# MANUAL DE POLÍTICAS

**Enmendado y aprobado por la Junta Directiva**

**Junio de 2026**

# ÍNDICE


**MANUAL DE POLÍTICAS ..... 1**

**INTRODUCCIÓN ..... 1**

**1. LA FEDERACIÓN ..... 2**

1.1. AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD ..... 2
1.2. VOLUNTARIADO ..... 3
1.3. IGUALDAD DE GÉNERO ..... 6
1.4. TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA O EL PRESIDENTE Y LA O EL VICEPRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DE IPPF ..... 18
1.5. TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA O EL CONSEJERO LEGAL HONORARIO ..... 24
1.6. ASAMBLEA GENERAL - TÉRMINOS DE REFERENCIA ..... 26
1.7. COMITÉ DE NOMBRAMIENTO Y GOBERNANZA - TÉRMINOS DE REFERENCIA ..... 28
1.8. JUNTA DIRECTIVA - TÉRMINOS DE REFERENCIA ..... 34
1.9. COMITÉ DE FINANZAS, AUDITORÍA Y RIESGO (CFAR) - TÉRMINOS DE REFERENCIA ..... 45
1.10. COMITÉ DE MEMBRESÍA - TÉRMINOS DE REFERENCIA ..... 50
1.11. COMITÉ DE POLÍTICA, ESTRATEGIA E INVERSIÓN - TÉRMINOS DE REFERENCIA ..... 53
1.12 COMITÉ DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS, SOSTENIBILIDAD Y TÉCNICO (CART) - TÉRMINOS DE REFERENCIA ..... 56
1.13 CATEGORÍAS DE AFILIACIÓN DE IPPF ..... 60
1.14 GESTIÓN DE RIESGOS ..... 64
1.15 GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN ..... 68
1.16 CÓDIGO DE CONDUCTA ..... 76
1.17 PROTECCIÓN (NIÑEZ Y ADULTOS VULNERABLES) ..... 82
1.18 POLÍTICA DE RESPETO EN EL TRABAJO ..... 94
1.19 NOTIFICACIÓN DE UNA PREOCUPACIÓN ..... 98
1.20 CONFIDENCIALIDAD Y COMPARTICIÓN DE INFORMACIÓN ..... 107
1.21 POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN ..... 113
1.22 PRINCIPIOS DE EMPLEO ..... 117
1.23 PANEL DE QUEJAS INDEPENDIENTE ..... 122
1.24 POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES Y DE ROLES PARA LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE IPPF ..... 135

**2 EL SECRETARIADO ..... 144**

2.1 EL SECRETARIADO ..... 144
2.2 TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA O EL DIRECTOR GENERAL ..... 145
2.3 TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LAS Y LOS DIRECTORES REGIONALES ..... 147
2.4 DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES A LA O EL DIRECTOR GENERAL ..... 149

**3. FINANCIAMIENTO Y RENDICIÓN DE CUENTAS ..... 150**

3.1 MOVILIZACIÓN DE RECURSOS ..... 150
3.2 EFECTIVIDAD DE LA GERENCIA FINANCIERA Y LA PREPARACIÓN DE INFORMES ..... 153
3.3 ASIGNACIÓN DE RECURSOS ..... 159
3.4 COMPRA DE PRODUCTOS MÉDICOS INCLUIDOS ANTICONCEPTIVOS, CONDONES, MEDICAMENTOS PARA LA SALUD REPRODUCTIVA, DISPOSITIVOS MÉDICOS Y DE DIAGNÓSTICO ..... 161
3.5 POLÍTICA DE PRÉSTAMOS PARA AFILIADAS ..... 168

3.6 APOYO FINANCIERO DE EMERGENCIA PARA POBLACIONES EN PAÍSES QUE ENFRENTAN DESASTRES ..... 174
3.7 RELACIONES DE IPPF CON EL SECTOR PRIVADO ..... 176
3.8 GASTOS DE LOS VOLUNTARIOS Y PAGOS A LOS VOLUNTARIOS ..... 183
3.9 POLÍTICA DE VIAJES ..... 188
3.10 TRANSPARENCIA ..... 190
3.11 POLÍTICA DE IPPF PARA COMBATIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO ..... 193
3.12 POLÍTICA DE FRAUDE EN IPPF ..... 196
3.13 POLÍTICA SOBRE DELITOS FINANCIEROS ..... 198
3.14 POLÍTICA DE RECUPERACIÓN DE COSTOS ..... 203
3.15 POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA TESORERÍA ..... 207
3.16 POLÍTICA DE INVERSIÓN ..... 214
3.17 POLÍTICA DE RESERVAS ..... 221
3.18 POLÍTICA DE ADQUISICIONES ..... 224

**4. SALUD Y DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS ..... 229**

4.1 EL DERECHO HUMANO A LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR ..... 229
4.2 4.2 PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR ..... 230
4.3 ELECCIÓN INFORMADA ..... 231
4.4 PUBLICACIONES DE IPPF ..... 232
4.5 LAS MUJERES Y LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR ..... 233
4.6 LOS HOMBRES Y LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA ..... 234
4.7 CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA DE LA GENTE JOVEN ..... 240
4.8 EDUCACIÓN INTEGRAL EN SEXUALIDAD ..... 246
4.9 INTEGRACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR CON EL DESARROLLO ..... 247
4.10 MONITOREO Y EVALUACIÓN ..... 248
4.11 SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE SALUD ÉTICOS, EFICIENTES Y EFECTIVOS ..... 252
4.12 RELACIONES ENTRE LA ASOCIACIÓN MIEMBRO Y EL GOBIERNO ..... 257
4.13 RELACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES ..... 258
4.14 SERVICIOS ANTICONCEPTIVOS ..... 259
4.15 SALUD REPRODUCTIVA ..... 260
4.15.1 INFERTILIDAD ..... 260
4.15.2 DIAGNÓSTICO DEL EMBARAZO ..... 261
4.15.3 VINCULACIÓN DEL VIH CON LA SALUD Y LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS ..... 262
4.15.4 MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA ..... 271
4.16 ABORTO ..... 272
4.17 LA SALUD Y LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS Y LA CRISIS CLIMÁTICA ..... 277
4.18 RESPUESTA A LA SALUD Y LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LA POBLACIÓN DE EDAD AVANZADA ..... 282
4.19 TRABAJO FORZADO Y TRATA DE SERES HUMANOS ..... 287
4.20 POLÍTICA DE IPPF SOBRE EL TRABAJO SEXUAL ..... 296

## ÍNDICE ALFABÉTICO


| Título de la Política | Política Núm. |
|---|---|
| ABORTO | 4.16 |
| APOYO FINANCIERO DE EMERGENCIA PARA POBLACIONES EN PAÍSES QUE ENFRENTAN DESASTRES | 3.6 |
| ASIGNACIÓN DE RECURSOS | 3.3 |
| AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD | 1.1 |
| CATEGORÍAS DE AFILIACIÓN DE IPPF | 1.13 |
| CÓDIGO DE CONDUCTA | 1.16 |
| COMPRA DE ANTICONCEPTIVOS, CONDONES Y MEDICAMENTOS PARA LA SALUD REPRODUCTIVA | 3.4 |
| CONFIDENCIALIDAD Y COMPARTICIÓN DE INFORMACIÓN | 1.20 |
| CONFLICTOS DE INTERESES Y DE ROLES | 1.24 |
| CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA DE LA GENTE JOVEN | 4.7 |
| DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES A LA O EL DIRECTOR GENERAL | 2.4 |
| EDUCACIÓN INTEGRAL EN SEXUALIDAD | 4.8 |
| EFECTIVIDAD DE LA GERENCIA FINANCIERA Y LA PREPARACIÓN DE INFORMES | 3.2 |
| EL DERECHO HUMANO A LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR | 4.1 |
| EL SECRETARIADO | 2.1 |
| ELECCIÓN INFORMADA | 4.3 |
| GASTOS DE LOS VOLUNTARIOS Y PAGOS A LOS VOLUNTARIOS | 3.8 |
| GESTIÓN DE RIESGOS | 1.14 |
| GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN | 1.15 |
| IGUALDAD DE GÉNERO | 1.3 |
| IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN | 1.21 |
| INTEGRACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR CON EL DESARROLLO | 4.9 |
| LAS MUJERES Y LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR | 4.5 |
| LOS HOMBRES Y LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA | 4.6 |
| MONITOREO Y EVALUACIÓN | 4.10 |
| MOVILIZACIÓN DE RECURSOS | 3.1 |
| NOTIFICACIÓN DE UNA PREOCUPACIÓN | 1.19 |
| PANEL DE QUEJAS INDEPENDIENTE | 1.23 |
| POLÍTICA DE ADQUISICIONES | 3.18 |
| POLÍTICA DE FRAUDE EN IPPF | 3.12 |
| POLÍTICA DE INVERSIONES | 3.16 |
| POLÍTICA DE IPPF PARA COMBATIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | 3.11 |
| POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA TESORERÍA | 3.15 |
| POLÍTICA DE RECUPERACIÓN DE COSTOS | 3.14 |
| POLÍTICA DE RESERVAS | 3.17 |
| POLÍTICA DE RESPETO EN EL TRABAJO | 1.18 |
| POLÍTICA SOBRE DELITOS FINANCIEROS | 3.13 |
| POLÍTICA DE VIAJES | 3.9 |

| | |
|---|---|
| PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR | 4.2 |
| PRÉSTAMOS A LAS ASOCIACIONES PARA EDIFICIOS | 3.5 |
| PRINCIPIOS DE EMPLEO | 1.22 |
| PROTECCIÓN (NIÑEZ Y ADULTOS VULNERABLES) | 1.17 |
| PUBLICACIONES DE IPPF | 4.4 |
| RELACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES | 4.13 |
| RELACIONES DE IPPF CON EL SECTOR PRIVADO | 3.7 |
| RELACIONES ENTRE LA ASOCIACIÓN MIEMBRO Y EL GOBIERNO | 4.12 |
| RESPUESTA A LA SALUD Y LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LA POBLACIÓN DE EDAD AVANZADA | 4.18 |
| SALUD REPRODUCTIVA | 4.15 |
| • Diagnóstico del Embarazo | 4.15.2 |
| • Infertilidad | 4.15.1 |
| • Mutilación Genital Femenina | 4.15.4 |
| • Vinculación del VIH con la Salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos | 4.15.3 |
| SALUD Y DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS Y LA CRISIS DEL CAMBIO CLIMÁTICO | 4.17 |
| SERVICIOS ANTICONCEPTIVOS | 4.14 |
| SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE SALUD ÉTICOS, EFICIENTES Y EFECTIVOS | 4.11 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA ASAMBLEA GENERAL | 1.6 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA O EL CONSEJERO LEGAL HONORARIO | 1.5 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA O EL DIRECTOR GENERAL | 2.2 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA JUNTA DE ADMINISTRADORES | 1.8 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA O EL PRESIDENTE Y DE LA O EL TESORERO DE LA JUNTA DE ADMINISTRADORES DE IPPF | 1.4 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LAS Y LOS DIRECTORES REGIONALES | 2.3 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL COMITÉ DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS, SOSTENIBILIDAD Y TÉCNICO (CART) | 1.12 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL COMITÉ DE MEMBRESÍA | 1.10 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTO Y GOBERNANZA | 1.7 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL COMITÉ FINANCIERO, DE AUDITORÍA Y RIESGOS (C-FAR) | 1.9 |
| TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL COMITÉ DE POLÍTICA, ESTRATEGIA E INVERSIÓN | 1.11 |
| TRABAJO FORZADO Y TRATA DE SERES HUMANOS | 4.19 |
| TRANSPARENCIA | 3.10 |
| VOLUNTARIADO | 1.2 |

## INTRODUCCIÓN

Cada una de las políticas contenidas en el presente Manual de Políticas de IPPF representa un curso de acción adoptado por el Junta directiva de Gobierno (anteriormente el Junta directiva Central) y aplicado después de una adecuada consideración de los asuntos involucrados.

**Las Políticas de IPPF** están dirigidas a ofrecer guía a toda la Federación sobre un tema en particular con el objeto de ayudar en futuras acciones de los voluntarios o miembros de personal.

**Las Políticas de IPPF** deben revelar los valores y principios de mejores prácticas internacionalmente aceptados que IPPF desea ver aplicados en un asunto o problema.

**Las Políticas de IPPF** están formuladas en términos más generales que un programa de acción detallado, y por lo tanto no están limitadas a un determinado espacio de tiempo en la misma manera. Debe suponerse que las políticas de IPPF tendrán una expectativa de vida de por lo menos cinco años, pero es necesario que todas las políticas sean monitoreadas periódicamente por voluntarios y miembros de personal a fin de asegurar su pertinencia continua.

**Las Políticas de IPPF** en ocasiones requieren procedimientos detallados específicos separados que, si bien no forman parte de la declaración de política, podrán ser necesarios para asegurar su implementación. Dichos procedimientos pueden ser revisados por la o el Director General de IPPF según se solicite y deben mantenerse consistentes con la política.

Todos los voluntarios y miembros de personal deben tener acceso a una lista actualizada de las políticas de IPPF.

La responsabilidad de coordinar la elaboración y redacción de las políticas de IPPF y asegurar que la lista de las políticas en el Manual de Políticas de IPPF sea mantenida al día corresponde a la Unidad de Política y Gobierno en la Oficina de IPPF en Londres.

## 1. LA FEDERACIÓN

**Política 1.1**

### 1.1. AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD

1. La Federación está constituida por Asociaciones Miembros que han sido admitidas como miembros plenos o asociados. Las Asociaciones Miembros de IPPF son entidades autónomas. Al convertirse en miembro de IPPF, una Asociación adquiere el derecho a ciertos privilegios; pero, al mismo tiempo, voluntariamente acepta los estándares y las responsabilidades de los miembros según son definidos por el Junta directiva de Gobierno de periódicamente; y da su acuerdo de respetar la constitución y las políticas de IPPF.

2. IPPF reconoce su obligación de ser programática y financieramente responsable ante todos sus donantes y de rendir cuenta a los mismos, al propio tiempo de proteger la autonomía de la Federación.

3. Con el objeto de proteger el nombre institucional de "Federación Internacional de Planificación de la Familia" y el nombre "Planificación Familiar", será política que estos nombres se usen con iniciales mayúsculas.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*
*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2000*

**Política 1.2**

## 1.2. VOLUNTARIADO

### Introducción

La dedicación y compromiso de las y los voluntarios es la base en la que se fundó IPPF y continúa siendo una fuente fundamental de fuerza e influencia de la Federación. Esta política tiene el propósito de asegurar que el valor del voluntariado sea reconocido a través de la Federación.

### Definición

**Voluntario(a):** Una persona voluntaria realiza un servicio o actividad sin pago alguno en beneficio de la comunidad, del medio ambiente y de otras personas que no son los familiares cercanos o aquellos que viven en el mismo hogar [1].

### Principios rectores del voluntariado en IPPF

1. Una persona voluntaria en IPPF comparte y defiende la misión, visión y valores de la Federación; y ofrece gratuitamente su tiempo, conocimientos, habilidades, recursos (financieros, materiales, etc.) y experiencia a una Asociación Miembro y a otros niveles de la Federación. Las y los voluntarios actúan de esta forma con el propósito de hacer la diferencia para su comunidad y para mejorar la salud sexual y reproductiva y bienestar de las personas que son el objeto de la existencia de los servicios de la Asociación.

2. IPPF reconoce como voluntarias a las personas involucradas a todos los niveles de la Federación y en diferentes capacidades; incluidas las personas voluntarias que están registradas con las AM, aquellas en roles de gobierno institucional y las personas que participan en roles de asesoramiento, actividades específicas o eventos en apoyo a la Federación.

3. La mayoría de las y los voluntarios pagan una subscripción de membresía nominal a sus Asociaciones Miembros, lo cual les da el derecho de participar en el funcionamiento democrático de la organización. Hay también personas voluntarias que están dispuestas a contribuir con su tiempo e ideas, sin el deseo de convertirse en miembros formales. Los órganos de gobierno voluntarios que son elegidos proporcionan liderazgo a todos los niveles de la Federación en colaboración con la gerencia.

4. La cantidad de tiempo que una persona voluntaria invierte en el trabajo de IPPF dependerá del rol que desempeñe y de las necesidades de la Asociación Miembro. Algunas personas dedicarán trabajo voluntario diariamente; algunas lo harán unas cuantas horas a la semana; y algunas otras participarán voluntariamente en eventos y actividades extraordinarias. Algunas personas voluntarias desearán contribuir con sus esfuerzos a nivel comunitario, por ejemplo, como educadores pares, voluntarios en clínicas, capacitadores, como personal de apoyo administrativo, o bien como defensores o encargados de la procuración de fondos, mientras que otras pueden aspirar a ser electas al órgano de gobierno para influir en la formulación de políticas y futuros programas de trabajo. Cada persona voluntaria, sin embargo, tiene un papel que desempeñar, sin importar qué tan grande o pequeño sea ese papel.

[1] OIT Manual de medición del trabajo voluntario 2011

**LA FEDERACIÓN**

5. En su calidad de organización basada en el voluntariado, IPPF está comprometida a expandir y desarrollar su base de voluntariado a través del involucramiento de personas voluntarias de una manera significativa. Este involucramiento voluntario incluye la participación efectiva de personas jóvenes y la promoción de un enfoque centrado en jóvenes a todos los niveles.

6. Los roles disponibles para las personas voluntarias deben ofrecer una oportunidad única para ellas, además de aprender sobre SDSR, la AM e IPPF, para aprender acerca de su comunidad; servir a esa comunidad; ampliar su red social; y trabajar a favor de la SDSR para todas las personas. Esto incluye el trabajo con grupos meta utilizando el enfoque basado en derechos.

7. Las personas voluntarias desempeñan un rol vital para involucrar y movilizar activistas que generen un mayor apoyo público para los temas de SDSR.

**Implementación de la política**

Las Asociaciones Miembros de IPPF y el Secretariado tienen varios roles que desempeñar en la implementación de esta política.

8. Con el fin de apoyar a que las Asociaciones Miembros desarrollen su base de voluntarios y asegurar que el valor del voluntariado continúe siendo nutrido y reconocido, los voluntarios y personal de IPPF a todos los niveles deben:

    a. Procurar una imagen positiva de la organización y su trabajo con el fin de atraer a voluntarios potenciales y pedirles que contribuyan a su causa.
    b. Desarrollar y promover en toda la Federación una identidad y movimiento mundial de voluntarios a través de los cuales las y los voluntarios se sientan globalmente conectados.
    c. Colaborar con otros grupos de voluntarios y agencias internacionales y celebrar, por ejemplo, el Día Internacional de los Voluntarios como una forma de fortalecer la marca de IPPF como una organización basada en un movimiento de voluntarios.
    d. Fomentar una cultura en toda la Federación en la que el voluntariado sea valorado y reconocido por su trabajo.
    e. Posibilitar procesos y sistemas para apoyar a que las AM incorporen a sus voluntarios.
    f. Continuar involucrando a la gente joven como líderes a todos los niveles del voluntariado de la Federación incluido el gobierno institucional.

9. Para asegurar que IPPF sea capaz de continuar en su mandato como organización basada en el voluntariado e incorporar voluntarios de una manera significativa y sostenible para un avance continuo, todas las Asociaciones Miembros deben trabajar para **atraer, apoyar, administrar, desarrollar y retener** a sus voluntarios a través de varias formas como:

**LA FEDERACIÓN**

a. Enfocar sus esfuerzos en atraer, fortalecer la capacidad y retener a voluntarios efectivos como elementos esenciales para establecer un programa de voluntariado exitoso. Debe darse especial atención a la retención de la gente joven que está en transición hacia la adultez. Esto debe lograrse a través del desarrollo de un proceso estructurado y hecho a la medida para atraer a nuevos voluntarios, así como para proporcionarles oportunidades, información, capacitación y desarrollo en forma periódica.
b. Apoyar a las y los voluntarios y asegurar que sus voces sean escuchadas a través de oportunidades periódicas para retroalimentación, consulta, supervisión y desarrollo.
c. Asegurar que las y los voluntarios reciban protección y apoyo apropiados para permitirles llevar a cabo sus labores de manera protegida y segura.
d. Alentar y desarrollar a las y los voluntarios para que se hagan cargo de responsabilidades de liderazgo y gobierno institucional; alentar la participación de voluntarios con mayor tiempo o con experiencia como mentores para que apoyen a voluntarios menos experimentados como una forma de ampliar su compromiso con la AM y con IPPF; y ofrecer oportunidades más demandantes a voluntarios con mayor tiempo en la organización.

10. Alentar a una diversa gama de voluntarios con diferentes formaciones y habilidades para que desempeñen su parte en el movimiento de la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

11. Demostrar el valor agregado que el voluntariado aporta al trabajo de la Asociación mediante la recopilación de retroalimentación periódica de los voluntarios, documentando estos resultados y compartiéndolos con regularidad con aquellas personas voluntarias que hayan ayudado ha hacer la diferencia.

12. En los casos en que sea apropiado, cooperar con los gobiernos y/o incidir políticamente para crear un ambiente legal favorable para el voluntariado en su país y actuar con sujeción a la legislación local y nacional con respecto al trabajo con voluntarios.

13. El Secretariado de IPPF debe utilizar todos los mecanismos disponibles en la Federación para monitorear periódicamente la implementación de esta política e informar al órgano de gobierno apropiado. La implementación de esta política debe ser dotada de recursos adecuados y apoyada por el Secretariado.

*Adoptada por el Consejo Central, noviembre de 1990*
*Ultima enmienda por el Consejo de Gobierno, mayo de 2016*

**Política 1.3**

## 1.3. IGUALDAD DE GÉNERO

### Glosario

**El antirracismo** es la práctica de identificar y oponerse activamente al racismo a nivel individual, social, institucional y político.

**La decolonialidad** significa desafiar y romper con las formas coloniales de pensar, conocer y organizar la sociedad, incluso después de que el dominio colonial haya terminado oficialmente. Incluye el rechazo de las ideas eurocéntricas y la valoración de los sistemas de conocimiento, las culturas y las perspectivas indígenas que fueron suprimidos por el colonialismo.

**Principios feministas** se refieren a las directrices fundamentales que sustentan los movimientos e ideologías feministas. Su objetivo es desmantelar las estructuras patriarcales y promover la igualdad de género desafiando las jerarquías de poder existentes, defendiendo la justicia social y fomentando entornos inclusivos.

**Género** se refiere a una construcción social que impone expectativas culturales y sociales a las personas en función del sexo que se les asignó al nacer. Véase también *Sexo*.

**Evaluaciones de género** o **auditorías de género** evalúan cómo se integra la igualdad de género en la infraestructura, los presupuestos, los procesos y las políticas de una organización. Son herramientas de incorporación de la perspectiva de género que ayudan a identificar las deficiencias y los retos, así como a recomendar formas de mejorar la igualdad de género en una organización.

**Presupuestación con perspectiva de género** y **la asignación de recursos** es una práctica que analiza y estructura los presupuestos y asigna los recursos desde una perspectiva de género. Esto implica integrar las consideraciones de género en todas las etapas del proceso presupuestario y reasignar los recursos para abordar las desigualdades históricas y sistémicas. Se diferencia de la presupuestación tradicional, que suele partir de la neutralidad de género y no tiene en cuenta los diferentes impactos de las políticas en los hombres, las mujeres y las personas de género diverso, como el acceso desigual a los recursos o el trabajo de cuidados a personas no remunerado.

**Igualdad de género** es el principio según el cual todos los seres humanos, independientemente de su sexo, identidad de género o expresión de género, son libres de desarrollar sus capacidades y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos o la discriminación. Significa que se tienen en cuenta, se valoran y se favorecen por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres, los hombres y las personas de género diverso.[1]

**Desigualdad de género** se entiende como uno de los sistemas de opresión y exclusión más extendidos que se entrecruzan con otros sistemas de opresión (entre otros, pero no limitados a) el patriarcado, el racismo, el sexismo, el colonialismo, el imperialismo, la discriminación por discapacidad, la discriminación por edad, la homofobia, la transfobia, el clasismo y el sistema de castas.

[1]Adaptado de la Estrategia de Igualdad de Género de IPPF 2018. https://www.ippf.org/resource/ippf-2017-gender-equality-strategy.

## LA FEDERACIÓN

**La justicia de género** es el proceso transformador de desmantelar los desequilibrios de poder sistémicos y las formas de opresión que se entrecruzan y que sostienen la desigualdad de género. Va más allá de lograr la igualdad de derechos u oportunidades, ya que desafía y cambia activamente las políticas, las instituciones y las normas sociales que reproducen la discriminación y la exclusión basadas en el género y sus intersecciones con la raza, la clase, la sexualidad, la capacidad y las historias coloniales. La justicia de género exige la rendición de cuentas de los sistemas y los actores que perpetúan la injusticia, garantizando que todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, puedan vivir con dignidad, autonomía y acceso equitativo a los recursos y a la toma de decisiones. Se basa en principios feministas, antirracistas y descoloniales que buscan redistribuir el poder y crear sociedades inclusivas en las que nadie se quede atrás.

**Transversalidad de género** es una estrategia para integrar la igualdad de género en todas las etapas y niveles de las políticas y programas, incluyendo el funcionamiento diario de la propia organización.

**Género no binario** reconoce que las identidades de género se inscriben en un amplio espectro que va más allá de las clasificaciones binarias de hombre y mujer.

**Enfoques transformadores de género** trabajan para lograr la igualdad de género desafiando y transformando los sistemas discriminatorios y las relaciones de poder desiguales que sustentan la desigualdad de género. Si bien los enfoques **sensibles al género**, **conscientes del género** y **que tienen en cuenta el género** son importantes para reconocer que existen diferencias y desigualdades de género, así como para garantizar que los programas, las políticas o las intervenciones no refuercen la discriminación, se adaptan principalmente a las dinámicas de género en lugar de cambiarlas. Por el contrario, un enfoque transformador en materia de género (en el que se basa esta política) va más allá al abordar y cambiar de forma intencionada las normas de género y las estructuras de poder perjudiciales. Por ejemplo, un programa contra la violencia de género puede diseñarse para garantizar que todos los clientes, independientemente de su género, sean incluidos y apoyados. Sin embargo, para lograr un cambio social a largo plazo también es necesario abordar las causas profundas de la violencia, como los estereotipos de género perjudiciales, mediante estrategias como la participación de los niños y los hombres en conversaciones sobre el consentimiento, la responsabilidad y las expresiones positivas de la masculinidad.

**Interseccionalidad** explica cómo diferentes formas de opresión (como el racismo, el sexismo, la discriminación por edad, el sistema de castas, el clasismo, la homofobia, la transfobia, etc.) se superponen y crean experiencias únicas de discriminación.[2] Estas diferentes opresiones e identidades están interconectadas y no pueden examinarse de forma aislada. Por ejemplo, las múltiples identidades de una mujer negra que vive con VIH y una discapacidad afectan la forma en que es tratada en la

[2] El término fue acuñado por Kimbery Crenshaw en 1989. En *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex* (1989), explicó la interseccionalidad como «una lente a través de la cual se puede ver dónde surge y choca el poder, dónde se entrelaza y se cruza. No se trata simplemente de que aquí haya un problema racial, allí un problema de género y allá un problema de clase o LGBTQ+. Muchas veces, ese marco borra lo que les sucede a las personas que están sujetas a todas estas cosas». Foro Jurídico de la Universidad de Chicago, 1989(1), 139-167.

sociedad y cómo accede a los servicios sociales, legales y de salud sexual y reproductiva.[3]

**LGBTI; LGBTIQ+; LGBTIQA+** son acrónimos inclusivos que designan a las personas que se identifican como lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales, queer o en proceso de cuestionamiento y asexuales. El signo «+» incluye a aquellas personas que no se identifican con ninguna de las otras categorías. LGBTIQ+ incluye términos que muchos consideran occidentales o eurocéntricos y que pueden no reflejar la diversidad de identidades y términos indígenas utilizados fuera del idioma inglés y antes de la colonización (entre otros: hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, travesti, muxé, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara, brotherboy y sistergirl). Véase también *SOGIESC.*

**Sexo** es la clasificación de una persona como hombre o mujer. El sexo se asigna al nacer y a menudo se registra en un documento oficial, como el certificado de nacimiento. Por lo general, se basa en la apariencia de la anatomía externa y en una perspectiva binaria del sexo, que excluye a las personas intersexuales. Sin embargo, en realidad, el sexo de una persona es una combinación de múltiples características sexuales: cromosomas, hormonas, órganos reproductores internos y externos y características sexuales secundarias. Véase también *Género*.

**SOGIESC** es el acrónimo de «orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales» (Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression, and Sex Characteristics). La política utiliza este término en lugar de LGBTIQ+. SOGIESC es más preciso porque todas las personas tienen una orientación sexual, una identidad y expresión de género y características sexuales. SOGIESC ofrece un nuevo enfoque de la sexualidad y el género que es más inclusivo y universal. Desplaza el foco de atención de poblaciones específicas hacia rasgos comunes con los que todas las personas pueden identificarse, pero que suelen utilizarse como motivo de discriminación.

**DJSSR** es el acrónimo de «derechos y justicia en materia de salud sexual y reproductiva». El enfoque de DJSSR tiene por objeto garantizar que todas las personas puedan tomar decisiones seguras e informadas sobre su cuerpo y sus relaciones, al tiempo que se abordan las desigualdades que impiden el acceso a estos derechos y servicios. La inclusión de «justicia» en los DJSSR hace hincapié en la necesidad de abordar las barreras sistémicas y la discriminación a las que se enfrentan las personas que a menudo son excluidas o desfavorecidas. Al centrarse en la justicia, los van más allá de la prestación de servicios para desmantelar activamente las desigualdades. Promueve un enfoque justo e inclusivo de la salud sexual y reproductiva en el que nadie se queda atrás.

## 1. Preámbulo

IPPF reafirma su compromiso con la igualdad de género como componente fundamental de los derechos humanos universales.

IPPF define la igualdad de género como el principio según el cual todos los seres humanos, independientemente de su sexo, identidad de género o expresión de género, son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos o la discriminación. Significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y

[3] Adaptado de la Estrategia de Igualdad de Género 2018 de IPPF. https://www.ippf.org/resource/ippf-2017-gender-equality-strategy.

necesidades de las mujeres, las niñas, los hombres, los niños y las personas de género diverso se consideran, valoran y apoyan por igual.

Como organización que trabaja por los derechos y la justicia en materia de salud sexual y reproductiva (DJSSR) para todas las personas, nuestro compromiso con la igualdad de género proviene de nuestra convicción fundamental de que todas las personas tienen derecho a tomar decisiones informadas sobre su cuerpo, desarrollar sus capacidades y vivir con dignidad. Esto exige una acción transformadora arraigada en la justicia interseccional de género y reproductiva, y basada en enfoques feministas y descoloniales. Significa que debemos trabajar para desmantelar las desigualdades estructurales y las barreras sistémicas que impiden la igualdad de género y abordar las dinámicas de poder que lo impiden. La Federación debe trabajar para abordar estas cuestiones de manera sistémica.

Por lo tanto, el objetivo de la Política de Igualdad de Género (la Política) es ayudar a reforzar la posición de la Federación como organización basada en los derechos, antirracista y transformadora en materia de género, mantener su compromiso con los principios feministas y permitirle contrarrestar mejor el creciente rechazo mundial a la igualdad de género.

Esta Política se basa en un marco antirracista y descolonial. Está configurada por la resistencia global y las preocupaciones internas, reconociendo que la Federación opera en un mundo en el que los derechos se ven amenazados a diario por los movimientos anti derechos, el auge del autoritarismo y nuestros propios retos internos y la creciente necesidad de resiliencia organizativa.

La política tiene por objeto reforzar nuestra determinación como Federación. Reconoce y trata de hacer frente a los retos que plantea la defensa de los principios y valores de los derechos humanos frente a las políticas estatales e internacionales que refuerzan la opresión como statu quo. Busca garantizar que nuestra comprensión del género y la igualdad de género se mantenga al día con los avances en la comprensión de los derechos humanos. Pide la creación de un espacio para celebrar y defender el género en toda su diversidad. Nos compromete a abordar los niveles persistentes de violencia sexual y de género contra las mujeres, las niñas y las personas con orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales diversas (SOGIESC). Reconoce el papel de los hombres y los niños como parte de la solución y tiene como objetivo garantizar que los derechos, las necesidades y las experiencias de las personas de la Federación (aquellas que utilizan nuestros servicios, nuestros voluntarios, nuestro personal y nuestros socios) en toda su diversidad interseccional se tengan en cuenta en todas las políticas, procesos y en la forma en que trabajamos juntos.

La política se basa en los esfuerzos de quienes nos precedieron. La Federación se solidariza con la larga historia de lucha por la igualdad de género liderada por activistas por la justicia de género, feministas, colectivos y otras organizaciones. Ellos allanaron el camino para que demos los siguientes pasos hacia un futuro colectivo más igualitario y justo.

## 2. Mandato

A través de una serie de principios rectores que se establecen a continuación, la Política refleja el compromiso de la Federación con la promoción de la igualdad, la equidad y la justicia de género, así como las medidas necesarias para alcanzar este objetivo.

**LA FEDERACIÓN**

Esta Política se aplica a toda la Federación, incluidas las Asociaciones Miembros (AM) y el Secretariado. Se aplica a todas las políticas y programas, iniciativas, prestación de servicios y actividades de promoción. En particular:

2.1. Se anima a las AM a utilizar la Política como guía y marco para el desarrollo o la actualización de sus propias políticas de igualdad de género, de acuerdo con el contexto de su país y la legislación local.

2.2. Las AM no están obligadas a aplicar la Política de forma inmediata y exhaustiva; sin embargo, están obligadas a suspender cualquier acción o práctica que vaya en contra del espíritu de la Política y de los principios (que figuran a continuación) en los que se basa.

2.3. La Política se revisará y actualizará en 2030.

## 3. Principios rectores

La aplicación de la Política, que se basa en el compromiso de IPPF con los DJSSR y los refuerza, se guiará por los siguientes principios:

i. **Adoptar un enfoque transformador en materia de género:** IPPF reconoce que las mujeres, las niñas y las personas con identidades SOGIESC diversas siguen siendo objeto de discriminación sistémica, estructural e institucional, lo que da lugar a violaciones de su salud y sus derechos sexuales y reproductivos. IPPF, comprometida con los derechos y justicia en materia de salud sexual y reproductiva (DJSSR), va más allá de los marcos despolitizados del género que reducen el género a la identidad o la expresión individual. En cambio, el género debe reconocerse como un sistema estructural de poder que perpetúa la opresión y la desigualdad. Consciente de que la desigualdad de género implica un sistema estructural de poder que perpetúa la opresión y la desigualdad, IPPF adopta un enfoque transformador en materia de género, integrando los principios de equidad y justicia de género, de modo que también contribuya a desmantelar la discriminación sistémica y las barreras estructurales que obstaculizan la igualdad de género.

ii. **Reconocimiento y celebración de la diversidad SOGIESC:** IPPF reconoce que el reconocimiento y la celebración de la diversidad SOGIESC son fundamentales para la realización de los derechos humanos de todas las personas. IPPF se compromete a trabajar por un mundo en el que todas las personas sean libres de disfrutar de su sexualidad y expresarse sin temor a la violencia o la discriminación. Defendemos este principio tanto dentro de la Federación como en todas las interacciones de las personas con la Federación. Esto significa que la inclusión, la igualdad y el respeto por la diversidad de las SOGIESC deben integrarse en todos los aspectos del trabajo de IPPF.

iii. **Reconocer y valorar las interseccionalidades tanto en las identidades como en las realidades:** IPPF cree que una visión inclusiva e integral de los DJSSR obliga a considerar cuidadosamente cómo las interacciones entre los diferentes determinantes sociales afectan al acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva. La interseccionalidad promueve que se tenga en cuenta esto. Para garantizar la igualdad de resultados y no solo la igualdad de oportunidades, nuestro enfoque de la interseccionalidad va más allá de las cifras. Trabajamos por el respeto significativo, la representación y la participación de las identidades interseccionales, incluidas las mujeres, las

niñas y las personas con diversas SOGIESC, garantizando la igualdad de género. Integramos intencionadamente la interseccionalidad en todos los esfuerzos de participación y empoderamiento de las y los jóvenes. IPPF trabaja además para construir sistemas y estructuras iguales y equitativos que protejan los derechos de todas las personas, en particular de aquellas que se enfrentan a múltiples formas de discriminación. Defendemos la autonomía corporal de todas las personas como parte esencial de la justicia de género y los DJSSR.

iv. **Defendemos y consolidamos nuestro compromiso con:**

a. **Antirracismo y descolonización:** IPPF además reconoce y reflexiona críticamente sobre la realidad de que su labor en favor de los DJSSR, al igual que la propia ayuda internacional, se desarrolla en contextos de racismo y colonialismo persistentes. Reconocemos que el racismo se entrecruza con la discriminación de género para crear desventajas agravadas. Examinaremos críticamente y trabajaremos para desmantelar los legados racistas y coloniales y el eurocentrismo que han moldeado y siguen moldeando la comprensión contemporánea del género, la identidad de género, la expresión de género y la sexualidad. Nuestros enfoques antirracistas y descoloniales de la justicia de género deben basarse en prácticas feministas descoloniales que examinen críticamente y desmantelen las estructuras de poder coloniales en las narrativas y los marcos de género. Debemos cuestionar la idea de que los marcos desarrollados por el Norte Global son necesariamente aplicables a todo el mundo.

b. **Dimensiones intergeneracionales:** IPPF cree en un enfoque intergeneracional de los DJSSR que incluya, pero vaya más allá de abordar las necesidades de todos los grupos de edad. Tenemos en cuenta las formas en que las percepciones y los estereotipos sobre la edad se entrecruzan con los estereotipos sexuales y de género en todo el espectro de edades. Además, IPPF reconoce que la colaboración intergeneracional reúne perspectivas diversas, combinando la sabiduría y la energía creativa de diferentes edades y etapas dentro de nuestro movimiento.

c. **Justicia para las personas con discapacidad:** IPPF reconoce los derechos de las personas con discapacidad a un acceso equitativo a los programas, la información y los servicios de SSR que respeten su confidencialidad y dignidad. Esto significa incluir todas las formas de discapacidad (visibles e invisibles, a corto y largo plazo) y examinar la discapacidad y la discriminación por motivos de discapacidad como interrelacionadas con otros sistemas de opresión. Reconocemos los sistemas multifacéticos que afectan a las mujeres y las niñas con discapacidad y la naturaleza de género de las realidades discriminatorias a las que se enfrentan. Subrayamos el derecho de todas las personas a tomar decisiones informadas sobre su cuerpo, su sexualidad y su salud reproductiva, sin coacción, discriminación ni violencia.

d. **Reconocimiento de los hombres y los niños como aliados de los DJSSR:** IPPF se compromete a involucrar a los hombres y los niños como aliados en la labor por la igualdad de género. Reconocemos que tienen una contribución inestimable que aportar para desafiar los sistemas y

estructuras patriarcales que privilegian a los hombres en todos los niveles, al tiempo que reconocemos la historia y las realidades actuales de los hombres como autores de violencia, en particular contra las mujeres y las niñas. Involucrar a los hombres y los niños como aliados y socios significa desafiar las normas de género tradicionales que perpetúan la desigualdad, desmantelar las masculinidades nocivas y promover masculinidades positivas, junto con enfoques basados en la responsabilidad ante las mujeres, las niñas y las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género (SOGIESC). También reconocemos y tenemos en cuenta las necesidades de los hombres y los niños en su diversidad, que son beneficiarios de los servicios y también sufren reacciones negativas como consecuencia de los estereotipos patriarcales y de otro tipo. Evitamos activamente los enfoques para involucrar a los hombres que promueven la despolitización del trabajo en favor de la igualdad de género, que no abordan las causas profundas de las normas patriarcales y sociales, o que enmarcan la desigualdad de género como una cuestión de violencia individual.

v. **Libertad frente al acoso y la violencia:** IPPF cumple con su deber de velar por que, en sus interacciones con la Federación y en nombre de esta, todas las personas —incluidos las y los clientes, voluntarios, personal, socios y otros titulares de derechos— estén libres de toda forma de acoso y violencia sexual y de género (VSG). Esto incluye las formas institucionales y sistémicas de violencia, como la violencia médica, la coacción reproductiva y la violencia por negligencia política. Observamos además cómo la VSG se entrecruza con otras formas de violencia, afectando y atacando de manera desproporcionada a las mujeres, las niñas y las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género (SOGIESC). Destacamos los vínculos integrales entre la libertad frente al acoso y la violencia y el bienestar físico y mental individual y colectivo.

vi. **Defensa de la igualdad de género en las emergencias humanitarias:** IPPF reconoce que, en contextos de emergencias agudas y prolongadas, aumentan las necesidades en materia de SRHRJ, se incrementan los riesgos de VSG y se dificulta el acceso a los servicios y el apoyo. IPPF reconoce además que, históricamente, la rapidez en la toma de decisiones y los prejuicios no abordados de los actores humanitarios han provocado que las desigualdades de género se reproduzcan en la respuesta a las emergencias, han añadido o dejado sin abordar los riesgos de explotación y abuso sexuales (EAS), han fomentado la exclusión de las personas pertenecientes a minorías y han dejado fuera de los procesos de toma de decisiones a los respondedores y las organizaciones locales. Durante su respuesta humanitaria, IPPF se compromete a defender la igualdad de género en todos sus servicios y programas para las y los clientes, en sus políticas y prácticas de contratación y retención de personal, y en su coordinación con organizaciones socias. La Federación se compromete a garantizar la igualdad de trato a todas las mujeres, niñas y personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género (SOGIESC), teniendo en cuenta su género y sus identidades interseccionales, y aplicando una perspectiva interseccional para identificar las necesidades y orientar la acción humanitaria.

vii. **Protección contra las reacciones institucionales y los discursos contrarios a los derechos:** IPPF está profundamente preocupada por la escalada de amenazas que plantean a nivel mundial los actores y organizaciones anti género bien financiados y organizados que atacan los derechos a la autonomía corporal de las mujeres, las niñas y las personas con identidades SOGIESC diversas, con el fin de desmantelar las protecciones universales de la igualdad de género, los derechos y justicia en materia de salud sexual y reproductiva (DJSSR) y erosionar los principios democráticos. Reconocemos sus tácticas, como la desinformación, la manipulación legislativa y la violencia directa para socavar los avances en los derechos de las personas con SOGIESC diversas y la autonomía de las mujeres, con el fin de poner fin a las políticas inclusivas. Entendemos nuestra responsabilidad de proteger a las y los destinatarios de nuestros servicios, nuestros voluntarios, nuestro personal y nuestros socios de estas amenazas.

viii. **Fortalecimiento del liderazgo feminista y la cultura organizativa:** IPPF afirma que los enfoques feministas de la vida organizativa, los sistemas y el liderazgo no se limitan a lograr la paridad de género en la representación. Más bien, implican una transformación fundamental de las relaciones de poder, los procesos de toma de decisiones y las culturas institucionales de las organizaciones. Basando su trabajo en valores feministas interseccionales, IPPF da prioridad al desmantelamiento de las estructuras patriarcales en toda la Federación y en sus entidades, a la redistribución equitativa del poder y al fomento de entornos en los que todas las personas puedan prosperar.

ix. **Facilitar el aprendizaje continuo y la rendición de cuentas:** IPPF reafirma su compromiso como Federación con el aprendizaje continuo y la rendición de cuentas. Esto incluye el desarrollo de mecanismos para la evaluación, la adaptación y la capacidad de respuesta a las diversas poblaciones. Daremos prioridad a la participación de las comunidades en el seguimiento y la evaluación para mejorar la rendición de cuentas, estableceremos canales para recibir los comentarios de las comunidades y adaptaremos nuestras estrategias, planes y prioridades en función de esos comentarios y otras pruebas que surjan. Con ello, pretendemos fomentar un entorno en el que el aprendizaje continuo sea fundamental.

## 4. Secciones de políticas

### 1. Representación en los órganos de gobierno

1.1. La Federación logrará una representación equilibrada en todos los órganos de toma de decisiones y de liderazgo en los que se haya identificado una falta de representación equitativa, incluidos:

1.1.1. Órganos de Gobierno de las asociaciones miembros;

1.1.2. La Junta Directiva de IPPF y sus comités permanentes y grupos de trabajo;

1.1.3. Comité de Nombramiento y Gobernanza de IPPF.

1.2. Cuando se detecte una falta de representación equilibrada en un órgano de gobierno, la Federación aplicará medidas de acción afirmativa para subsanar esos desequilibrios mediante:

1.2.1. Realizando esfuerzos adicionales para atraer, contratar y promover a mujeres y personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género (SOGIESC);

1.2.2. Dando preferencia a las mujeres elegibles, las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género, aquellas con experiencias vividas relacionadas con el trabajo de la Federación y las personas pertenecientes a grupos marginados, cuando haya varios candidatos;

1.2.3. Garantizando la presupuestación con perspectiva de género y la asignación equitativa de recursos para abordar las disparidades sistémicas.

## 2. Evaluaciones de género y presupuestos con perspectiva de género

Las evaluaciones y la presupuestación con perspectiva de género son esenciales para incorporar e integrar la igualdad de género en todos los aspectos de la Federación. Serán prioridades estructurales, institucionales y de liderazgo. Esto se logrará mediante:

2.1. La realización periódica de una evaluación del impacto de género de todas las estrategias clave de IPPF;

2.2. Realizar periódicamente otras evaluaciones de género y auditorías de género para garantizar el apoyo y evaluar la incorporación de la perspectiva de género en toda la Federación, sus programas y servicios.

2.3. Invertir en la recopilación y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos que proporcionen las pruebas necesarias para identificar las deficiencias, las oportunidades y los indicadores de éxito en la incorporación de la perspectiva de género y la rendición de cuentas. La recopilación de datos contará con la participación de las comunidades locales y destinatarias, a fin de garantizar que se tengan en cuenta en los conjuntos de datos la diversidad de perspectivas y opiniones. Además:

2.3.1. Siempre que sea posible, los datos cuantitativos y cualitativos se desglosarán por sexo. Cuando sea factible y seguro, los datos se desglosarán por género más allá de las opciones binarias para reflejar la diversidad de la autoidentificación.

2.3.2. Los datos también se desglosarán por edad, discapacidad y otros factores para tener en cuenta las identidades interseccionales, de modo que se puedan identificar las necesidades y barreras específicas a las que se enfrentan y se adopten las respuestas necesarias para abordarlas de manera eficaz.

2.3.3. Todas las iniciativas de recopilación de datos darán prioridad a la seguridad y la protección de los datos recopilados y respetarán la privacidad de las personas que hayan compartido sus datos.

## 3. Igualdad de género en el diseño y la prestación de programas y servicios

**LA FEDERACIÓN**

La prestación de los programas y servicios de la Federación se basará en acciones que desafíen activamente las desigualdades de género y promuevan un cambio significativo:

3.1. Los programas y servicios se diseñarán mediante enfoques participativos, dirigidos por la comunidad, impulsados desde la base e inclusivos con la gente joven, de conformidad con los principios de la Política, integrando el placer, el consentimiento y el bienestar emocional, y teniendo en cuenta las realidades locales y los contextos culturales. Esto se logrará mediante:

3.1.1. El establecimiento de mecanismos para apoyar la participación igualitaria y significativa de personas de todas las edades, incluida la gente joven, las niñas, las mujeres y las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género (SOGIESC), en toda su diversidad. Esto incluye abordar las barreras sociales, estructurales e institucionales que pueden obstaculizar la participación, incluso cuando existen oportunidades.

3.1.2. Dar prioridad a las voces de los grupos raciales y étnicos minoritarios utilizando un enfoque interseccional que aborde explícitamente la forma en que la raza se entrecruza con otros sistemas de opresión en la prestación de servicios.

3.1.3. Garantizando que los programas y servicios estén diseñados para desafiar las normas sociales perjudiciales que limitan el acceso y socavan la igualdad de género, incluyendo la preferencia por los hijos varones; el matrimonio precoz y forzado; la violencia doméstica y de pareja; y la mutilación genital femenina (MGF).

3.1.4. Garantizar que el diseño y la prestación de los programas y servicios satisfagan las necesidades de las personas que se enfrentan a sistemas de opresión múltiples e interseccionales y de aquellas que se enfrentan a retos únicos que requieren un apoyo y una atención específicos, incluidas aquellas a las que se niega el acceso a la atención (por ejemplo, en casos de embarazo forzado o esterilización forzada).

3.1.5. Desarrollar la capacidad del personal en materia de incorporación de la perspectiva de género y enfoques transformadores de justicia de género que mejoren el acceso de las personas y las comunidades a los servicios y el respeto de los derechos humanos.

3.2. Los programas y servicios aplicarán y cumplirán con las políticas y mecanismos de protección para proteger a los grupos y personas más expuestos al estigma, la discriminación y los abusos, en particular las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH, los y las trabajadoras sexuales, las personas intersexuales y transgénero, las personas que consumen drogas, las personas internadas en instituciones y las víctimas de la trata con fines sexuales.

3.3. Se abolirán todas las políticas internas que exijan el consentimiento del cónyuge o la pareja para acceder a los servicios, por ejemplo, a los servicios de aborto, anticoncepción y atención obstétrica de urgencia.

3.4. El diseño y la prestación de los programas y servicios se basarán en prácticas feministas y descolonizadoras, reconociendo el impacto histórico y sistémico del racismo, el sexismo y el colonialismo en la ayuda internacional y la aplicación de

los derechos sexuales y reproductivos y la justicia de género. Esto se logrará a través de:

3.4.1. La implementación de medidas de protección para prevenir el abuso, el acoso y la violencia derivados del legado colonial, como la explotación y el abuso sexuales en situaciones humanitarias y de emergencia.

3.4.2. El reconocimiento, amplificación e integración de las voces, los conocimientos y las prácticas de las comunidades locales e indígenas en el diseño, la prestación y la ejecución de los programas y servicios.

## 4. Incorporación de la perspectiva de género y rendición de cuentas

La perspectiva de género y la rendición de cuentas son esenciales para integrar las consideraciones de género en todos los aspectos de la Federación, incluidos el diseño de los programas, los procesos y las formas de trabajo. También deben mantenerse como prioridades estructurales, institucionales y de liderazgo.

4.1. La inversión en la recolección y el análisis de datos es fundamental para proporcionar las pruebas necesarias con el fin de identificar las deficiencias, las oportunidades y los indicadores de éxito en la incorporación de la perspectiva de género y la rendición de cuentas. Es fundamental que los procesos utilizados para ello incluyan a las comunidades locales, a fin de garantizar que se tengan en cuenta en los conjuntos de datos la diversidad de perspectivas y opiniones. Además:

4.1.1. Siempre que sea posible, la recolección de datos cuantitativos y cualitativos se desglosará por sexo. Cuando sea factible y seguro, también se desglosará por género más allá de la dicotomía binaria, reflejando la diversidad de autoidentificación.

4.1.2. Los datos deben desglosarse por edad, discapacidad y otros factores para tener en cuenta las identidades interseccionales. Este enfoque ayuda a identificar las necesidades específicas, las barreras a las que se enfrentan las personas y las respuestas necesarias para abordarlas de manera eficaz.

4.1.3. Todas las iniciativas de recopilación de datos deben dar prioridad a la seguridad y la protección de los datos recolectados y respetar la privacidad de las personas que han compartido sus datos.

4.2. Se deben establecer políticas y sistemas de apoyo para garantizar la participación equitativa y significativa de todas las personas en toda su diversidad, abordando las barreras sociales, estructurales e institucionales. Esto incluye:

4.2.1. La integración de la perspectiva de género en toda la Federación mediante mecanismos estructurados que apoyen la adopción y aplicación de esta política.

4.2.2. El fortalecimiento de la rendición de cuentas institucional mediante presupuestos con perspectiva de género, auditorías de género y recursos humanos dedicados con experiencia en cuestiones de género.

4.2.3. Facilitar el intercambio de conocimientos, brindando oportunidades a las asociaciones miembros, el Secretariado y otras organizaciones socias para intercambiar mejores prácticas y aprender unos de otros.

**LA FEDERACIÓN**

4.2.4. Aplicar protecciones para prevenir los abusos, el acoso y la violencia derivados del legado colonial, como la explotación y el abuso sexuales en situaciones humanitarias y de emergencia.

## 5. Igualdad de género en el lugar de trabajo

La Federación velará por que todas sus políticas en los lugares de trabajo cumplan con la presente Política. En particular, la Federación:

5.1. Garantizará que su personal y sus voluntarios sean diversos en cuanto a identidad y experiencia, y representen la diversidad de las comunidades a las que presta servicios IPPF.

5.2. La Federación establecerá mecanismos para apoyar la participación igualitaria y significativa de personas de todas las edades, incluidos los y las jóvenes, las niñas, los niños, las mujeres y las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género (SOGIESC), en toda su diversidad. Esto incluye abordar las barreras sociales, estructurales e institucionales que puedan obstaculizar la participación, incluso cuando existan oportunidades;

5.3. Aplicará políticas que apoyen la perspectiva de género de manera equitativa a todo el personal, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género y estado civil o situación familiar. Esto incluye (pero no se limita a) los cuidados y permisos menstruales, los permisos parentales, el acceso a las instalaciones, las prestaciones equitativas, la igualdad salarial y las estructuras de recompensa;

5.4. Proporcionar a las personas que ocupan puestos de supervisión oportunidades para desarrollar su capacidad de adoptar un enfoque transformador en materia de género, interseccional y antirracista en su trabajo y liderazgo.

5.5. La Federación dará prioridad a la contratación de personas que demuestren un fuerte compromiso con la justicia de género y una clara comprensión de las cuestiones fundamentales para el trabajo de la Federación. Más allá de las habilidades técnicas y las cualificaciones formales, se debe hacer hincapié en las actitudes, los valores y el enfoque de los candidatos hacia la igualdad de género para garantizar que contribuyan activamente a un entorno de trabajo transformador e inclusivo.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1995*
*Modificado por la Junta Directiva, junio de 2025*

**Política 1.4**

## 1.4. TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA O EL PRESIDENTE Y LA O EL VICEPRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DE IPPF

### Presidente/Presidenta de la Junta Directiva de IPPF

### 1. Cualidades y Atributos

(i) Amplio conocimiento de IPPF y compromiso personal hacia sus metas y objetivos.

(ii) Efectividad demostrada como líder dentro del campo de la salud sexual y reproductiva, incluso la planificación familiar, y en la incidencia política de esa causa, tanto nacional como internacionalmente.

(iii) Tiempo suficiente para dedicar a la dirección de la Junta Directiva, Asamblea General, trabajar con los Comités de la Junta, la o el Vicepresidente, el Comité de Nombramiento y Gobernanza, la o el Director General, y para representar a IPPF en organismos y organizaciones nacionales, regionales e internacionales relacionados.

(iv) La capacidad de establecer comunicación con políticos, parlamentarios, donantes y con la "sociedad civil" en general.

(v) La capacidad de inspirar a las y los miembros de la Junta Directiva a cumplir sus roles y responsabilidades.

(vi) Tener conciencia política y la capacidad de presidir las reuniones de la Junta Directiva y la Asamblea General de forma efectiva y conducir a Miembros y a la Asamblea a través de su orden del día.

(vii) La capacidad de mantener fácil y buena relación con todos los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Nombramiento y Gobernanza, los Comités de la Junta y con la Asamblea General, así como con las Asambleas Regionales, Foros Juveniles y con el personal del Secretariado a todos los niveles.

(viii) La capacidad de establecer una relación con la o el Director General que sea respetuosa de su mutua posición.

(ix) Demostrar voluntad de liderazgo.

(x) Habilidades de liderazgo – buen juicio independiente.

(xi) Experiencia en presidir una junta de gobierno o comité.

(xii) Tacto, diplomacia y sabiduría en situaciones apropiadas.

(xiii) Buena comunicación y habilidades interpersonales.

(xiv) Capaz de generar confianza, honestidad, apoyo, apertura y franqueza.

(xv) Imparcialidad, justicia y capacidad de respetar la confidencialidad.

(xvi) Conocimiento del tipo de trabajo que lleva a cabo IPPF y un amplio involucramiento con el sector ONG y otras redes es deseable.

(xvii) Respeto por todas las personas.

(xviii) Voluntad y capacidad de expresarse con franqueza.

**LA FEDERACIÓN**

## 2. Responsabilidades

(i) Trabajar con la o el Director General en la tarea de elaborar la agenda para las reuniones de la Junta Directiva y la Asamblea General.

(ii) Presidir reuniones de la Junta Directiva y la Asamblea General.

(iii) Asegurar que las y los nuevos Miembros estén plenamente orientados y se les proporcionen todos los documentos necesarios, p.ej. planes estratégicos, manuales, e información sobre presupuestos.

(iv) Contribuir de manera significativa bajo el liderazgo del Comité de Nombramiento y Gobernanza a la evaluación de la Junta Directiva.

(v) Iniciar con el Comité de Nombramiento y gobernanza el funcionamiento de la Asamblea General.

(vi) Presidir reuniones de Subcomités la Junta Directiva y cuando surja la necesidad.

(vii) Participar en la Reunión Anual de Donantes.

(viii) Ofrecer apoyo para actividades de Incidencia política y movilización de recursos en nombre de la Federación en calidad de portavoz y líder, que incluirán: visitas a Donantes existentes de IPPF y nuevos donantes potenciales; asistencia a reuniones de las Asambleas Regionales y los Foros Juveniles; visitas a las Oficinas Regionales de IPPF; visitas a las Asociaciones Miembros y sus actividades; representación de IPPF en reuniones internacionales especiales incluidas las que tengan lugar en las NU y otras reuniones oficiales.

(ix) Asumir liderazgo en asegurar que las y los Miembros de la Junta, de los Comités de la Junta, de la Asamblea General y voluntarios de IPPF comprendan, aborden y se adhieran a las mejores prácticas de "buen gobierno" y potenciales conflictos de interés.

(x) Participar en reuniones de comité de selección para el nombramiento de la o el Director General, las y los Directores de las divisiones de la oficina de Londres y Directores Regionales.

(xi) Asegurar que se proporcione apoyo y orientación a la o el Director General según sea apropiado.

(xii) Iniciar y participar en la evaluación anual de la o el Director General.

(xiii) Colaborar con la o el Director General para mantener una perspectiva general de los asuntos de IPPF.

(xiv) Facilitar la solución, cambiar y abordar los conflictos dentro la Junta Directiva, la Asamblea General y dentro de IPPF, colaborando con la o el Director General para lograr esto.

(xv) Aportar dirección la Junta Directiva, la Asamblea General en la conformación de políticas.

(xvi) Corroborar que la implementación de las decisiones tomadas es claramente asignada y monitoreada.

(xvii) Asegurar que los asuntos son atendidos, las decisiones tomadas y adecuadamente documentadas.

### 3. Relaciones

(i) Consultar y colaborar con la o el Director General en la solución de problemas. Esto requerirá un alto grado de franqueza, confianza y apoyo.

(ii) Crear el mismo tipo de relación con las y los Miembros de la Junta; Miembros de los Comités de la Junta, Comité de Nombramiento y Gobernanza y la o el presidente del IMAP.

### 4. Elegibilidad

(i) Las nominaciones para la Presidencia pueden hacerse tanto de los Miembros provenientes de la membresía de IPPF o de personas externas a la Federación.

(ii) Ninguna persona menor de 18 años de edad es elegible, y ciertas personas están descalificadas por Ley para actuar en calidad de Directivas de una organización benéfica, incluso cualquier persona descrita en la sección 72(1) de la Ley de Organizaciones Benéficas del Reino Unido de 1993. Esto incluye:

a) a "cualquier persona que haya sido condenada por una ofensa que ha involucrado engaño o falta de honradez, a menos que la condena haya sido cumplida;

b) cualquier persona en bancarrota no rehabilitada;

c) cualquier persona que con anterioridad haya sido removida de la Junta Directiva de una sociedad benéfica por los Tribunales o los Comisarios por mala conducta o mala administración, y

d) cualquier persona que se encuentra bajo una orden de descalificación bajo la Ley de Descalificación de Directores de Empresa de 1986.

## La o el Vicepresidente de la Junta Directiva de IPPF

### 5. Cualidades y Atributos

(i) Amplio conocimiento de IPPF y compromiso personal hacia sus metas y objetivos.

(ii) Demostrar eficacia como líder en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, incluida la planificación familiar, y en la defensa de esta causa tanto a nivel nacional como internacional.

(iii) Disponibilidad de tiempo para comprometerse a apoyar a la Presidencia en la conducción de la Junta Directiva, a la Asamblea General, al trabajo de los Comités de la Junta, al Comité de Nominaciones y Gobernanza, a la/el Director General y, a petición de la Presidencia de la Junta, representar a IPPF en organismos y organizaciones nacionales, regionales e internacionales relacionados.

(iv) Capacidad de comunicación con políticos, parlamentarios, donantes y la sociedad civil en general.

(v) Capacidad de inspirar a los miembros de la Junta Directiva para que cumplan con sus funciones y responsabilidades.

(vi) Tener conciencia política y poseer la capacidad de, en ausencia del Presidente de la Junta, presidir eficazmente las reuniones de la Junta y de la Asamblea General, así como guiar a los fideicomisarios y a la Asamblea en la agenda de la reunión.

(vii) Capacidad de relacionarse fácil y cómodamente con todos los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Nombramientos y Gobernanza, los Comités de la Junta y la Asamblea General, así como con las Asambleas Regionales, los Foros de la Juventud y con el personal del Secretariado a todos los niveles.

(viii) Capacidad de cultivar una relación con el Director General que respete la posición de cada uno.

(ix) Demostrar voluntad de liderazgo.

(x) Capacidad de liderazgo - tener buen juicio independiente.

(xi) Experiencia en presidir un consejo de administración, junta directiva o comité.

(xii) Tacto, diplomacia y sabiduría en situaciones apropiadas. (xiii) Buena comunicación y habilidades interpersonales.

(xiii) Capacidad de generar confianza, honestidad, apoyo, franqueza y seguridad.

(xiv) Imparcialidad, equidad y capacidad de respetar la confidencialidad.

(xv) Conocimiento del tipo de trabajo realizado por IPPF y una participación más amplia con el sector de las ONG y otras redes es un atributo deseable.

(xvi) Respeto por todos.

(xvii) Disposición y capacidad para decir lo que piensa.

## 6. Responsabilidades

Además de las responsabilidades señaladas para los miembros de la Junta Directiva, la o el Vicepresidente deberá:

(i) Desempeñar las responsabilidades de la o del Presidente de la Junta Directiva cuando este o esta no esté disponible.

(ii) Trabajar juntamente con la o el Presidente de la Junta Directiva y servir como primer punto de contacto para garantizar que todos los comités de gobernanza estén organizados, operativos y productivos sobre la base de las funciones y responsabilidades descritas en el mandato de los comités.

(iii) Trabajar junto con la o el Presidente de la Junta Directiva, la o el Presidente del Comité de Nombramientos y Gobernanza y la o el Director General en:

a. y actividades relacionadas con la visión y planificación estratégica de corto y largo plazo de IPPF.

b. asegurar que los miembros de la Junta entiendan las políticas y procedimientos que guían el trabajo de IPPF.

c. el compromiso de los donantes para facilitar una mejor recaudación de fondos/desarrollo de negocios/visibilidad para IPPF.

(iv) A petición de la Presidencia, representar a IPPF en eventos y reuniones.

(v) Desempeñar cualquier otra responsabilidad que le solicite la Presidencia de la Junta Directiva.

## 7. Relaciones

(i) Apoyar a la o el Presidenta de la Junta Directiva y en su ausencia, asumir las responsabilidades de la presidencia de la Junta.

(ii) Consultar y colaborar con la o el Director General en la solución de problemas. Esto requerirá un alto grado de franqueza, confianza y apoyo.

(iii) Crear el mismo tipo de relación con los fideicomisarios de IPPF, los miembros de los comités de la Junta Directiva, con el Comité de Nombramientos y Gobernanza y la o el presidente del IMAP.

## 8. Elegibilidad

(1) Las nominaciones para el cargo de Vicepresidente/Vicepresidenta pueden hacerse tanto a partir de los fideicomisarios, miembros provenientes de la membresía de IPPF o desde fuera de la Federación.

(ii) Ninguna persona menor de 18 años de edad es elegible y ciertas personas están descalificadas por Ley para actuar en calidad de fiduciarios de una organización benéfica, lo que incluye a cualquier persona descrita en la sección 72(1) de la Ley de Organizaciones Benéficas del Reino Unido de 1993. Esto incluye a:

a) "cualquier persona que haya sido condenada por una ofensa que ha involucrado engaño o falta de honradez, a menos que la condena haya sido cumplida;
b) cualquier persona en bancarrota no rehabilitada;
c) cualquier persona que con anterioridad haya sido removida del fideicomiso de una sociedad benéfica por los Tribunales o los Comisarios por mala conducta o mala administración, y
d) cualquier persona que se encuentra bajo una orden de descalificación bajo la Ley de Descalificación de Directores de Empresa de 1986."

## 9. Procedimientos de nominación para los cargos de Oficiales Honorarios.

Una persona solamente puede ser nominada para un cargo de Oficial Honorario a la vez.

## 10. Procedimiento para conducir la elección de la o el Presidente y Vicepresidente de la Junta Directiva

I. El procedimiento para la nominación y elección de la o el Presidente y Vicepresidente de la Junta Directiva debe realizarse conforme lo establecen los Estatutos de Procedimientos.

II. Al analizar las candidaturas para el puesto de Presidente y de Vicepresidente de la Junta Directiva, el Comité de Nombramiento y Gobernanza debe tratar

de asegurar que las personas recomendadas tengan las cualidades y atributos que se esperan del titular de cada cargo y que son capaces de asumir las responsabilidades de los cargos respectivos.

III. La Junta Directiva tendrá la autoridad de elegir a la o el candidato apropiado para el puesto de Presidente y Vicepresidente de la Junta Directiva.

## 11. Equipo de respuesta rápida

i. La o el Presidente y Vicepresidente de la Junta Directiva de IPPF, la o el Presidente del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo y la o el Director General actuarán como un equipo de respuesta rápida para hacer frente a situaciones de emergencia que requieran la aprobación del nivel de gobernanza. Este equipo incluirá también a la o el Director Regional de una región afectada, excepto cuando la o el Director General considere inapropiado involucrar a la o el Director Regional.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en mayo de 2002*

*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, noviembre de 2022*

**Política 1.5**

## 1.5. TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA O EL CONSEJERO LEGAL HONORARIO

### 1. Rol

En su calidad de voluntario, actuar como consejero general de la Federación en asuntos que correspondan a cuestiones legales e institucionales.

### 2. Funciones

(i) Proporcionar asesoría a la Federación, según sea necesario en asuntos de naturaleza legal e institucional, tomando en cuenta la incorporación de la Federación por el Parlamento del Reino Unido y las leyes del Reino Unido bajo las que opera la Federación;

(ii) Servir en su calidad de asesor como experto en materia legal en las reuniones de los órganos centrales de la Federación para responder a preguntas sobre la interpretación de los instrumentos básicos de gobierno de IPPF (Acta constitutiva y Estatuto Procedimental, Políticas y estándares) y, en general, en asuntos y procedimientos legales, según sea aplicable;

(iii) Apoyar a la o el Presidente del Junta directiva de Gobierno y a la o el Director General durante las reuniones de los órganos centrales de la Federación, con respuestas a preguntas sobre procedimientos, así como en aspectos relacionados con el desahogo ordenado de los asuntos y las obligaciones de la o el Presidente, Oficiales y miembros, en relación con las reuniones;

(iv) Revisar durante las reuniones el texto de las resoluciones adoptadas, para verificar su constitucionalidad bajo el Acta constitutiva de IPPF y las leyes del Reino Unido; y asesorar a la o el Presidente acerca de la necesidad de replantearlas conforme a la ley.

### 3. Período en el cargo

La o el Consejero Honorario de la Federación nombrado por el Junta directiva de Gobierno, prestará sus servicios durante un período de tres (3) años y su permanencia total en el cargo no excederá dos períodos. Si el Junta directiva de Gobierno elige para otro cargo a un miembro que en ese momento sea Consejero Honorario de la Federación, o si el puesto queda vacante por cualquier otra razón, inmediatamente se nombrará a una persona de reemplazo.

**LA FEDERACIÓN**

## 4. Cualificaciones (deseables)

(i) Estudios jurídicos, preferentemente con capacitación bajo el sistema legal británico, considerando la promulgación del Acta Constitutiva de IPPF según disposición del Parlamento del Reino Unido y otras leyes del Reino Unido que regulan las operaciones de la Federación (Ley de Organizaciones Benéficas del Reino Unido, Ley de Empresas, Código Impositivo Interno);

(ii) Conocimiento del sistema de IPPF y su marco constitucional;

(iii) Conocimiento suficientemente documentado o experiencia con procedimientos en general, definidos como reglas de orden para discusiones de grupo y acciones durante las reuniones;

(iv) Conocimiento específico del Estatuto Procedimental de IPPF designado como reglamento parlamentario vigente, que gobierna todo procedimiento en las reuniones del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Membresía, el Comité de Auditoría y cualquier otro comité, panel o subgrupo establecido por el Junta directiva de Gobierno.

*Adoptada por el Consejo Central en 1984*

*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2010*

**Política 1.6**

## 1.6. ASAMBLEA GENERAL - TÉRMINOS DE REFERENCIA

### 1 Introducción

1.1 IPPF es una organización benéfica registrada en el Reino Unido y una Federación mundial de 132 Asociaciones Miembros nacionales (AM) que trabajan en más de 150 países alrededor del mundo. Es una organización líder de la sociedad civil que trabaja en temas de salud y derechos sexuales y reproductivos. El Secretariado de IPPF comprende la Oficina en Londres, y oficinas regionales en la Ciudad de México, Bruselas, Túnez, Nairobi, Kuala Lumpur y Nueva Delhi.

1.2 La estructura de gobernanza de IPPF se reformó en 2020. La máxima autoridad de la nueva estructura de gobernanza es una Asamblea General de Asociaciones Miembros de IPPF, que se convoca una vez cada tres años. Una Junta Directiva gobierna el Secretariado de IPPF y proporciona liderazgo para la Federación. La Junta cuenta con el apoyo de un sistema de comités, algunos comités tienen autoridad delegada y otros brindan asesoramiento a la Junta. El Comité de Nombramiento y Gobernanza[5] informa directamente a la Asamblea General.

1.3 La misión principal de IPPF es liderar un movimiento de la sociedad civil de propiedad local y conexión global que brinda y habilita servicios y defiende la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas, especialmente a las insuficientemente atendidas. Este objetivo estratégico es supervisado por la Junta Directiva (la Junta) y la Asamblea General (la AG).

### 2 Propósito

2.1 Con sujeción al Reglamento, la Asamblea General será el órgano supremo de gobierno de la Federación Internacional de Planificación de la Familia.

### 3 Composición

3.1 La Asamblea General estará compuesta por las Asociaciones Miembros (Plenas y Asociadas).

3.2 Las delegaciones de las Asociaciones Miembros Plenas normalmente incluirán a la o el Presidente de la Junta Directiva de la AM u otro representante de la gobernanza, un representante juvenil y a la o el Director Ejecutivo. Las delegaciones de las AM asociadas normalmente incluirán solo dos representantes.

### 4 Rol

4.1 La Asamblea General ejercerá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Revisar y aprobar la dirección estratégica general de la Federación
b) Proporcionar información sobre las políticas y decisiones de la Junta Directiva
c) Adoptar y modificar el Reglamento de la Federación
d) Confirmar enmiendas hechas a los Estatutos de Procedimientos por la Junta Directiva

[5] Ver por separado los Términos de Referencia para las responsabilidades del Comité de Nombramiento y Gobernanza

e) Examinar el trabajo de la Junta Directiva y de la o el Director General y el desempeño financiero de IPPF
f) Recibir informes del Comité de Nombramiento y Gobernanza
g) Nombrar miembros del Comité de Nombramiento y Gobernanza a medida que estos rotan
h) Confirmar nombramientos a la Junta Directiva
i) Retirar, a solicitud de una mayoría de dos tercios de sus miembros plenos, a uno o más miembros de la Junta Directiva

## 5 Reuniones, quórum, representación, votación y mayorías requeridas

5.1 La Asamblea General se reunirá en sesión ordinaria una vez cada tres años.

5.2 La Asamblea General estará presidida por la o el Presidente de la Junta Directiva.

5.3 El quórum será del 50% + 1 del número total de Asociaciones Miembros Plenas existentes en el momento de la Asamblea General.

5.4 Las Asociaciones Miembros Plenas tendrán derecho a votar en la Asamblea General. Las Asociaciones Miembros Asociadas no tienen derecho de voto.

5.5 Cada Asociación Miembro representada en la Asamblea General y con derecho a voto tendrá un voto.

5.6 Las AM que no estén representadas o que solo estén representadas en la Asamblea General por un miembro del personal deben ejercer sus derechos de voto a través de un poder.

5.7 Una Asociación Miembro puede otorgar un poder a otra AM de su elección siempre que dicho poder se otorgue antes del inicio de la reunión. Ninguna AM puede contener más de un poder.

5.8 Las decisiones de la Asamblea General se tomarán por mayoría simple de las AM registradas y con derecho a voto, incluidos los votos por poder a menos que se disponga lo contrario en el Reglamento de IPPF. A las Asociaciones Miembros que participan virtualmente se les puede permitir ejercer sus derechos de voto en circunstancias excepcionales, por ejemplo, cuando un desastre natural o un disturbio político impida su asistencia.

5.9 Una decisión de la Asamblea General para suspender a uno o más Miembros de la Junta Directiva requiere una mayoría de dos tercios de la membresía Completa.

## 6 Asamblea General Extraordinaria

6.1 La Junta Directiva puede convocar una Asamblea General extraordinaria o, a petición de dos tercios de las Asociaciones de Miembros Plenas.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

**Política 1.7**

## 1.7. COMITÉ DE NOMBRAMIENTO Y GOBERNANZA - TÉRMINOS DE REFERENCIA

### 1. Introducción

1.1 IPPF es una organización benéfica registrada en el Reino Unido y una Federación mundial de 119 Asociaciones Miembros nacionales que trabajan en más de 150 países alrededor del mundo. Es una organización líder de la sociedad civil que trabaja en temas de salud y derechos sexuales y reproductivos. El Secretariado de IPPF comprende la Oficina en Londres, y oficinas regionales en la Ciudad de México, Bruselas, Túnez, Nairobi, Kuala Lumpur y Nueva Delhi.

1.2 La estructura de gobernanza de IPPF se reformó en 2020. La máxima autoridad de la nueva estructura de gobernanza es una Asamblea General de Asociaciones Miembros de IPPF, que se convoca una vez cada tres años. Una Junta Directiva gobierna el Secretariado de IPPF y proporciona liderazgo para la Federación. La Junta cuenta con el apoyo de un sistema de comités, algunos comités tienen autoridad delegada y otros brindan asesoramiento a la Junta. El Comité de Nombramiento y Gobernanza informa directamente a la Asamblea General.

1.3 La misión principal de IPPF es liderar un movimiento de la sociedad civil de propiedad local y conexión global que brinda y habilita servicios y defiende la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas, especialmente a las insuficientemente atendidas. Este objetivo estratégico es supervisado por la Junta Directiva (la Junta) y la Asamblea General (la AG).

### 2. Propósito

Dependiente de la Junta Directiva, el propósito del Comité de Nombramiento y Gobernanza es:

2.1 Reclutar a los miembros de la Junta Directiva de conformidad con las directrices acordadas6, incluida la planificación de la sucesión
2.2 Supervisar un proceso anual para evaluar la efectividad de la Junta y sus miembros
2.3 Reclutar a los miembros de los comités permanentes de la Junta en coordinación con la o el Presidente de la Junta
2.4 Supervisar una evaluación de la efectividad de los comités permanentes, incluida una autoevaluación del CNG, según se establece en 3.3.
2.5 Revisar periódicamente los Estatutos de Procedimientos y hacer recomendaciones a la Junta
2.6 Asegurarse de que la Federación se adhiera y opere de acuerdo con las mejores prácticas de gobernanza.

### 3. Principales responsabilidades y tareas del Comité

3.1 El Comité tendrá las siguientes prerrogativas, funciones y responsabilidades:

[6] Los detalles sobre la composición y selección de la Junta Directiva y Comités se adjuntan en el anexo 1.

3.1.1 Reclutar a los Miembros de la Junta y miembros de los comités de conformidad con las directrices claras acordadas, incluida la planificación de la sucesión

3.1.2 Supervisar un proceso anual para evaluar la efectividad de la Junta y sus miembros, de todos los comités permanentes de la Junta y de sí mismo

3.1.3 Revisar periódicamente el Reglamento y los Estatutos de Procedimientos y asegurarse de que la Junta cumpla y opere de acuerdo con las mejores prácticas de gobernanza

3.1.4 Informar a la Asamblea General sobre la implementación y efectividad de los asuntos establecidos en los párrafos 32y 3.3

## 4. Membresía del Comité de Nombramiento y Gobernanza Institucional

4.1 El Comité estará compuesto por hasta 7 miembros, de los cuales al menos 50% serán mujeres y al menos 20% jóvenes menores de 25 años en el momento de su nombramiento.

4.2 La mayoría de los miembros serán parte de Asociaciones Miembros.

4.3 Las y los miembros del comité cumplirán con los estándares requeridos de especialización, habilidades y experiencia de acuerdo con los criterios establecidos. Las y los miembros serán personas con experiencia relevante en temas de membresía y el campo legal.

4.4 Las y los miembros del Comité tampoco pueden ser empleados del Secretariado de IPPF ni de ninguna Asociación Miembro de IPPF.

4.5 Cada tres años, rotarán al menos dos miembros (2/7) de este comité. La nominación de miembros para el CNG será realizada por el mismo comité. Los nominados serán presentados a la Asamblea General para su aprobación.

4.6 Un empleado jubilado o exempleado, o agente (persona que tiene autoridad para actuar en nombre de otra). Esto incluye empleados, contratistas, asesores profesionales, miembros de la junta directiva, etc.) del Secretariado o de una Asociación Miembro, solo podrá postularse para convertirse en miembro de CNG después de un período de receso de 12 meses a partir del final de su servicio respectivo.

4.7 Un miembro anterior o actual del CNG solo podrá solicitar convertirse en empleado del Secretariado o de una Asociación Miembro después de un período de receso de doce meses a partir del final de su membresía en el CNG.

## 5. Duración del cargo

5.1 Las y los miembros del Comité prestan sus servicios por períodos de tres años, con la posibilidad de reelección una vez, es decir, un máximo de dos períodos, o seis años, antes de que un miembro deba retirarse de la Junta. Las y los miembros del Comité no son elegibles para presentar su candidatura para el comité en cualquier momento en el futuro después de haber servido por dos períodos.

5.2 Las y los miembros del Comité deben cumplir con los siguientes criterios para ser reelegidos: asistencia a las reuniones con regularidad, participación y contribuciones valiosas durante las reuniones y contribución como embajador/a de IPPF. Estos criterios son la base de un proceso de evaluación anual.

5.3 Los períodos en el cargo de los miembros se escalonan para mantener la continuidad del conocimiento organizacional y la experiencia dentro del comité. La o el Presidente del Comité puede determinar el orden en que los miembros rotan fuera del comité.

## 6. Liderazgo del Comité

6.1 Presidente/a del Comité

a) Deberá haber una o un Presidente que será nombrado de entre los miembros del Comité.

b)La o el Presidente del Comité dirige el comité para permitirle cumplir su propósito, preside las reuniones del comité asegurando que se traten los asuntos, se tomen decisiones y se documenten adecuadamente y que la implementación de las decisiones se asigne y supervise claramente.

6.2 Vicepresidente/a del Comité

a) Habrá una o un vicepresidente, que será designado de entre los miembros

b) La o el vicepresidente asumirá las funciones del presidente cuando este no esté disponible o a petición del presidente del CNG, y desempeñará cualquier otra función que le solicite la o el presidente del CGC.

c) Colaborará con la o el presidente del CGC, la o el presidente del Consejo de Administración, la o el director general o sus representantes:

## 7. Reuniones del Comité y Quórum

7.1 El Comité se reunirá al menos dos veces al año y se apegará a la agenda institucional formal que se distribuirá antes de la reunión.

7.2 Las reuniones del Comité pueden realizarse en persona (máximo dos veces al año) y por medios electrónicos adecuados acordados por la Junta, a través de los cuales todas y todos los participantes puedan comunicarse con todos los demás participantes.

7.3 Cuatro Miembros presentes en persona o por medios electrónicos constituirán quórum.

7.4 Todas las reuniones serán presididas por el Presidente del Comité. Si la o el Presidente no puede asistir a una reunión en particular, se esperará que el Comité nombre a otro miembro como presidente de la reunión.

7.5 Las preguntas que surjan en cualquier reunión del Comité se decidirán por mayoría simple de votos a menos que se disponga lo contrario en los Reglamentos o los Estatutos de Procedimientos de IPPF. Cada miembro del comité tendrá un voto. En el caso de empate, la o el presidente de la reunión emitirá el voto decisivo.

7.6 Las minutas de todas las reuniones, a excepción de cualquier información de naturaleza personal, estarán disponibles para inspección por parte de las Asociaciones Miembros y cualquier otra persona autorizada por la Junta Directiva.

7.7 El comité puede, por mayoría simple, tomar decisiones entre sus reuniones ordinarias, por otros medios (incluso electrónicamente).

## 8. Revisión

**LA FEDERACIÓN**

Estos términos de referencia deben revisarse y actualizarse periódicamente de acuerdo con la política general.

**LA FEDERACIÓN**

**Anexo 1.**

## Composición y selección de la Junta Directiva y Comités

### 1. Composición de la Junta Directiva

La Junta Directiva estará compuesta por 15 miembros, con nueve de ellos provenientes de la membresía de IPPF, seleccionados de las solicitudes presentadas por voluntarios y con seis miembros externos. Las y los miembros deben cumplir con los estándares mínimos de especialización, habilidades y experiencia de acuerdo con los criterios establecidos por el Comité de Nombramiento y Gobernanza. Al menos 20% de los miembros deberán tener menos de 25 años al momento de su nombramiento y al menos el 50% serán mujeres.

Con respecto a la composición general de la Junta, también se debe considerar lo siguiente:

- Diversidad geográfica; y
- Representación de las poblaciones "en riesgo" y más necesitadas

Los criterios para seleccionar miembros individuales para servir en la Junta y sus Comités incluyen tener experiencia en una o más de las siguientes áreas:

- Liderazgo en SDSR
- Gobernanza a nivel internacional o nacional
- Experiencia ejecutiva sénior
- Experiencia en la realización de programas
- Control financiero y supervisión
- Gestión de riesgos
- Experiencia legal
- Recaudación de fondos y movilización de recursos
- Experiencia en incidencia política y trabajo con gobiernos
- Red de jóvenes/acción juvenil
- Prestación de servicios entre pares
- Otras habilidades, experiencia y atributos relevantes para la gobernanza global.

### 2. Selección de Miembros de la Junta y miembros de los comités

El Comité de Nombramiento y Gobernanza es responsable de reclutar futuros miembros para la Junta Directiva y miembros de los Comités Permanentes de la Junta; y debe garantizar un proceso de reclutamiento abierto y transparente.

El reclutamiento de Miembros de la Junta y de miembros de los Comités estará sujeto a un proceso riguroso posterior a una búsqueda a nivel mundial para solicitar nominaciones a través de las AM y, cuando corresponda, externamente. La convocatoria detallará criterios claros y medibles para los roles individuales

anunciados, teniendo en cuenta la composición general de la Junta y los Comités, así como las brechas específicas existentes en un momento dado. Se debe difundir ampliamente una matriz de habilidades para establecer expectativas claras para las y los candidatos. La información también debe incluir los requisitos de tiempo y la disponibilidad para realizar las tareas, incluso para la o el de Presidente de la Junta y para las y los Presidentes de Comités.

### 3. Reelección de las y los Miembros de la Junta y de los Comités

Las y los Miembros de la Junta y las y los miembros de los comités no deben suponer que la reelección a un segundo período será automática.

Las y los Miembros de la Junta y las y los miembros de los comités deben cumplir con los siguientes criterios para ser reelegidos: asistencia con regularidad a las reuniones, participación y contribuciones de valor durante las reuniones y contribución como embajadores de IPPF. Estos criterios son la base de un proceso de evaluación anual.

Al final de un período, el Comité de Nombramiento y Gobernanza, en consulta con el Presidente de la Junta Directiva, determina si el Miembro de la Junta/Miembro del Comité cumple con los requisitos para ser considerado para un segundo mandato.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

*Enmendada por la Junta Directiva de IPPF, junio de 2026.*

**Política 1.8**

## 1.8. JUNTA DIRECTIVA - TÉRMINOS DE REFERENCIA

### 1. Introducción

1.1. IPPF es una organización benéfica registrada en el Reino Unido y una Federación mundial de 119 Asociaciones Miembros nacionales que trabajan en más de 150 países alrededor del mundo. Es una organización líder de la sociedad civil que trabaja en temas de salud y derechos sexuales y reproductivos. El Secretariado de IPPF comprende la Oficina en Londres, y oficinas regionales en Ciudad de México, Bruselas, Túnez, Nairobi, Kuala Lumpur y Nueva Delhi.

1.2. La estructura de gobernanza de IPPF se reformó en 2020. La máxima autoridad de la nueva estructura de gobernanza es una Asamblea General de Asociaciones Miembros de IPPF, que se convoca una vez cada tres años. Una Junta Directiva gobierna el Secretariado de IPPF y proporciona liderazgo para la Federación. La Junta cuenta con el apoyo de un sistema de comités, algunos comités tienen autoridad delegada y otros brindan asesoramiento a la Junta. El Comité de Nombramiento y Gobernanza[7] informa directamente a la Asamblea General.

1.3. La misión principal de IPPF es liderar un movimiento de la sociedad civil de propiedad local y conexión global que brinda y habilita servicios y defiende la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas, especialmente a las insuficientemente atendidas. Este objetivo estratégico es supervisado por la Junta Directiva (la Junta) y la Asamblea General (la AG).

1.4. La Junta establece políticas y una dirección estratégica general para IPPF en el interés de las Asociaciones Miembros y de las personas a las que sirven.

1.5. La Junta rinde cuentas a la Asamblea General.

1.6. La Junta está compuesta por Miembros provenientes de la membresía de IPPF y de fuera de la Federación (ver Sección 4). Está respaldado por comités permanentes[8] así como por comités *ad hoc* o grupos de trabajo con tareas específicas que se establezcan de cuando en cuando. El personal ejecutivo proporciona información a las reuniones de la Junta según lo determine la o el Director General.

1.7. Los Miembros son voluntarios no remunerados.

### 2. Propósito

2.1. La Junta Directiva tiene la responsabilidad última de las actividades del Secretariado de IPPF, de conformidad con los requerimientos de las Leyes de Organizaciones Benéficas y según lo establecido por el Acta Constitutiva y los Reglamentos de IPPF y sus Estatutos de Procedimientos. El propósito de la Junta Directiva es gobernar la organización, aprobar las políticas generales de IPPF, mantener los valores de los miembros, nombrar y evaluar el desempeño de la o el Director General y garantizar la viabilidad financiera del Secretariado y la sostenibilidad de IPPF.

---

[7] Ver por separado los Términos de Referencia para las responsabilidades del Comité de Nombramiento y Gobernanza

[8] Los comités permanentes de la Junta son: Membresía; Finanzas, Auditoría y Riesgo; Política, Estrategia e Inversión; y Comité de Asignación de Recursos y Técnico. Ver por separado los términos de referencia para cada comité.

2.2. La o el Director General, con el apoyo del nivel ejecutivo y el personal, es responsable de la ejecución del plan estratégico y las operaciones del Secretariado.

## 3. Principales responsabilidades y tareas de la Junta Directiva

3.1. Deberes estatutarios bajo la Ley de Organizaciones Benéficas:

a) Llevar a cabo el propósito de IPPF para el beneficio público

b) Asegurarse de que IPPF cumpla con el documento rector de IPPF y la ley

c) Actuar en el mejor interés de IPPF

d) Administrar los recursos de IPPF de manera responsable

e) Actuar con cuidado y habilidad razonables

f) Asegurarse de que IPPF actúe con responsabilidad

3.2. El papel de la Junta Directiva es:

a) Nombrar al Presidente de la Junta entre los Miembros y nombrar a otros Miembros para servir en cualquier otro cargo que se requiera

b) Nombrar, evaluar el desempeño y despedir a la o el Director General

c) Asegurarse de que IPPF tenga una visión clara y una estrategia enfocada en su logro

d) Asegurarse de que IPPF cumpla con sus objetivos y conserve su ética y valores

e) Asegurarse de que IPPF cumpla con sus obligaciones legales y reglamentarias

f) Establecer comités de la Junta y revisar y modificar los términos de referencia y los acuerdos de presentación de informes de todos esos comités y cualquier comité *ad hoc*

g) Asegurarse de que se reciba y considere el asesoramiento experto de los Comités Permanentes y de otros antes de tomar decisiones

h) Actuar como guardianes de los activos de IPPF y garantizar la estabilidad financiera de la organización

i) Aprobar lineamientos y asignaciones financieras indicativas para las Asociaciones Miembros.

j) Establecer objetivos de desempeño para la o el Director General, asegurándose de que tomen en cuenta adecuadamente las necesidades de los miembros y que estén de acuerdo con los desarrollos globales de la SDSR.

3.3. Dar forma a la estrategia al:

a) Asegurar que IPPF se apegue a principios, políticas y procedimientos sólidos y adecuados en relación con todas las áreas de su trabajo

b) Diseñar y aprobar la estrategia global de IPPF en consulta con las Asociaciones Miembros y otras partes interesadas para su aprobación por la Asamblea General, identificando prioridades y desarrollando una estrategia financiera a largo plazo para garantizar la disponibilidad de recursos adecuados

c) Aprobar el Marco Estratégico para la Federación y realizar una revisión intermedia de su implementación

d) Involucrarse activamente en la toma de decisiones estratégicas y decisiones políticas para implementar la estrategia acordada

e) Mantener bajo revisión el desarrollo a largo plazo de IPPF a la luz del entorno político, económico y social en el que opera

f) Aprobar el plan de negocios de IPPF

g) Aprobar el presupuesto anual

h) Aprobar tres planes anuales para la asignación de recursos a las Asociaciones Miembros

3.4. Inspirar un liderazgo efectivo al:

a) Nombrar a la o el Director General y revisar su desempeño

b) Acordar y delegar los niveles apropiados de responsabilidad y autoridad a los Comités de la Junta, a los miembros de la Junta, a los grupos de miembros de la Junta, a la o el Director General y otros funcionarios ejecutivos

c) Acordar anualmente la delegación de responsabilidades financieras

d) Aportar su propia experiencia a IPPF

e) Actuar como defensores de IPPF

f) Asesorar y dar retroalimentación a la o el Director General y al personal Ejecutivo

3.5. Para monitorear el desempeño:

a) Asegurarse de que exista una gestión de riesgos adecuada y sistemas de control interno efectivos

b) Asegurarse de que existan los sistemas de información gerencial necesarios para evaluar el desempeño general y el progreso de IPPF en el cumplimiento de sus objetivos, incluida la evaluación de la efectividad y eficiencia operativa, el cumplimiento de las leyes y reglamentos, así como la confiabilidad de la información gerencial y financiera

3.6. Para garantizar la rendición de cuentas:

a) Actuar de acuerdo con los Siete Principios de la Vida Pública del Comité Nolan: altruismo, integridad, objetividad, responsabilidad, apertura, honestidad y liderazgo

b) Declarar cualquier interés personal que pueda entrar en conflicto con los intereses de IPPF y administrar de acuerdo con los principios de mejores prácticas

c) Asegurarse de que la o el Director General rinda cuentas con claridad

d) Responder por la apropiada actuación de la Junta según lo requieran la ley y las buenas prácticas, aprobar la forma y el contenido de los Informes Anuales para las y los miembros y hacer los arreglos para la Asamblea General de Miembros

e) Proponer cambios al Reglamento cuando sea necesario

f) Hacer cambios a los Estatutos de Procedimientos y presentarlos a la Asamblea General para su confirmación

g) Informar adecuadamente a la Asamblea General y garantizar que la Asamblea General y los Foros Regionales tengan la oportunidad de expresar sus opiniones a la Junta

h) Facilitar la revisión del desempeño y la efectividad de la Junta que realizará anualmente el Comité de Nombramiento y Gobernanza

3.7. Para garantizar una administración eficaz al:

a) Delegar a la o el Director General todas las tareas no mencionadas específicamente como responsabilidades de la Junta Directiva

## 4 Membresía de la Junta

4.1. La Junta estará compuesta por 15 Miembros: nueve provenientes de las Asociaciones Miembros de IPPF y seis reclutados externamente. La composición de la Junta incluirá al menos 20 por ciento de jóvenes menores de 25 años al momento del nombramiento y al menos 50 por ciento de mujeres. Otros criterios para determinar la composición de la Junta se adjuntan como anexo 1.

4.2. Todos los Miembros de la Junta deben cumplir con perfiles específicos de especialización, habilidades y experiencia de acuerdo con los criterios anexos a estos Términos de Referencia; y deberán ser revisados periódicamente por el Comité de Nombramiento y Gobernanza, en consulta con la o el Presidente de la Junta.

4.3. Las y los Miembros de la Junta provenientes de la membresía serán personas que actualmente funjan como voluntarias de las AM. Se requiere que las y los candidatos proporcionen una confirmación por escrito de la AM sobre su estado de membresía y su rol dentro de la AM.

4.4. Un Miembro de la Junta no puede ser empleado ni del Secretariado de IPPF ni de ninguna Asociación Miembro.

4.5. La Junta, una vez formada, selecciona nuevos miembros de una lista presentada por el Comité de Nombramiento y Gobernanza, con base en criterios claros para el reclutamiento de cada miembro de la Junta, considerando las necesidades específicas de la Junta cuando surgen vacantes.

4.6. Una decisión de la Junta para suspender o eliminar a uno o más Miembros de la Junta Directiva requiere una mayoría de dos tercios la Asamblea General.

4.7. Las y los actuales miembros del Comité de Nombramiento y Gobernanza no son elegibles para formar parte de la Junta Directiva.

4.8. Los nuevos nombramientos de Miembros son confirmados por la Asamblea General.

## 5 Duración del cargo

5.1. Las y los Miembros sirven por períodos de tres años, con la posibilidad de reelección una vez; i.e., un máximo de dos períodos, o seis años, antes de que un Miembro deba retirarse de la Junta. Las y los Miembros no son elegibles para volver a representar a la Junta en cualquier momento en el futuro después de haber cumplido dos mandatos.

5.2. Cualquier período en el cargo ocurrido antes de la aprobación de la nueva estructura de gobernanza en alguno de os órganos de gobierno a nivel global, deberá contarse cuando se determinen los períodos acumulados de los Miembros en el cargo.

5.3. Las y los Miembros deben cumplir con los siguientes criterios para ser reelegidos: asistencia con regularidad a las reuniones, participación y contribuciones de valor durante las reuniones y contribución como

embajadores de IPPF. Estos criterios son la base de un proceso de evaluación anual.

5.4. Los períodos en el cargo de los Miembros de la Junta se escalonan[9] para mantener la continuidad del conocimiento organizacional y la experiencia dentro de la Junta Directiva.

## 6 Funcionarios de la Junta Directiva

6.1 Habrá una o un Presidente y una o un Vicepresidente elegidos por la Junta Directiva.

6.2 La o el Presidente dirige la Junta Directiva y la Asamblea General para garantizar que el gobierno Institucional cumple su propósito y preside las reuniones de la Junta y otras reuniones oficiales[10] asegurando que:

a. se abordan los asuntos, se toman decisiones y se documentan adecuadamente en minutas

b. la implementación de decisiones está claramente asignada y monitoreada y que las decisiones tomadas en las reuniones sean implementadas

c. se brinda apoyo y asesoramiento a la o el Director General

6.3 La o el Vicepresidente de la Junta Directiva tiene las siguientes responsabilidades:

a. Encargarse de las responsabilidades de la o el presidente de la Junta cuando la o el presidente de la junta no esté disponible.

b. Trabajar junto con la o el presidente de la Junta y servir como primer punto de contacto para garantizar que todos los comités de gobernanza estén organizados y sean funcionales y productivos en función de los roles y responsabilidades descritos en los términos de referencia de los comités.

c. Trabajar junto con la o el presidente de la junta, la o el presidente del Comité de Nominaciones y Gobierno y la o el Director General:

i. sobre asuntos y actividades relacionadas con la visión y planificación estratégica a corto y largo plazo de IPPF.

ii. para garantizar que la y los miembros de la junta comprendan las políticas y procedimientos que guían el trabajo de IPPF.

iii. sobre la participación de los donantes con el fin de facilitar la recaudación de fondos/desarrollo empresarial/visibilidad para IPPF.

d. A petición de la o el Presidente, representar a IPPF en eventos y reuniones.

e. Llevar a cabo cualquier otra responsabilidad solicitada por la o el presidente de la Junta.

[9]Consulte el documento interno "El escalonamiento de la Junta Directiva para garantizar la memoria institucional" sobre cómo se realizará el escalonamiento para la primera Junta Directiva (JD). Ver Anexo 2.

[10]Esto incluye presidir la Asamblea General como se especifica en los Términos de Referencia de la Asamblea General

**LA FEDERACIÓN**

## 7 Comisiones de la Junta Directiva

7.1 Los cuatro comités permanentes de la Junta son: Finanzas, Auditoría y Riesgo; Membresía; Política, Estrategia e Inversión; y Asignación de Recursos y Técnico[11].

7.2 Se invita a las y los Miembros de la Junta a que presten sus servicios en al menos un Comité.

7.3 Habrá un máximo de dos Miembros de la Junta en cualquier Comité.

7.4 La o el Presidente de cada comité permanente será nominado por el Presidente de la Junta y aprobado por la Junta Directiva. Por lo general, la o el Presidente del comité será uno de los Miembros de la Junta.

7.5 Habrá un máximo de siete miembros en cada comité permanente, incluidas las personas que sean Miembros de la Junta.

7.6 Los miembros externos son seleccionados por el Comité de Nombramiento y Gobernanza con base en un conjunto de habilidades específicas, según lo especifique la o el Presidente del Comité y serán externos a las AM.

7.7 Las y los miembros del comité prestarán sus servicios por períodos de hasta tres años. Las y los miembros pueden prestar sus servicios para un segundo período. Las y los miembros del comité no son elegibles para presentar su candidatura para el comité en cualquier momento en el futuro después de haber servido acumulativamente por dos períodos.

7.8 Los comités informan a la Junta Directiva a través de la o el Presidente del Comité. Las y los miembros del comité no asisten a las reuniones de la Junta Directiva a menos que específicamente se les solicite.

7.9 La Junta nombrará comités adicionales, grupos con tareas específicas, o grupos de trabajo según sea necesario.

## 8 Reuniones de la Junta, quórum, votación y mayorías requeridas

8.1 La Junta se reunirá al menos tres veces al año —dos veces en persona y una virtualmente según sea necesario. Se apegará a una agenda institucional formal tal según se haya distribuido con antelación a la reunión.

8.2 Las reuniones de la Junta pueden realizarse en persona o por medios electrónicos adecuados acordados por el Comité, a través de los cuales todas y todos los participantes puedan comunicarse con todos los demás participantes.

8.3 Ocho Miembros presentes en persona o por medios electrónicos constituirá

[11]Ver términos de referencia separados para cada comité

quórum.

8.4 Todas las reuniones de la Junta serán presididas por la o el Presidente de la Junta. En el remoto caso de que la o el Presidente no pueda estar presente, la Junta designará a otro Miembro para que actúe como presidente de esa reunión.

8.5 Las preguntas que surjan en cualquier reunión de la Junta se decidirán por mayoría simple de los votos presentes, a menos que se establezca de otra forma en el Acta y Reglamento. Cada Miembro de la Junta tendrá un voto. En el caso de empate, la o el presidente de la reunión emitirá el voto decisivo.

8.6 Las minutas de todas las reuniones de la Junta, a excepción de las minutas de las 'sesiones en privado' y cualquier información de naturaleza personal, estarán disponibles para inspección por parte de las Asociaciones Miembros y cualquier otra persona autorizada por la Junta Directiva. Los informes de la Asamblea General estarán igualmente disponibles para su inspección.

8.7 La Junta puede, por mayoría simple de todos los Miembros, tomar decisiones entre sus reuniones ordinarias, por cualquier medio (incluso electrónicamente), a menos que se establezca de otra forma en el Acta y Reglamento.

8.8 La o el presidente o un tercio de las y los Miembros pueden convocar reuniones extraordinarias de la Junta. Dichas reuniones pueden realizarse virtualmente o en persona.

## 9 Asesor/a Legal

9.1 La o el Asesor Legal es un puesto de asesoramiento voluntario sin derecho a voto y es adicional a los 15 miembros de la Junta. Él o ella asistirá a las reuniones de la Junta. En su calidad de voluntario, la o el Asesor Legal actúa como consejero general de la Federación en asuntos relacionados con cuestiones legales e institucionales, específicamente para:

a) asesorar a la Federación sobre las leyes del Reino Unido bajo las cuales opera la Federación

b) servir en su función consultiva como recurso legal en persona para las reuniones de los órganos centrales de la Federación sobre cuestiones de interpretación de los instrumentos de gobierno de IPPF

c) apoyar a la o el Presidente de la Junta y a la o el Director General durante las reuniones de los órganos centrales de la Federación, en cuestiones de procedimiento, relacionadas con la operación ordenada de los asuntos y obligaciones de la o el Presidente y las y los miembros en relación con la reunión

d) revisar durante las reuniones el texto de las resoluciones aprobadas, para verificar su constitucionalidad en virtud del Acta Constitutiva de

IPPF, los Reglamentos, los Estatutos de Procedimientos y las leyes del Reino Unido y asesorar a la o el Presidente sobre ajustes requeridos legalmente a su redacción.

## 10 Revisión

10.1 La Junta producirá un Informe Anual del Miembros que incluye información de desempeño financiero anual para la membresía.

10.2 Estos términos de referencia deben actualizarse periódicamente de acuerdo con el proceso de revisión de políticas generales.

10.3 El Comité de Nombramiento y Gobernanza supervisará una evaluación anual del desempeño de la Junta Directiva, incluidas las opiniones y comentarios de las Asociaciones Miembros.

**LA FEDERACIÓN**

**Anexo 1**

**Composición de la Junta Directiva**

La Junta Directiva estará compuesta por 15 miembros, con nueve de ellos provenientes de la membresía de IPPF, seleccionados de las solicitudes presentadas por voluntarios y con seis miembros externos. Todos los Miembros deben cumplir con los estándares requeridos de especialización, habilidades y experiencia de acuerdo con los criterios establecidos por el Comité de Nombramiento y Gobernanza. Al menos el 20% de los miembros deberá tener menos de 25 años al momento del nombramiento y al menos el 50% serán mujeres.

Con respecto a la composición general de la Junta, también se debe considerar lo siguiente:

- Diversidad geográfica; y
- Representación de las poblaciones "en riesgo" y más necesitadas

Los criterios para seleccionar Miembros individuales para servir en la Junta y sus Comités incluyen tener experiencia en una o más de las siguientes áreas:

- Liderazgo en SDSR
- Gobernanza a nivel internacional o nacional
- Experiencia ejecutiva sénior
- Experiencia en la realización de programas
- Control financiero y supervisión
- Gestión de riesgos
- Experiencia legal
- Recaudación de fondos y movilización de recursos
- Experiencia en incidencia política y trabajo con gobiernos
- Red de jóvenes/acción juvenil
- Prestación de servicios entre pares
- Otras habilidades, experiencia y atributos relevantes para la gobernanza global.

*Estos criterios fueron acordados por la Asamblea General extraordinaria y aprobados por el Consejo de Gobierno en Delhi India, en diciembre de 2019*

**LA FEDERACIÓN**

## Anexo 2

## Escalonamiento de la Junta Directiva para garantizar la memoria institucional

### Fundamento

Para alentar la continuidad y preservar la memoria institucional, un tercio (cinco Miembros) de la Junta Directiva rotará anualmente, con la opción de ser reelegidos al final de su período inicial por otro período de tres años sujeto a una evaluación exitosa del desempeño realizada por el Comité de Nombramiento y Gobernanza. Esto promoverá la buena gobernanza al actualizar la Junta y fomentar la innovación y las nuevas ideas al tiempo que se garantiza la continuidad dentro de la Junta al retener el talento de liderazgo y al asegurar la planificación de la sucesión.

### Proceso sugerido

1. Todos los Miembros serán nombrados inicialmente por un período mínimo de un año, sujeto a los resultados del ejercicio de escalonamiento que tendrá lugar después del nombramiento de la o el Presidente de la Junta y las y los otros cuatro presidentes de los Comités Permanentes.
2. El escalonamiento se determinará mediante un sorteo al azar bajo la supervisión del Asesor Legal.
3. Antes de realizar el sorteo, la o el Presidente de la Junta Directiva y las y los cuatro Presidentes de Comité permanentes ya habrán sido nombrados o nominados según los Términos de Referencia apropiados.
4. La o el presidente de la Junta y las y los otros cuatro Presidentes de los Comités Permanentes quedarán excluidos del sorteo y no formarán parte del proceso de rotación escalonada para garantizar la continuidad de estos administradores en sus respectivos roles.
5. Todas las personas elegidas y/o nombradas como Presidente de la Junta Directiva o como Presidentes de los Comités Permanentes servirán un período de tres años para que puedan desempeñar su función sin interrupción.
6. Las y los diez (10) Miembros restantes participarán en el proceso de sorteo donde habrá cinco puestos con un plazo de un año y otros cinco con un término de dos años.
7. El ejercicio de sorteo permitirá a la Junta Directiva determinar quiénes serán elegidos por un período inicial de un año y aquellos elegidos por un período inicial de dos años.
8. En la última reunión de la Junta Directiva durante un año calendario, un tercio de los miembros estará sujeto al retiro por rotación. Esta rotación debe respetar los requisitos de equilibrio de género y juventud para la composición de la Junta Directiva.
9. Dado que habrá tres miembros (20% jóvenes) menores de 25 años en el momento de su nombramiento y para garantizar que no todos los jóvenes se retiren de la Junta en un momento dado debido al hecho de que pueden tener más de 25 años en el momento de su posible reelección, se les dará prioridad para que estos tres miembros sirvan, respectivamente, por un período de un año, dos años y tres años. Se les dará prioridad para participar en el sorteo teniendo en cuenta su edad real al momento de su nombramiento. Este acuerdo está sujeto a una revisión exitosa del desempeño de estos miembros individuales
10. La nominación para para un segundo mandato después de la rotación no será

automática. Estará vinculada al proceso de revisión del desempeño que llevará a cabo el Comité de Nombramiento y Gobernanza.

11. Si se requiere que un Miembro se retire en la fecha de una reunión anual de la Junta, la jubilación surtirá efecto una vez que concluya la reunión.
12. Cualquier reelección de un Miembro será por un período de tres años. Por lo tanto, los períodos iniciales de uno y dos años tienen el propósito de poner en marcha el proceso de escalonamiento.
13. Se mantendrá en la Oficina de Londres un registro de años de servicios de Miembros individuales.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, marzo de 2022*

**Política 1.9**

# 1.9. COMITÉ DE FINANZAS, AUDITORÍA Y RIESGO (CFAR) - TÉRMINOS DE REFERENCIA

## 1. Introducción

1.1. IPPF es una organización benéfica registrada en el Reino Unido y una Federación mundial de 119 Asociaciones Miembros nacionales (AM) que trabajan en más de 150 países alrededor del mundo. Es una organización líder de la sociedad civil que trabaja en temas de salud y derechos sexuales y reproductivos. El Secretariado de IPPF comprende la Oficina en Londres, y oficinas regionales en Ciudad de México, Bruselas, Túnez, Nairobi, Kuala Lumpur y Nueva Delhi.

1.2. La estructura de gobernanza de IPPF se reformó en 2020. La máxima autoridad de la nueva estructura de gobernanza es una Asamblea General de Asociaciones Miembros de IPPF, que se convoca una vez cada tres años. Una Junta Directiva gobierna el Secretariado de IPPF y proporciona liderazgo para la Federación. La Junta cuenta con el apoyo de un sistema de comités, algunos comités tienen autoridad delegada y otros brindan asesoramiento a la Junta. El Comité de Nombramiento y Gobernanza informa directamente a la Asamblea General.

1.3. La misión principal de IPPF es liderar un movimiento de la sociedad civil de propiedad local y conexión global que brinda y habilita servicios y defiende la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas, especialmente a las insuficientemente atendidas. Este objetivo estratégico es supervisado por la Junta Directiva (la Junta) y la Asamblea General (la AG).

## 2. Función y Propósito

Dependiente de la Junta Directiva, el comité de expertos supervisa el desempeño financiero de IPPF asegurando la integridad financiera de la organización, supervisa la gestión de riesgos asegurando que existan sistemas efectivos de control interno; recomienda el nombramiento de los auditores externos a la Junta Directiva; nombra a los auditores internos; revisa y aprueba el trabajo tanto de los auditores externos como de los internos y, se asegura de que se den respuestas oportunas y apropiadas a los hallazgos y recomendaciones de la auditoría.

## 3. Principales responsabilidades y tareas del Comité

El Comité tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:

### 3.1 En relación con las finanzas

Gestión financiera:

a) Garantizar la existencia de un marco de política financiera adecuado que guíe la toma de decisiones financieras de IPPF.

b) Orientar y asesorar a los fideicomisarios sobre las políticas, cifras y sistemas financieros, en un lenguaje sencillo, para que todos lo entiendan.

c) Revisar y recomendar los planes y presupuestos del Secretariado para su aprobación por la Junta Directiva. Como parte de este proceso garantizar que:

- se evalúen financieramente incluyendo los supuestos asumidos; y
- estén alineados con los objetivos a corto y largo plazo de IPPF.

**LA FEDERACIÓN**

d) Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas con respecto a la asignación de recursos de conformidad con las directrices y políticas de IPFF.

e) Garantizar el cumplimiento de los requisitos de contabilidad e informes establecidos en el Reglamento de Organizaciones Benéficas (Cuentas e Informes) de 2015 y las directrices de la Declaración de Prácticas Recomendadas para Organizaciones Benéficas (SORP).

Informes de gestión:

a) Asegurar que se mantenga un alto nivel de supervisión financiera para salvaguardar los activos de IPPF. Esto incluirá:
    - Resumen de las cuentas de gestión de la organización
    - Resumen de los procesos de proyección financiera y de las cifras proyectadas
    - Garantizar la existencia de controles presupuestarios adecuados

Informes financieros estatutarios:

a) Supervisar la preparación y la revisión de las cuentas anuales de la organización benéfica (de acuerdo con el Estado de Actividades Financieras (SOFA) y presentar el estado financiero anual a la Junta.

b) Guiar y asesorar a otros Miembros de la Junta para la aprobación formal del informe anual y las cuentas auditadas.

Política de reservas:

a) Desarrollar y mantener la supervisión en la política de reservas para salvaguardar las finanzas de la organización y garantizar la continuidad de su solvencia.

b) Trabajar con la gerencia para realizar con regularidad una evaluación basada en el riesgo de los niveles de reservas generales de las organizaciones.

c) Periódicamente mantener informada a la Junta sobre la posición de las reservas y aconsejarle que haga frente a las circunstancias cambiantes.

Gobernanza financiera:

a) Asegurarse de mantener registros contables adecuados, que los recursos financieros se controlen, se inviertan y se gasten bajo principios económicos y de acuerdo con los requerimientos gubernamentales, legales y reglamentarios.

b) Asesorar sobre las implicaciones financieras de los planes estratégicos de la organización benéfica.

c) Liderar en el desarrollo e implementación de políticas financieras, incluso para la gestión de costos, gestión de inversiones, recuperación de costos, etc.

d) Aprobar un calendario de delegación de la autoridad financiera.

## 3.2 En relación con la auditoría

a) Recomendar a la Junta Directiva el nombramiento de los auditores externos e internos una vez cada 3 años y recomendar la reelección anual.

b) Aprobar:
    - el nombramiento de los auditores internos e informar a la Junta Directiva.

- la revisión de los honorarios de los auditores externos e internos, sobre la base de la revisión del programa de auditoría, si es necesario. Informar de esto a la Junta Directiva.
- los Planes de auditorías anuales internas y externas. Esto incluye las acciones que se deben tomar en el marco del programa de garantía global. Informar de estas aprobaciones a la Junta Directiva.

c) Servir de enlace entre la Junta Directiva y los auditores internos y externos.

d) Recibir informes de los auditores internos y externos, revisar y monitorear la respuesta y las acciones tomadas por la gerencia.

e) Verificar que se den respuestas oportunas y apropiadas a los hallazgos y recomendaciones de la auditoría.

### 3.3 En relación con el riesgo

a) Revisar el plan anual de gestión de riesgos y recomendarlo a la Junta Directiva para su aprobación.

b) Supervisar los procesos de gestión de riesgos y verificar que esté implementado un marco adecuado de gestión de riesgos y seguridad.

c) Supervisar la implementación de la políticas y directrices en relación con la Protección y el Crimen Financiero como parte del marco general de seguridad ante riesgos.

## 4. Membresía del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgos

4.1. El Comité estará compuesto por hasta 7 miembros, de los cuales al menos 50% serán mujeres y al menos 20% jóvenes menores de 25 años en el momento de su nombramiento.

4.2. La mayoría de los miembros serán parte de Asociaciones Miembros.

4.3. Se considerará la diversidad geográfica y Asociaciones Miembros más pequeñas y más grandes de diferentes contextos nacionales.

4.4. Las y los miembros del comité cumplirán con los estándares requeridos de especialización, habilidades y experiencia de acuerdo con los criterios establecidos. La mayoría de sus miembros deben tener experiencia relevante en finanzas, derecho, inversión, auditoría y gestión de riesgos.

4.5. Habrá al menos uno y un máximo de dos miembros de la Junta Directiva en el comité. Un mínimo de uno de estos deberá ser un fideicomisario externo a la Junta Directiva. Ambos miembros serán nombrados por la Junta Directiva.

4.6. Las y los miembros del comité, excepto los que sirven en la Junta Directiva, son seleccionados por el Comité de Nombramiento y Gobernanza.

4.7. De los siete miembros, un máximo de dos miembros pueden ser miembros externos. Los miembros externos son seleccionados por el Comité de Nombramiento y Gobernanza con base en un conjunto de habilidades específicas, según lo expresado por el Presidente del Comité y son externos a las AM.

4.8. Las y los miembros del Comité tampoco pueden ser empleados del Secretariado de IPPF ni de ninguna Asociación Miembro o socio colaborador de IPPF.

4.9. Cada tres años, rotarán al menos dos miembros (2/7) de este comité.

4.10. Una o un exempleado jubilado o agente (una persona que tiene autoridad para actuar en nombre de otro. Esto incluye empleados, contratistas, asesores profesionales, miembros de la junta, etc.) del Secretariado o de una Asociación Miembro solo podrá

postularse para convertirse en miembro de cualquier comité de la Junta después de un período de receso de seis meses a partir del final de su servicio respectivo.

4.11. Un miembro anterior o actual de un Comité de la Junta solo podrá solicitar convertirse en empleado del Secretariado o de una Asociación Miembro después de un período de receso de seis meses a partir del final de la membresía de su comité de la Junta.

## 5. Duración del cargo

5.1. Las y los miembros del Comité sirven por períodos de hasta tres años. Los miembros pueden servir para un segundo período. Las y los miembros del Comité no son elegibles para presentar su candidatura para el comité en cualquier momento en el futuro después de haber servido acumulativamente por dos períodos.

5.2. Las y los miembros del Comité deben cumplir con los siguientes criterios para ser reelegidos: asistencia a las reuniones con regularidad, participación y contribuciones valiosas durante las reuniones y contribución como embajador/a de IPPF. Estos criterios son la base de un proceso de evaluación anual.

5.3. Los períodos en el cargo de los miembros se escalonan para mantener la continuidad del conocimiento organizacional y la experiencia dentro del comité. La Junta de Miembros puede determinar el orden en que los miembros rotan fuera del comité.

## 6. Presidente/a del Comité

6.1. La o el Presidente del comité será un miembro externo de la Junta Directiva.

6.2. La o el Presidente del Comité es aprobado por la Junta Directiva.

6.3. La o el Presidente del Comité dirige el comité para permitirle cumplir su propósito, preside las reuniones del comité asegurando que se traten los asuntos, se tomen decisiones y se documenten adecuadamente y que la implementación de las decisiones se asigne y supervise con claridad.

6.4. La o el Presidente del Comité informa a la Junta de Miembros sobre las deliberaciones y decisiones del comité.

## 7. Reuniones del Comité y Quórum

7.1. El Comité se reunirá al menos tres veces al año y se apegará a la agenda institucional formal que se distribuirá antes de la reunión.

7.2. Las reuniones del Comité se celebrarán en persona (máximo dos veces al año) y de otra manera por medios electrónicos adecuados acordados por el Comité, a través de los cuales todas y todos los participantes puedan comunicarse con todos los demás participantes.

7.3. La mayoría simple de los miembros del comité presentes en persona o por medios electrónicos constituirá quórum.

7.4. Todas las reuniones serán presididas por la o el Presidente del Comité. Si la o el Presidente no puede asistir a una reunión en particular, se esperará que la o el Presidente nombre a otro miembro del comité como presidente de la reunión.

7.5. Las preguntas que surjan en cualquier reunión del comité se decidirán por mayoría simple de votos, a menos que se disponga lo contrario en el Acta Constitutiva de IPPF, los Reglamentos o los Estatutos de Procedimientos. Cada miembro del comité tendrá un voto. En caso de empate, el presidente de la reunión tendrá voto decisivo.

7.6. Las minutas de todas las reuniones, a excepción de cualquier información de naturaleza personal, estarán disponibles para inspección por parte de las Asociaciones Miembros y cualquier otra persona autorizada por el comité o la Junta de Miembros.

**LA FEDERACIÓN**

7.7. El comité puede, por mayoría simple de todos los Miembros, tomar decisiones entre sus reuniones ordinarias, por cualquier medio (incluso electrónicamente).

## 8. Revisión

Estos términos de referencia deben revisarse y actualizarse periódicamente de acuerdo con la política general.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, noviembre de 2023*

**Política 1.10**

## 1.10. COMITÉ DE MEMBRESÍA - TÉRMINOS DE REFERENCIA

### 1. Introducción

1.1. IPPF es una organización benéfica registrada en el Reino Unido y una Federación mundial de 119 Asociaciones Miembros nacionales (AM) que trabajan en más de 150 países alrededor del mundo. Es una organización líder de la sociedad civil que trabaja en temas de salud y derechos sexuales y reproductivos. El Secretariado de IPPF comprende la Oficina en Londres, y oficinas regionales en Ciudad de México, Bruselas, Túnez, Nairobi, Kuala Lumpur y Nueva Delhi.

1.2. La estructura de gobernanza de IPPF se reformó en 2020. La máxima autoridad de la nueva estructura de gobernanza es una Asamblea General de Asociaciones Miembros de IPPF, que se convoca una vez cada tres años. Una Junta Directiva gobierna el Secretariado de IPPF y proporciona liderazgo para la Federación. La Junta cuenta con el apoyo de un sistema de comités, algunos comités tienen autoridad delegada y otros brindan asesoramiento a la Junta. El Comité de Nombramiento y Gobernanza informa directamente a la Asamblea General.

1.3. La misión principal de IPPF es liderar un movimiento de la sociedad civil de propiedad local y conexión global que brinda y habilita servicios y defiende la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas, especialmente a las insuficientemente atendidas. Este objetivo estratégico es supervisado por la Junta Directiva (la Junta) y la Asamblea General (la AG).

### 1 Función y Propósito

Dependiente de la Junta Directiva, el Comité de Membresía hace recomendaciones a la Junta Directiva sobre las solicitudes de ingreso a la Federación. Aprueba los estándares y responsabilidades de membresía para la acreditación de las Asociaciones Miembros.

### 2 Principales responsabilidades y tareas del Comité

El Comité tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:

3.1. Revisar y hacer las recomendaciones a la Junta Directiva según lo que considere apropiado con respecto a cualquier solicitud de membresía de la Federación;

3.2. Considerar y hacer recomendaciones a la Junta Directiva según lo considere apropiado con respecto a cualquier Asociación Miembro que no cumpla con los criterios establecidos por los estándares de membresía de IPPF;

3.3. Aprobar lineamientos y arreglos apropiados para el monitoreo y revisión de la adhesión de las Asociaciones Miembros a los estándares de membresía aprobados por IPPF;

3.4. Aprobar lineamientos y arreglos apropiados para la reacreditación de las Asociaciones Miembros;

3.5. Informar a la Junta Directiva sobre la implementación y efectividad de los asuntos establecidos en los párrafos 3.3 y 3.4;

3.6. Recibir y considerar cualquier enmienda propuesta a los estándares de membresía aprobados de IPPF e informar al respecto a la Junta Directiva;

**LA FEDERACIÓN**

3.7. Arbitrar sobre cualquier conflicto de membresía que surja entre una Asociación Miembro e IPPF y, en consulta con el Asesor Legal, determinar la manera en la que se llevará a cabo dicho arbitraje;

3.8. Recomendar a la Junta Directiva la cuota de suscripción anual para miembros asociados y plenos y otras cuotas que se decidan de c en cuando.

## 3 Membresía del Comité

4.1 El Comité estará compuesto por hasta 7 miembros, de los cuales al menos 50% serán mujeres y al menos 20% serán jóvenes menores de 25 años al momento de su nombramiento.

4.2 La mayoría de los miembros serán parte de Asociaciones Miembros.

4.3 Se considerará la diversidad geográfica y Asociaciones Miembros más pequeñas y más grandes de diferentes contextos nacionales.

4.4 Las y los miembros del comité cumplirán con los estándares requeridos de especialización, habilidades y experiencia de acuerdo con los criterios establecidos. La mayoría de sus miembros debe tener experiencia relevante en los estándares de membresía.

4.5 Habrá al menos uno y un máximo de dos miembros de la Junta Directiva en el comité. Estos miembros son nominados por el Presidente de la Junta Directiva y aprobados por la Junta.

4.6 Las y los miembros del Comité, excepto los que sirven en la Junta Directiva, son seleccionados por el Comité de Nombramiento y Gobernanza.

4.7 De los siete miembros, un máximo de dos miembros pueden ser miembros externos. Los miembros externos son seleccionados por el Comité de Nombramiento y Gobernanza con base en un conjunto de habilidades específicas, según lo expresado por el Presidente del Comité y son externos a las AM.

4.8 Las y los miembros del Comité tampoco pueden ser empleados del Secretariado de IPPF ni de ninguna Asociación Miembro o socio colaborador de IPPF.

4.9 Cada tres años, rotarán al menos dos miembros (2/7) de este comité.

4.10 Una o un exempleado jubilado o agente (una persona que tiene autoridad para actuar en nombre de otro. Esto incluye empleados, contratistas, asesores profesionales, miembros de la junta, etc.) del Secretariado o de una Asociación Miembro solo podrá postularse para convertirse en miembro de cualquier comité de la Junta después de un período de receso de seis meses a partir del final de su servicio respectivo.

4.11 Un miembro anterior o actual de un Comité de la Junta solo podrá solicitar convertirse en empleado del Secretariado o de una Asociación Miembro después de un período de receso de seis meses a partir del final de la membresía de su comité de la Junta.

## 5.Duración del cargo

5.1 Las y los miembros del Comité sirven por períodos de hasta tres años. Los miembros pueden servir para un segundo período. Las y los miembros del Comité no son elegibles para presentar su candidatura para el comité en cualquier momento en el futuro después de haber servido acumulativamente por dos períodos.

5.2 Las y los miembros del Comité deben cumplir con los siguientes criterios para ser reelegidos: asistencia a las reuniones con regularidad, participación y contribuciones valiosas durante las reuniones y contribución como embajador/a de IPPF. Estos criterios son la base de un proceso de evaluación anual.

5.3 Los períodos en el cargo de los miembros se escalonan para mantener la continuidad del conocimiento organizacional y la experiencia dentro del comité. La Junta Directiva puede determinar el orden en que los miembros rotan fuera del comité.

## 6 Presidente/a del Comité

6.1 La o el Presidente del comité será uno de los Miembros de la Junta.

6.2 La o el Presidente del Comité es nominado por el Presidente de la Junta y aprobado por la Junta Directiva.

6.3 La o el Presidente del Comité dirige el Comité para permitirle cumplir su propósito, preside las reuniones del comité asegurando que se traten los asuntos, se tomen decisiones y se documenten adecuadamente y que la implementación de las decisiones se asigne y supervise claramente.

6.4 La o el Presidente del Comité informa a la Junta Directiva sobre las deliberaciones y decisiones del comité.

## 7 Reuniones del Comité y Quórum

7.1 El Comité se reunirá al menos dos veces al año y se apegará a la agenda institucional formal que se distribuirá antes de la reunión.

7.2 Las reuniones del Comité se celebrarán en persona (máximo dos veces al año) y por medios electrónicos adecuados acordados por la Junta, a través de los cuales todas y todos los participantes puedan comunicarse con todos los demás participantes.

7.3 La mayoría simple de Las y los miembros del Comité presentes en persona o por medios electrónicos constituirá quórum.

7.4 Todas las reuniones serán presididas por el Presidente del Comité. Si la o el Presidente no puede asistir a una reunión en particular, se esperará que el Presidente nombre a otro miembro del comité como presidente de la reunión.

7.5 Las preguntas que surjan en cualquier reunión del Comité se decidirán por mayoría simple de votos a menos que se disponga lo contrario en el Acta Constitutiva de IPPF, el Reglamento o los Estatutos de Procedimientos. Cada miembro del comité tendrá un voto. En el caso de empate, el presidente de la reunión emitirá el voto decisivo.

7.6 Las minutas de todas las reuniones, a excepción de cualquier información de naturaleza personal, estarán disponibles para inspección por parte de las Asociaciones Miembros y cualquier otra persona autorizada por el comité o la Junta Directiva.

7.7 El comité puede, por mayoría simple, tomar decisiones entre sus reuniones regulares, por otros medios (incluso por vía electrónica).

## 8 Revisión

Estos términos de referencia deben revisarse y actualizarse periódicamente de acuerdo con la política general.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, noviembre de 2023*

**Política 1.11**

## 1.11. COMITÉ DE POLÍTICA, ESTRATEGIA E INVERSIÓN - TÉRMINOS DE REFERENCIA

### 1. Introducción

1.1 IPPF es una organización benéfica registrada en el Reino Unido y una Federación mundial de 132 Asociaciones Miembros nacionales (AM) que trabajan en más de 164 países alrededor del mundo. Es una organización líder de la sociedad civil que trabaja en temas de salud y derechos sexuales y reproductivos. El Secretariado de IPPF comprende la Oficina en Londres, y oficinas regionales en Ciudad de México, Bruselas, Túnez, Nairobi, Kuala Lumpur y Nueva Delhi.

1.2 La estructura de gobernanza de IPPF se reformó en 2020. La máxima autoridad de la nueva estructura de gobernanza es una Asamblea General de Asociaciones Miembros de IPPF, que se convoca una vez cada tres años. Una Junta Directiva gobierna el Secretariado de IPPF y proporciona liderazgo para la Federación. La Junta cuenta con el apoyo de un sistema de comités, algunos comités tienen autoridad delegada y otros brindan asesoramiento a la Junta. El Comité de Nombramiento y Gobernanza informa directamente a la Asamblea General.

1.3 La misión principal de IPPF es liderar un movimiento de la sociedad civil de propiedad local y conexión global que brinda y habilita servicios y defiende la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas, especialmente a las insuficientemente atendidas. Este objetivo estratégico es supervisado por la Junta Directiva (la Junta) y la Asamblea General (la AG).

### 2. Función y Propósito

Dependiente de la Junta Directiva, el Comité de Política, Estrategia e Inversión trabaja en estrecha colaboración con la gerencia para asesorar sobre las estrategias a largo y mediano plazo y las inversiones necesarias para cumplir con esas estrategias. Apoya a las Asociaciones Miembros y al Secretariado en la configuración de la política internacional y nacional de IPPF y en el desarrollo de posiciones de incidencia política en temas de importancia para la Federación.

### 3. Principales responsabilidades y tareas del Comité

El Comité tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:

3.1 Desarrollar una agenda anual de política, estrategia e inversión del comité para su presentación y aprobación por la Junta Directiva.

3.2 Asesorar a la o el Director General sobre cuestiones de política emergentes y posiciones de incidencia política.

3.3 Fortalecer los vínculos entre las políticas globales y el trabajo de incidencia y políticas a nivel de país y, cuando sea necesario, llevar a la Asamblea General los asuntos de política para su discusión y, cuando se a apropiado, para su aprobación. Las posiciones de política e incidencia desarrolladas por el Comité son de carácter consultivo para las Asociaciones Miembros.

3.4 Trabajar en estrecha colaboración con la gerencia para asesorar a la Junta Directiva sobre estrategias y planes de negocios a largo y mediano plazo.

3.5 Establecer relaciones con los donantes en las inversiones necesarias para cumplir con las estrategias y planes de IPPF y servir como un foro para la discusión con

los representantes de los donantes sobre asuntos relacionados con la rendición de cuentas y las futuras políticas generales y asuntos estratégicos para IPPF.

## 4. Membresía del Comité

4.1 El Comité estará compuesto por hasta 7 miembros, de los cuales al menos 50% serán mujeres y al menos 20% serán jóvenes menores de 25 años al momento de su nombramiento.

4.2 La mayoría de los miembros serán parte de Asociaciones Miembros.

4.3 Se considerará la diversidad geográfica y Asociaciones Miembros más pequeñas y más grandes de diferentes contextos nacionales.

4.4 Las y los miembros del comité cumplirán con los estándares requeridos de especialización, habilidades y experiencia de acuerdo con los criterios establecidos. La mayoría de sus miembros debe tener experiencia relevante en estrategia y políticas de SDSR.

4.5 Habrá al menos uno y un máximo de dos miembros de la Junta Directiva en el comité. Estos miembros son nominados por la o el Presidente de la Junta Directiva y aprobados por la Junta.

4.6 Las y los miembros del comité, excepto los que sirven en la Junta Directiva, son seleccionados por el Comité de Nombramiento y Gobernanza.

4.7 De los siete miembros, un máximo de dos miembros pueden ser miembros externos. Las y los miembros externos son seleccionados por el Comité de Nombramiento y Gobernanza con base en un conjunto de habilidades específicas, según lo especifique la o el Presidente del Comité y serán externos a las AM.

4.8 Las y los miembros del Comité tampoco pueden ser empleados del Secretariado de IPPF ni de ninguna Asociación Miembro o socio colaborador de IPPF.

4.9 Cada tres años, rotarán al menos dos miembros (2/7) de este comité.

## 5 Duración del cargo

5.1 Las y los miembros del Comité sirven por períodos de hasta tres años. Los miembros pueden servir para un segundo período. Las y los miembros del comité no son elegibles para presentar su candidatura para el comité en cualquier momento en el futuro después de haber servido acumulativamente por dos períodos.

5.2 Las y los miembros del Comité deben cumplir con los siguientes criterios con el fin de ser considerados para un nuevo nombramiento: asistencia a las reuniones con regularidad, participación y contribuciones valiosas durante las reuniones y contribución como embajador/a de IPPF. Estos criterios son la base de un proceso de evaluación anual.

5.3 Los períodos en el cargo de los miembros se escalonan para mantener la continuidad del conocimiento organizacional y la experiencia dentro del comité. La Junta Directiva puede determinar el orden en que los miembros rotan fuera del comité.

## 6 Presidente/a del Comité

6.1 La o el presidente del comité será Miembro de la Junta.

6.2 La o el Presidente del Comité es nombrado por el Presidente de la Junta y aprobado por la Junta Directiva.

6.3 La o el Presidente del Comité dirige el comité para permitirle cumplir su propósito, preside las reuniones del comité asegurando que se traten los asuntos, se tomen decisiones y se documenten adecuadamente y que la implementación de las decisiones se asigne y supervise claramente.

6.4 La o el Presidente del Comité informa a la Junta Directiva sobre las deliberaciones y decisiones del comité.

## 7 Reuniones del Comité y Quórum

7.1 El Comité se reunirá al menos tres veces al año y se apegará a la agenda institucional formal que se distribuirá antes de la reunión.

7.2 Las reuniones del Comité se celebrarán en persona (máximo una vez al año) y por medios electrónicos adecuados acordados por la Junta, a través de los cuales todas y todos los participantes puedan comunicarse con todos los demás participantes.

7.3 La mayoría simple de las y los miembros del comité presentes en persona o por medios electrónicos constituirá quórum.

7.4 Todas las reuniones serán presididas por el Presidente del Comité. Si la o el Presidente no puede asistir a una reunión en particular, se esperará que el Presidente nombre a otro miembro del comité como presidente de la reunión.

7.5 Las preguntas que surjan en cualquier reunión del Comité se decidirán por mayoría simple de votos a menos que se disponga lo contrario en el Acta Constitutiva de IPPF, los Reglamentos o los Estatutos de Procedimientos. Cada miembro del comité tendrá un voto. En caso de empate, el presidente de la reunión tendrá voto decisivo.

7.6 Las minutas de todas las reuniones, a excepción de cualquier información de naturaleza personal, estarán disponibles para inspección por parte de las Asociaciones Miembros y cualquier otra persona autorizada por el comité o la Junta Directiva.

7.7 El comité puede, por mayoría simple de todos los Miembros, tomar decisiones entre sus reuniones ordinarias, por cualquier medio (incluso electrónicamente).

## 8 Revisión

Estos términos de referencia deben revisarse y actualizarse periódicamente de acuerdo con la política general.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, noviembre de 2024*

Formula recomendaciones **a la Junta Directiva sobre modalidades de financiamiento complementarias (por ejemplo, inversión de impacto, etc.) basadas en las propuestas elaboradas y presentadas por la o el Director General. cuando sea necesario, esto podrá inc**

**Política 1.12**

## 1.12 COMITÉ DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS, SOSTENIBILIDAD Y TÉCNICO (CART) - TÉRMINOS DE REFERENCIA

### 1. Introducción

IPPF es una organización benéfica registrada en el Reino Unido y una Federación mundial de 119 Asociaciones Miembros nacionales (AM) que trabajan en más de 150 países alrededor del mundo. Es una organización líder de la sociedad civil que trabaja en temas de salud y derechos sexuales y reproductivos. El Secretariado de IPPF comprende la Oficina en Londres, y oficinas regionales en Ciudad de México, Bruselas, Túnez, Nairobi, Kuala Lumpur y Nueva Delhi.

1.1. La estructura de gobernanza de IPPF se reformó en 2020. La máxima autoridad de la nueva estructura de gobernanza es una Asamblea General de Asociaciones Miembros de IPPF, que se convoca una vez cada tres años. Una Junta Directiva gobierna el Secretariado de IPPF y proporciona liderazgo para la Federación. La Junta cuenta con el apoyo de un sistema de comités, algunos comités tienen autoridad delegada y otros brindan asesoramiento a la Junta. El Comité de Nombramiento y Gobernanza informa directamente a la Asamblea General.

1.2. La misión principal de IPPF es liderar un movimiento de la sociedad civil de propiedad local y conexión global que brinda y habilita servicios y defiende la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas, especialmente a las insuficientemente atendidas. Este objetivo estratégico es supervisado por la Junta Directiva (la Junta) y la Asamblea General (la AG).

### 2. Función y Propósito

Dependiente de la Junta Directiva, el Comité de Asignación de Recursos y Sostenibilidad es un comité experto que:

1. Hace recomendaciones a la Junta sobre aspectos relacionados con la asignación de recursos no restringidos en la Federación bajo las Corrientes 1,2 y 3.

2. Formula recomendaciones a la Junta Directiva sobre modalidades de financiamiento complementarias (por ejemplo, inversión de impacto, etc.) basadas en las propuestas elaboradas y presentadas por la o el Director General. cuando sea necesario, esto podrá incluir el examen y el análisis realizados por comisiones de expertos independientes, encargadas y dirigidas por la o el Director General, con el fin de fundamentar las propuestas de gestión.

3. El Comité también revisará la sostenibilidad financiera de las asociaciones miembros, centrándose con un enfoque más comercial de la gestión de los centros de servicios de salud que incorpore la diversificación de los servicios, el financiamiento de la salud y el desarrollo de una mentalidad comercial. Esto también incluirá la revisión del trabajo realizado por el Programa de Aceleración de Empresas Sociales, que apoya el desarrollo de empresas sociales y el mercadeo entre las AM/SC como estrategias para la autosuficiencia financiera.

4. El comité también supervisará el creciente programa de donaciones individuales del Secretariado y su asociación con las AM para hacer crecer sus propios programas de donaciones individuales que reduzcan la dependencia de los donantes institucionales (incluido el desarrollo de un marco global para las donaciones individuales a través de la Federación). El Comité opera en el nivel estratégico, proporcionando supervisión y aportando recomendaciones para sustentar las decisiones dentro del alcance definido de su función, provisto en el modelo actual de asignación de recursos, la iniciativa de sostenibilidad y el programa de donaciones individuales.

## 3. Principales responsabilidades y tareas del Comité

El Comité tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:

3.1 Supervisar la implementación del modelo de financiamiento de la asignación de recursos para las Corrientes 1, 2 y 3.

Esto incluirá la supervisión de:

3.1.1 El proceso seguido para la implementación del nuevo modelo de financiamiento de asignación de recursos;

3.1.2 La calidad de la cartera de Casos de Negocios presentados por las Asociaciones Miembro; y

3.1.3 La cartera de subvenciones bajo las Corrientes 2 y 3.

3.2 Proporcionar recomendaciones sobre los cambios que deben realizarse en el modelo de financiamiento. La o el Director General encargará y dirigirá los trabajos destinados a explorar o revisar modalidades alternativas de financiamiento y sus resultados. Esto incluye el desarrollo de cualquier mecanismo de transición hacia nuevos modelos de asignación de recursos o financiamiento, así como el diseño de los mecanismos de gobernanza adecuados necesarios para supervisarlos. La labor de dicho grupo de trabajo seguirá bajo la autoridad de la o el Director General, quien es responsable de elaborar propuestas y garantizar su aplicación. La función del RATSC consiste en examinar los resultados de este trabajo y ofrecer asesoramiento y recomendaciones a la Junta Directiva.

Los resultados de dicho trabajo deberían servir de base para la evolución de los modelos de asignación de recursos y la elaboración del plan estratégico para 2029.

3.3 Supervisar la aplicación de la iniciativa de sostenibilidad y del Programa de Aceleración de Empresas Sociales.

3.4 Supervisar el programa de donaciones individuales del Secretariado, así como los esfuerzos para aumentar las asociaciones con las AM en el establecimiento de sus propios programas de donaciones individuales con el fin de diversificar las fuentes de ingresos.

## 4. Membresía del Comité de Asignación de Recursos, Sostenibilidad y Técnico

4.1 El Comité estará compuesto por hasta 7 miembros, de los cuales al menos 50% serán mujeres y al menos 20% jóvenes menores de 25 años en el momento de su nombramiento.

4.2 La mayoría de los miembros serán parte de Asociaciones Miembros.

4.3 Se considerará la diversidad geográfica y Asociaciones Miembros más pequeñas y más grandes de diferentes contextos nacionales.

4.4 Las y los miembros del comité cumplirán con los estándares requeridos de especialización, habilidades y experiencia de acuerdo con los criterios establecidos. La mayor parte de su membresía estará formada por personas con experiencia relevante en asignación de recursos, así como en materia comercial, asignación de recursos, modelos de financiamiento de la salud, donaciones individuales, inversiones de impacto y sostenibilidad financiera.

4.5 Habrá al menos uno y un máximo de dos miembros de la Junta Directiva en el comité. Estos miembros son nominados por el Presidente de la Junta Directiva y aprobados por la Junta.

4.6 Las y los miembros del Comité, excepto los que sirven en la Junta Directiva, son seleccionados por el Comité de Nombramiento y Gobernanza.

4.7 De los siete miembros, un máximo de dos miembros pueden ser miembros externos. Los miembros externos son seleccionados por el Comité de Nombramiento y Gobernanza con base en un conjunto de habilidades específicas, según lo expresado por el Presidente del Comité y son externos a las AM.

4.8 Las y los miembros del Comité tampoco pueden ser empleados del Secretariado de IPPF ni de ninguna Asociación Miembro o socio colaborador de IPPF.

4.9 Cada tres años, rotarán al menos dos miembros (2/7) de este comité para permitir que nuevos miembros se integren al comité sin importar si son miembros internos o externos (ver también el punto 5.3).

4.10 Una o un exempleado jubilado o agente (una persona que tiene autoridad para actuar en nombre de otro. Esto incluye empleados, contratistas, asesores profesionales, miembros de la junta, etc.) del Secretariado o de una Asociación Miembro solo podrá postularse para convertirse en miembro de cualquier comité de la Junta después de un período de receso de seis meses a partir del final de su servicio respectivo.

4.11 Un miembro anterior o actual de un Comité de la Junta solo podrá solicitar convertirse en empleado del Secretariado o de una Asociación Miembro después de un período de receso de seis meses a partir del final de la membresía de su comité de la Junta.

## 5. Duración del cargo

5.1 Las y los miembros del Comité sirven por períodos de hasta tres años. Los miembros pueden servir para un segundo período. Las y los miembros del Comité no son elegibles para presentar su candidatura para el comité en cualquier momento en el futuro después de haber servido acumulativamente por dos períodos.

5.2 Las y los miembros del Comité deben cumplir con los siguientes criterios para ser reelegidos: asistencia a las reuniones con regularidad, participación y contribuciones valiosas durante las reuniones y contribución como embajador/a de IPPF. Estos criterios son la base de un proceso de evaluación anual. El Comité de Nombramiento y Gobernanza supervisa la revisión del desempeño de cualquier junta o comité de la junta.

5.3 Los períodos en el cargo de los miembros se escalonan para mantener la continuidad del conocimiento organizacional y la experiencia dentro del comité. La Junta Directiva puede determinar el orden en que los miembros rotan fuera del comité.

## 6. Presidente/a del Comité

6.1 La o el Presidente del comité será uno de los Miembros de la Junta.

6.2 La o el Presidente del Comité es nominado por el Presidente de la Junta y aprobado por la Junta Directiva.

6.3 La o el Presidente del Comité dirige el comité para permitirle cumplir su propósito, preside las reuniones del comité asegurando que se traten los asuntos, se tomen decisiones y se documenten adecuadamente y que la implementación de las decisiones se asigne y supervise claramente.

6.4 La o el Presidente del Comité informa a la Junta Directiva sobre las deliberaciones y decisiones del comité.

## 7. Reuniones del Comité y Quórum

7.1 El Comité se reunirá al menos tres veces al año y se apegará a la agenda institucional formal que se distribuirá antes de la reunión.

7.2 Las reuniones del Comité se celebrarán en persona (máximo una vez al año) y de otra manera por medios electrónicos adecuados acordados por la Junta, a través de los cuales todas y todos los participantes puedan comunicarse con todos los demás participantes.

7.3 La mayoría simple de los miembros del comité presentes en persona o por medios electrónicos constituirá quórum.

7.4 Todas las reuniones serán presididas por el Presidente del Comité. Si el Presidente no puede asistir a una reunión en particular, se esperará que el Presidente nombre a otro miembro del comité como presidente de la reunión.

7.5 Las preguntas que surjan en cualquier reunión del Comité se decidirán por mayoría simple de votos a menos que se disponga lo contrario en el Acta Constitutiva de IPPF, el Reglamento o los Estatutos de Procedimientos. Cada miembro del comité tendrá un voto. En el caso de empate, el presidente de la reunión emitirá el voto decisivo.

7.6 Las minutas de todas las reuniones, a excepción de cualquier información de naturaleza personal, estarán disponibles para inspección por parte de las Asociaciones Miembros y cualquier otra persona autorizada por el comité o la Junta Directiva.

7.7 El comité puede por mayoría simple tomar decisiones entre sus reuniones periódicas, o por otros medios (incluidos los electrónicos).

## 8. Revisión

Estos términos de referencia deben revisarse y actualizarse periódicamente de acuerdo con la política general.

*Adoptada por la Junta Directiva, mayo de 2020*

*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, marzo de 2026*

**LA FEDERACIÓN**

**Política 1.13**

## 1.13 CATEGORÍAS DE AFILIACIÓN DE IPPF

### Fundamento

1. Esta política pone en vigor la implementación de las categorías de afiliación de IPPF (asociaciones Miembros y organizaciones Socias Colaboradoras) y aclara las responsabilidades y los privilegios de las asociaciones con Membresía Plena, con Membresía Asociada y organizaciones Socias Colaboradoras) de IPPF.

2. La política también proporciona los pasos necesarios que una asociación con Membresía Plena debe seguir si decide convertirse en Miembro Asociado y también aclara la forma en que debe manejar el estatus de una organización observadora que no sea miembro.

### Introducción

3. IPPF es una organización dirigida por voluntarios y tiene dos categorías de membresía:
    i. Membresía Plena
    ii. Membresía Asociada

4. Hay dos tipos de organizaciones Miembros Asociadas: asociación Miembro Asociada 1 (AM1) y asociación Miembro Asociada 2 (AM2). Las responsabilidades y privilegios de estos dos tipos de organizaciones Miembros Asociadas y también de las asociaciones con Membresía Plena y organizaciones Socias Colaboradoras se definen claramente en la tabla que figura abajo.

### Implementación

5. A partir de la adopción de esta política, toda nueva organización que desee afiliarse lo hará en calidad de Miembro Asociada (AM1) y deberá tomar una decisión acerca de su estatus futuro dentro de la Federación dos años después de ser admitida. Estas organizaciones decidirán:
    a. someterse a una revisión de acreditación con un límite de tiempo de dos años para cumplir plenamente con los Estándares y las Responsabilidades de Membresía de IPPF a fin de convertirse en asociaciones con Membresía Plena; o
    b. afiliarse conforme al segundo tipo de Membresía Asociada (AM2).

6. Las Asociaciones con Membresía Plena pueden convertirse a Membresía Asociada (AM2) bajo las siguientes circunstancias:
    i. por una decisión para cambiar el estatus de membresía tomada por el más alto órgano de gobierno de la Asociación;
    ii. por una revisión subsiguiente de la solicitud y recomendación del Comité de Membresía formulada a la Junta de Administradores.

7. Cuando una Asociación con Membresía Plena se convierta a Membresía Asociada (AM2), permanecerá con ese estatus por lo menos dos años y deberá pasar por una revisión de acreditación si desea en el futuro convertirse a Membresía Plena, conforme al Acta y Reglamento de IPPF.

8. Los Directores Regionales tienen la responsabilidad de implementar esta política e informar al Director General, que hará las recomendaciones necesarias sobre el estatus de membresía al Comité de Membresía conforme al Acta y Reglamento de IPPF.

**LA FEDERACIÓN**

9. Tabla resumen de los diferentes tipos de afiliación a IPPF

| | **MIEMBROS** | | | **SOCIAS** | |
|---|---|---|---|---|---|
| **PRINCIPIOS** | **MEMBRESÍA PLENA** | **MEMBRESÍA ASOCIADA** | | **SOCIAS COLABORADORAS NACIONALES / REGIONALES** | **SOCIAS COLABORADORAS INTERNACIONALES** |
| | | **AM1** | **AM2** | | |
| **Comparte los Valores, la Visión y la Misión de IPPF** | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí |
| **Cumple con los Estándares de Membresía de IPPF** | Sí | No | No | No | No |
| **Cumple con los estándares de gobierno institucional y constitucionales** | Sí | Sí | Sí | No | No |
| **Tiempo límite** | No | 4 años | No | Según los términos del MDE con la Región | Según los términos del Acuerdo de Asociación con la Junta de Administradores de IPPF |
| **Revisión de acreditación periódica** | Sí | Sí, pero no antes de 2 años | No | No | No |
| **Renovación del estatus** | Después de la aprobación de la reacreditación | Anual | Anual | Según se identifique en el MDE con la Oficina Regional | Según los términos y condiciones del Acuerdo de asociación |

**LA FEDERACIÓN**

| | **MIEMBROS** | | | **SOCIAS** | |
|---|---|---|---|---|---|
| **PRINCIPIOS** | **MEMBRESÍA PLENA** | **MEMBRESÍA ASOCIADA** | | **SOCIAS COLABORADORAS NACIONALES / REGIONALES** | **SOCIAS COLABORADORAS INTERNACIONALES** |
| | | **AM1** | **AM2** | | |
| **Gobierno institucional: Asistencia a reuniones de la Asamblea General (AG)** | Sí | Sí | Sí | No | No |
| **Derecho a voto en la AG*** | Sí | No | No | No | No |
| **Elegibilidad para fondos de apoyo general** | Según lo determine el nuevo mecanismo de Asignación de Recursos | Según lo determine el nuevo mecanismo de Asignación de Recursos | Según lo determine el nuevo mecanismo de Asignación de Recursos | Según lo determine el nuevo mecanismo de Asignación de Recursos | Según lo determine el nuevo mecanismo de Asignación de Recursos |
| **Elegibilidad para fondos restringidos** | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí |
| **Cuota de membresía** | Según la Junta de Administradores lo considere necesario | Según la Junta de Administradores lo considere necesario | Según la Junta de Administradores lo considere necesario | No | No |

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en mayo de 2011*
*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, septiembre de 2022*

* Según el Reglamento de IPPF

Formula recomendaciones a la Junta Directiva sobre modalidades de financiamiento complementarias (por ejemplo, inversión de impacto, **etc.) basadas en las propuestas elaboradas y presentadas por la o el Director General. cuando sea necesario, esto podrá inc**

**Política 1.14**

## 1.14 GESTIÓN DE RIESGOS

### Introducción

La gestión de riesgos es una parte central de la gerencia estratégica de cualquier organización. Es una herramienta clave de planificación organizacional y monitoreo. Esta política describe la forma en la que las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF deben abordar la gestión de riesgos.

### Definiciones

**Riesgo**

El riesgo se mide en términos de la probabilidad de que ocurra un evento y sus consecuencias negativas.

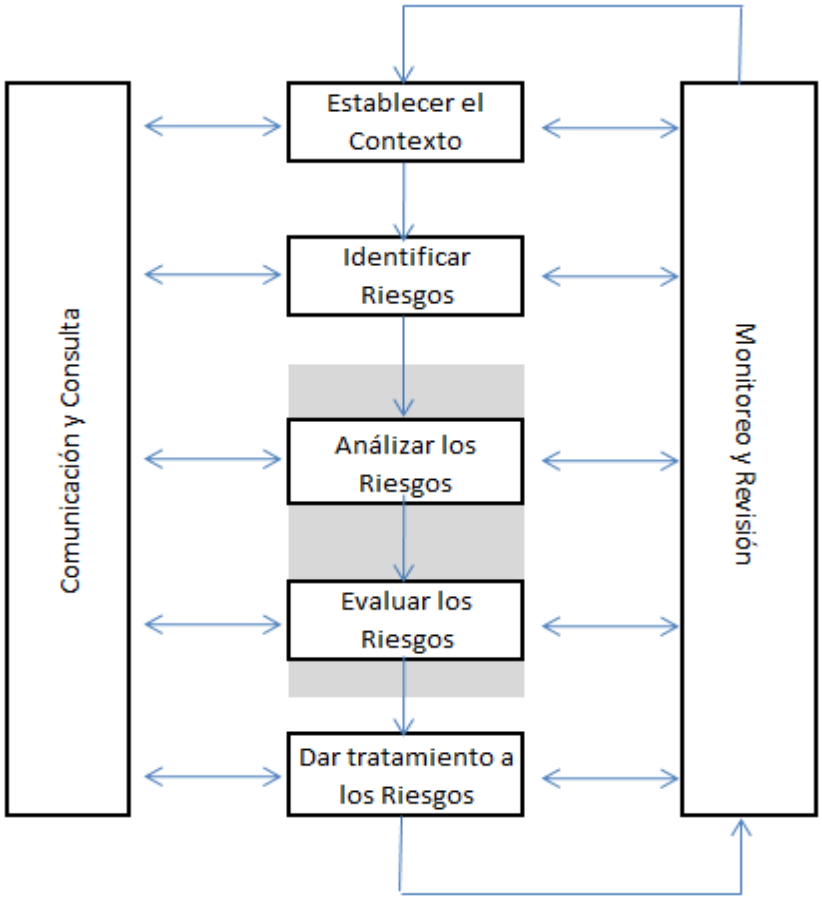
**Valoración de riesgos**

1. La valoración de riesgos es el proceso general de análisis de riesgos y evaluación basado en la probabilidad de que algo suceda y que tendrá un impacto negativo en el logro de los objetivos de la organización. Esto es el componente sombreado en el diagrama.

**Gestión de riesgos**

La gestión de riesgos es la cultura, procesos y estructuras que están dirigidas hacia el manejo efectivo de oportunidades potenciales y efectos adversos dentro del medio ambiente de la organización.

El proceso de gestión de riesgos se presenta en forma diagramática en el siguiente diagrama de flujo:




**Proceso de gestión de riesgos**

El proceso de gestión de riesgos es la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gerencia relacionados con el riesgo. Es un proceso continuo de identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de riesgos, de tal forma que se convierte en la base sobre la cual se administra la organización. El proceso involucra al Órgano de Gobierno, la Gerencia Ejecutiva y otro personal.

**Registro de riesgos**

Un registro de riesgos es un documento que presenta una lista de los riesgos más importantes que enfrenta la organización junto con la probabilidad e impacto de los eventos negativos que pueden ocurrir. El documento debe incluir detalles de los pasos que se han tomado o que se tomarán para reducir el impacto en caso de que el riesgo ocurra.

## Principios

1. El enfoque de una buena gestión de riesgos es la identificación y tratamiento de los riesgos organizacionales. El objetivo es agregar valor a todas las actividades de la organización.
2. El manejo de riesgos debe ser un proceso continuo y dinámico que fluye a lo largo de toda la estrategia de la organización y la implementación de esa estrategia.
3. Debe abordar metódicamente todos los riesgos relacionados con las actividades pasadas, presentes y, particularmente, las actividades futuras de la organización.

**LA FEDERACIÓN**

4. Una gestión de riesgos efectiva requiere una estructura de presentación de informes y revisión que asegure que los riesgos se identifican y valoran de manera efectiva; y que se cuenta con los controles y respuestas apropiadas. Esta estructura debe involucrar al Órgano de Gobierno y la Gerencia Ejecutiva. La Gerencia Ejecutiva debe asegurar que se cuente con un sistema efectivo para gestionar los riesgos. El Órgano de Gobierno toma el liderazgo en la revisión del registro de riesgos y asegura que la Gerencia Ejecutiva tenga planes adecuados en marcha para tratar los riesgos en donde los controles sean identificados como inadecuados.
5. En los casos en que opere una auditoría interna, su trabajo debe concentrarse en los riesgos significativos que hayan sido identificados, con el fin de proporcionar a la Gerencia y al Órgano de Gobierno valoraciones periódicas que aseguren que esos riesgos están siendo manejados adecuadamente.

**Principales riesgos**

Los principales riesgos que enfrentan la mayoría de las organizaciones son similares y pueden resumirse como sigue:

- Cambios en el medio ambiente político
- Cambios en la legislación
- Cambios en la dirección estratégica
- Ingresos reducidos
- Falta de sustentabilidad financiera
- Pérdida de la reputación
- Gobierno institucional poco efectivo
- Gerencia poco efectiva
- Personal y habilidades inadecuadas
- Fallas en la tecnología de información (hardware / software)
- Respuesta a incidentes de gran magnitud (terrorismo / inundación / incendio/ enfermedad).

**Implementación**

<u>Para las Asociaciones Miembros:</u>

6. Se alienta a las Asociaciones Miembros para que adopten un claro proceso de gestión de riesgos, describiendo los roles que deben adoptar el Órgano de Gobierno y la Gerencia Ejecutiva. El Órgano de Gobierno debe aprobar una política de gestión de riesgos.
7. Se alienta a las Asociaciones Miembros para que incluyan la gestión de riesgos dentro de su proceso de planificación estratégica.
8. Las Asociaciones deben documentar los riesgos principales que enfrenta la organización y asegurar que se cuenta con los controles para minimizar el impacto financiero de dichos riesgos. El Órgano de Gobierno debe aprobar anualmente la lista de los riesgos más importantes que enfrenta la organización. Se considera una buena práctica revisar el registro de riesgos en cada reunión del Órgano de Gobierno, como un asunto recurrente en la agenda. Esto debe incluir el seguimiento de acciones del año anterior que se hayan considerado en el registro de riesgos.
9. La Gerencia Ejecutiva debe promover un enfoque de riesgos sistemático y consistente, asegurando que los riesgos sean valorados y considerados como parte de la gerencia cotidiana de la organización.

**LA FEDERACIÓN**

10. En los casos en los que se cuente con un área de Auditoría Interna, ésta área debe utilizar los resultados de la valoración anual de riesgos para planificar su trabajo y proporcionar seguridad al Órgano de Gobierno en el sentido de que se cuenta con los controles necesarios para minimizar esos riesgos.

**Para el Secretariado:**

11. La o el Director General debe asegurarse de que se cuente con un registro completo de riesgos para el Secretariado. Este registro debe identificar los principales riesgos y los controles en operación para minimizar y monitorear esos riesgos.
12. Anualmente, la o el Director General debe presentar al Junta directiva de Gobierno los riesgos importantes más significativos que esté enfrentando la organización.
13. El Junta directiva de Gobierno revisará anualmente el registro de riesgos del Secretariado, incluyendo el seguimiento de acciones del año anterior que se hayan considerado en el registro de riesgos. A esto será después de una revisión detallada por parte la Dirección de Finanzas de IPPF y del Comité de Auditoría y Riesgo.
14. En caso de que las Asociaciones Miembros lo solicite, las Oficinas Regionales felicitarán la asistencia a las Asociaciones Miembros en el desarrollo de una sólida política de gestión de riesgos y procedimientos dentro de sus organizaciones.
15. La Gerencia Ejecutiva debe promover un enfoque de riesgos sistemático y consistente, asegurando que los riesgos sean valorados y considerados como parte de la gerencia cotidiana de la organización. También, deben asegurar que se cuenta con los controles necesarios para minimizar el impacto financiero de los riesgos.
16. La Auditoría Interna utilizará los resultados de la valoración anual de riesgos para planificar su trabajo y proporcionar seguridad al Comité de Auditoría de que se cuenta con los controles necesarios para minimizar esos riesgos.

*Adoptada por el Junta directiva de Gobierno en noviembre de 2007*

*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, junio de 2024*

Formula recomendaciones a la Junta Directiva sobre modalidades de financiamiento complementarias (por ejemplo, inversión de impacto, **etc.) basadas en las propuestas elaboradas y presentadas por la o el Director General. cuando sea necesario, esto podrá inc**

**Política 1.15**

## 1.15 GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

### Introducción

1. IPPF está comprometida a aumentar la seguridad y protección personal de sus voluntarios, personal, visitantes, contratistas y otros grupos de interés. Al adoptar buenas prácticas de gestión de riesgos de seguridad y protección (**GRSP**) nos esforzamos para minimizar riesgos. Como resultado, nuestro desempeño mejorará y las personas serán más capaces de contribuir al máximo de su potencial. Nuestros clientes tendrán un acceso más sostenible a los servicios de salud sexual y reproductiva. Al adoptar esta política, nosotros también buscamos garantizar que cumplimos con nuestro deber de cuidado, al hacer todo lo razonable y practicable para reducir el riesgo de daño a quienes trabajan para la Federación o que operan en su nombre. La implementación de esta política contribuye a cumplir con las mejores prácticas de gestión de riesgos.

2. **Definiciones**

Los peligros para la **seguridad** incluyen fenómenos que ocurren de manera natural (sequías, terremotos, epidemias, inundaciones, etc.), enfermedades y accidentes.

Las amenazas a la **protección** personal siempre tienen un origen humano. Incluyen actos peligrosos de violencia y criminalidad, incluido el terrorismo. Los incidentes de seguridad y protección personal pueden resultar en daños o lesiones para nuestra gente, pérdida o daño a nuestras propiedades o programas, y/o repercusiones negativas para la Federación en su conjunto, en términos de su reputación y las respuestas de los donantes.

El **deber de cuidado** se refiere a la obligación legal y moral de la organización para tomar todas las medidas posibles (hacer todo lo razonable y practicable) para reducir el riesgo de daño para quienes trabajan para la organización o que operan en su nombre.

La **gestión de riesgos de seguridad y protección** se define como un proceso dinámico que apoya en la evaluación del contexto en que operamos (*país, ciudad/poblado, clínica, ubicación de la oficina, habitación, unidad móvil).* Identifica el nivel de riesgo a partir de eventos indeseables potenciales de seguridad o protección personal para los grupos de interés (*voluntarios, personal, visitantes y contratistas*), activos y operaciones; y proporciona orientación sobre soluciones para reducir los riesgos asociados con tales eventos. No garantiza que las operaciones estén 'seguras o protegidas', pero asegura que los riesgos se minimicen a un nivel aceptable para cumplir con el deber de cuidado.

Se puede encontrar una mayor explicación de los términos usados en relación con esta política en el **Anexo A.**

### Valores de la seguridad y la protección personal

3. Los valores de la seguridad y la protección personal (ver **Anexo B**) son esenciales para empoderar a las personas asociadas con el trabajo de IPPF con una guía sobre cómo

reaccionar ante cualquier situación. Estos valores son el sustento de la política y sus planes asociados; y deben ser adoptados por todos los grupos de interés, pero especialmente aquellos responsables de establecer y mantener los sistemas gerenciales de seguridad y protección:

- Responsabilidad y rendición de cuentas para usted mismo y otras personas
- Derecho a decir no: primero la seguridad
- Acción local orientada a la toma de decisiones
- Necesidad de compartir información

**Principios rectores de seguridad y protección en IPPF**

4. Las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF se rigen por los siguientes principios en relación con la gestión de riesgos de seguridad y protección:

I. **Institucionalización:** La gestión de riesgos de seguridad y protección contribuye al proceso general de gestión. Al ser un proceso continuo y dinámico, transita a través de todos los procesos organizacionales. Ayuda a los tomadores de decisiones a tomar decisiones informadas, priorizar acciones y distinguir entre cursos alternativos de acción. Debe ser transparente e inclusiva. Por su propia naturaleza es dinámica, iterativa y receptiva al cambio. Conforme los eventos externos e internos ocurren, el contexto y los conocimientos cambian, el monitoreo y la revisión deben realizarse y los responsables del sistema deben dar seguimiento a los cambios en los niveles de riesgo asociados con las amenazas y peligros. De esta forma, los insumos constantes crearán resultados estables con un mínimo de incidentes.

II. **Deber de cuidado**: Los requerimientos del deber de cuidado deben tomar en cuenta a voluntarios, personal, contratistas y visitantes. Mientras que la relación legal entre estas personas y nuestra(s) organización(es) (la Federación/ Asociaciones Miembros) puede diferir, es importante que se consideren las obligaciones tanto morales como legales, ya que el daño a la reputación puede ocurrir sin importar el tipo de relación.

III. **Prioridad:** En situaciones extremas, la seguridad y protección de las personas es, en última instancia, una prioridad mayor que la protección de la propiedad/ vehículos/ activos, la preservación de programas o la expresión de los objetivos de incidencia política.

IV. **Responsabilidad:** Los órganos de gobierno son ultimadamente responsables de asegurar la gestión de riesgos de seguridad y protección. La responsabilidad de asegurar la seguridad y protección del personal y contratistas recae en la estructura de la línea gerencial. Sin embargo, todos los voluntarios, el personal, los contratistas y los visitantes deben también tomar en cuenta que ellos tienen responsabilidad por la seguridad y protección. Deben asignarse responsabilidades especiales a los Puntos Focales de Seguridad y Protección en toda la Federación para que gestionen los riesgos de manera permanente y para que respondan según y cuando sea requerido a incidentes y/o situaciones de manejo de crisis. Es necesario proporcionar una mayor y actualizada capacitación, así como apoyo permanente a dichos roles.

V. **Disciplina.** Es responsabilidad de todos los grupos de interés la adhesión y contribución a los Planes de Gestión de Riesgos de Seguridad y Protección; así como reportar fallas en la seguridad o falta de cumplimiento de las normas. La autoridad tomadora de decisiones debe ser respetada; y cuando tanto los planes de seguridad y protección como las directrices no sean respetados debe aplicarse acción disciplinaria.

**LA FEDERACIÓN**

VI. **Derecho a retirarse**: Independientemente de la gestión de riesgo implementada, cualquier voluntario, miembro del personal, contratista o visitante puede rehusarse a operar en un área insegura y puede retirarse, haciendo todo esfuerzo posible para informar a su supervisor. Esto demuestra que la seguridad es primero.

VII. **Conducta:** Las y los voluntarios, miembros del personal, contratistas y visitantes deben ser sensibles y respetuosos de la cultura local. Deben reflejar los valores de IPPF en sus interacciones absteniéndose de conductas coercitivas o explotadoras, incluida la trata de personas[12], esto es de particular importancia en contextos humanitarios complejos[13 y 14].

VIII. **Género:** Las personas en un mismo contexto pueden percibir riesgos de manera diferente o enfrentar diferentes grados de exposición a peligros de seguridad y amenazas a su protección con base en su género, orientación sexual e identidad de género. De esta forma, cada individuo puede estar expuesto a una misma situación con diferentes vulnerabilidades y responder de manera diferente a amenazas reales o percibidas. A pesar de que mujeres y hombres son iguales, las mujeres en su diversidad se ven afectadas de manera desproporcionada por algunas amenazas con exposición a violencia sexual y violencia basada en género, con frecuencia de alto riesgo. Es necesario, por lo tanto, poner en práctica medidas para reducir el riesgo y promover la resiliencia[15]. Como resultado, algunas veces deben tomarse medidas distintas para diferentes géneros, con el fin de manejar los riesgos a niveles aceptables. Las preocupaciones individuales acerca de la seguridad y la protección deben ser escuchadas y tomadas con seriedad. Toda la gestión de riesgos de IPPF debe verse a través de la perspectiva de género y ser considerada como parte de nuestras actividades de institucionalización del género.

IX. **Involucramiento con armas:** Bajo ninguna circunstancia, en el curso de sus obligaciones con IPPF, las y los voluntarios, miembros del personal, contratistas y visitantes deben llevar consigo armas o aceptar portarlas.

X. **Grupos armados y escoltas armados:** No debe permitirse personal armado en las instalaciones o vehículos de IPPF, excepto en situaciones de emergencia y/o cuando amenazas específicas que requieran ese tipo de respuesta sean explícitamente acordadas o impuestas (esto incluye el que miembros del personal de las agencias de orden de un país entren armados a las instalaciones de IPPF como parte de su rol y deberes). Las escoltas armadas no se considerarían como la forma más efectiva de mitigar riesgos, excepto en situaciones de emergencia en las que haya habido un deterioro repentino e inesperado en el entorno exterior.

**Sistema de Gestión de Riesgos de Seguridad y Protección**

5. El Sistema de Gestión de Riesgos de Seguridad y Protección de IPPF (**Anexo C**) es un proceso documentado en nuestros Planes de Gestión de Riesgos de Seguridad y Protección (GRSP). El Plan de GRSP demuestra la forma en que los riesgos de seguridad y protección están siendo gestionados. reconoce que muchas decisiones individuales continuaran tomándose de manera instintiva, pero que deben también guiarse por esta

[12] "La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación". Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. Asamblea General de la ONU, 200.
[13] Código de Conducta para el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y de ONG para el Socorro en Casos de Desastre; la Carta Humanitaria y los Estándares Mínimos en la Respuesta a Desastres; así como los Principios de Rendición de Cuentas de la Sociedad Internacional de Responsabilidad Humanitaria (HAP).
[14] Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000), también citado en https://www.amnesty.org/en/documents/pol30/4062/2016/es/
[15] Directrices para la Integración de la Violencia Basada en Género en la Acción Humanitaria, Comité Permanente Inter-Agencias, Grupo Temático Mundial de Protección, 2015.

política y nuestros valores respecto a la protección. Como una organización que aprende, IPPF desea intentar anticiparse a eventos negativos de manera sistemática, así como ser más resiliente en su gestión cuando ocurran.

6. A través de la gestión de riesgos de seguridad y protección, nuestro propósito es reducir la probabilidad de que ocurran incidentes; pero cuando lo hagan, reducir su impacto. De esta forma minimizaremos el riesgo de peligros para la seguridad y amenazas para la protección. Al captar lecciones derivadas de eventos negativos es entonces posible tomar acciones para evitarlas en el futuro. Las Asociaciones Miembros y el Secretariado deben desarrollar tales sistemas de GRSP documentados, con el fin de cumplir con los requerimientos del deber de cuidado. Para muchos donantes, su financiamiento también requiere que tales sistemas sean evidenciados como prerrequisito para elegibilidad, lo cual es particularmente cierto para financiamientos dirigidos a contextos humanitarios.

## Implementación de políticas

7. Cada oficina del Secretariado y Asociación Miembro de IPPF:

i. Adoptará un proceso de gestión de riesgos y protección, documentado en una plantilla estándar, con una descripción de los roles del Junta directiva de Gobierno, Alta Gerencia y otro personal responsable de gestionar los riesgos para la seguridad y la protección descritos. Se identificarán los roles de Puntos Focales de Seguridad y Protección, mismos que serán capacitados adecuadamente.

ii. Producirá un Plan de GRSP y un registro independiente de riesgos de seguridad y protección que se actualizarán con regularidad. Deben emprenderse evaluaciones exhaustivas de riesgos. Los eventos considerados como posibles riesgos importantes serán revisados a través de un análisis de vulnerabilidad para comprender cómo y por qué las Asociaciones Miembros / el Secretariado y sus voluntarios, personal, contratistas, visitantes y otros grupos de interés están expuestos a estas amenazas a su protección y peligros de seguridad. La evaluación de vulnerabilidad servirá de base para identificar medidas de respuesta que deben tratar de hacer todo lo que sea posible para minimizar riesgos y, de esa manera, cumplir con el deber de cuidado. Al determinar una forma apropiada de mitigación de riegos, debe considerarse la mezcla de las tres estrategias de protección (ver el **Glosario en el Anexo A**).

iii. Documentar las medidas de control de riesgos asociadas con los eventos clave y asignar prioridad a las acciones inmediatas de gestión a ser implementadas, junto con controles a largo plazo que serán desarrollados. Los controles pueden incluir procedimientos estándar de operación y planes de contingencia para ayudar a mitigar y controlar los riesgos. El Órgano de Gobierno debe aprobar anualmente los niveles de riesgo residual que enfrenta la organización y su gente con respecto a los eventos importantes que hayan sido anticipados. Se considera una buena práctica que en cada reunión del Órgano de Gobierno se revise el registro de riesgos de seguridad y protección como un punto recurrente de la agenda. Esto debe incluir el seguimiento de las acciones.

iv. Procurar que la gestión de riesgos de seguridad y protección se institucionalice en todos los aspectos de la gerencia, incluidos los recursos humanos, la planificación del programa y la presupuestación; y que el monitoreo y revisión se lleven a cabo con regularidad para asegurar la pertinencia, idoneidad y efectividad.

v. Propiciar que la cultura organizacional estimule y facilite un ambiente en donde los valores de seguridad y protección sean respetados y que tenga lugar el aprendizaje a partir de eventos relacionados con estos temas.

**LA FEDERACIÓN**

vi. Proporcionar información adecuada y suficiente, instrucción, capacitación e instalaciones con el fin de asegurar la conciencia y competencia para cumplir con las responsabilidades de seguridad y protección, tomando en cuenta las necesidades adicionales de quienes operan en tareas de respuesta humanitaria o de emergencia en entornos en conflicto.

8. El Secretariado de IPPF usará todo mecanismo disponible en la Federación para monitorear periódica y consistentemente la implementación revisión del enunciado de esta política. El Secretariado asignará prioridad al apoyo a Asociaciones Miembros cuya evaluación haya indicado que tienen los más altos riesgos de seguridad y protección, con el fin de que cumplan con los requerimientos del deber de cuidado. El Secretariado pondrá a disponibilidad las mejores prácticas a través de plantillas y juegos de herramientas diseñados a la medida para los contextos dentro de los cuales opera IPPF. La implementación de este enunciado debe contar con los recursos adecuados y el apoyo del Secretariado.

**LA FEDERACIÓN**

**Anexo A**

**Glosario de términos**

**Deber de cuidado (o deber de diligencia):** Obligación legal y moral de la organización para tomar todas las medidas posibles (hacer todo lo que sea razonable y practicable) para reducir el riesgo de daño para quienes trabajan para la organización o que operan en su nombre.

**Riesgo:** Efecto de la incertidumbre respecto a objetivos (definición general). En términos de la gestión de riesgos de seguridad y protección, se considera el riesgo como la forma en que un evento, ya sea un peligro para la seguridad o amenaza para la protección, podría afectar a la organización, sus voluntarios, personal, contratistas, visitantes, activos, reputación o programas. Usualmente, el efecto se considera como un resultado negativo y la intención de la gestión de riesgos de seguridad y protección es minimizarlo.

**Riesgo residual:** El riesgo que permanece después de la intervención para reducirlo.

**Tratamiento del riesgo:** Todos los procesos para modificar los niveles iniciales de riesgo identificados en relación con amenazas y peligros. El tratamiento del riesgo también se conoce como mitigación o reducción del riesgo.

**Estrategias de seguridad:** Enfoques genéricos para reducir el riesgo a partir de amenazas identificadas a la seguridad y protección. Típicamente se consideran tres tipos: aceptación, disuasión y protección.

- **Aceptación:** Construcción de un ambiente operativo seguro a través del consentimiento, aprobación y cooperación de individuos, comunidades y autoridades locales.
- **Disuasión:** Reducción del riesgo mediante la contención de la amenaza con una contra amenaza (ej., protección armada, una contra amenaza comunicada, apoyo diplomático/político, suspensión temporal).
- **Protección:** Reducción del riesgo, pero no de la amenaza, mediante la reducción de la vulnerabilidad de la organización (ej., bardas, vigilantes, muros).

**Amenaza:** Cualquier evento relacionado con la protección que puede afectar negativamente a una organización, su personal, activos, reputación o programa y que existe en el contexto donde ustedes operan. Puede también considerarse como un acto potencial o elemento físico que puede resultar en daño o lesiones para el personal; pérdida o daño a la propiedad, o bien un resultado negativo para la organización. La fuente de amenazas a la seguridad es una persona que usualmente tiene una intención negativa hacia las víctimas potenciales y las amenazas incluyen actos de violencia o criminalidad.

**Peligro:** cualquier evento de seguridad que puede afectar negativamente a una organización, su personal, activos, reputación o programa y que existe en el contexto en que ustedes operan. Los peligros para la seguridad incluyen fenómenos que ocurren de manera natural, enfermedades y accidentes.

**Vulnerabilidad:** La exposición de la organización a una amenaza o peligro. variará dependiendo de la naturaleza de la organización, la forma en que opera, qué programas emprende, su personal y su capacidad para gestionar riesgos.

**LA FEDERACIÓN**

**Anexo B**

## Valores de seguridad y protección de IPPF

### Responsabilidad y rendición de cuentas para usted mismo y para otras personas

Su recurso primario para la gestión de riesgos de seguridad y protección es usted misma/o. **Usted es responsable de gestionar los riesgos y asegurarse de que se mantengan a un nivel aceptable.** IPPF le apoyará, respaldará y equipará con el fin de que usted pueda hacerlo. Más allá de esto, toda persona tiene una clara responsabilidad por sí misma y por la Federación en su conjunto. Necesitamos ser mutuamente responsables. También, es posible que debamos actuar para intervenir en una situación, sin importar qué tan difícil o complicada sea, para evitar que las amenazas y peligros ocurran.

### Derecho a decir no: primero la seguridad

Todas y todos los voluntarios, miembros del personal, contratistas y visitantes tienen **derecho a retirarse** de una situación o evento riesgoso si consideraran que los riesgos son inaceptables, o si experimentan temor. Nos aseguraremos de que aquellas personas expuestas a rasgos puedan tomar **una decisión informada** acerca del nivel de riesgo al que están siendo expuestas. IPPF valora a su gente por encima de sus programas y activos. ¡Primero la seguridad!

### Acción local para orientar la toma de decisiones

Reconocemos que **quienes están más cerca de una situación de seguridad y protección podrán usualmente identificar la mejor solución y confiamos que nuestra gente lo hará.** La gestión de riesgos necesita **respuestas oportunas y centradas en la acción**. IPPF empoderará a nuestra gente para que actúe de manera rápida y responsable. Nadie será castigado por tomar una acción inmediata cuando no hacerlo pareciera un curso de acción de mayor riesgo. Nuestros sistemas y procesos asegurarán que la información de importancia crítica sea obtenida y analizada. La decisión local tomará en cuenta los diferentes riesgos que las y los voluntarios, miembros del personal, contratistas y visitantes que no viven dentro de esa comunidad pueden enfrentar.

### Necesidad de compartir información

Todas y todos los voluntarios, miembros del personal, contratistas y visitantes tienen **obligación de compartir información relacionada con la seguridad y protección**. IPPF promueve esa apertura porque permite oportunidades de aprendizaje tanto a partir de eventos que ocurren, como de informes de incidentes 'a punto de ocurrir'.

**LA FEDERACIÓN**

**Anexo C**

**Componentes del Sistema de Gestión de Riesgos de Seguridad y Protección**

| **Componente** | **Propósito** | **Responsabilidad de** |
|---|---|---|
| **Política de seguridad y protección** | Política de IPPF en relación con la seguridad y la protección. Las Asociaciones Miembros pueden adoptarla o adaptarla a una versión aplicable a su contexto local. | Junta directiva de Gobierno / Órgano de Gobierno de la Asociación Miembro |
| **Registro global de riesgos de seguridad y protección:**<br>• **Diagnóstico de riesgos**<br>• **Análisis de vulnerabilidad**<br>• **Estrategias de seguridad** | Diagnóstico de riesgos de peligros para la seguridad y amenazas para la protección. Alimenta al Registro general de riesgos para la organización. | Director(a) General/ Directora o Director Ejecutivo de la Asociación Miembro<br><br>Registro general de riesgos aprobado por el Junta directiva de Gobierno / Órgano de Gobierno de la Asociación Miembro |
| **Plan de de Gestión de Riesgos de Seguridad y Protección; incluye**<br>- **registros locales para diferentes territorios y unidades de negocios**<br>- **Bitácoras de incidentes** | La documentación de gestión de riesgos incluye la misión, mandato, análisis de contexto y situacional, diagnósticos de riesgo, registro de riesgos, documentación sobre el tratamiento de riesgos (tanto acciones gerenciales inmediatas, como procedimientos operativos estándar y planes de contingencia), reportes y bitácoras de incidentes, así como la documentación de soporte. | Alta Gerencia / Punto Focal de Seguridad y Protección |
| **Capacitación en temas de seguridad y protección** | Capacitación dirigida a las y los voluntarios, miembros del personal, contratistas y visitantes según sea aplicable. | Alta Gerencia / Punto Focal de Seguridad y Protección |

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2016*

**LA FEDERACIÓN**

**Política 1.16**

## 1.16 CÓDIGO DE CONDUCTA

### Introducción

1. La Federación está comprometida con un marco de derechos humanos que prohíbe cualquier discriminación, exclusión o restricción por motivos de edad, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, raza, origen étnico o nacional, religión o creencia, estado conyugal, condición de embarazo o de paternidad, salud en discapacidad, o cualquier otra condición.[16]
2. IPPF reconoce que el derecho a vivir libre de abuso, explotación y acoso está consagrado en la ley internacional de los derechos humanos, en los siguientes organismos y convenciones , "https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx" \h , ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD[17]. IPPF también reconoce que el acoso y el abuso sexual físico son formas de violencia basada en género.
3. De conformidad con su visión y valores, IPPF se compromete a mantener el más alto grado de conducta ética entre todos sus voluntarios, consejeros y personal[18]. Para ayudar a aumentar la comprensión del tema, este Código de Conducta detalla las expectativas de IPPF en cuanto a todas las personas involucradas en el trabajo de IPPF.
4. Este Código de Conducta tiene como objetivo establecer los principios y valores rectores aplicables a todos los elementos de IPPF (su Secretariado, las Asociaciones Miembros, los miembros del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Finanzas y Auditoría, los Comités Ejecutivos Regionales y los órganos de gobierno de las Asociaciones Miembros). Estos principios rectores y valores deben implementarse a través de las políticas y procedimientos regionales y locales pertinentes.

### Propósito y alcance

5. IPPF adopta este Código de Conducta como parte de su compromiso de proporcionar el mejor entorno posible para quienes prestan servicios de IPPF y para quienes se involucran con los servicios y actividades de IPPF.
6. IPPF reconoce la necesidad de proporcionar un entorno capaz de abordar la dinámica de poder desigual inherente al trabajo.
7. El propósito de este Código de Conducta es propiciar una mayor responsabilidad individual al proporcionar una guía clara sobre lo que se espera de las y los voluntarios, consejeros y personal de IPPF, mientras se encuentran en las instalaciones de la organización, asisten a funciones organizativas o realizan actividades relacionadas con IPPF.

[16] Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión

[17] ICERD: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, ICCPR: Convenio Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, ICESCR: Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CEDAW: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres, CAT: Comité contra la Tortura, CRC: Convención sobre los Derechos del Niño, CRPD: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

[18] Personal se refiere a todo el personal remunerado: personal permanente, por tiempo definido y temporal; incluye empleados, trabajadores de agencia, consultores, becarios y contratistas.

**LA FEDERACIÓN**

8. Si bien reconoce que las leyes y culturas locales pueden diferir de un país a otro, IPPF es una organización internacional no gubernamental y, por lo tanto, el Código de Conducta se basa en los estándares internacionales y de derechos humanos. Se espera que las y los voluntarios, consejeros y el personal de IPPF respeten las leyes locales donde sea que operen, excepto cuando el Código de Conducta sea más estricto, en cuyo caso se deberá aplicar el Código.
9. La política establece los compromisos asumidos por IPPF y se aplica a la totalidad de las y los voluntarios, consejeros y personal del Secretariado de IPPF, sus Asociaciones Miembros y socios colaboradores, incluidos los miembros del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Finanzas y Auditoría, los Comités Ejecutivos Regionales y los órganos directivos de las Asociaciones Miembros, así como sus socios colaboradores y otros socios, contratistas y proveedores.

**Misión y valores**

10. IPPF trabaja para garantizar que las personas tengan la libertad de tomar decisiones sobre su sexualidad y bienestar, en un mundo sin discriminación. IPPF dirige un movimiento de la sociedad civil de propiedad local, conectado globalmente, que proporciona y propicia servicios y defiende la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas, especialmente para las poblaciones insuficientemente atendidas. IPPF actúa de esta forma basándose en sus valores fundamentales de inclusión social, diversidad, pasión, voluntariado y responsabilidad. El Código de Conducta de IPPF está estructurado para tener en cuenta nuestra visión, misión y valores.

**Estándares del Código de Conducta**

Se pide a los voluntarios, consejeros y personal de IPPF:

11. Mantener la integridad y la reputación de IPPF asegurando que su conducta profesional y personal sea consistente con los valores y estándares de IPPF

i. tratar a todas las personas con respeto y dignidad;

ii. cuando trabajen en un contexto internacional o viajen internacionalmente en nombre de IPPF, respetar todas las leyes locales y ser sensibles a las costumbres locales;

iii. asegurarse de que la conducta individual no resulte en que IPPF quede desprestigiada y que no afecte ni socave la capacidad de asumir el rol para el cual se involucró;

iv. no trabajar bajo la influencia del alcohol o usar, o estar en posesión de sustancias ilegales en las oficinas o alojamientos propiedad de IPPF.

12. No participar en conductas abusivas o explotadoras

v. no participar en actividades sexuales con menores de edad (personas menores de 18 años). Tener una percepción equivocada de la edad de una o un menor no es una defensa.[19]

[19] Esta prohibición no aplica para voluntarios jóvenes de IPPF que estén en una relación consensual entre sí y tengan menos de 18 años pero que estén sobre la edad aplicable de mayoría o consentimiento.

vi. no participar en ninguna relación sexual, con beneficiarios de asistencia, ya que se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales;

vii. no participar en ninguna actividad de explotación con menores de edad o adultos vulnerables, incluidas las actividades comerciales, como el trabajo infantil o la trata de personas;

viii. no asaltar físicamente a una o un menor o persona adulta vulnerable;

ix. no abusar emocional o psicológicamente de una o un menor o persona adulta vulnerable.

13. Garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de todas y todos los voluntarios, consejeros, personal y comunidades de IPPF

x. cumplir con todos los requisitos legales y organizativos de salud y seguridad vigentes en el centro de trabajo;

xi. cumplir con las directrices de seguridad locales e informar proactivamente a la gerencia sobre cualquier cambio necesario a dichas directrices;

xii. comportarse de manera tal que se evite cualquier riesgo innecesario para la seguridad, la salud y el bienestar propios y de los demás, incluidas las organizaciones colaboradoras y las comunidades con las que trabaja IPPF;

xiii. actuar responsablemente con las cuentas de medios sociales y, cuando se utilicen fotografías obtenidas durante el trabajo de IPPF, obtener siempre un consentimiento informado y preservar la privacidad y la dignidad de todas las personas, asegurándose de que no estén expuestas a algún riesgo por el uso de su imagen.[20]

14. Evitar comportarse de manera que tenga el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para esa persona

xiv. tener un comportamiento respetuoso y considerado hacia las demás personas, especialmente en el entorno laboral;

xv. no participar en relaciones sexuales con personas que funjan como voluntarias, consejeras o con el personal, que esté en línea directa de supervisión;

xvi. tan pronto como surja un conflicto de intereses potencial, informar al supervisor o al Departamento de Recursos Humanos que se encuentra en una relación con una o un voluntario, consejero, miembro del personal (donde no haya una línea directa de supervisión). Mientras las relaciones se lleven a cabo de manera adecuada, dichas divulgaciones serán tratadas de manera confidencial;[21]

xvii. no comportarse de manera tal que indique que favores sexuales pueden ser la base para progresar en relación con el trabajo, o una forma de evitar un detrimento relacionado con el trabajo;

xviii. no ser inapropiadamente afecto a tocar a otras personas o insinuante o sexualmente explícito en el centro de trabajo;

xix. no utilizar lenguaje ofensivo o menospreciar o humillar a otras personas que funjan como voluntarias, consejeras, personal o beneficiarias;

[20] Para lo cual debe haber un formulario de IPPF para consentimiento firmado. Consulte la Política de Medios y las directrices para mayores detalles.

[21] Las decisiones referentes al trabajo no deben tomarse con base en esa relación. Esto puede incluir a personal que comparte la responsabilidad de aprobar los mismos rubros presupuestales; o que está involucrado en la toma de decisiones conjunta relacionada con la dotación de recursos o temas programáticos; o que están llevando a cabo o actuando como tomadores de decisiones para procesos de investigación interna.

xx. no victimizar a personas que funjan como voluntarias, consejeras, personal o beneficiarias por decir lo que piensan o por presentar quejas;

xxi. no abusar de su posición de poder;

xxii. cumplir con las expectativas de comportamiento en el centro de trabajo según lo establecido en la política de Respeto en el Trabajo.

15. Hacerse responsable del uso de la información, los activos y los recursos a los que tienen acceso por trabajar con IPPF en cualquier nivel de responsabilidad

xxiii. ser responsable por todo el dinero y las propiedades de IPPF que se les hayan entregado en resguardo y garantizar que los activos y recursos de IPPF se utilicen de manera responsable;

xxiv. no utilizar el equipo, el software o el correo electrónico, ni las plataformas de redes sociales de IPPF para participar en actividades que sean ilegales según las leyes locales o internacionales o que fomenten conductas que podrían constituir un delito. Esto incluye cualquier material que intimide o acose a cualquier grupo definido en referencia a las características establecidas en el primer párrafo de este Código de Conducta.

xxv. no utilizar el equipo de informática de IPPF para ver, descargar, crear, distribuir o guardar en cualquier formato material inapropiado o abusivo que incluya, entre otros, pornografía o descripciones de abuso infantil.

16. Cumplir con sus deberes y conducir su vida privada de una manera que evite conflictos de intereses

xxvi. declarar cualquier interés financiero, personal en asuntos de negocios oficiales que puedan afectar el trabajo de IPPF. Para evitar dudas, un "interés personal" es cualquier tipo de interés que pueda causar que una persona razonable se preocupe de que la toma de decisiones de un individuo pueda verse influida por ese interés. Tal interés puede incluir los intereses financieros o de otro tipo del cónyuge, pareja o cohabitante, padres, abuelos, hermanos, hijos, nietos, parientes políticos u otra persona allegada de cuyo interés la persona tenga conocimiento;

xxvii. no participar en la concesión de beneficios, contratos de bienes o servicios, empleo o promoción dentro de IPPF, para ninguna persona con la que se tenga una relación financiera, personal, familiar, o relación íntima, o en cualquier otra circunstancia que pueda causar que una persona razonable se preocupe de que la toma de decisiones de la persona pueda verse influida por cualquier situación financiera o personal;

xxviii. hacer una declaración y apegarse a la Política de Conflicto de Intereses con respecto a ser nominada o nominado como posible candidato u otro rol oficial para cualquier partido político;

xxix. no aceptar obsequios significativos ni ninguna remuneración de gobiernos, comunidades, individuos con los que trabaje IPPF, donantes, proveedores y otras personas, que se hayan ofrecido como resultado de trabajar con IPPF en cualquier nivel de responsabilidad.

**Mantener la confidencialidad**

Ejercer el debido cuidado en todos los asuntos oficiales y no divulgar ninguna información confidencial relacionada con colegas, asuntos relacionados con el trabajo o cualquier información sensible, a menos que se le requiera legalmente

para hacerlo. Adherirse a los principios establecidos en la Política de Confidencialidad y Compartición de Información.

**Quejas e Informes**

17. Las personas que funjan como voluntarias, consejeras y el personal de IPPF tienen la obligación de llevar a la atención de la o el supervisor correspondiente cualquier incidente, abuso o preocupación potencial que hayan presenciado, se hayan enterado o sospechado, que parezca violar las normas contenidas en este Código, a menos que ellas sean las receptoras de algún comportamiento como los descritos en el párrafo 14 anterior, o que hayan sido informadas de manera confidencial de tal comportamiento por una o más receptoras.
18. El personal de IPPF que informe sobre sus preocupaciones al respecto está protegido como denunciante según la Política de Planteamiento de una Preocupación.
19. Si la persona que funja como voluntaria, consejera o como miembro del personal no se siente cómoda informando a la persona que le supervise, puede usar IPPF SafeReport, el servicio externo de notificación de incidentes de IPPF.
20. Las y los supervisores que reciben informes o notificaciones sobre alguna preocupación, aparte de los informes confidenciales presentados por una persona receptora de comportamiento como el que se describe en el párrafo 14 anterior, están obligados a remitir el informe de inmediato al mecanismo de notificación de incidentes correspondiente. Los supervisores que sean informados de manera confidencial por una persona que haya sido objeto de un comportamiento como el que se describe en el párrafo 14 anterior, deben buscar, cuando sea apropiado, persuadir a la persona que ha recibido ese comportamiento para que lo reporte a IPPF.

**Aplicación del Código**

21. El nivel gerencial correspondiente del Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros tiene la responsabilidad de garantizar que todo el personal comprenda y cumpla este Código de Conducta.
22. El Código de Conducta forma parte de todos los contratos de empleo. Las infracciones al Código de Conducta por parte del personal son motivo de acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido.
23. Este Código de conducta también se aplica a las y los consejeros, voluntarios, socios, contratistas y proveedores, como se establece en el párrafo 9 anterior. El incumplimiento del Código de Conducta puede resultar en la terminación de los contratos o roles de consejero y voluntario.
24. La falla de una Asociación Miembro para implementar y monitorear la implementación de este Código de Conducta dará lugar a la sección 7 del Acta y Reglamento de IPPF relativa a la suspensión y expulsión de las Asociaciones Miembros y Miembros del Junta directiva de Gobierno.
25. La falla de una organización asociada para implementar y monitorear la implementación de este Código de Conducta puede resultar en la terminación del contrato.

***Políticas relacionadas***

**LA FEDERACIÓN**

- Política de Quejas y Compartición de Información
- Política de Fraude
- Política de Protección (Niñez y Adultos Vulnerables)
- Política de Respeto en el Trabajo
- Política de Igualdad de Género
- Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión

---

Al aceptar mi puesto en IPPF, me comprometo a cumplir con mis obligaciones y regular mi conducta de conformidad con los requerimientos de este Código.

Nombre: Rol:

Firma: Fecha:

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, noviembre de 2018.*
*Última modificación por el Consejo de Gobierno, mayo de 2019.*

Formula recomendaciones a la Junta Directiva sobre modalidades de financiamiento complementarias (por ejemplo, inversión de impacto, **etc.) basadas en las propuestas elaboradas y presentadas por la o el Director General. cuando sea necesario, esto podrá inc**

**Política 1.17**

## 1.17 PROTECCIÓN (NIÑEZ Y ADULTOS VULNERABLES)

### Introducción

1. IPPF cree que todas las personas con las que entramos en contacto tienen derecho a estar protegidas de toda forma de daño, abuso, abandono y explotación, independientemente de su edad, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, raza, origen étnico o nacional, religión o creencia, estado conyugal, estado de embarazo o paternidad, salud en discapacidad, o cualquier otra condición personal análoga. IPPF no tolerará el abuso o la explotación por parte de voluntarios, consejeros, personal[22] o cualquier persona asociada con IPPF.

2. IPPF reconoce que el derecho a vivir libre de abuso, explotación y acoso está consagrado en la ley internacional de los derechos humanos, en los siguientes organismos y convenciones ICERD, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD[23]. Además, IPPF reconoce que la explotación y abuso sexual son una forma de violencia basada en género.

3. El compromiso de IPPF de garantizar los derechos sexuales para todas las personas incluye un compromiso con la libertad y la protección contra daños. El enfoque en la juventud se encuentra en el centro del trabajo de IPPF.

4. IPPF cree que la creación de un ambiente seguro para todas las personas menores de edad, jóvenes y personas adultas vulnerables requiere de la cooperación de las y los voluntarios, consejeros y personal. Es responsabilidad de todos plantear cualquier preocupación relativa a la protección que tengan o de la que se les haya informado.

5. IPPF se compromete a abordar la protección a través de su trabajo, mediante la prevención, los informes y la respuesta.

6. Esta política de Protección tiene como objetivo establecer los principios y valores rectores aplicables a todos los elementos de IPPF (el Secretariado, las Asociaciones Miembros, las y los miembros del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Finanzas y Auditoría y los Comités Ejecutivos Regionales, así como los órganos rectores de las Asociaciones Miembros). Estos principios y valores deben implementarse a través de las políticas y procedimientos regionales y locales pertinentes.

### Propósito y alcance

[22] "Personal" se refiere a todo el personal remunerado: personal permanente, por tiempo definido y temporal; incluye empleados, trabajadores de agencia, consultores, becarios y contratistas.
[23] ICERD: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, ICCPR: Convenio Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, ICESCR: Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CEDAW: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres, CAT: Comité contra la Tortura, CRC: Convención sobre los Derechos del Niño, CRPD: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

**LA FEDERACIÓN**

El propósito de esta política es proteger a las y los menores de edad y personas adultas vulnerables de los abusos y la explotación que pueden ser causados por el contacto con IPPF a través de:

i. La conducta de voluntarios, consejeros, personal del Secretariado y de las Asociaciones Miembros, socios colaboradores, otros socios y cualquier persona asociada con IPPF;
ii. El diseño e implementación de los programas y actividades de IPPF.

7. La política establece los compromisos asumidos por IPPF y se aplica en su totalidad a las y los voluntarios, consejeros y personal del Secretariado de IPPF, sus Asociaciones Miembros y socios colaboradores, incluidos los miembros del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Finanzas y Auditoría y los Comités Ejecutivos Regionales, los órganos de gobierno de las Asociaciones Miembros y colaboradores y otros socios.

8. Esta política no cubre:
   i. • Intimidación o acoso, incluido el acoso sexual, en el lugar de trabajo, ya que esto se aborda a través de la Política de Respeto en el Trabajo de IPPF y los procedimientos asociados;
   ii. • Preocupaciones por la protección en la comunidad en general no causadas por IPPF o cualquier persona asociada con IPPF.

9. Cuando se trate de una o un voluntario mayor de 18 años y menor de 25 años, que no tenga vulnerabilidades adicionales, la o el Jefe de Protección tomará una decisión en consulta con la o el voluntario, para determinar si la preocupación se abordaría mejor con la Política de Protección y los procedimientos pertinentes de protección o bajo la Política de Respeto en el Trabajo y procedimientos pertinentes.

10. IPPF solo se relacionará con otras organizaciones que entren en contacto con menores de edad y personas adultas vulnerables si están de acuerdo con los estándares y principios de la Política y los procedimientos de Protección de IPPF. El compromiso de IPPF con esas organizaciones puede darse por terminado si se hace evidente que tales estándares y principios no se están respetando.

**Definición**

11. En esta política, protección se refiere a los compromisos de IPPF para proteger a las y los menores de edad y personas adultas vulnerables de los daños que pudieran surgir al entrar en contacto con IPPF.

12. Esta política también se aplica a las personas beneficiarias de IPPF.[24] IPPF reconoce que las personas beneficiarias pueden estar expuestas al abuso de autoridad y, como tales, pueden considerarse vulnerables en relación con sus tratos con IPPF. Este reconocimiento no implica que en general se considere a las personas beneficiarias como vulnerables y solamente pretende garantizar que IPPF cumpla con sus deberes de protección de manera integral.

13. Los términos "víctima" y "sobreviviente" como se usan en esta política se refieren a personas que pueden haber sido objeto de abuso o explotación. El uso de estos términos no indica que una persona sospechosa de haber estado involucrada en ese abuso o explotación sea considerada culpable. En el glosario que se incluye a

[24] Una persona beneficiaria de IPPF es alguien que recibe un servicio de IPPF o participa en actividades de IPPF.

continuación se proporcionan otras definiciones relacionadas con la protección.

**Principios rectores**

14. *Empoderamiento* – las decisiones serán lideradas por las personas sobrevivientes (víctimas) en tanto se basarán, siempre que sea posible, en el consentimiento informado de las y los sobrevivientes adultos (víctimas),[25] y respetarán las opiniones de las y los sobrevivientes (víctimas) que sean menores de edad o personas adultas que no puedan dar su consentimiento informado. IPPF se esforzará por garantizar que todas sus comunicaciones ocurran en un lenguaje y formato apropiados.

15. *Prevención* – es mejor tomar medidas antes de que ocurra el daño. IPPF reconoce el papel clave que tiene la prevención en la protección y se asegurará de que se desarrolle y se proporcionen servicios seguros que mantengan a las personas a salvo del abuso y la explotación. Esto incluye analizar bajo el criterio de protección las comunicaciones promocionales y las actividades de recaudación de fondos, así como proporcionar capacitación y apoyo para reconocer el abuso.

16. *Protección* – El comportamiento abusivo nunca es aceptado en ningún entorno. El Secretariado de IPPF, las Asociaciones Miembros, las y los socios colaboradores y otros socios proporcionarán servicios de manera que no disminuyan sus responsabilidades de protección. IPPF tendrá canales claros para permitir la presentación de informes de manera confidencial y anónima (si es necesario). IPPF responderá adecuadamente a las preocupaciones de protección y proporcionará apoyo y representación a los sobrevivientes (víctimas).

17. *Asociación* – IPPF ofrece sus servicios a través de Asociaciones Miembros de propiedad local y socios colaboradores; y reconoce que las comunidades locales tienen un papel que desempeñar en la prevención, detección y denuncia de negligencia y abuso. Con el ánimo de garantizar la competencia en materia de protección en toda la Federación, IPPF supervisará que tanto las Asociaciones Miembros, como las y los socios colaboradores y otros socios se adhieran a los estándares de protección; y es posible que deba intervenir en caso de que estos estándares caigan por debajo de un nivel aceptable.

18. *Proporcionalidad* – IPPF reconoce que la vida no está exenta de riesgos. IPPF apoyará las actividades de sus Asociaciones Miembros, socios colaboradores y otros socios que identifiquen riesgos y los mitiguen, pero que no sean excesivamente adversos al riesgo. IPPF se asegurará de que sus respuestas sean proporcionales a las circunstancias de cualquier incidente y los deseos de la persona sobreviviente (víctima).

19. *Responsabilidad* – IPPF actuará con integridad, seguirá el debido proceso y será transparente y responsable en relación con sus actividades de protección. IPPF incluirá datos de protección anónimos en su informe anual. IPPF reconoce que, si bien todo el personal tiene responsabilidad de la protección, el Junta directiva de Gobierno y la o el Director General son responsables en última instancia de

[25] IPPF entiende que los derechos y las protecciones garantizadas a las personas menores de 18 años, en virtud del derecho internacional y nacional, a veces difieren de los derechos de las personas adultas. Estas diferencias se relacionan con todos los aspectos de los derechos humanos, pero requieren enfoques particulares con respecto a los derechos sexuales. IPPF parte de la premisa de que las personas menores de 18 años son titulares de derechos y que, en diferentes puntos dentro del espectro de la infancia, la niñez y la adolescencia, ciertos derechos y protecciones tendrán mayor o menor relevancia.

garantizar que exista una cultura de protección en IPPF.

**Implementación**

20. Será responsabilidad del Junta directiva de Gobierno, la o el Director General, Comités Ejecutivos Regionales, las y los Directores Regionales y de las Juntas Directivas y Directores Ejecutivos de las Asociaciones Miembros garantizar que las políticas que cumplan con los estándares mínimos mencionados anteriormente estén en funcionamiento y que se implementen, monitoreen y se revisen en consecuencia. El Secretariado desarrollará y mantendrá actualizado el servicio seguro de notificación de incidentes *IPPF SafeReport* con una guía detallada que incluya el Procedimiento de Notificación de Incidentes de Protección.

21. El Secretariado de IPPF, incluidos los equipos de Protección, Género y Juventud, estará disponible para asesorar y apoyar este trabajo.

22. Las Asociaciones Miembros de IPPF, las y los socios colaboradores y el Secretariado:

    i. Estarán conscientes de sus responsabilidades para proteger a la niñez, personas adultas vulnerables y personas beneficiarias;

    ii. Se mantendrán al día sobre la legislación y las responsabilidades de protección y salvaguarda local de la niñez y personas adultas vulnerables;

    iii. Adoptarán e implementarán políticas y procedimientos basados en los principios anteriores y los puntos de implementación que se presentan a continuación, a la vez que cumplen con la legislación y los requisitos locales.

    iv. Se asegurarán de cumplir con el Procedimiento de Notificación de Incidentes de Protección de IPPF.

    v. Se asegurarán de que todas las infracciones a la Política de Protección se resuelvan de manera adecuada, se registren y se resguarden de forma segura con acceso restringido.

    vi. Pondrán evidencia de todo lo anterior a disposición de la o el Director General de IPPF cuando lo solicite.

**Prevención**

23. Las Asociaciones Miembros de IPPF, las y los socios colaboradores y el Secretariado:

    i. Se asegurarán de que todo el personal tenga acceso, esté familiarizado y conozca sus responsabilidades dentro de esta Política;

    ii. Se asegurarán de que todo el personal haya leído, comprendido y se adhiera al Código de Conducta y siga las instrucciones de protección indicadas en el Manual de Protección;

    iii. Diseñarán y emprenderán todos sus programas y actividades de una manera que proteja a las niñas, niños, personas adultas vulnerables y personas beneficiarias, de cualquier riesgo de daño que pudiera surgir de su contacto

con IPPF. Esto incluye la forma en que se recolecta y comunica la información sobre las personas en los programas y el uso de evaluaciones de riesgo;

iv. Implementarán procedimientos estrictos de protección al reclutar, administrar y ubicar al personal y personal asociado;

v. Se asegurarán de que el personal reciba capacitación sobre protección a un nivel acorde con su rol en la organización, pero que, como mínimo, garantice que todos los voluntarios, consejeros y personal estén conscientes de que no se tolera el abuso, negligencia y explotación y que se registrarán y escucharán todas las preocupaciones; y estén también conscientes de la forma en que cualquiera de esas preocupaciones será informada y a quién será informada;

vi. Contribuirán a crear y mantener un entorno que evite las infracciones en materia de protección y promueva la implementación de esta Política;

vii. Informarán a la Unidad Global de Notificación de Incidentes de IPPF sobre cualquier preocupación o sospecha de violaciones de protección por parte de un miembro del personal de IPPF o personal asociado.

24. Las y los gerentes de IPPF son responsables de garantizar que la política y los procedimientos de protección estén totalmente incorporados en sus áreas de responsabilidad.

**Informes**

25. Las Asociaciones Miembros de IPPF, las y los socios colaboradores y el Secretariado:

i. Se asegurarán de que los medios seguros, apropiados y accesibles para notificar sobre preocupaciones de protección en la forma de *IPPF SafeReport* estén disponibles y promocionados debidamente entre el personal y las comunidades con las que trabajamos;

ii. Se asegurarán de que las y los supervisores y el personal directivo estén al tanto de cómo llenar un formulario de notificación de incidentes cuando se informe sobre preocupaciones fuera del *IPPF SafeReport*, y que estén conscientes de que cualquiera de esas notificaciones debe transmitirse a la Unidad de Notificación de Incidentes correspondiente para su registro;

iii. Se asegurarán de que las y los consejeros, voluntarios y personal estén al tanto de las medidas adicionales que se requieren cuando se trata de una niña, niño o persona adulta vulnerable;

iv. Proporcionarán protección a cualquier persona que como voluntario, consejero y miembro del personal notifique sobre preocupaciones o quejas de acuerdo con los principios de denuncia de irregularidades contenidos en la Política de Notificación de una Preocupación;

v. Se asegurarán de que la Unidad Global de Notificación de Incidentes de IPPF esté informada lo antes posible para permitir que la Comisión de Organizaciones Benéficas y las organizaciones donantes sean alertadas de

conformidad con los requisitos correspondientes.

**Respuesta**

26. Las Asociaciones Miembros de IPPF, las y los socios colaboradores y el Secretariado:

    i. Darán seguimiento a los informes y preocupaciones en materia de protección de manera oportuna y de conformidad con la Política de Protección de IPPF (Niñez y Adultos Vulnerables) y los procedimientos correspondientes, así como con las obligaciones legales y estatutarias locales;

    ii. Aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas al personal que incumpla la Política de Protección (Niñez y Adultos Vulnerables) o el Código de Conducta;

    iii. Garantizarán que las respuestas estén centradas en las y los sobrevivientes (víctimas) manteniendo sus necesidades en primer plano de cualquier proceso de investigación

    iv. Ofrecerán apoyo a las personas sobrevivientes (víctimas) del daño causado por el personal o cualquier persona asociada con IPPF, independientemente de si se lleva a cabo o no una investigación formal. Una lista actualizada de organizaciones locales y contactos que ofrezcan apoyo debe estar disponible para las personas sobrevivientes (víctimas) (o, en caso de menores de edad, para sus padres o tutores); y debe incluir, pero no limitarse a información sobre apoyo legal, de consejería, médico y psicosocial. Las decisiones sobre el apoyo serán conducidas por la o el sobreviviente (víctimas).

    v. Se asegurarán de mantener la confidencialidad adecuada en todas las etapas del proceso al tratar con las preocupaciones relativas a la protección. La información relacionada con el incidente y la subsiguiente gestión de casos deberá compartirse solamente según sea necesario y deberá mantenerse segura en todo momento, de conformidad con la Política de Confidencialidad y Compartición de Información de IPPF. La confidencialidad debe dar prioridad a la persona sobreviviente en lugar de la o el presunto perpetrador y jamás debe utilizarse como una excusa para evitar responder a una preocupación.

    vi. Se asegurarán de que se proporcionen trimestralmente sesiones de actualización sobre protección a la Unidad Global de Notificación de Incidentes de IPPF y a las Juntas Directivas, cuando corresponda.

    vii. Se asegurarán de que se realice una revisión con regularidad y del aprendizaje a partir de los incidentes de protección.

27. Además, las Asociaciones Miembros, las y los socios colaboradores que brindan servicios de salud sexual y reproductiva a niñas, niños, jóvenes y personas adultas vulnerables tienen la obligación de implementar una política para garantizar que los puntos de prestación de servicios sean entornos seguros que, como mínimo, cuenten con orientación para profesionales de la salud sobre su obligaciones legales, profesionales y éticas de denunciar sospechas de abuso o explotación de una o un cliente vulnerable, respetar su derecho a la privacidad y obtener su consentimiento informado cuando sea apropiado.

28. Esta política reemplaza a la Política de IPPF 4.17 Protección de la Niñez, la Gente Joven y los Adultos Vulnerables.

29. Esta política será revisada cada año.

**Políticas asociadas**

- Código de Conducta
- Política de Notificación de una Preocupación
- Política de Respeto en el Trabajo
- Política de Confidencialidad y Compartición de Información

**LA FEDERACIÓN**

**Glosario (los glosarios locales deben contener definiciones de abuso según la legislación local)**

**Abuso**

El abuso se define como todas las formas de maltrato físico y emocional, abuso sexual o explotación comercial o de otra índole que resulta en un daño real o potencial a la salud, la supervivencia, el desarrollo o la dignidad que surge dentro de una relación de responsabilidad, confianza o poder.

**Niña o niño**

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CDN) otorga derechos y protecciones especiales a todos los menores de 18 años. Para los efectos de esta política, el término "niños" se usa para referirse a las y los menores de 18 años.

**Confidencialidad**

Las referencias a las obligaciones de confidencialidad indican la necesidad de proteger la información confidencial de su divulgación no autorizada. Confidencial se refiere a información que no es de conocimiento común y que tiene algún valor de privacidad. Esto incluye información de identificación personal, así como documentos con datos que no deben ser divulgados. La información confidencial solo debe compartirse cuando sea necesario, es decir, se comparte solo cuando se justifica porque la persona necesita conocer la información para desempeñar su función.

**Explotación**

Abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza con fines sexuales; incluido, entre otros, el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona. Esta definición incluye la trata de personas y la esclavitud moderna.

**Daño**

Daño psicológico, físico y cualquier otra violación de los derechos de la persona.

**Negligencia**

La negligencia se define como la falta deliberada o negligente para atender las necesidades de una persona, lo que ocasiona un daño real o potencial a su salud, supervivencia, desarrollo o dignidad en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder.

**Abuso psicológico o emocional**

Esto puede incluir, pero no se limita a tratamiento humillante y degradante, como insultos, críticas constantes, menosprecio, vergüenza persistente, confinamiento y aislamiento.

**Protección**

**En general, para IPPF la protección** significa proteger la salud, el bienestar y los derechos humanos de las personas y posibilitar que vivan libres de daño, abuso y negligencia. Significa tomar todas las medidas razonables para evitar daños, especialmente la explotación sexual, el abuso y el acoso; proteger de ese daño a las personas que entran en contacto con IPPF, especialmente personas adultas, niñas y niños vulnerables; y responder adecuadamente cuando ocurra algún daño.

Esta definición se basa en los valores y principios de IPPF y da forma a la cultura de IPPF. Presta especial atención a la prevención y respuesta a los daños causados por cualquier

abuso potencial, real o intento de abuso de poder, de confianza o de vulnerabilidad, especialmente con fines sexuales.

### Protección de la niñez y adultos vulnerables (PNAV)

**Para IPPF la Protección de la Niñez y Adultos Vulnerables** se aplica específicamente a la prevención de toda forma de abuso y explotación de niñas, niños y personas adultas vulnerables. Incluye la prevención de la explotación y el abuso sexual (PEAS).[26] La protección pone a las personas beneficiarias y las personas afectadas en el centro de todo lo que hacemos.

La protección se aplica de manera consistente y sin excepción para todos los programas, socios y personal de IPPF. Requiere identificar, prevenir y proteger proactivamente contra todos los riesgos de daño, explotación y abuso, así como contar con sistemas maduros, responsables y transparentes para responder, informar y aprender cuando se materializan los riesgos. Esos sistemas deben estar centrados en las personas sobrevivientes y también brindar protección adecuada a las personas acusadas hasta que se establezca la culpa.

### Abuso sexual

Intrusión física real o bajo amenaza de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

### Explotación sexual

Abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza con fines sexuales; incluido, entre otros, el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona. Esta definición incluye la trata de personas y la esclavitud moderna.

### Sobreviviente

Persona que ha sido objeto de abuso o explotación. El término sobreviviente con frecuencia se prefiere al de víctima, ya que implica fortaleza, capacidad de recuperación y la capacidad de sobrevivir; sin embargo, es elección de la persona afectada la forma en que desea identificarse.

### Adulto Vulnerable (en Riesgo)

Una persona adulta vulnerable, a veces también conocido como adulto "en riesgo", es alguien que puede ser incapaz de cuidarse o protegerse de daños o explotación por motivos como, por ejemplo, cuestiones de género, salud mental, discapacidades de aprendizaje y físicas, edad u orientación sexual.

El término también puede usarse para referirse a alguien cuya vulnerabilidad es el resultado de su situación más que por cualquier factor inherente a su persona. Esto puede incluir a alguien cuya vulnerabilidad es el resultado del impacto de un desastre natural o conflicto. También se usa para propósito de las políticas y procedimientos de IPPF para referirse a las personas beneficiarias de IPPF.[27] Este enfoque se adopta en reconocimiento del hecho de que las personas beneficiarias de IPPF pueden estar expuestas al abuso de autoridad y, por lo mismo, pueden considerarse vulnerables en cuanto a sus relaciones con IPPF. Esto no implica que, en general, se considere que las personas beneficiarias son

[26] Se refiere a la prevención de la explotación sexual y el abuso de las poblaciones afectadas por parte del personal o personal asociado. El término deriva del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13).
[27] Una persona beneficiaria de IPPF es alguien que recibe un servicio de IPPF o participa en actividades de IPPF.

vulnerables y el único propósito de este enfoque es garantizar que IPPF cumpla con sus deberes de protección de manera integral.

**Persona joven**

Para los efectos de su propio trabajo programático y recolección de datos, IPPF, en coincidencia con las Naciones Unidas, define a los jóvenes como personas de 10 a 24 años.

**LA FEDERACIÓN**

**Anexo 1**

**Lista de verificación de reclutamiento seguro**

IPPF se compromete a seguir las mejores prácticas acordadas en la contratación segura como parte de su compromiso con sus deberes de protección. Las Asociaciones Miembros de IPPF, socios colaboradores y organizaciones asociadas también deben aplicar esta lista de verificación como mínimo.

**Anuncios de empleo**

Deben incluir, como mínimo el siguiente enunciado:

"IPPF se compromete a proteger y promover el bienestar de niñas, niños, jóvenes y personas adultas vulnerables y espera que todos los empleados, voluntarios, contratistas y socios compartan este compromiso".

**Descripción del puesto**

Deben incluir, como mínimo:

- **Enunciado:** Como se ha indicado anteriormente
- **Rol:** Adherirse a los requerimientos de informes y monitoreo de protección de este rol.
- **Especificación personal:** Demostrar comprensión y compromiso con la protección en el contexto local e internacional
- **Especificación personal:** Demostrar voluntad de firmar y adherirse al Código de Conducta y la Política de Protección de IPPF.

**Autodivulgación**

Las personas solicitantes de empleo deben firmar un formulario de autodivulgación que reconozca que IPPF divulgará cualquier conducta indebida en las referencias.

**Brechas en el historial de empleo**

Las brechas en el historial de empleo siempre deben ser sujetas a seguimiento e investigadas con la o el candidato o con una persona indicada como referencia; y, si es necesario, se debe hacer una solicitud de evidencia de apoyo.

**Verificación de registros criminales**

IPPF reconoce su responsabilidad de no permitir que una persona vetada, con conocimiento de esa condición, trabaje con grupos vulnerables (incluidos los niños y niñas). IPPF llevará a cabo la verificación apropiada e informará a las instituciones reguladoras locales apropiados si una persona es retirada de su cargo porque ha perjudicado o porque representa un riesgo de daño para los grupos vulnerables (incluidos los niños y niñas).

**Verificación de cualificaciones, experiencia e idoneidad**

- Se requiere un mínimo de 2 referencias por escrito que cubran explícitamente las preguntas sobre la idoneidad para trabajar con niñas, niños o personas adultas vulnerables
- Comunicación con las personas indicadas como referencias
- Entrevistas sólidas que también cubran temas de protección, igualdad y diversidad

**Términos del contrato**

**LA FEDERACIÓN**

Los contratos de empleo deben incluir una referencia al Código de Conducta de IPPF. El contrato de contratistas individuales debe incluir: "Al firmar el contrato a continuación, yo, la o el Contratista Individual, reconozco y confirmo que he leído y acepto los términos de este Contrato y que he leído, entendido y acepto cumplir con el Código de Conducta de IPPF".

**Inducción de protección obligatoria y capacitación anual en protección**

La capacitación sobre protección se hará obligatoria para todas las personas como parte del programa de inducción con capacitaciones de actualización periódicas.

**Proporcionar referencias**

IPPF divulgará mediante referencias escritas cuando alguien haya sido despedido por mala conducta o haya abandonado el puesto antes de que se completara una investigación. Las referencias solo deben ser enviadas por Recursos Humanos y deben indicar que provienen de Recursos Humanos para que quede claro que se han comprobado y verificado.

**Archivos de recursos humanos conteniendo información sobre preocupaciones e investigaciones de protección**

Estos archivos deben conservarse más allá de los períodos estándar conforme a lo indicado en las directrices de protección de datos para asegurar que, en caso de que una persona solicite una referencia en una fecha posterior, IPPF aún tenga la información para asegurar que cualquier respuesta a dicha solicitud sea apropiada y de conformidad con esta política.

*Aprobada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2005.*

*Última modificación por el Consejo de Gobierno, mayo de 2019.*

**LA FEDERACIÓN**

**Política 1.18**

## 1.18 POLÍTICA DE RESPETO EN EL TRABAJO

### Introducción

1. IPPF está comprometida con sus valores, Código de Conducta y principios de empleo para promover una cultura y ambiente positivos en el centro de trabajo, que esté libre de toda forma de comportamiento inapropiado, que incluye, pero no se limita al hostigamiento y el acoso, así como el acoso sexual.

2. IPPF reconoce que el derecho a vivir libre de abuso, explotación y acoso está consagrado en la ley internacional de los derechos humanos, en los siguientes organismos y convenciones ICERD, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD[28]. Además, IPPF reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia basada en género.

3. IPPF está comprometida a operar con integridad y utilizar los talentos de todas las personas.

4. IPPF cree que todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno profesional y de apoyo que fomente las relaciones armoniosas donde la equidad, la dignidad y el respeto mutuo sean centrales a todo su trabajo.

5. IPPF espera siempre los más altos estándares de comportamiento y está comprometida a tomar las medidas adecuadas para evitar comportamientos inaceptables en el trabajo. IPPF no tolerará ninguna forma de hostigamiento y acoso por parte de voluntarios, consejeros o personal. Cualquier incumplimiento de esta política será tratado como un asunto disciplinario.

6. Esta política de Respeto en el Trabajo tiene como objetivo establecer los principios y valores rectores aplicables a todos los elementos de IPPF (el Secretariado, las Asociaciones Miembros, las y los miembros del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Finanzas y Auditoría y los Comités Ejecutivos Regionales, así como los órganos rectores de las Asociaciones Miembros). Estos principios y valores deben implementarse a través de las políticas y procedimientos regionales y locales pertinentes.

### Propósito y alcance

7. Esta política tiene como objetivo desarrollar un ambiente de trabajo positivo que fomente un comportamiento respetuoso en toda la Federación y que evite todas las formas de comportamiento que se consideran inaceptables.

8. La política establece los principios y estándares en relación con el comportamiento inapropiado o inaceptable, que incluye todas las formas de hostigamiento y acoso.

9. Esta política se aplica a todas las personas que funjan como voluntarios, consejeros

[28] ICERD: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, ICCPR: Convenio Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, ICESCR: Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CEDAW: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres, CAT: Comité contra la Tortura, CRC: Convención sobre los Derechos del Niño, CRPD: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

y personal[29] de IPPF, incluidos los miembros del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Finanzas y Auditoría y las Juntas Directivas Regionales. Las y los socios colaboradores y otros socios que trabajan con IPPF deben cumplir con esta Política además de sus propias políticas y procedimientos.

## Definiciones

**Abuso de autoridad** se refiere al uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad por parte de un individuo contra otro colega o grupo de colegas. Esto es particularmente grave cuando un individuo hace un uso indebido de su influencia, poder o autoridad para influir negativamente en las condiciones de la carrera o el empleo de una persona, lo que incluye, pero no se limita al nombramiento, la asignación, la renovación del contrato, la evaluación del desempeño o el ascenso. Puede tratarse de un incidente único o de una serie de incidentes. El abuso de autoridad también puede incluir el uso indebido de poder que crea un entorno laboral hostil u ofensivo, que incluye, pero no se limita al uso de la intimidación, las amenazas, el chantaje o la coacción.

**Hostigamiento** - es un comportamiento ofensivo, intimidante, malicioso o insultante, que equivale o implica un abuso o mal uso del poder a través de medios que socavan, humillan, denigran o hieren a la persona que receptora de tal comportamiento.

**Acoso** - es una conducta no deseada relacionada con la edad, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, raza, origen étnico o nacional, religión o creencia, estado conyugal, estado de embarazo o paternidad, salud en discapacidad, o cualquier otra condición personal análoga que tenga el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona o crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para esa persona.

**Intimidación -** se refiere al uso de la amenaza o la fuerza (expresa o implícita), ya sea contra la persona receptora de la conducta intimidante u otra persona.

**Acoso sexual** - el acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual, cuyo propósito es hacer que una persona se sienta ofendida, humillada o intimidada, o que se realiza para crear un ambiente hostil, intimidante o humillante para la persona que recibe el acoso o para otra persona o personas; o que una persona o personas consideren razonablemente que puede tener ese efecto. El acoso sexual también ocurrirá cuando se le pida a una persona que realice una actividad sexual u otra conducta de naturaleza sexual como condición de empleo o progreso en el trabajo, o para evitar cualquier detrimento relacionado con el trabajo. El acoso sexual incluye conducta verbal y no verbal, como el asalto físico y sexual.

**Comportamiento inaceptable** - es comportamiento no deseado, no bienvenido y no correspondido, que tiene un efecto negativo en la persona que es sujeta a tal comportamiento. Este efecto podría causar angustia o incomodidad a la persona afectada. Si bien tal comportamiento se presenta en una variedad de formas, excluye las acciones legítimas llevadas a cabo para apoyar y alentar a un miembro del personal a lograr sus objetivos.

## Principios

[29] "Personal" se refiere a todo el personal remunerado: personal permanente, por tiempo definido y temporal; incluye empleados, trabajadores de agencia, consultores, becarios y contratistas.

**LA FEDERACIÓN**

10. IPPF está comprometida a proporcionar un entorno de apoyo libre de acoso, intimidación y hostigamiento, donde todas las personas sean tratadas con dignidad, respeto y sin discriminación.

11. IPPF cree que promover el respeto en el trabajo es responsabilidad de todas las personas que trabajan en IPPF. Todas las personas que funjan como voluntarias, consejeras y personal deben tratarse con respeto independientemente de las diferencias individuales, el nivel de trabajo, el rol o la relación laboral.

12. Todas las personas que funjan como voluntarias, consejeras y personal deben sentirse empoderadas para desafiar conductas y lenguaje inapropiados e inaceptables. Además, deben entender cómo el comportamiento puede afectar a otras personas y, si es necesario, cambiarlo.

13. IPPF aplicará una política de tolerancia cero para cualquier forma de hostigamiento, acoso y abuso de poder en el centro de trabajo. Tratará todos los incidentes con seriedad y en forma confidencial. Investigará prontamente todas las quejas por tal comportamiento. Cualquier persona que se encuentre que haya hostigado o acosado a otra, o que haya abusado de su autoridad, se enfrentará a una acción disciplinaria, hasta e incluso el despido del empleo o relación de trabajo.

14. Las quejas relacionadas con supuestas violaciones o sospechas de incumplimiento de esta política se deben presentar a través del procedimiento de notificación de quejas correspondiente si la persona que presenta la queja se ha visto personalmente afectada por la conducta denunciada o, alternativamente, a través de la política de Notificación de una Preocupación de IPPF.

15. IPPF está comprometida a garantizar que las personas que tengan una convicción genuina de que están sufriendo hostigamiento o acoso y lo planteen como una inquietud o queja, no experimentarán ningún detrimento en hacerlo.

**Implementación**

16. Será responsabilidad del Junta directiva de Gobierno, la o el Director General, Comités Ejecutivos Regionales, las y los Directores Regionales, de las Juntas Directivas y de las y los Directores Ejecutivos de las Asociaciones Miembros garantizar que las políticas que cumplen con los estándares mínimos mencionados anteriormente y los puntos de implementación que se presentan a continuación se apliquen e implementen en consecuencia.

17. Esta política debe leerse conjuntamente con el Código de Conducta de IPPF.

18. Las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF deberán:

    i. estar conscientes de sus responsabilidades para garantizar el respeto en el trabajo y la adhesión al Código de Conducta de IPPF;

    ii. adoptar e implementar políticas y procedimientos de Respeto en el Trabajo basados en los principios anteriores, a la vez que cumplen con la legislación y los requisitos locales;

    iii. asegurar que se implementen procedimientos de queja apropiados para gestionar las inquietudes individuales planteadas por esta política por parte del personal y los voluntarios;

    iv. asegurar que las y los voluntarios, consejeros, personal y beneficiarios y las

comunidades locales conozcan el Código de Conducta de IPPF y la Política de Respeto en el Trabajo;

v. asegurar que las respuestas estén centradas en las personas sobrevivientes, manteniendo sus necesidades en primer plano de cualquier proceso de investigación;

vi. ofrecer apoyo a las personas que presenten quejas por violaciones a esta política;

vii. poner la evidencia de todo lo anterior a disposición de la o el Director General de IPPF cuando lo solicite.

**Procedimientos para lidiar con supuestas violaciones a esta política**

19. Las y los voluntarios, consejeros y personal de IPPF pueden notificar sobre preocupaciones acerca de hostigamiento y acoso que estén experimentando ellos mismos, de otros voluntarios y personal, a través de su supervisor o del área de Recursos Humanos conforme al procedimiento de notificación de quejas correspondiente. Si, por alguna razón, no se sienten capaces de seguir este procedimiento, pueden usar el servicio IPPF SafeReport.

20. Cuando se atestigüe el hostigamiento y el acoso de voluntarios, consejeros o del personal, esto debe notificarse como una preocupación a través del servicio IPPF SafeReport o, alternativamente, con base en la Política de Notificación de una Preocupación.

21. Cuando otras personas notifiquen preocupaciones de hostigamiento y acoso como una preocupación a nivel organizacional o sistémico, se considerará si este problema debe abordarse adicionalmente con base en la Política y procedimientos de Protección. Esta decisión debe tomarse en consulta con el personal de protección.

22. Las denuncias de hostigamiento y acoso, incluido el acoso sexual, por parte de una o un miembro del Junta directiva de Gobierno, del Comité de Finanzas y Auditoría, de los Comités Ejecutivos Regionales, o de la o el Asesor Jurídico Honorario o Director General de IPPF serán atendidas por la Junta de Reclamaciones Externas.[30]

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, noviembre de 2018.*

*Última modificación por el Consejo de Gobierno, mayo de 2019.*

[30] Ver Política 1.19 - Notificación de una Preocupación

Formula recomendaciones a la Junta Directiva sobre modalidades de financiamiento complementarias (por ejemplo, inversión de impacto, **etc.) basadas en las propuestas elaboradas y presentadas por la o el Director General. cuando sea necesario, esto podrá inc**

**Política 1.19**

## 1.19 NOTIFICACIÓN DE UNA PREOCUPACIÓN

### 1. Introducción

1.1. IPPF espera que las personas que trabajan para la organización y la representan actúen con honestidad e integridad, lo que incluye no discriminar por edad, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, raza, origen étnico o nacional, religión o creencias, estado conyugal, condición de embarazo o paternidad, salud en discapacidad, o cualquier otra condición personal.31

1.2. IPPF reconoce que el derecho a vivir libre de abuso, explotación y acoso está consagrado en la ley internacional de los derechos humanos, en los siguientes organismos y convenciones ICERD, ICCPR, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD32. Además, IPPF reconoce que el acoso y el abuso sexual son formas de violencia basada en género.

1.3. IPPF se compromete a apoyar las buenas prácticas de gestión y a crear una cultura abierta en la que la y los voluntarios, consejeros y el personal se sientan capaces de dialogar y expresar preocupaciones y presentar quejas sobre la conducta de sus colegas y gerentes de manera informal con ellos en primera instancia.

1.4. IPPF se compromete a proteger a sus voluntarios, consejeros y personal de cualquier detrimento, victimización, hostigamiento o acoso escolar como resultado de plantear una preocupación. Los informes de cualquier comportamiento se tomarán seriamente y se manejarán adecuadamente a través del proceso disciplinario relevante.

1.5. IPPF es responsable ante las comunidades donde trabaja, sus personas beneficiarias, donantes y simpatizantes, así como ante las y los voluntarios, consejeros y personal. Un proceso abierto, justo y central de quejas y denuncias apoya a IPPF en la creación de una cultura de comunicación y es parte integral del enfoque de protección de IPPF. Por lo tanto, el Secretariado de IPPF mantendrá la supervisión y coordinación de todas las quejas y preocupaciones en toda la Federación.

1.6. La comprensión de las quejas y preocupaciones, así como la respuesta a las mismas y el aprendizaje derivado de ellas son parte esencial de los procesos de transparencia y rendición de cuentas de IPPF. Las quejas, las preocupaciones reportadas y la retroalimentación permiten a IPPF reflexionar como organización e identificar la forma en que necesita cambiar y adaptarse. IPPF ve este proceso como una oportunidad positiva para aprender, desarrollar y mejorar la organización.

---

[31] Política de igualdad, diversidad e inclusión.

[32] ICERD: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, ICCPR: Convenio Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, ICESCR: Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CEDAW: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres, CAT: Comité contra la Tortura, CRC: Convención sobre los Derechos del Niño, CRPD: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

1.7. IPPF se compromete a proteger a las y los voluntarios, consejeros y personal de cualquier detrimento, victimización, acoso u hostigamiento como resultado de notificar una preocupación (denuncia de irregularidades). Cualquier queja de este tipo de comportamiento se tomará con toda seriedad y se gestionará de manera adecuada a través del proceso disciplinario correspondiente.

## 2. Propósito y alcance

2.1. Esta política se aplica a todas las quejas, preocupaciones e informes de denuncia. Deja en claro los principios rectores a los que deben adherirse todas las personas que están dentro del alcance de esta política.

2.2. Esta política deja en claro cómo se deben plantear y responder las quejas, preocupaciones o informes de denuncia (reportados) en apego a los principios rectores que se aplican a la respuesta.

2.3. Los principios rectores y valores establecidos en esta política son aplicables a todos los elementos de IPPF (su Secretariado, Asociaciones Miembros y socios colaboradores, incluidos los miembros de la Asamblea General, el Comité de Nombramiento y Gobernanza, la Junta Directiva, el Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo, Comité de Membresía, Comité de Política, Estrategia e Inversiones y el Comité de Asignación de Recursos y Técnico, Asesor Legal y órganos rectores de las Asociaciones Miembros y socios colaboradores y de otro tipo).

2.4. Los socios colaboradores y otros socios deben cumplir con esta política además de sus propias políticas y procedimientos, que deberán estar alineados con esta política.

## 3. Definiciones

3.1. **Queja o preocupación** significa una expresión de insatisfacción o declaración de preocupación que se relaciona específicamente con cualquier elemento de IPPF (como se describe anteriormente). Puede estar relacionado, por ejemplo, con malas prácticas, mala conducta, acciones tomadas, falta de acción o comportamiento. No es una queja o preocupación sobre el trabajo de IPPF en general; una pregunta general sobre el trabajo de IPPF o del individuo; una solicitud de información; o una sugerencia sobre cómo IPPF o el individuo podrían operar o mejorar su trabajo.

3.2. El **perjuicio** ocurre cuando un empleado es sometido a una desventaja; por ejemplo, perder el empleo, exclusión, degradación, denegación de ascenso, bloqueo del acceso a formación, recursos, etc., o rechazo de servicio o reducción de la calidad del servicio ofrecido o prestado.

3.3. El **procedimiento de quejas** es el procedimiento interno que se seguirá cuando un miembro del personal haya presentado un informe sobre asuntos relacionados con el empleo y el lugar de trabajo.

3.4. **Coordinador(a) de Incidentes** es una persona asignada por la Unidad Global de Notificación de Incidentes de IPPF o una Unidad Regional de Notificación de Incidentes, para gestionar un Informe.

3.5. **IPPF SafeReport** es un mecanismo de presentación de informes y un sistema de gestión de casos confidencial y multilingüe.

3.6. **Mala praxis y/o conducta inapropiada** incluye, pero no se limita a, los problemas que se indican a continuación:

a) Delitos financieros, incluidos robo, soborno, fraude, lavado de dinero y desvío de ayuda;
b) Incumplimiento de cualquier obligación legal;
c) Hostigamiento y acoso, incluido el acoso sexual o victimización de otra u otro voluntario, consejero o miembro del personal.
d) Abuso o explotación, incluido el abuso sexual, de niñas, niños, o personas adultas vulnerables o beneficiarias;
e) Incumplimiento del Código de Conducta de IPPF o de la Política de Respeto en el Trabajo;
f) Abuso de autoridad;
g) Poner en peligro la salud y seguridad de las personas o daños al medio ambiente;
h) Otra conducta impropia o comportamiento no ético;
i) Actividad que afectaría seriamente la reputación de la organización;
j) Ocultamiento deliberado de información relacionada con cualquiera de los asuntos mencionados anteriormente.

3.7. **Informe** significa una queja, inquietud o reporte de denuncia presentado a IPPF o cualquiera de sus elementos.
3.8. **Denunciante** es una persona que presenta un Informe.
3.9. **Informe no meritorio** significa que el informe que no justifica una mayor investigación o acción porque:

a) No está dentro del alcance de esta política;
b) Se refiere a asuntos que ya han sido abordados bajo esta política o cualquier otra política o procedimiento de IPPF;
c) Es trivial y obviamente carece de sustancia o parece no tener un propósito o valor serio;
d) Parece malicioso o tiene como principal objetivo causar inconvenientes, acoso o gastos desproporcionados a IPPF o a cualquier persona denunciada; o
e) De otra forma parezca frívolo, repetitivo, irrazonablemente gravoso o injustificado.

3.10. **Víctima/sobreviviente** significa cualquier persona que presuntamente haya sido perjudicada por las acciones de IPPF o de persona bajo su control.
3.11. **Denunciante** se refiere a una o un trabajador que realiza una denuncia de irregularidades.
3.12. **Informe de denuncia** de irregularidades significa cualquier divulgación de información realizada por una o un trabajador que, según la creencia razonable del trabajador que realiza la divulgación, se hace en interés público y tiende a mostrar uno o más de las siguientes situaciones:

a) Que se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se cometa un delito penal;
b) Que una persona ha incumplido, está incumpliendo o es probable que incumpla cualquier obligación legal a la que esté sujeta;
c) Que se ha producido, se está produciendo o es probable que se produzca un error judicial;
d) Que la salud o la seguridad de cualquier individuo ha estado, está siendo o es probable que esté en peligro;
e) Que el medio ambiente ha sido, está siendo o es probable que sea dañado; o

f) Que la información que tiende a mostrar cualquier asunto comprendido dentro de cualquiera de los párrafos anteriores ha sido, está siendo o es probable que sea deliberadamente ocultada.

## 4. Informes presentados anónimamente

4.1. IPPF prefiere recibir una queja o preocupación de manera anónima que no recibirla en absoluto. Sin embargo, puede ser difícil para IPPF investigar las quejas y preocupaciones presentadas de forma anónima, especialmente si no están adecuadamente fundamentadas.

4.2. Cuando IPPF no pueda investigar una queja o inquietud anónima, de cualquier forma, se revisará y registrará.

4.3. Se exhorta a las personas preocupadas por ser identificadas a solicitar confidencialidad.

## 5. Informes no meritorios

5.1. IPPF puede decidir no proceder con la investigación de un Informe si se considera no meritorio. Al considerar si un Informe no tiene mérito, IPPF reconoce que:

(a) Las personas que presentan un informe pueden sentirse agraviadas y frustradas, por lo que la atención debe centrarse en una consideración cuidadosa de los méritos del caso y no en la actitud del individuo.

(b) Cada Informe debe ser considerado por sus propios méritos. Incluso si alguien ha presentado un informe frívolo o vejatorio en el pasado, no se debe dar por sentado que cualquier informe que presente también será frívolo o vejatorio.

5.2. La decisión de no proceder con la investigación de un Informe se tomará de acuerdo con los procedimientos internos establecidos por IPPF vigentes en el momento pertinente.

5.3. Los informes vejatorios y/o frívolos persistentes o repetitivos presentados por voluntarios, consejeros y trabajadores pueden dar lugar a medidas disciplinarias. Es importante resaltar que no se tomarán medidas disciplinarias con respecto a personas que simplemente estén equivocadas o sean incorrectas, y que sólo se tomarán medidas disciplinarias cuando la naturaleza de los Informes sea tal que puedan ser categorizados justamente como maliciosos y/o acoso y/o presentado de mala fe.

5.4. Los informes que, de ser presentados por trabajadores, podrían dar lugar a medidas disciplinarias, pueden, si son presentados por personas externas a IPPF, dar lugar a acciones legales.

## 6. Principios rectores

### Accesibilidad

6.1. IPPF se compromete a hacer que el proceso de notificación de una queja/preocupación sea lo más sencillo posible. El servicio de IPPF para la notificación de incidente, IPPF SafeReport, está disponible en varios formatos e idiomas diferentes. Hay soporte disponible para personas con necesidades adicionales cuando lo soliciten. Todos los informes deben enviarse a IPPF SafeReport: https://ippf.safereport.eu/web

### Rendición de cuentas y transparencia

6.2. Se acusará recibo de los informes enviados a IPPF SafeReport.

6.3. La Unidad Global de Informes de Incidentes de IPPF registrará y monitoreará todos los informes que se reciban y recopilará estadísticas para los informes anuales de IPPF. IPPF se asegurará de que se realicen revisiones periódicas de los tipos y la cantidad de informes e informará sobre ellos y sus implicaciones a la Junta Directiva y externamente, según corresponda.

6.4. IPPF tiene como objetivo garantizar que todos los comentarios y lecciones aprendidas de los informes contribuyan a la mejora del servicio y el bienestar del personal.

6.5. IPPF se asegurará de cumplir con su responsabilidad de escalamiento interno y presentación de informes externos en relación con el intercambio de información sobre Incidentes Reportables o Graves (*Reportable or Serious Incidents* - RoSI). Se cuenta con una política, un proceso y un procedimiento RoSI para garantizar una escalada interna oportuna y la presentación de informes externos cuando sea necesario.

### Confidencialidad

6.6. Todas las quejas y preocupaciones se procesarán, gestionarán y almacenarán de conformidad con la política correspondiente y privacidad de los datos.

6.7. La información sobre una queja o preocupación solo se proporcionará a aquellas personas que necesiten conocerla, para que la queja o preocupación se procese correctamente. Los detalles personales sobre las personas que presenten la queja o denuncia y de los presuntos autores se mantendrán confidenciales.

6.8. Cuando se solicite confidencialidad, se hará todo lo posible para mantenerla y las identidades no se divulgarán sin consentimiento previo, a menos que sea requerido por la ley.

6.9. Las personas informantes deben estar conscientes de que la información proporcionada a IPPF puede no permanecer confidencial para las entidades reguladoras de IPPF o para los principales financiadores que tienen un derecho contractual a recibir cierta información. Los informes que contengan información que IPPF considere que se debe reportar a cualquier entidad reguladora, la policía o cualquier otra autoridad estatutaria no se mantendrán confidenciales ante dicha entidad reguladora, la policía u otra autoridad estatutaria.

6.10. IPPF reconoce que los acuerdos de no divulgación no impiden que las personas realicen divulgaciones de interés público.

6.11. El Secretariado llevará a cabo controles periódicos para garantizar el cumplimiento de las políticas de IPPF sobre la recopilación y el uso de datos en relación con el manejo de Informes.

6.12. La denuncia directa de inquietudes por parte de un denunciante a los medios de comunicación o de otro modo a organizaciones ajenas a IPPF (incluidos todos sus elementos, como se describe anteriormente) puede, dependiendo de lo apropiado del destinatario de la información, negar los derechos del denunciante conforme a esta política y /o bajo la ley local.

### Eficiencia y oportunidad

6.13. IPPF reconocerá y tratará de resolver las quejas y preocupaciones de manera oportuna.

**Justicia**

6.14. IPPF escuchará a la persona que presenta la queja o preocupación y se tomará el tiempo necesario para comprender de qué trata el informe, los motivos y el resultado que la persona espera.
6.15. Los informes se tratarán de manera consistente y las personas que investigan los casos y toman las decisiones actuarán de manera imparcial.
6.16. Ninguna persona que funja como voluntaria, consejera o miembro del personal estará sujeta a detrimento, victimización, acoso u hostigamiento como resultado de presentar un informe. Sin embargo, esto no impedirá que se tomen medidas disciplinarias como se describe en el párrafo 5.3 de esta política.
6.17. Si la persona está recibiendo un servicio de IPPF, el hecho de presentar una queja no afectará el servicio que recibe.

**Protección para informantes y presuntas víctimas/sobrevivientes**

6.18. IPPF se esfuerza por garantizar que todos los procesos relacionados con los informes estén centrados en las víctimas/sobrevivientes. Esto significa que, si bien se sigue el debido proceso, las necesidades de cualquier víctima/sobreviviente siguen siendo la prioridad de cualquier proceso de investigación.

## 7. Cómo enviar un informe

7.1 Los informes deben enviarse a través de IPPF SafeReport, el mecanismo de presentación de informes de IPPF, accesible en el sitio web de IPPF: IPPF SafeReport.

7.2 Cualquier informe enviado a través de otros canales se enviará a IPPF SafeReport.

7.3 El personal y las y los voluntarios también pueden optar por discutir su inquietud o queja con una o un gerente, director, asesor de protección y gestión de incidentes, representante sindical o miembro de un equipo de Recursos Humanos apropiado, después de lo cual se puede enviar a IPPF SafeReport si el denunciante desea que asunto al que hay que responder.

## 8. Responder a los informes

8.1 Cuando se envía un informe a través de IPPF SafeReport, se clasificará en la Unidad de Notificación Global de Incidentes y se asignará a la región del Secretariado correspondiente, considerando cualquier conflicto de intereses conocido.

8.2 Una vez recibido por la oficina regional del Secretariado regional, la Unidad Regional de Notificación de Incidentes lo clasificará y lo asignará al Coordinador de Incidentes del Secretariado correspondiente, considerando cualquier conflicto de intereses conocido.

8.3 La respuesta a cada Informe dependerá de la naturaleza del Informe, las personas involucradas y la entidad a la que se refiere el Informe. Por ejemplo, si un miembro del personal del Secretariado presenta un informe sobre un colega del

Secretariado, se aplicará la política de quejas. Si un cliente de un servicio de IPPF administrado por una Asociación Miembro le envía un Informe sobre el servicio de esa Asociación Miembro, se seguirá la política apropiada de la Asociación Miembro.

**Informes sobre asuntos relacionados con el Secretariado**

8.4 Si el Informe se relaciona con el Secretariado de IPPF, lao el Coordinador de Incidentes, según sea necesario, discutirá confidencialmente con los colegas apropiados la respuesta adecuada que se debe tomar y qué política se debe aplicar.

**Informes sobre Asociaciones Miembro, Socios Colaboradores u otros Socios u Organizaciones**

8.5 Si el Informe se relaciona con una entidad que no sea el Secretariado de IPPF, por ejemplo, una Asociación Miembro de IPPF, un socio colaborador u otro socio, el Coordinador de Incidentes deberá analizar el informe con la o el compañero o compañeros pertinentes, según sea necesario —normalmente su superior—, y decidir si el informe entra o no dentro del ámbito de competencia, manteniendo la confidencialidad adecuada.

8.6 Si se determina que el caso queda fuera del ámbito de aplicación, se informará de esta decisión a la persona que haya presentado la denuncia y se le aconsejará que plantee sus inquietudes a través de los procesos establecidos en dicha organización. No se compartirá ninguna información con la MA sin el consentimiento de la persona que haya presentado la denuncia.

8.7 Las denuncias relacionadas con irregularidades financieras, protección de menores o seguridad no deben considerarse automáticamente fuera del ámbito de aplicación sin la opinión de un experto en la materia.

8.8 Si se considera que la denuncia entra dentro del ámbito de competencia, el coordinador de incidentes alertará a la persona o personas pertinentes de dicha organización y compartirá la información recibida para que dicha entidad pueda dar respuesta al asunto, teniendo en cuenta cualquier cuestión de confidencialidad o cualquier conflicto de intereses conocido.

8.9 La Asociación Miembro, el socio colaborador u otro socio llevarán a cabo su propia investigación u otra respuesta proporcional una vez que el caso haya sido compartido con ellos y proporcionarán actualizaciones periódicas a la o el Coordinador de Incidentes de IPPF. La asociación miembro, socio colaborador u otro socio compartirá con el coordinador del incidente los hallazgos finales, los resultados, las conclusiones y las lecciones aprendidas de la investigación.

8.10 Si se toma la decisión de que IPPF necesita investigar un informe sobre una asociación miembro, socio colaborador u otro socio, esa organización debe cooperar con la investigación y adherirse a la Política de Confidencialidad y Compartición de información de IPPF.

8.11 En caso de mala praxis comprobada o el incumplimiento por parte de una Asociación Miembro de seguir el debido proceso o garantizar la implementación de los resultados y recomendaciones de una investigación, se aplicará a la Sección 9 de la Ley y el Reglamento de IPPF sobre Suspensión y Expulsión de Asociaciones Miembro.

8.12 La praxis comprobada o el incumplimiento por parte de una Asociación Miembro o el fracaso de cualquier socio para garantizar la implementación de los resultados y recomendaciones de una investigación puede equivaler a un incumplimiento del acuerdo contractual de IPPF con ese socio. Esto podrá acarrear sanciones y rescisión del contrato.

**Informes que involucran a los funcionarios del más alto nivel de la Federación**

8.13 Los Informes presentados con respecto a las y los miembros del Comité de Nombramiento y Gobernanza de IPPF; la Junta Directiva, la o el Presidente de la Junta; Asesor Jurídico; miembros del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo, Comité de Política, Estrategia e Inversiones y Comité de Asignación de Recursos y Técnico; miembros de cualquier otro comité establecido por la Junta Directiva o la Asamblea General; y la o el Director General, se tratan de acuerdo con la Política del Comité Independiente de Quejas de IPPF.

## 9. Implementación

9.1 Será responsabilidad del Junta directiva de Gobierno, la o el Director General, y los Directores Regionales y Divisionales, Juntas Directivas y de las y los Directores Ejecutivos de las Asociaciones Miembros garantizar que se cumpla con la Política de Notificación de una Preocupación.

9.2 Cuando una Asociación Miembro, un socio colaborador u otro socio implemente o tenga en vigor una política que se alinee con esta Política de Plantear una Inquietud, pero que pueda tener un título diferente, debe cumplir con los principios rectores mencionados anteriormente, ser monitoreada y revisada dentro de un plazo acordado por el nivel gerencial.

9.3 Las Asociaciones Miembros de IPPF, los socios colaboradores y el Secretariado:

a) Se asegurarán de que las y los voluntarios, consejeros, personal, personas beneficiarias y comunidades locales estén conscientes de esta política y sepan cómo usar el sistema IPPF SafeReport.

b) Adoptarán e implementarán políticas y procedimientos de quejas y denuncias basadas en los principios y puntos de implementación que se presentan a continuación, a la vez que se cumple con la legislación y los requisitos locales.

c) Se asegurarán de que todos los líderes y gerentes lideren con el ejemplo y promuevan un entorno donde se aliente y se dé la bienvenida a la notificación de preocupaciones.

d) Se asegurarán de que todas las quejas estén debidamente registradas y documentadas.

9.4 Pondrán a disposición de la o el Director General evidencia de todo lo anterior cuando lo solicite.

**Otros mecanismos de denuncia**

10.1 Cualquiera persona que desee presentar una queja sobre IPPF puede hacerlo ante los reguladores pertinentes, como la Comisión de Caridad de Inglaterra y Gales, el Comisionado de Información y el Regulador de Recaudación de Fondos. Sin embargo, IPPF espera que cualquier persona que desee presentar una queja primero plantee el asunto a IPPF de acuerdo con esta política. Dependiendo de la naturaleza y gravedad de los asuntos planteados, IPPF puede, en cualquier caso, presentar su propio informe a los reguladores pertinentes.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, noviembre de 2018.*

*Enmendada por la Junta Directiva de IPPF, junio de 2026*

**Política 1.20**

## 1.20 CONFIDENCIALIDAD Y COMPARTICIÓN DE INFORMACIÓN

### Introducción

1. IPPF otorga un gran valor e importancia a la confidencialidad y respeta la confidencialidad de las y los voluntarios, consejeros, personal, personas beneficiarias, reclamantes y organizaciones colaboradoras.
2. IPPF reconoce que necesita garantizar que en toda la Federación se protege y maneja de manera segura la información personal identificable y la información de negocios confidencial que recolecta, crea, procesa y divulga.
3. IPPF también entiende la importancia de compartir información cuando sea necesario o apropiado para cumplir con sus deberes de protección.
4. Esta política tiene como objetivo establecer los principios y valores rectores aplicables a todos los elementos de IPPF (el Secretariado, las Asociaciones Miembros, las y los miembros del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Finanzas y Auditoría y los Comités Ejecutivos Regionales, así como los órganos rectores de las Asociaciones Miembros). Estos principios y valores deben implementarse a través de las políticas y procedimientos regionales y locales pertinentes.

### Propósito y alcance

5. El propósito de esta política es proporcionar orientación al Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros con respecto a la protección de la información confidencial y las responsabilidades relacionadas con la compartición de dicha información.
6. Esta política se aplica a todas las personas que funjan como voluntarios, consejeros y personal[33] de IPPF y sus Asociaciones Miembros, socios colaboradores y otros socios, incluidos los miembros del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Auditoría y Finanzas y los Comités Ejecutivos Regionales. Todas las organizaciones asociadas que trabajan con IPPF deben cumplir con esta Política además de sus propias políticas y procedimientos.

### Definiciones

7. Las referencias a las obligaciones de confidencialidad son referencias a la necesidad de proteger la información confidencial de la divulgación no autorizada. La información confidencial puede consistir en:
    i. Información personal de carácter privado o sensible;
    ii. información que no se encuentra legalmente en el dominio público o

[33] "Personal" se refiere a todo el personal remunerado: personal permanente, por tiempo definido y temporal; incluye empleados, trabajadores de agencia, consultores, becarios y contratistas.

abiertamente disponible de otra fuente pública; y

iii. la información que se ha compartido en circunstancias en las que la persona que proporciona la información podría esperar razonablemente que no se compartiría con otras personas.

Para IPPF la información confidencial incluye:

i. Información de negocios interna y toda la información propietaria no generalmente conocida fuera de IPPF, y

ii. Información personal de las y los voluntarios, consejeros, personal, beneficiarios y denunciantes. Dicha información incluiría información relacionada con quejas o reclamos, etc.

8. Las obligaciones de confidencialidad pueden, excepcionalmente, ser anuladas por la divulgación en el interés público. Este será el caso solo cuando un fuerte interés público justifique la divulgación de información que una persona tendría derecho de proteger. La divulgación no será de "interés público" simplemente porque el público, o parte de él, estén interesados en el material. Toda decisión de anular las obligaciones de confidencialidad en el interés público es compleja y debe tener en cuenta tanto el daño potencial que puede causar la divulgación como el interés público general de la sociedad en la preservación de la confidencialidad.

**Principios**

9. IPPF reconoce que la confidencialidad es un principio importante para promover la confianza, consolidar una cultura para expresarse libremente y sentir seguridad para notificar preocupaciones y reportar incidentes.

10. IPPF reconoce que la confidencialidad no es absoluta y que compartir información relevante cuando sea apropiado es vital para una buena práctica de protección. IPPF está comprometida a ser abierta y honesta desde el principio acerca de por qué, qué, cómo y con quién se compartirá o se podría compartir la información.

11. IPPF buscará contar con el consentimiento para compartir información a menos que sea inseguro o inapropiado hacerlo. IPPF aún puede compartir información sin consentimiento cuando existe la obligación legal de divulgarla, cuando se cree que es necesario para evitar daños graves o se considera apropiado para el interés público. Estos asuntos se valorarán con base en los hechos de cada situación. Siempre que sea posible, se informará a la persona interesada que se ha divulgado información.

12. IPPF se asegurará de que compartir cualquier información personal sea:

i. necesario para el propósito,

ii. compartida solo con aquellas personas que necesitan tenerla,

iii. precisa y actualizada,

iv. compartida de manera oportuna, y

v. compartida de forma segura de tal forma que no ponga en riesgo a ninguna persona relacionada con esa información

13. IPPF tiene el compromiso de tomar las medidas de seguridad adecuadas para evitar que personas no autorizadas obtengan acceso a sus sistemas de tecnología

de la información y otra información.

14. Mantener la confidencialidad es una obligación contractual estipulada en los contratos de IPPF y en el Código de Conducta. La violación de la confidencialidad ya sea directa o indirectamente, es un delito disciplinario, que podría resultar en despido y/o acción legal incluido el enjuiciamiento penal. El deber de preservar la confidencialidad de la información de IPPF se extiende más allá y continúa después de la terminación de empleo o contrato laboral de la persona con IPPF.

15. La denuncia de irregularidades no se considera una violación de la confidencialidad. El enfoque de IPPF para la denuncia de irregularidades incluye la protección de los empleados que notifican sus preocupaciones o quejas acerca de las prácticas de IPPF. Se asegura a los empleados que denuncian que su información personal se mantendrá confidencial y que estarán protegidos contra represalias.

**Implementación**

16. Será responsabilidad del Junta directiva de Gobierno, la o el Director General, Comités Ejecutivos Regionales, las y los Directores Regionales, Juntas Directivas y de las y los Directores Ejecutivos de las Asociaciones Miembros garantizar que las políticas que cumplan con los estándares mínimos mencionados anteriormente estén funcionando, se implementen, se monitoreen y se revisen en consecuencia.

17. Las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF:

    i. estarán conscientes de sus responsabilidades para garantizar la confidencialidad;

    ii. adoptarán e implementarán políticas y procedimientos de confidencialidad basados en los principios anteriores y los siguientes puntos de implementación para compartir información, a la vez que cumplen con la legislación y los requisitos locales;

    iii. se asegurarán de que las secciones de confidencialidad estén contenidas en todas las políticas de Recursos Humanos y específicamente en relación con las quejas, la gestión del desempeño, los procedimientos disciplinarios y los procedimientos internos de quejas;

    iv. se asegurarán de que las y los voluntarios, consejeros, personal, beneficiarios y comunidades locales conozcan esta política y sepan cómo utilizar IPPF SafeReport, el servicio de notificación de incidentes de IPPF;

    v. se asegurarán de que todas las violaciones de confidencialidad se registren, se guarden de forma segura con acceso restringido, se revisen y se implementen medidas para evitar dichas violaciones en el futuro;

    vi. Pondrán evidencia de todo lo anterior a disposición de la o el Director General de IPPF cuando lo solicite.

**Requerimientos de la Compartición de Información**

18. Hay situaciones en las que el Secretariado de IPPF, las Asociaciones Miembros y los socios colaboradores pueden tener el deber legal de divulgar información fuera de IPPF, como:

    i. cuando sea esencial para prevenir un daño serio o angustia o en situaciones de riesgo para la vida;

    ii. para reportar el abuso infantil a los servicios legales pertinentes;

    iii. para reportar el abuso en contra de personas adultas vulnerables y beneficiarias adultas que ocurra externamente, de conformidad con el procedimiento de Notificación de Incidentes de Protección de IPPF;

    iv. para reportar a la policía sobre el tráfico de drogas, el lavado de dinero y los actos de terrorismo;

    v. cuando se solicite en una orden judicial.

19. Si las personas tienen preocupación acerca de las consecuencias de revelar información, deben discutirlo con su superior inmediato y/o asesor de protección.

**Compartición de Información con Donantes y Entidades Reguladoras**

20. IPPF puede tener la obligación contractual de compartir cierta información con los donantes y otras entidades reguladoras. Sin embargo, cuando no exista la obligación legal mencionada en el párrafo 17, la información personal confidencial no debe ser revelada a los donantes.

**Compartición de Información e Investigaciones**

21. En general, la información personal y los detalles de las investigaciones deben ser confidenciales para respetar la privacidad de las personas involucradas y para promover una cultura abierta que permita expresarse y plantear inquietudes.

22. IPPF reconoce que puede haber situaciones en las que compartir cierta información limitada puede ser apropiado, en interés público y de conformidad con el desarrollo creciente de la buena práctica internacional de protección, con el fin de minimizar la capacidad de las y los depredadores para moverse entre las organizaciones.

23. Las situaciones donde esto puede ocurrir incluyen, pero no se limitan a:

    i. cuando una investigación concluye que una persona cometió una falta grave de conducta relacionada con el acoso sexual en el centro de trabajo o cualquier forma de abuso o explotación de niñas, niños o personas adultas vulnerables;

    ii. Cuando una persona se ausenta antes de que se concluya una investigación.

24. IPPF divulgará cualquier acción de acoso sexual, abuso de niñas, niños y personas adultas vulnerables en referencias e informará a las autoridades reguladoras pertinentes según sea necesario. IPPF también divulgará en las referencias si una

persona se ausenta antes de la conclusión de una investigación sobre acoso sexual o abuso de niñas, niños o personas adultas vulnerables.

25. La cuestión de si existe un interés público suficiente para justificar la divulgación por parte de IPPF se juzgará con base en los hechos de cada situación. Los factores clave para decidir son la necesidad y la proporcionalidad, i.e., si es probable que la propuesta de compartir información contribuya de manera efectiva para prevenir el riesgo y si el interés público de compartir la información sobrepasa el interés de mantener la confidencialidad. Al tomar la decisión, IPPF sopesará lo que podría suceder si la información se comparte con lo que podría suceder si no lo hace. Esta decisión será tomada por la o el director de mayor nivel de la organización con el asesoramiento de una o un consejero legal.

26. IPPF reconoce que los acuerdos de no divulgación no impiden que las personas realicen divulgaciones en el interés público y se asegurará de que esto quede claro en cualquier acuerdo de no divulgación en el que tome parte.

## Confidencialidad y Compartición de Información en la Prestación de Servicios de Salud

27. Las Asociaciones Miembros y los socios colaboradores que prestan servicios de salud necesitan, además, cumplir con la legislación de confidencialidad local en relación con los registros de salud confidenciales y los requisitos para compartir información.

## Anexo 1

### Acciones específicas que deben tomarse para garantizar la confidencialidad

- Todos los documentos confidenciales deben estar marcados con la palabra "confidencial" antes de que se compartan con la audiencia para la que fueron preparados.
- Se recordará a las y los destinatarios de documentos confidenciales su deber de mantenerlos confidenciales. Un pequeño encabezado en los documentos confidenciales que aclare esto puede ayudar.
- Todos los correos electrónicos confidenciales dentro de la Federación deben enviarse con el encabezado "confidencial" con una solicitud expresa para que la o el lector mantenga su contenido confidencial a menos que esté expresamente autorizado para actuar de otra manera.
- Todos los datos confidenciales que contengan información personal estarán protegidos por contraseña.
- El acceso a los espacios y oficinas donde se almacena información personal o confidencial se debe controlar y las puertas deben estar aseguradas de manera efectiva.
- Se deben tomar medidas para evitar la revisión de información de identificación personal por parte de personas no autorizadas cuando se comparte el espacio de oficina con otras personas.
- Al final de cada día, todos los equipos de escritorio deben estar libres de cualquier registro que contenga información de identificación personal o confidencial.
- Todos los registros que contengan información de identificación personal o confidencial deben guardarse en un lugar cerrado.
- Los documentos impresos que no sean requeridos y que contengan información de identificación personal o confidencial deben ser destruidos.
- Se debe tener cuidado al transferir información para garantizar que el método utilizado sea seguro. En la mayoría de los casos, antes de transferir cualquier información, se habrá completado un Acuerdo de Compartición de Información que establecerá las condiciones de uso e identificará el modo de transferencia.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, noviembre de 2018.*

*Última modificación por el Consejo de Gobierno, mayo de 2019.*

Formula recomendaciones a la Junta Directiva sobre modalidades de financiamiento complementarias (por ejemplo, inversión de impacto, **etc.) basadas en las propuestas elaboradas y presentadas por la o el Director General. cuando sea necesario, esto podrá inc**

**Política 1.21**

## 1.21 POLÍTICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

### Introducción

1. La igualdad, la diversidad y la inclusión son parte integral de IPPF en su calidad de organización basada en la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR), en la que los principios fundamentales se basan en la no discriminación, la justicia y la oportunidad.
2. IPPF reconoce que el derecho a vivir libre de abuso, explotación y acoso está consagrado en la ley internacional de los derechos humanos, en los siguientes organismos y convenciones ICERD, ICCPR, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD[34].
3. IPPF también reconoce que es necesario aplicar ajustes razonables para garantizar que las personas con cualquier forma de discapacidad no estén en desventaja en el centro de trabajo o al acceder a los servicios.
4. IPPF está totalmente comprometida con la eliminación de la discriminación ilegal e injusta y cree en la importancia y el valor de un lugar de trabajo diverso.
5. Los valores de diversidad e inclusión social de IPPF se aplican a todos los aspectos del trabajo programático de IPPF.
6. IPPF no discriminará por edad, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, raza, origen étnico o nacional, religión o creencia, estado conyugal, condición de embarazo o paternidad, salud en discapacidad o cualquier otra condición.

### Propósito y alcance

7. Todas las personas involucradas con IPPF tienen la responsabilidad de tomar medidas y garantizar que los comportamientos de IPPF demuestren una cultura de respeto. Esta política debe leerse junto con la Política de Respeto en el Trabajo. Esta política se aplica a todos los voluntarios, consejeros y personal[35] de IPPF y sus Asociaciones Miembros y otros socios colaboradores, incluidos los miembros del Junta directiva de Gobierno, el Comité de Finanzas y Auditoría y los Comités Ejecutivos Regionales. Todas las organizaciones asociadas que trabajan con IPPF deben cumplir con esta Política además de sus propias políticas y procedimientos.

---

[34] ICERD: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
ICCPR: Convenio Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos
ICESCR: Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales
CEDAW: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres
CAT: Comité contra la Tortura
CRC: Convención sobre los Derechos del Niño
CRPD: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

[35] Personal se refiere a todo el personal remunerado: personal permanente, por tiempo definido y temporal; incluye empleados, trabajadores de agencia, consultores, becarios y contratistas.

## Definiciones

8. IPPF, considera que la **igualdad** significa romper barreras, eliminar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso para todas las personas, tanto en el empleo como en la provisión de los servicios de IPPF y la realización de actividades programáticas.
9. IPPF considera que la **diversidad** significa celebrar las diferencias y valorar a todos. Cada individuo es una persona con diferencias visibles y no visibles y, al respetar esas diferencias, todos pueden sentirse valorados por sus contribuciones, lo que es beneficioso no solo para la persona sino también para IPPF.
10. IPPF considera que la **inclusión** significa que la diferencia se vea como un beneficio; y donde las perspectivas y las diferencias se comparten, lo que conduce a mejores decisiones. Un entorno inclusivo es aquel en el que todos se sienten valorados, donde la contribución individual es importante y donde los individuos pueden realizar todo su potencial, independientemente de sus antecedentes, identidad o circunstancias.

## Características protegidas

11. Para IPPF estas características incluyen pero no se limitan a:

    I. edad

    II. sexo,

    III. orientación sexual,

    IV. género, identidad o expresión de género,

    V. raza, origen étnico o nacional,

    VI. religión o creencia,

    VII. estado conyugal,

    VIII. estado de embarazo o parental,

    IX. discapacidad,

    X. salud

## Principios

12. IPPF reconoce que la igualdad y la diversidad no son intercambiables sino interdependientes. No puede haber igualdad de oportunidades si la diferencia no se valora y aprovecha.

13. IPPF reconoce su responsabilidad de realizar ajustes razonables siempre que sea posible para permitir la plena inclusión y participación en el lugar de trabajo y en el acceso a los servicios y actividades de IPPF.

14. IPPF reconoce la necesidad de crear una cultura donde se asigne prioridad a la igualdad para todas las personas, donde se acepten y respeten las diferencias y se alienten nuevas y diferentes formas de pensar y trabajar.

15. IPPF reconoce la necesidad de garantizar que la igualdad y la diversidad se tengan en cuenta en la provisión de todos sus programas de trabajo, incluido el reclutamiento de personal, voluntarios y consejeros.

16. IPPF garantizará que todas las personas sean tratadas con respeto y que se tomen las medidas adecuadas cuando surjan problemas. Cualquier incumplimiento de la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión resultará en una acción disciplinaria que podría resultar en el despido.

17. IPPF será transparente y responsable en esta área al garantizar la auditoría y el monitoreo de la implementación en todos los programas de trabajo y prácticas de contratación.

**Implementación**

18. Será responsabilidad del Junta directiva de Gobierno, Director General, Comités Ejecutivos Regionales, Directores Regionales y a las Juntas Directivas y Directores Ejecutivos de las Asociaciones Miembros garantizar que las políticas que cumplen con los estándares mínimos mencionados anteriormente y los puntos de implementación siguientes y que se aplican, son implementados, monitoreados y revisados en consecuencia.
19. El Secretariado de IPPF, incluidos los asesores de género y diversidad, estará disponible para asesorar y apoyar este trabajo.
20. Las Asociaciones Miembros de IPPF, los socios colaboradores y el Secretariado:

    I. Estarán conscientes de sus responsabilidades respecto a la igualdad, diversidad e inclusión, asegurándose de que haya un enfoque en la responsabilidad del liderazgo.

    II. Adoptarán e implementarán la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión y los procedimientos asociados con base en los principios anteriores y los puntos de implementación indicados a continuación, a la vez que cumplen con la legislación y los requisitos locales.

    III. Se asegurarán de que sus voluntarios, consejeros, personal, beneficiarios y comunidades locales conozcan esta política.

    IV. Proporcionarán capacitación integral y desarrollo sobre igualdad, diversidad e inclusión.

    V. Se asegurarán de que todas las violaciones de la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión se denuncien, tengan respuesta, se registren y almacenen de forma segura con acceso restringido.

    VI. Pondrán todo lo anterior a disposición de la o el Director General de IPPF cuando lo solicite.

**Cómo notificar una preocupación**

21.Hay una variedad de canales a través de los cueles puede notificarse una preocupación:[36]

I. SafeReport de IPPF, el servicio de notificación de incidentes de IPPF
II. Comunicación con el área de Recursos Humanos en la respectiva organización
III. Conversación con el supervisor.

**Glosario**

Hay varios tipos de discriminación prohibidos por esta política. Los principales tipos son:

**1) Discriminación directa**

La discriminación directa ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra debido a cualquiera de las características protegidas establecidas en esta política. Otros tipos de discriminación directa son:

- **Discriminación asociativa** – es discriminación directa contra alguien porque se se le asocia con otra persona que posee una característica protegida.
- **Discriminación perceptiva** – es discriminación directa contra alguien porque otras personas piensan que posee una característica protegida en particular.

**2) Discriminación indirecta**

La discriminación indirecta ocurre cuando se aplica un requisito o condición injustificable, que parece ser el mismo para todos, pero que tiene un efecto adverso desproporcionado en un grupo determinado de personas con base en las características protegidas.

**3) Victimización**

La victimización ocurre cuando un empleado recibe un trato menos favorable que otros porque ha planteado una queja o preocupación genuina.

**4) Acoso**

El acoso es una conducta no deseada relacionada con una característica protegida relevante, que tiene el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona o crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para esa persona. Es importante recordar que no es la intención del acosador, sino la forma en que el receptor percibe su comportamiento lo que determina si se ha producido o no el acoso.[37]

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2018*
*Última modificación por el Consejo de Gobierno, mayo de 2019.*

[36] Ver Política de Notificación de una Preocupación
[37] Ver en el Anexo 1 la Política de Respeto en el Trabajo para mayores detalles sobre intimidación y acoso.

Formula recomendaciones a la Junta Directiva sobre modalidades de financiamiento complementarias (por ejemplo, inversión de impacto, **etc.) basadas en las propuestas elaboradas y presentadas por la o el Director General. cuando sea necesario, esto podrá inc**

**Política 1.22**

## 1.22 PRINCIPIOS DE EMPLEO

### Introducción

1. IPPF se esfuerza por ser una buena empleadora y proporcionar condiciones seguras y saludables de trabajo donde se reconoce el desempeño individual, se valora el esfuerzo y el compromiso de equipo y se fomentan las oportunidades de carrera.
2. La estructura de esta política sigue el ciclo de reclutamiento, empleo o contrato laboral y post empleo o rescisión del contrato laboral.

### Propósito y alcance

3. Esta política establece el marco de valores de IPPF. Se aplica al Secretariado de IPPF, a las Asociaciones Miembros, a los socios colaboradores y a otros socios en sus relaciones con el personal.
4. Algunos aspectos de esta política se aplican a los voluntarios y consejeros de IPPF.

### Definiciones

**Personal de IPPF** se refiere a todo el personal remunerado: personal permanente, por tiempo definido y temporal; incluye empleados, trabajadores de agencia, consultores, becarios y contratistas.

**Empleados de IPPF** se refiere a personas bajo contrato de empleo remunerado.

### Principios rectores

Las personas que comienzan a trabajar con IPPF deben demostrar su convicción y compromiso con los Principios y Artículos consagrados en la Declaración de Derechos Sexuales de IPPF. Todo el personal debe firmar el Código de conducta de IPPF que describe sus responsabilidades y obligaciones.

### *5. Antes de comenzar a trabajar con IPPF*

#### a. Valores de IPPF

Los valores fundamentales de IPPF guían la manera en que se realiza el trabajo y dan forma al lugar de trabajo. IPPF cree:

I. en la inclusión social con un compromiso demostrado para permitir la realización de los derechos de las personas insuficientemente atendidas, respetando a todas sin discriminación;

II. que la pasión y determinación proporcionan la inspiración para tener el coraje de desafiar y buscar la justicia social para todos;

III. en la importante contribución que los voluntarios desempeñan en una variedad de roles inspirando a la Federación a avanzar en su misión;

IV. en la rendición de cuentas como piedra angular de la confianza, que se demuestra a través de un alto desempeño, estándares éticos y transparencia.

### b. **Igualdad y diversidad en el reclutamiento y promoción**

El principio de igualdad de oportunidades se respetará estrictamente en la contratación y promoción del personal y la participación de voluntarios y consejeros en toda la Federación. Las prácticas de contratación y promoción de la Federación no deben discriminar por edad, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, raza, origen étnico o nacional, religión o creencia, estado conyugal, estado de embarazo o parental, salud en discapacidad, o cualquier otra condición.[38]

### c. **Reclutamiento seguro**

IPPF se compromete a seguir las mejores prácticas acordadas en la contratación segura como parte de su compromiso con sus deberes de protección. Esto incluye:

I. Formularios de solicitud detallados y descripciones de puesto que incluyen referencias apropiadas para la protección

II. Formulario de Autodivulgación

III. Verificación de antecedentes penales

IV. Verificación de cualificaciones y experiencia

V. Entrevistas sólidas que incluyan protección, igualdad y diversidad

VI. Un mínimo de dos verificaciones de las referencias

VII. Código de Conducta como parte del contrato

VIII. Un proceso de inducción exhaustivo que incluya procedimientos de protección

IX. Divulgación de mala conducta al proporcionar referencias

La Política de Protección (Niñez y Adultos Vulnerables) contiene una lista de verificación de Reclutamiento Seguro que es aplicable a todo el personal[39] de IPPF y algunos aspectos también se aplicarán al reclutamiento de voluntarios y consejeros.

### d. **Reclutamiento justo**

Todos los candidatos deben esperar un proceso estructurado, justo y consistente que sea transparente, no discriminatorio y que se base en las cualificaciones, habilidades y experiencia del candidato. La información personal de los candidatos se mantendrá confidencial de conformidad con la legislación local relevante de protección de datos. IPPF proporcionará ajustes razonables considerando las necesidades de todas las personas con discapacidades, para garantizar que no estén en desventaja en el proceso de reclutamiento.

## *6. Al trabajar con IPPF*

[38] Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión de IPPF
[39] Política de Protección (Niñez y Adultos Vulnerables)

IPPF valora a sus voluntarios, consejeros y personal; y tiene la intención de tratar a todos los que trabajan para la Federación con el mayor respeto. Los voluntarios, consejeros y personal de IPPF deben contar con las condiciones de trabajo que les permitan operar de manera efectiva. Esto incluye políticas y procedimientos sólidos que respalden los principios de buen empleo de IPPF, tal como se describe en esta política.

### a. Términos y condiciones de empleo

IPPF tiene como objetivo atraer y retener a los mejores candidatos posibles que contribuirán al éxito de la Federación. Para lograr esto, se ofrecerá un paquete sólido de salarios y prestaciones que esté al nivel de los buenos empleadores locales en una industria similar. Los ejemplos de prestaciones para empleados incluyen seguro de salud y de vida, paquete de vacaciones justas (anual, paterna, enfermedad, familia), trabajo flexible, manutención infantil y pensión.

IPPF reconoce el derecho de todos los empleados a unirse y ser representados por sindicatos reconocidos si así lo desean.

### b. Salud y seguridad en el trabajo

La salud y la seguridad de todos los voluntarios, consejeros y personal en toda la Federación son de suma importancia. Esto abarca desde garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables hasta la seguridad de quienes trabajan en entornos humanitarios y de desastres, así como la seguridad del personal de IPPF que viaja en nombre de la Federación. Para cumplir con este compromiso, todo el personal de IPPF debe recibir apoyo de acuerdo con los procedimientos de seguridad de viaje de los empleados y la orientación adaptada al entorno local y en cumplimiento de la legislación local. La Política de Seguridad y Gestión de Riesgos de la Federación respalda este compromiso al delinear los valores de la Federación en materia de seguridad y protección y proporcionar orientación adicional sobre el desarrollo de un sistema robusto de gestión de seguridad.[40]

### c. Bienestar de voluntarios, consejeros y personal

El bienestar personal y profesional de los voluntarios, consejeros y personal de IPPF es una prioridad. Como empleadora responsable, IPPF debe trabajar para administrar el bienestar de su fuerza laboral, incluidos voluntarios y consejeros. Las contribuciones positivas al bienestar de los empleados pueden incluir un programa de asistencia para empleados, prevención y apoyo para la salud mental, apoyo para una vida saludable, programas de prevención de enfermedades y otros, según corresponda.

### d. Respeto en el trabajo

IPPF se compromete a operar con integridad. Adopta la dignidad y el respeto y cree que todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno seguro y justo, libre de toda forma de comportamiento inapropiado, incluida la intimidación y el acoso, así como el acoso sexual. Tal comportamiento inapropiado por parte de voluntarios, consejeros y personal de IPPF no será tolerado en ninguna circunstancia.

[40] Política de Seguridad y Gestión de Riesgos de IPPF – Manual de Políticas de IPPF

### e. Igualdad, diversidad e inclusión

La igualdad, la diversidad y la inclusión son parte integral de IPPF en su calidad de organización global de salud y derechos sexuales reproductivos (SDSR), donde los principios centrales se basan en la no discriminación, la equidad y la oportunidad.

IPPF no discriminará debido a la edad, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, raza, origen étnico o nacional, religión o creencia, estado conyugal, estado de embarazo o paternidad, salud en discapacidad o cualquier otra condición.[41]

IPPF también reconoce que es necesario realizar ajustes razonables para garantizar que las personas con cualquier forma de discapacidad no estén en desventaja en el centro de trabajo. IPPF se asegurará de que haya una estructura de remuneración equitativa y de recompensas para los empleados.

IPFF apoya esta creencia con las siguientes políticas de toda la Federación: Igualdad, Diversidad e Inclusión; Igualdad de Género; Vinculación del VIH con la Salud y Los Derechos Sexuales y Reproductivos; Protección (niñez y adultos vulnerables) y Respuesta a la salud y los derechos reproductivos de la población de edad avanzada.

### f. Notificación de preocupaciones

IPPF tiene como objetivo fomentar una cultura de apertura en la que voluntarios, consejeros y el personal se sientan capaces de plantear sus preocupaciones y las preocupaciones genuinas se gestionen de manera apropiada. La Política de Notificación de una Preocupación de IPPF brinda más información, orientación y apoyo para los empleados.

### g. Desarrollo y desempeño del empleado

Todos los empleados de IPPF tienen derecho a progresar y desarrollar sus habilidades para alcanzar su máximo potencial. Esto debe incluir una inducción robusta y una actualización continua y capacitación profesional (especialmente en el sector de la salud) adecuada para el rol que desempeñen. Esto debería contar con los recursos adecuados dentro de la Federación.

Los empleados de IPPF deben tener la oportunidad de revisar su desempeño y ser responsables de sus acciones a través de una evaluación de desempeño regular que incluye una revisión anual formal del desempeño.

## *7. Al dejar IPPF*

### a. **Proporcionar retroalimentación**

Al dejar la Federación, todo el personal de IPPF debe tener la oportunidad de aportar formalmente comentarios confidenciales a un colega designado apropiado en función de su experiencia de trabajo con la Federación.

### b. **Referencias**

Al dejar la Federación, el personal puede también requerir que IPPF le proporcione una carta de referencia. En los casos en que se proporcione la referencia, debe ser verdadera, justa y contener una reflexión precisa acerca de la persona. Conforme las mejores prácticas de protección, IPPF revelará cualquier conducta inapropiada en las referencias.

## 8. Despido del empleado

[41] Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión de IPPF

IPPF tiene la convicción de que cuando el despido es inevitable, los empleados de IPPF deben ser tratados de manera justa y equitativa. Las políticas y procedimientos de despido asociados deben implementarse y comunicarse adecuadamente. El sindicato asociado con la organización que esté realizando despidos dentro de la Federación debe ser consultado con oportunidad junto con todo el personal afectado.

**Implementación**

9. Será responsabilidad del Junta directiva de Gobierno, Director General, Comités Ejecutivos Regionales, Directores Regionales y a las Juntas Directivas y Directores Ejecutivos de las Asociaciones Miembros garantizar que las políticas que cumplen con los estándares mínimos mencionados anteriormente y los puntos de implementación siguientes se aplican y que son implementados, monitoreados y revisados en consecuencia.
10. El Secretariado de IPPF, incluida el área de Recursos Humanos, estará disponible para asesorar y apoyar este trabajo.
11. Las Asociaciones Miembros de IPPF, los socios colaboradores y el Secretariado:

I. Estarán conscientes de sus responsabilidades como empleadores

II. Adoptarán e implementarán políticas y procedimientos basados en los principios anteriores y los puntos de implementación que se presentan continuación, a la vez que cumplen con la legislación y los requisitos locales.

III. Se asegurarán de que sus voluntarios, consejeros, personal, beneficiarios y comunidades locales conozcan esta política.

IV. Esta política está respaldada por los Estándares y Responsabilidades de Membresía de IPPF y los Estándares y Puntos de Verificación bajo el Principio 7: Buen Empleador.

V. La evidencia de todo lo anterior se pondrá a disposición del Director General de IPPF cuando lo solicite.

**Glosario**

12. **Programa de asistencia para empleados:** un PAE es un servicio patrocinado por un empleador, diseñado para atender problemas personales o familiares, que incluye salud mental, abuso de sustancias, adicciones, problemas conyugales, problemas con los padres, problemas emocionales o preocupaciones financieras o legales. Normalmente, este es un servicio proporcionado por un empleador a los empleados, diseñado para darles asistencia para que obtengan ayuda ante estos problemas y puedan así permanecer en el trabajo y ser efectivos. El PAE se ha expandido para incorporar no solo problemas de salud mental y abuso de sustancias, sino también preocupaciones de salud y bienestar y de trabajo/vida.

**Información adicional vinculada a esta política**

• Estándares y Responsabilidades de Membresía de IPPF

• Política de Protección (niñez y adultos vulnerables): Lista de verificación de reclutamiento seguro

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 1990*
*Última modificación por el Consejo de Gobierno, mayo de 2019.*

**Política 1.23**

## 1.23 PANEL DE QUEJAS INDEPENDIENTE

### 1. Introducción

1.1 IPPF deposita expectativas particulares en sus funcionarios al más alto nivel de la Federación. Esto incluye la responsabilidad de no actuar de manera que pueda clasificarse como negligencia o mala praxis (consulte el párrafo 3.5, a continuación). Deben demostrar liderazgo, excelencia y responsabilidad para defender los valores de IPPF y contribuir a la creación de una cultura y un entorno organizacional positivos.

1.2 IPPF se compromete a apoyar las buenas prácticas de gestión y a crear una cultura abierta en la que las y los voluntarios, fideicomisarios y el personal se sientan capaces de hablar y expresar inquietudes y presentar quejas sobre la conducta de sus colegas y gerentes de manera informal con ellos en primera instancia.

1.3 IPPF se compromete a proteger a sus voluntarios, consejeros y personal de cualquier perjuicio, victimización, acoso o intimidación como resultado de plantear una inquietud. Los informes de cualquier comportamiento de este tipo se tomarán con toda seriedad y se gestionarán de manera adecuada a través del proceso disciplinario correspondiente.

1.4 La Política de Presentación de Inquietudes establece los estándares y enfoques esperados sobre cómo la Federación trata las quejas, inquietudes y denuncias de irregularidades en un espíritu de responsabilidad, transparencia, eficacia y justicia.

1.5 IPPF espera que quienes trabajan para la organización y la representan actúen con honestidad e integridad, lo que incluye no discriminar por motivos de edad, sexo, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, raza, origen étnico o nacional, religión o creencia. situación de pareja, estado de embarazo o paternidad, invalidez, salud o cualquier otro estado personal análogo. [42]

1.6 Esta política no forma parte de ningún contrato de trabajo u otro contrato para proporcionar servicios, e IPPF puede modificarla en cualquier momento.

### 2. Propósito y alcance

2.1 Esta política establece el Panel de Quejas Independiente para atender los informes (según se definen a continuación) presentados con respecto a las y los miembros del Comité de Nombramiento y Gobernanza, Junta directiva de Gobierno de IPPF, incluso la o el Presidente de la Junta; así como las quejas o preocupaciones formuladas contra la o el Consejero Jurídico, las y los miembros del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo, el Comité de Política, Estrategia e Inversiones, el Comité de Asignación de Recursos y Técnico o de cualquier otro comité establecido por el Junta Directiva o la Asamblea General; así como la o el Director General; y especifica el procedimiento aplicable.

2.2 El Director General, la Junta Directivo o (actuando juntos) el Presidente y el Vicepresidente de IPPF pueden remitir cualquier otro Informe al Comité si

[42] Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión

consideran que el asunto es suficientemente serio y justifica una revisión totalmente independiente.

2.3 El Comité también se ocupará de las apelaciones presentadas por los Directores Regionales y Directores Divisionales con respecto a decisiones disciplinarias en su contra tomadas por el Director General conforme a las políticas y procedimientos disciplinarios aplicables de IPPF.

2.4 Un informe que sea (a) una queja de un empleado del Secretariado de IPPF sobre las personas enumeradas en el párrafo 2.1 anterior; (b) una apelación de una decisión disciplinaria tomada por el Director General con respecto a un Director Regional o Director de División; o (c) un asunto disciplinario con respecto al Director General, se tratará según la política y el procedimiento de quejas de IPPF o la política y el procedimiento disciplinario, según corresponda. Sin embargo, la persona o personas que decidan sobre la queja, asunto disciplinario o apelación serán seleccionadas de entre las y los miembros del Comité.

## 3. **Definiciones**

3.1 **Comité** significa el comité de quejas independientes establecido bajo esta política.

3.2 **Queja o preocupación** es una expresión de insatisfacción o de preocupación que se relaciona específicamente con una o más personas a las que se aplica esta política. Puede relacionarse, por ejemplo, con una mala praxis, con acciones tomadas, con la falta de acción o con un comportamiento determinado. Generalmente no es una queja o preocupación sobre el trabajo de IPPF; puede ser una pregunta general sobre el trabajo de IPPF o de la persona; una solicitud de información; o una sugerencia sobre cómo IPPF o la persona podrían realizar o mejorar su trabajo.

3.3 **Coordinador(a) de incidentes** es una persona asignada por la Unidad Global de Informes de Incidentes de IPPF o una Unidad Regional de Informes de Incidentes, para administrar un informe.

3.4 **IPPF SafeReport** es un mecanismo de informes confidencial y multilingüe y un sistema de gestión de casos.

**3.5 Mala praxis y/o conducta inapropiada** incluye, pero no se limita a, los problemas que se indican a continuación:

(a) Delitos financieros, incluidos robo, soborno, fraude, lavado de dinero y desvío de ayuda;

(b) Incumplimiento de cualquier obligación legal;

(c) Hostigamiento y acoso, incluido el acoso sexual o victimización de otra u otro voluntario, consejero o miembro del personal.

(d) Abuso o explotación, incluido el abuso sexual, de niñas, niños, o personas adultas vulnerables o beneficiarias;

(e) Incumplimiento del Código de Conducta de IPPF o de la Política de Respeto en el Trabajo;

(f) Abuso de autoridad;

(g) Poner en peligro la salud y seguridad de las personas o daños al medio ambiente;

(h) Otra conducta impropia o comportamiento no ético;

(i) Actividad que desacreditaría afectaría seriamente la reputación de la organización;

(j) Ocultamiento deliberado de información relacionada con cualquiera de los asuntos mencionados anteriormente.

3.6 **Decisión tomada** significa una decisión de un miembro del comité o panel de miembros del comité que deciden sobre un informe después de una investigación, o determinan el resultado de una apelación.

3.7 **Informe** se refiere a una queja, inquietud o denuncia de denuncia presentada a IPPF.

3.8 **Informante** se refiere a una persona que presenta un informe.

3.9 **Secretario(a)** se refiere a una persona designada por la o el Director General para apoyar el trabajo del Comité, y quién será responsable de mantener esta política bajo revisión.

3.10 **Informe no meritorio** en relación con un queja o preocupación significa que no garantiza una investigación o acción adicional porque:

(a) no está dentro del alcance de esta política;

(b) se refiere a asuntos que ya se han abordado bajo esta política o cualquier otra política o procedimiento de IPPF;

(c) es trivial, obviamente carece de sustancia o parece no tener un propósito o valor serio;

(d) parece malicioso o principalmente destinado a causar inconvenientes, acoso o gastos desproporcionados a IPPF y o cualquier individuo se quejó; o

(e) O bien, parece frívolo, repetitivo, irrazonablemente oneroso o injustificado.

3.11 **Víctima/sobreviviente** se refiere a cualquier persona que presuntamente ha sido perjudicada por las acciones de IPPF o las que están bajo su control.

3.12 **Informe de denuncia** de irregularidades se refiere a cualquier divulgación de información realizada por un trabajador que, en su creencia razonable, se realiza en el interés público y tiende a mostrar uno o más de los siguientes irregularidades:

(a) Que se ha cometido, se está cometiendo o es probable que se comete un delito penal;

(b) Que una persona ha fallado, está fallando o es probable que no cumplan con cualquier obligación legal a la que esté sujeta;

(c) Que ha ocurrido, está ocurriendo o es probable que ocurra un error judicial;

(d) Que es probable que la salud o la seguridad de cualquier persona ha sido, o esté en peligro;

(e) Que el medio ambiente ha sido, es o es probable que se dañe, o

(f) Que la información que tiende a mostrar que cualquier cuestión cae dentro de cualquiera de los párrafos anteriores ha sido, es, o es probable que se oculte deliberadamente.

## 4. Informes anónimos

4.1 IPPF preferiría recibir un informe anónimo que no tenerlo en absoluto. Sin embargo, puede ser difícil para IPPF investigar los informes realizados de forma anónima, especialmente si no están adecuadamente justificados.

4.2 Cuando IPPF no puede investigar un informe anónimo, sin embargo, se revisará y registrará.

4.3 Se alienta a las personas preocupadas por ser identificadas para solicitar confidencialidad.

**5. Informes no meritorios**

5.1 IPPF puede decidir no proceder con la investigación de un informe si se considera no meritorio. Al considerar si un informe no es meritorio, IPPF reconoce que:

(a) Las personas que presentan un informe pueden estar agraviadas y frustradas, por lo que el enfoque debe ser una cuidadosa consideración de los méritos del caso y no la actitud del individuo.

(b) Cada informe debe considerarse por sus propios méritos. Incluso si alguien ha presentado un informe frívolo o vejatorio en el pasado, no se debe suponer que cualquier informe que envíe también será frívolo o vejatorio.

5.2 Informes frívolos vejatorios y/o persistentes o repetitivos presentados por voluntarios, consejeros y trabajadores pueden resultar en acciones disciplinarias. Es importante enfatizar que las medidas disciplinarias no se tomarán con respecto a las personas que simplemente están equivocadas o incorrectas, y que las medidas disciplinarias solo se tomarán cuando la naturaleza de los informes sea tal que puedan clasificarse de manera justa como maliciosa y/o acosadora y/o presentada de mala fe.

5.3 Los informes que si son presentados por empleados pudieran dar lugar a medidas disciplinarias, si son presentados por personas externas a IPPF, pueden dar como resultado acciones legales.

## 6. Principios rectores

El trabajo del Panel de Quejas Independiente se basa en los siguientes principios:

***Accesibilidad***

6.1 IPPF se compromete a hacer que el proceso de notificación de una queja/preocupación sea lo más sencillo posible. El servicio de IPPF para la notificación de incidente, IPPF SafeReport, está disponible en varios formatos e idiomas diferentes. Hay soporte disponible para personas con necesidades adicionales cuando lo soliciten.

***Rendición de cuentas y transparencia***

6.2 Los informes enviados a IPPF SafeReport serán tomados en cuenta.

6.3 La Unidad Global de Notificación de Incidentes llevará un registro y monitoreará todas las quejas y preocupaciones que sean recibidas y recopilará estadísticas para el informe anual de IPPF. IPPF se asegurará de que se realicen revisiones periódicas de los tipos y el número de informes e informará sobre ellos y sus implicaciones para la Junta Directiva y, según corresponda, externamente.

6.4 IPPF se asegurará de que todos los comentarios y lecciones aprendidas a partir de las quejas y preocupaciones contribuyan a la mejora del servicio y al bienestar del personal.

6.5 IPPF se asegurará que cumpla con el escalamiento interno y con la responsabilidad de informes externos en relación con el intercambio de información sobre incidentes reportables o graves (ROSI). Tiene una política, proceso y procedimiento de ROSI para garantizar un escalamiento interno oportuno e informes externos cuando sea necesario.

### *Confidencialidad*

6.6 Todos los informes se procesan, administran y almacenan de acuerdo con las políticas de IPPF sobre confidencialidad y privacidad de datos.

6.7 Se proporcionará información sobre un informe solo a aquellas personas que necesiten conocerlo, para que el informe se aplique correctamente. Los detalles personales sobre el informante y cualquier presunto perpetrador seguirán siendo confidenciales dentro del grupo que necesite conocerlos.

6.8 Cuando se solicite confidencialidad, se hará todo lo posible para mantener la información y las identidades no se divulgarán sin el consentimiento previo, a menos que la ley lo requiera.

6.9 Los informantes deben tener en cuenta que la información proporcionada a IPPF puede no permanecer confidencial para los reguladores de IPPF o de los principales financiadores que tienen el derecho contractual de recibir cierta información. Los informes que contienen información que IPPF considere deben informarse a cualquier regulador, la policía o cualquier otra autoridad legal no se mantendrán confidenciales para dicho regulador, la policía u otra autoridad legal.

6.10 IPPF reconoce que los acuerdos de no divulgación no impiden que las personas hagan divulgaciones en el interés público.

6.11 El Secretariado realizará controles periódicos para garantizar el cumplimiento de las políticas de IPPF sobre la recopilación y el uso de datos en relación con el manejo de los informes.

6.12 El informe directo de preocupaciones por parte de un denunciante a los medios de comunicación o a organizaciones fuera del IPPF (incluidos todos sus elementos, como se describe anteriormente) puede, dependiendo de la idoneidad del destinatario de la información, invalidar los derechos del denunciante bajo esta política y /o bajo la ley local.

### *Eficiencia y puntualidad*

6.13 IPPF tomará en cuenta y tendrá como objetivo resolver los informes de manera oportuna.

### Justicia

6.14 IPPF escuchará a la o el informante y se tomará el tiempo para comprender de qué se trata el informe, las razones de ello y el resultado que la persona espera.

6.15 Los informes se tratarán de manera consistente y las personas que investiguen y toman decisiones serán imparciales.

6.16 Ningún voluntario, consejero o miembro del personal estará sujeto a detrimento, victimización, acoso o intimidación como resultado de presentar un informe. Sin embargo, esto no evitará que se tomen medidas disciplinarias como se describe en el párrafo 5.2 de esta política.

6.17 Si el informante está recibiendo un servicio de IPPF, presentar un informe no afectará el servicio que reciben.

**Protección para informante y presuntas víctimas/sobrevivientes**

6.18 Los esfuerzos de IPPF para garantizar que todos los procesos relacionados con los informes estén enfocados en la víctima / sobreviviente. Esto significa que, mientras se sigue el debido proceso, las necesidades de cualquier víctima / sobreviviente permanecen a la vanguardia de cualquier proceso de investigación.

## 7. Funciones del Comité Independiente de Quejas

7.1 Las funciones del comité serán:

(a) Tomar en cuenta y determinar los informes referidos a él de acuerdo con esta política.

(b) Tomar en cuenta y determinar las apelaciones de las y los directores de división y directores regionales sobre las decisiones tomadas por el Director General bajo las políticas y procedimientos disciplinarios aplicables de IPPF (para ser administradas por las y los miembros del comité de acuerdo con tales políticas y procedimientos disciplinarios).

(c) Tomar en cuenta y determinar cualquier otro informe enviado al Director General o a la Junta Directiva que consideran suficientemente serio y garantizando una revisión completamente independiente.

7.2 Al realizar sus funciones, las y los miembros del Comité tendrán en cuenta y cumplirán con todas las políticas y procedimientos escritos aplicables de IPPF.

## 8. Composición del comité de quejas independientes

8.1 El Comité será un comité permanente de personas independientes de IPPF y de quien se pueden conformar paneles.

8.2 Ningún miembro del Comité deberá haber ocupado un cargo como miembro del Comité de Nombramiento y Gobernanza, Junta Directiva, Asesoría Legal, Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgos, Comité de Política, Estrategia e Inversión, Comité de Asignación de Recursos y Técnico, o de cualquier otro comité establecido por la Junta Directiva, o haber sido miembro del órgano de gobierno de cualquier Asociación Miembro de IPPF.

8.3 Ningún miembro del Comité deberá haber sido empleada del Secretariado de IPPF o de cualquier Asociación Miembro.

8.4 IPPF buscará garantizar la diversidad entre las y los miembros del comité.

8.5 Cada miembro del Comité debe ser una persona de buen carácter y reputación seleccionada con el fin de garantizar:

(a) Soporte para la visión, misión y valores de IPPF.

(b) Independencia, imparcialidad y juicio objetivo.

(c) Honestidad e integridad.

(d) Capacidad para ser analítica, sintetizar información y considerar las consecuencias de las decisiones.

(e) Tacto y diplomacia vinculados a la voluntad de tomar decisiones justas incluso cuando pueden ser impopulares.

(f) Buena comunicación y habilidades interpersonales.

(g) Capacidad para mantener la confidencialidad.

(h) Compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión.

(i) Compromiso y voluntad de dedicar el tiempo necesario para servir a IPPF como miembro del panel.

## 9. Nombramiento, jubilación y remoción de miembros del comité

9.1 Las y los miembros del Comité serán nombrados por la o el Presidente de IPPF a partir de las recomendaciones hechas por el Director General.

9.2 Las y los miembros del Comité serán designados para términos renovables de hasta tres años.

9.3 La o el Presidente de IPPF buscará garantizar la continuidad del conocimiento y la experiencia en el Comité de modo que no todos los miembros del comité se retiren al mismo tiempo.

9.4 La o el presidente de IPPF puede nombrar a una o un miembro del comité como presidente del Comité y puede eliminar a esa persona de esa oficina.

9.5 La o el presidente de IPPF puede nombrar a un miembro del comité como vicepresidente del comité y puede remover a esa persona de ese cargo.

9.6 Si no se realizan nombramientos de presidente o vicepresidente del Comité, las y los miembros del Comité pueden realizar dichos nombramientos de entre ellos mismos.

9.7 Una vez nombrado, cada miembro del Comité celebrará un acuerdo con IPPF que regule la relación del miembro del Comité con IPPF, incluidas sus obligaciones en cuanto a confidencialidad.

9.8 Una vez nombrado, una o un miembro del Comité no puede ser removido como miembro del Comité, excepto por un voto mayoritario del 75% de los consejeros presentes y votando en una reunión de la Junta Directiva.

## 10. Conflictos de intereses de las y los miembros del Comité

10.1 Las y los miembros del comité observarán los mismos procedimientos para declarar y administrar conflictos de intereses que deben ser observados por los miembros de la Junta Directiva.

## 11. Apoyo del Secretariado

11.1 El Secretariado proporcionará al Comité la asistencia que el Comité pueda requerir razonablemente para permitirle realizar sus funciones de manera efectiva y eficiente.

11.2 La o el Director General puede designar a una o más personas como Secretario para coordinar el apoyo del Secretariado al Comité y realizar otras tareas según lo requiera esta política.

## 12. Seguro e indemnización

12.1 IPPF deberá, en la medida de lo posible, procurar que las y los miembros del Comité estén asegurados con respecto al desempeño de sus funciones en la misma medida en que las y los miembros de la Junta Directiva están asegurados con respecto a sus funciones.

12.2 En la medida en que cualquier responsabilidad incurrida por un miembro del Comité en el ejercicio de sus funciones no esté cubierto por un seguro (a menos que esa deficiencia u omisión intencional sea debido al propio miembro del panel correspondiente) IPPF indemnizará al miembro del Comité con respecto a esa responsabilidad.

## 13. Conflicto de procedimientos

13.1 Si una Asociación Miembro recibe un informe con respecto a una persona a quien se aplica esta política, pero el informe se relaciona principalmente con la Asociación Miembro o con actos u omisiones de esa persona con respecto a cualquier puesto ocupado en la Asociación Miembro:

13.2 La Asociación Miembro administrará el informe de acuerdo con su propia política y procedimientos y mantendrá a la o el Director Regional y a la o el Director General informados sobre el progreso y el resultado del informe, sujeto a las restricciones impuestas por la ley local aplicable.

13.3 Si por alguna razón la Asociación Miembro no administra el informe o no comienza su procedimiento de quejas dentro de un tiempo razonable, IPPF puede administrar el informe de acuerdo con esta política y el organismo relevante debe cooperar con la investigación.

13.4 Ni IPPF ni la Asociación Miembro comenzarán su procedimiento para administrar el informe mientras el otro lo esté haciendo.

13.5 Si el Secretariado recibe un informe que en su lugar debe ser atendido por una asociación miembro de acuerdo con el párrafo 14.1, el Secretariado referirá rápidamente el asunto a la Asociación Miembro.

## 14. Otros mecanismos de queja

Cualquiera persona que desee presentar una queja sobre IPPF puede hacerlo ante los reguladores pertinentes, como la Comisión de Caridad de Inglaterra y Gales, el Comisionado de Información y el Regulador de Recaudación de Fondos. Sin embargo, IPPF espera que cualquier persona que desee presentar una queja primero plantee el asunto a IPPF de acuerdo con esta política. Dependiendo de la naturaleza y gravedad de los asuntos planteados, IPPF puede, en cualquier caso, presentar su propio informe a los reguladores pertinentes.

## Procedimiento

### Procedimiento en relación con los informes que se atenderán bajo esta Política

### 1. Consideración inicial y nombramiento de la o el investigador

1.1 Siempre que sea posible, los informes de acuerdo con esta política deben presentarse a través de IPPF SafeReport. La Unidad de Informes de Incidentes Globales de IPPF remitirá cada informe relevante al Secretariado para su consideración.

1.2 Una vez reportado a través de IPPF SafeReport: https://ippf.safereport.eu/web, la unidad de informes de incidentes globales evalúa los informes y se asignan a una o un Coordinador de Incidentes en consulta con el Secretariado. Se considerarán conflictos al nombrar a la o el Coordinador de Incidentes. IPPF puede nombrar un nuevo coordinador de incidentes en cualquier etapa.

1.3 Si el informe no está sujeto a esta política, o si el Secretariado, en consulta con un miembro del Comité, de inmediato lo desestima como no meritorio, el informante, a menos que sea anónimo, será notificado. El informante recibirá un resumen de razones y puede referirse a otra política o proceso. IPPF no tomará más medidas para intentar resolver el tema del Informe. No hay apelación para tal decisión.

1.4 A menos que el Informe sea anónimo, lao el Coordinador de incidentes normalmente se relacionará con el informante para discutir el informe y ver si existe la oportunidad de resolverlo de manera informal. Después de dicho análisis, el Coordinador de Incidentes decidirá si se justifica una investigación. Si el Coordinador de Incidentes, en consulta con lao el Director de personal, organización y cultura de IPPF (u otro miembro apropiado del equipo de alta gerencia o miembro de comité de IPPF) decide que una investigación no está justificada, desestimará el informe. El informante recibirá un resumen de razones y puede referirse a otra política o proceso. IPPF no tomará más medidas para intentar resolver el tema del informe.

1.5 Si el informe se realiza de alguna otra manera y no es anónimo, el Secretariado lo tomará en cuenta y proporcionará a la o el demandante un aviso de privacidad de datos. El Secretariado se asegurará de que el informe se registre en IPPF SafeReport para fines de registro e informes.

1.6 Cualquier persona que decida si un informe no es meritorio o que debe desestimarse en la etapa inicial por cualquier motivo actuará de buena fe de acuerdo con los siguientes principios:

1.7 Las personas que presentan un informe pueden estar agraviadas y frustradas, por lo que el enfoque debe sujetarse a una cuidadosa consideración de los méritos del caso y no de la actitud de la persona; y

1.8 Cada informe debe considerarse por sus propios méritos. Incluso si alguien ha presentado un informe no meritorio en el pasado, no se supondrá que cualquier otro informe que envíen también será frívolo o vejatorio, aunque ello puede ser un factor relevante al llegar a una decisión.

### 2. Confidencialidad

2.1 Si la o el informante ha solicitado el anonimato, o que su información permanezca confidencial, lao el investigador considerará si el asunto puede ser investigado de manera justa y adecuada sin que ese anonimato se vea comprometido y mientras mantenga la confidencialidad. Si la o el investigador considera que el anonimato o la confidencialidad pueden verse comprometidos, notificará al informante y

solicitará el consentimiento del informante para que comparta información relevante con las personas relevantes.

2.2 Si el informante se niega a permitir que dichos detalles se compartan, el investigador puede considerar la negativa como causa de limitación en la investigación.

## 3. Conducción de las investigaciones

3.1 La o el investigador realizará la investigación de acuerdo con los términos de referencia suministrados por el Coordinador de Incidentes; y, de no ser así, como consideren apropiado. Normalmente las y los investigadores realizarán consultas sobre aquellas personas dentro de la organización que se ven afectadas o implicadas en el asunto, así como otras que consideren pueden tener información relevante, y deberán:

(a) Informar a esas personas sobre la investigación y la razón de ella; y

(b) Proporcionarles un aviso de privacidad de datos a menos que hacerlo perjudique la investigación (en cuyo caso se les proporcionará un aviso de privacidad de datos lo antes posible una vez que el riesgo de perjudicar la investigación haya pasado).

3.2 La o el Coordinador de incidentes y la o el investigador pueden buscar asesoramiento legal u de otro experto si es necesario, con la aprobación previa del Secretariado.

## 4. Cooperación con el proceso de investigación

Las y los miembros del personal y voluntarios de IPPF (incluidos los miembros de la Junta Directiva y todos los miembros del Comité) deben cooperar con el proceso de investigación y proporcionar la información en relación con la investigación que se les solicite.

## 5. Consideración del informe de investigación por parte del secretario

5.1 Si el asunto ha sido referido al Comité por la o el Director General, la Junta Directiva (actuando juntos) la o el Presidente y Vicepresidente de IPPF, el asunto procederá a la etapa de consideración del panel de IPPF o (actuando juntos), el asunto procederá a la etapa de consideración del panel. Para todos los demás informes, la o el Coordinador de Incidentes considerará el informe del investigador y decidirá si referirlo a la etapa de consideración del panel.

5.2 Si la o el Coordinador de Incidentes decide no remitir el informe a un panel de miembros del Comité para su consideración, desestimarán el informe. El informante recibirá un resumen de razones y puede referirse a otra política o proceso. IPPF no tomará más medidas para intentar resolver el tema del informe. No hay apelación para tal decisión.

## 6. Etapa de consideración del panel

6.1 Si el asunto va a proceder a la etapa de consideración del panel, el Secretariado seleccionará a tres miembros del Comité para formar un panel para revisar el informe y presentar sus hallazgos y recomendaciones.

6.2 El panel recibirá la declaración del informante y el Informe del Investigador y puede solicitar más información de cualquier persona.

6.3 El panel decidirá sobre el proceso para considerar el asunto y no es necesario realizar una audiencia en la que el informante y cualquier persona permitida por el

panel puedan dirigirse al panel en persona. Si se llevará a cabo una audiencia, esta puede realizarse en forma presencial o por medios electrónicos.

6.4 El panel puede solicitar al Secretariado que obtenga asesoramiento legal u otro experto para integrar el panel.

## 7. Acompañantes

7.1 El Panel puede permitir que cualquier persona que se dirige a ella sea acompañada por un compañero, pero nadie estará representado por un asesor legal en ninguna audiencia del panel o en cualquier apelación.

7.2 La identidad de cualquier compañero debe ser notificada por adelantado al Secretario, que puede aprobar o rechazar su asistencia. Un acompañante no puede ser alguien cuya presencia perjudique la reunión o que pueda tener un conflicto de intereses.

7.3 Un compañero puede acompañar y apoyar a una persona, pero no podrá hablar en su nombre a menos que, en circunstancias excepcionales, el panel le permita hacerlo.

7.4 Un compañero que es empleado del Secretariado de IPPF tiene derecho a un tiempo libre pagado razonable para familiarizarse con el informe y asistir a la reunión.

## 8. Decisiones sobre los resultados del Comité

8.1 Un miembro o panel del comité tendrá las siguientes atribuciones en relación con los Informes bajo esta política[43]:

(a) para defender o desestimar el tema del informe;

(b) exigir una disculpa o explicación que IPPF debe dar;

(c) para recomendar una asignación de compensación siempre que IPPF pueda, antes de pagar dicha compensación, requerir que la o el informante celebre un acuerdo de compromiso indicando que todas las reclamaciones contra IPPF con respecto a los asuntos quejados han sido satisfechas;

(d) Recomendar mediación, cuando sea apropiado y la forma de llevarla a cabo. Al considerar si recomendar la mediación, las y los miembros del comité relevantes tendrán en cuenta la posibilidad de que la mediación sea inapropiada en los casos en que haya problemas de seguridad para lao el informante y exista un desequilibrio de poder entre lao el informante y la persona contra quien se dirige el informe, como, por ejemplo, en informes sobre violencia de género;

(e) Recomendar la renuncia de cualquier voluntario de IPPF (incluido un miembro del Comité de Nombramiento y Gobernanza, Junta Directiva, Asesor Legal, o miembro del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgos, Comité de Política, Estrategia e Inversiones y de Asignación de Recursos Comité Técnico, y miembro de cualquier otro comité establecido por la Junta Directiva o la Asamblea General);

(f) Para remover de su puesto a cualquier voluntario (incluido un miembro del Comité de Nombramiento y Gobernanza, Junta Directiva, Asesor Legal, o miembro del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgos, Comité de Política, Estrategia e Inversiones y de Asignación de Recursos Comité Técnico, y

[43] Nota: Cuando un miembro o panel del Comité tome una decisión de conformidad con las políticas y procedimientos disciplinarios o de quejas de IPPF, el miembro o el panel del Comité tiene las atribuciones indicadas en la política o procedimiento relevante, y las atribuciones establecidas en este párrafo 8.1 no se aplican.

miembro de cualquier otro comité establecido por la Junta Directiva o la Asamblea General);

(g) Al decidir sobre la remoción de una persona de su cargo bajo el párrafo (f) anterior, suspender a esa persona desde el cargo hasta la finalización de cualquier apelación;

(h) Recomendar que cualquier persona tenga prohibido servir como voluntaria en el Comité Técnico de Nombramiento y Gobernanza de IPPF, Junta Directiva, Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgos, Comité de Política, Estrategia e Inversiones y de Asignación de Recursos Comité Técnico, y cualquier otro comité establecido por la Junta Directiva o la Asamblea General (ya sea como miembro, oficial o de otro tipo), por un período de hasta diez años;

(i) Recomendar la realización de un informe para los reguladores relevantes si dicho informe aún no se ha hecho;

(j) Recomendar la implementación de cambios dentro de las políticas, procedimientos y prácticas de IPPF para garantizar que no surjan situaciones similares.

8.2 Cada decisión sobre el resultado irá acompañada de una declaración de razones.

8.3 El Secretariado notificará de inmediato la decisión sobre el resultado a la o el Presidente de IPPF, Director General, incluido el tema del Informe.

8.4 El Secretariado informará de inmediato a la o el Informante (y puede notificar a cualquier otra persona directamente afectada por el asunto) si se ha confirmado el tema del informe, pero de lo contrario el Secretariado mantendrá discreción completa sobre la información sobre la decisión de resultados que se le comparta.

## 9. Apelación de decisiones

9.1 La o el informante no tendrá derecho a apelar una decisión resultante.

9.2 IPPF y cualquier otra persona que sea objeto de una decisión resultante puede apelar la decisión dentro de los 14 días posteriores al envío de detalles de la decisión. La solicitud de una apelación debe estar acompañada de una declaración de razones para la solicitud. Al recibir la solicitud de una apelación, el Secretariado seleccionará a otro miembro del comité (no involucrado en la decisión original) para considerar los motivos y decidir si se considerará o no la apelación. Si se debe considerar la apelación, la o el miembro del comité que tome esa decisión puede considerar la apelación o puede designar a uno o más miembros del comité (que no hayan estado involucrados en la decisión original) para considerar la apelación. La decisión de considerar o no una apelación será definitiva y no sujeta a apelación.

9.3 La o el miembro del Comité que decide permitir una apelación, así como las y los miembros del Comité que estén considerando la apelación, pueden requerir que se investigue cualquier evidencia adicional relevante para el informe inicial. Dicha investigación se realizará de acuerdo con los párrafos 2 a 4 de este procedimiento.

9.4 Las y los miembros del Comité que estén considerando la apelación, decidirán el proceso para analizar la apelación y podrán, pero no será obligatorio, realizar una audiencia en la que la persona que presenta la apelación pueda dirigirse a las los miembros del comité en persona. Cualquier audiencia de este tipo puede llevarse a cabo cara a cara o por medios electrónicos.

9.5 Las y los miembros del comité considerando la apelación) puede solicitar al Secretario que obtenga asesoramiento legal u otro experto y el Secretario debatirá

dicha solicitud con la persona dentro de IPPF que es principalmente responsable de adquirir dichos asesoramientos, siempre que no tengan un conflicto.

9.6 Las y los miembros del Comité, considerando la apelación, pueden permitir que cualquier persona que asista a una audiencia esté acompañada por un compañero (sobre la misma base que se establece en el párrafo 7 de este horario), pero nadie estará representado por un asesor legal en ninguna audiencia del panel de apelación.

9.7 Las y los miembros del Comité considerando la apelación pueden:

(a) Defender o desestimar la apelación;

(b) Sustituya su propia decisión por la decisión del primer panel, ejerciendo los mismos poderes que el primer panel;

(c) Remitir la decisión de reconsideración del primer panel.

9.8 El Secretario notificará de inmediato la decisión de resultados de apelación al Presidente de IPPF, el Director General y el Apelante.

9.9 El Secretario informará de inmediato al reportero (y puede informar a cualquier otra persona directamente afectada por el asunto) si se ha confirmado la apelación, pero de lo contrario el Secretario tendrá una discreción completa sobre qué información sobre la decisión de resultado de la apelación se les proporciona.

9.10 La decisión de resultado de la apelación se acompaña de una declaración de razones.

9.11 La decisión de resultado de la apelación será definitiva y no está sujeta a una apelación adicional.

*Adoptada por el Junta directiva de El Gobierno, mayo de 2019.*

*Enmendada por la Junta Directiva de IPPF, noviembre de 2023*

Formula recomendaciones a la Junta Directiva sobre modalidades de financiamiento complementarias (por ejemplo, inversión de impacto, **etc.) basadas en las propuestas elaboradas y presentadas por la o el Director General. cuando sea necesario, esto podrá inc**

**Política 1.24**

## 1.24 POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES Y DE ROLES PARA LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE IPPF

### Introducción

1. IPPF tiene la responsabilidad de garantizar que siempre actúe en el mejor interés de sus diferentes grupos involucrados (clientes, simpatizantes, voluntarios, personal, etc.). Esto incluye garantizar que los intereses personales, otros roles o lealtades de los miembros de los órganos de gobierno de IPPF (Comité de Nombramientos y Gobernanza-NGC, Junta Directiva-BoT, Comités de la Junta, etc.) no les impidan actuar y decidir en el mejor interés de la Federación.

2. Los casos de conflictos de intereses y de roles pueden dañar la reputación de IPPF y la credibilidad y confianza que los clientes, simpatizantes, voluntarios, personal, donantes y el público en general tienen en relación con la Federación. Los efectos e impactos perjudiciales pueden minimizarse o evitarse identificando y abordando de forma proactiva los conflictos que puedan presentarse.

3. Según el artículo 122 de la Ley de Organizaciones Benéficas de 2011 del Reino Unido, un fideicomisario de una organización benéfica constituida (CIO en inglés) no podrá beneficiarse a título personal de un acuerdo o transacción realizada por la CIO si es que, antes de que se realice el acuerdo o la transacción, el fideicomisario no ha informado a todos los otros fideicomisarios de su organización de cualquier interés material (directo o indirecto) que este tenga en relación a la transacción o con cualquier otra persona u organismo que participe en ella. Por lo tanto, la Comisión de Organizaciones Benéficas del Reino Unido espera que cada fideicomisario tome las medidas adecuadas y oportunas para mitigar tales conflictos.

### Objetivo y Alcance

4. Esta política establece el enfoque de IPPF para gestionar conflictos de intereses o de roles reales, percibidos y potenciales. Su objetivo es asegurar que la integridad y la reputación de los órganos de gobierno de IPPF no se vean comprometidos, fortalecer la transparencia en sus prácticas y procesos de gobernanza y apoyar el pleno cumplimiento con los requisitos legales pertinentes.

5. La Junta Directiva y sus Comités deben actuar en el mejor interés de la Federación. Esta es una responsabilidad que recae en todos los miembros de los órganos de gobierno de IPPF.

6. Cuando la política se refiere a los órganos de gobierno de IPPF, esto incluye al Comité de Nominaciones y Gobernanza (NGC en inglés), la Junta Directiva, los Comités de la Junta, etc. No incluye a las Asociaciones Miembro de IPPF ni a ningún

otro tipo de asociado. No obstante, se exhorta a estas entidades a desarrollar sus propias políticas en esta materia, siguiendo este ejemplo.

7. Esta política también establece una guía para que los órganos de gobierno y el personal de IPPF inicien e implementen la política de conflictos de intereses y de roles. El formulario estándar "Declaración de Transacciones Materiales e Intereses y Roles" deberá utilizarse junto con la política.

8. Los fideicomisarios o miembros de los comités deben asegurar que la información que proporcionen esté actualizada. Deben proporcionar información completa relacionada con los conflictos de manera oportuna, al inicio de cada año y en cualquier otro momento en el que algún cambio afecte la situación previamente declarada y reportada.

**Definiciones**

9. **Fideicomisario:** es aquella persona que sirve en la Junta Directiva de IPPF como miembro con derecho a voto. La Junta Directiva tiene la responsabilidad final de supervisar las actividades del Secretariado de IPPF, de acuerdo con los requisitos de la Ley de Organizaciones Benéficas de 2011 y según lo prescrito por el Acta y Reglamento de IPPF, su Reglamento de Procedimientos y las políticas pertinentes.

10. **Miembro de Comité:** se refiere a aquella persona que sirve en el Comité de Nominaciones y Gobernanza (NGC) de IPPF o en uno de los comités de la Junta Directiva de IPPF.

11. **Conflicto de interés:** también se conoce como dualidad de intereses. Un conflicto o dualidad de intereses puede ocurrir cuando un miembro de la Junta o de un Comité no es, o no es percibido, como incondicionalmente leal a IPPF. Los conflictos de interés pueden ser sutiles y no necesariamente tienen que ser conflictos de naturaleza financiera. Los conflictos de interés también pueden surgir de relaciones personales, profesionales o de voluntariado y pueden hacer que se tomen, o que se perciba que se toman, decisiones que no sean en el mejor interés de IPPF.

12. **Conflicto de roles:** un conflicto de roles puede producirse cuando a un individuo se le plantean exigencias opuestas o contradictorias en el desempeño de su rol en diferentes organizaciones o al interior de la misma organización. Los individuos pueden experimentar, o ser percibidos como que tienen, un conflicto de rol cuando son arrastrados, por los diferentes puestos que ocupan, en direcciones diferentes, que compiten entre ellas o que divergen.

13. **Incumplimiento del deber:** un incumplimiento del deber puede ocurrir cuando un fideicomisario o miembro de un comité deja de hacer, o pareciera que dejara de hacer, algo de lo que es legal o éticamente responsable.

14. **Persona vinculada:** se refiere a los miembros de la familia, parientes o socios de negocios del fideicomisario o miembro de un comité, así como a las empresas u organizaciones en las que un fideicomisario o miembro de un comité tiene un interés a través de la propiedad, puesto o influencia.

15. **Infracciones**: se dice que se han producido infracciones cuando IPPF tiene evidencia razonable de que un fideicomisario o miembro de un comité no ha informado de un conflicto de intereses o de roles reales o potenciales.

16. Hay dos tipos comunes de conflictos de intereses: conflictos financieros y conflictos de lealtad.

17. **Conflicto financiero:** un conflicto financiero puede ocurrir cuando un fideicomisario o una persona u organización, o cualquier entidad relacionada con un fideicomisario o miembro de un comité, se beneficia financieramente, directa o indirectamente, incluso a través de la recepción de dinero, propiedades, equipos, bienes o servicios, como resultado de una decisión tomada por IPPF.

18. **Conflicto de lealtad**: un conflicto de lealtad puede ocurrir cuando un fideicomisario o miembro de un comité debe lealtad, o se percibe que debe lealtad hacia su familia, amigos, empleadores, instituciones u otras organizaciones y esta lealtad está en conflicto con, o se percibe como que está en conflicto con, los intereses de IPPF. Una lealtad total o conflictiva puede impedir, o ser percibida como que impide, que un fideicomisario o miembro de un comité tome decisiones que sean en el mejor interés de IPPF. Por ejemplo, cuando un fideicomisario o miembro de un comité sirve a la vez en una junta de una Asociación Miembro, esto puede crear, o ser visto como que crea, un conflicto de lealtad específicamente si los intereses globales de IPPF no se priorizan sobre los de la organización nacional.

19. **Gastos:** se refieren a los reembolsos por parte de IPPF de los costos legítimos que un fideicomisario o miembro de un comité ha asumido de manera personal para llevar a cabo sus funciones oficiales para IPPF. Se espera que se presenten las evidencias de los gastos razonables incurridos y que estos, generalmente, sean respaldados por facturas o recibos.

20. **Beneficios recibidos por un fideicomisario o miembro de un comité:** hace referencia a cualquier instancia en la que un fideicomisario o miembro de un comité de IPPF recibe dinero, propiedades, equipos o bienes o servicios que tienen un valor monetario.

21. **Fideicomisario o miembro de un comité usuario de servicios de IPPF**: se refiere a cualquier fideicomisario o miembro de un comité que en calidad de beneficiario de IPPF hace uso del equipo, instalaciones, servicios o apoyo que se proporcionan como parte de los propósitos caritativos de IPPF.

## Principios rectores

La Política de Conflictos de Intereses y de Roles para los órganos de gobierno de IPPF se rige por los siguientes principios:

22. **Actuar siempre en el interés de la Federación:** Todos los fideicomisarios o miembros de los comités tienen el deber de actuar sólo en el mejor interés de IPPF y de poner esos intereses por encima de sus intereses privados al llevar a cabo

sus funciones oficiales. Cada fideicomisario o miembro de un comité de IPPF tiene la responsabilidad individual de declarar cualquier conflicto que perciba. La responsabilidad de una declaración a tiempo recae en los fideicomisarios o miembros de comité de manera individual.

23. **Ética e integridad:** IPPF espera que cada fideicomisario o miembro de un comité demuestre un fuerte compromiso con la integridad y los valores éticos, incluyendo la más alta ética personal y profesional y que se comprometa a representar los intereses de la Federación y de sus grupos de interés sin concesiones.

24. **Transparencia:** IPPF espera una total transparencia y apertura por parte de cada fideicomisario o miembro de comité en el cumplimiento de la Política de Conflictos de Intereses y de Roles. Por su parte, IPPF se compromete a la transparencia en la gestión de conflictos de intereses y de roles de acuerdo con su Política de transparencia.

25. **Rendición de cuentas:** Los fideicomisarios o miembros de comité de IPPF son responsables de cualquier conflicto de intereses o de roles, real, potencial o percibido, que les corresponda.

26. **Equidad:** IPPF garantizará que cada fideicomisario o miembro de comité sea tratado de manera justa y equitativa en la aplicación de esta política independientemente de su rol, responsabilidades o cargos.

27. **Enfoque basado en el riesgo:** IPPF se compromete a adoptar un enfoque basado en el riesgo para evaluar y gestionar los riesgos asociados con conflictos de intereses y de roles, reales o percibidos.

**Política**

28. La Política de Conflictos de Intereses y de Roles está elaborada en consonancia con el Acta y Reglamento de IPPF, la Comisión de Organizaciones Benéficas y la Ley de Organizaciones Benéficas, 2011, del Reino Unido.

29. Esta política se aplica a todos los órganos de gobierno de IPPF y no incluye a los órganos de gobierno de las Asociaciones Miembros (AM) ni a otros socios de IPPF. Es responsabilidad de cada AM y de los socios desarrollar sus propias políticas.

30. Todos los fideicomisarios o miembros de comités de IPPF deben asumir sus deberes y tomar sus decisiones sólo en el mejor interés de IPPF. Esto significa que todos deben considerar regularmente y reportar rutinariamente, los conflictos de intereses o de roles, reales, potenciales o percibidos, para asegurar que se puedan eliminar los efectos negativos potenciales para IPPF.

31. Cada fideicomisario o miembro de comité deberá someterse a los siguientes pasos al menos una vez al año. Sin embargo, este proceso se repetirá en el momento en que un cambio de circunstancias afecte la exactitud del estatus previamente declarado a las autoridades de gobierno de IPPF:
    i. Paso 1: Iniciar el proceso.

ii. Paso 2: Identificar y declarar un conflicto de intereses o de roles de forma proactiva.
iii. Paso 3: Seguir el proceso establecido y tratar en consecuencia cualquier conflicto de intereses o roles.
iv. Paso 4: Documentar y elaborar un breve informe.
v. Paso 5: Tomar las medidas apropiadas aconsejadas por el órgano de gobierno de las autoridades pertinentes.

32. Un fideicomisario o miembro de comité también deberá informar al presidente de la reunión, antes o después de la distribución de la agenda de la reunión de su órgano de gobierno, cualquier punto de la agenda con el que pueda entrar en conflicto. Dicha declaración se hará constar en el acta de la reunión, así como las medidas adoptadas posteriormente para proteger los intereses de la Federación.

33. En los casos que se presente un conflicto de intereses o de roles, el fideicomisario o miembro de comité será asesorado por la autoridad pertinente de IPPF (por ejemplo, por el Presidente de la Junta Directiva, el Presidente del NGC, los presidentes de los comités, el Consejero legal honorario de IPPF, el Director General, el Equipo de Gobernanza, etc.) sobre las acciones necesarias para evitar el conflicto tales como:
    i. Abstenerse de participar en el debate o en la decisión de un punto de la agenda.
    ii. No proseguir un curso de acción.
    iii. Proceder de manera diferente para que no surja un conflicto de intereses o de roles.
    iv. Ofrecer o asegurar la renuncia.

34. Un conflicto de intereses o de roles puede surgir cuando una decisión implica un beneficio potencial para el fideicomisario o miembro de comité. Cuando este sea el caso, el fideicomisario o miembro de comité:
    i. Declinará participar, o se le solicitará que lo haga, en el proceso de toma de decisiones.
    ii. Deberá seguir las condiciones establecidas por la autoridad pertinente de IPPF necesarias para gestionar de manera apropiada el conflicto de intereses o de roles.

35. En caso de un desacuerdo entre el fideicomisario o miembro de comité sobre la evaluación del conflicto y las acciones propuestas a llevarse a cabo por una autoridad de IPPF, existe la posibilidad de una apelación. El fideicomisario o miembro de comité puede apelar solicitando una reevaluación de su caso ante la siguiente autoridad de mayor rango. La decisión de dicha autoridad será definitiva. La siguiente autoridad de mayor rango seguirá el orden indicado en la cláusula 44 de esta política.

36. La Política de Conflictos de Intereses y de Roles será actualizada por IPPF cada cierto tiempo.

## Implementación

37. El proceso de conflictos de intereses y de roles se inicia al completar el formulario diseñado para declarar la información relativa a cualquier conflicto de intereses o de roles, reales o percibidos. (Anexo 1):
    i. Al nombramiento inicial de un fideicomisario o de un miembro de comité.
    ii. Al comienzo de cada año.
    iii. Cada vez que se produzca un cambio material en el estatus de un fideicomisario o miembro de comité con respecto a las preguntas establecidas en el formulario de IPPF "Declaración de Transacciones Materiales e Intereses y Roles".
    iv. Cuando un tercero, interno o externo a IPPF, ponga en conocimiento de IPPF información relativa a un conflicto de intereses o de roles.
    v. Antes de o cuando se vaya a tomar cualquier decisión con la cual el fideicomisario o miembro de comité sepa que puede tener, o se perciba que tenga, un potencial conflicto de intereses o de roles.

38. El formulario para declarar la información relevante (Anexo 1) será proporcionado en los idiomas de trabajo de IPPF.

39. Cada fideicomisario o miembro de comité completará y firmará el formulario "Declaración de Transacciones Materiales e Intereses y Roles". Tales declaraciones deben incluir la divulgación de los conflictos de intereses y roles reales, potenciales y percibidos.

40. Los formularios llenados entregados a los fideicomisarios y miembros de comité deben ser devueltos al Secretariado en el plazo de una semana desde su recepción.

41. Los formularios finalizados se someterán a una revisión inicial por parte del equipo de gobernanza de IPPF.

42. Cuando el equipo de gobernanza identifique un potencial conflicto de intereses o de roles, el caso será trasladado al equipo Legal, de Riesgos y de Garantía de IPPF. Si fuera necesario, se solicitará información adicional al fideicomisario o miembro de comité.

43. Cuando se considere que un conflicto de intereses o de roles requiere ser resuelto, se presentará un breve informe al órgano o autoridad apropiada por el equipo de gobernanza, es decir, la Presidencia de la Junta Directiva o del Comité en consulta con el Asesor Legal Honorario de IPPF.

44. Si el conflicto de intereses o de roles se refiere a la Presidencia de un comité de la Junta, el asunto será considerado por la Presidencia de la Junta Directiva, en consulta con el Asesor Jurídico Honorario de IPPF. Si el conflicto de intereses concierne a la Presidencia de la Junta Directiva, el asunto deberá ser considerado por la Presidencia de NGC, en consulta con el Asesor Legal Honorario de IPPF. De manera similar, si el conflicto de intereses concierne a la Presidencia de NGC, el asunto será considerado por el Asesor Legal Honorario en consulta con la Presidencia de la Junta Directiva de IPPF y el Director General de IPPF.

45. En consulta con el Equipo de Gobernanza, o con el Director General o el Asesor Legal Honorario de IPPF, según sea apropiado, la autoridad pertinente determinará los pasos a seguir luego. Si se requiere, se puede buscar asesoría legal adicional (interna o externa).

46. Cuando se establezca que un conflicto de intereses o de roles es material, la autoridad de gobierno correspondiente, en consulta según sea apropiado, determinará el curso de acción a tomar para eliminar o resolver el conflicto de intereses.

47. El fideicomisario o miembro de comité está obligado a cumplir con la acción requerida.

48. El proceso general será facilitado por el Equipo de Gobernanza en consulta con el Equipo Jurídico, de Riesgos y de Garantía.

Aprobado por la Junta Directiva de IPPF, Marzo 2022

Anexo 1

# Declaración de Transacciones Materiales e Intereses y Roles

*(a completar por cada fideicomisario o miembro de comité)*

**Nombre:**

_____

**Cargo en la Junta/Comité:**

_____

| **Preguntas** | **Respuesta** |
|---|---|
| 1. ¿Ocupa usted un cargo en una Asociación Miembro?<br>En caso afirmativo, proporcione los detalles | |
| 2. ¿Ocupa usted un puesto en alguna otra organización que recibe fondos de IPPF?<br>En caso afirmativo, proporcione los detalles | |
| 3. ¿Ocupa usted un cargo con algún donante que proporcione financiamiento a IPPF?<br>En caso afirmativo, proporcione los detalles | |
| 4. ¿Ocupa usted un puesto, remunerado o no, con un proveedor de bienes o servicios de IPPF, de alguna de sus Asociaciones Miembro o de alguna organización que reciba fondos de IPPF?<br>En caso afirmativo, proporcione los detalles | |
| 5. Por favor, proporcione una lista de todos los roles públicos que usted desempeña, ya sea voluntarios o remunerados. | |
| 6. Si ha recibido alguno de los siguientes beneficios como resultado de su cargo en IPPF, o en alguna organización miembro o financiada por IPPF, por favor proporcione detalles de:<br>a. salario, honorarios, pago o subsidios;<br>b. préstamo de cualquier tipo *;<br>c. prestación de alojamiento;<br>d. viajes gratuitos o con descuento (excepto exclusivamente cuando se trate de asuntos de IPPF);<br>e. regalos de bienes o servicios;<br>f. bienes o servicios suministrados por debajo del valor de mercado;<br>g. cualquier otro beneficio.<br><br>**Si se trata de un préstamo de cualquier tipo, indique el balance actual y el más alto de los últimos 12 meses.* | |

| **Preguntas** | **Respuesta** |
|---|---|
| 7. Por favor, proporcione detalles de lo siguiente:<br>a. Describa cualquier relación, transacción, cargo que tenga (voluntario o no), o circunstancia que crea que pueda contribuir a un conflicto de intereses o de roles o que pueda ser percibido como tal;<br>b. Cualquier posibilidad, conexión o conflicto potencial con cualquiera de los temas de trabajo de la Junta Directiva/Comité (por ejemplo, plan de trabajo, etc.) en relación con su función y responsabilidad en IPPF.<br>*(Se espera que un fideicomisario o miembro de comité informe proactivamente sobre el punto "b" cuando corresponda y que comparta el formulario con las autoridades de gobernanza)* | |
| 8. ¿Tiene usted algún *familiar*[44] que tenga intereses (financieros o no financieros) en IPPF que puedan poner al fideicomisario o miembro de comité en una situación de conflicto de intereses o de roles, o ser percibido como tal?<br><br>En caso afirmativo, proporcione los detalles | |
| 9. ¿Algún *pariente* (tal como se define en la nota de pie de página) está empleado por una Asociación Miembro o un socio que recibe fondos de IPPF, ya sea como miembro del personal o como consultor?<br>En caso afirmativo, proporcione los detalles incluido el cargo que ocupa. | |

Certifico que la información proporcionada es completa y correcta, según mi leal saber y entender.

_____
Firma

_____
Nombre completo

_____
Ciudad y país

_____
Fecha

[44] Los familiares son "los cónyuges, parejas y convivientes, padres, abuelos, hermanos, hijos, nietos, primos y suegros".

**EL SECRETARIADO**

# 2 EL SECRETARIADO

## Política 2.1

### 2.1 EL SECRETARIADO

1. La totalidad de las y los empleados de la Oficina de IPPF en Londres, las Oficinas Regionales y otras alrededor del mundo, constituirán el Secretariado de IPPF, cuyo Oficial Ejecutivo Principal será la o el Director General.

2. Es responsabilidad del Secretariado interpretar y aplicar en forma consistente las políticas de la Federación, de manera que estén en armonía con las realidades y los requerimientos de la Asociación Miembro.

3. El Secretariado deberá contribuir a la evolución y la iniciación de políticas para consideración de parte de los órganos rectores responsables de la toma de decisiones de política y asegurar el involucramiento de las Asociaciones Miembros en el desarrollo de dichas políticas.

4. Es responsabilidad del Secretariado servir eficazmente a las Asociaciones Miembros a través del uso racional del personal y otros recursos; y manejar los recursos de IPPF en forma eficaz, en los intereses de la salud sexual y reproductiva mundial, incluyendo la planificación familiar.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*
*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, noviembre de 2020*

**Política 2.2**

## 2.2 TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LA O EL DIRECTOR GENERAL

**1. La o el Director General será el Oficial Ejecutivo Principal de la Federación y como tal tendrá las siguientes responsabilidades:**

I. asegurar el planeamiento operacional completo y minucioso de las actividades de la Federación, de acuerdo con el plan estratégico y las políticas aprobadas por la Junta Directiva y la Asamblea General;

II. crear y mantener sistemas y procedimientos apropiados para la implementación de las políticas aprobadas por la Junta Directiva, incluido un sistema de control interno efectivo y eficiente;

III. diseñar y mantener sistemas y procedimientos apropiados para implementar las directivas, Reglamento y Estatutos de Procedimientos aprobados por la Asamblea General.

IV. la gestión efectiva y eficiente de IPPF en todos sentidos, particularmente en el papel de la o el Oficial Financiero de la Federación, e informar la Junta Directiva de cualesquiera medidas ejecutivas que podrían tener implicaciones de política;

V. supervisar la implementación del Presupuesto de Programa Anual del Secretariado Unificado de IPPF;

VI. asegurar que cada uno de los miembros de personal comprende el rol y la misión de IPPF y que cada parte del Secretariado Unificado tenga objetivos y metas claramente definidos;

VII. diseñar y mantener sistemas y procedimientos adecuados, para:

(a) movilizar los recursos necesarios para lograr el buen funcionamiento del programa de IPPF y mantener su sostenibilidad financiera de conformidad con la política de IPPF;

(b) participar en la asignación de recursos a los diferentes niveles de la Federación de acuerdo con las políticas financieras y las directivas aprobadas por la Junta Directiva; y

(c) asegurar que los recursos se utilicen de forma efectiva y eficiente y se dé cuenta completa y exacta de tal uso, de acuerdo con las políticas de IPPF;

VIII. contratar al personal más capaz posible dentro de una escala salarial aceptable, con puestos y estructuras organizacionales establecidas dentro del Secretariado Unificado[45]; y

[45] "Desde su fundación en 1954, la Región del Hemisferio Occidental (RHO) fue constituida como una Corporación sin fines de lucro y exenta de impuestos 501(C)3 en el estado de Nueva York, Estados Unidos, que es gobernada por una Junta de Directiva Regional Independiente, cuyas atribuciones, funciones y deberes están establecidos en sus Estatutos. Como tales, los Estatutos y Políticas de la IPPF RHO establecen que la o el Director Regional será nombrado por y es directamente responsable ante la Junta Directiva Regional en cuanto al desempeño de sus funciones, incluidas las de reclutar personal; y la Junta Directiva tiene que conducir valoraciones anuales del desempeño de la o el Director Regional. Esta política se aplicará sujeta a estas funciones, roles y responsabilidades de la Junta de Directores de IPPF y su Director o Directora Regional".

IX. asegurar que se lleven a cabo evaluaciones formales cada año del desempeño del personal del Secretariado en relación con los objetivos y estándares acordados;

**2. Al llevar a cabo las responsabilidades arriba enunciadas, la o el Director General:**

(i) consultará con la o el Presidente y Vicepresidente de la Junta Directiva y la o el Presidente del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo según y cuando sea necesario o según sea estipulado periódicamente por la Junta Directiva;

(ii) proporcionará periódicamente a la Junta Directiva información oportuna y completa sobre los resultados de planes y presupuestos aprobados.

**3. Asimismo, la o el Director General:**

(i) proporcionará Junta directiva y apoyo a la Junta Directiva en general y la o el Presidente de la Junta Directiva, del Comité de Nombramiento y Gobernanza y de otros Comités de la Junta en particular;

(ii) mantendrá vínculos apropiados con organizaciones internacionales;

(iii) mantendrá comunicaciones efectivas con y entre todos los niveles de la Federación.

4. La o el Director General apoyará a la Junta Directiva y la Asamblea General a intervalos regulares en el desarrollo del plan estratégico de IPPF y en el monitoreo de su implementación.

5. La o el Director General desempeñará un rol de liderazgo en actividades de Incidencia política a favor del avance de las metas y los objetivos de IPPF.

6. La o el Director General será contratado, apoyado, supervisado y evaluado anualmente por la Junta Directiva.

7. La Junta Directiva por sí sola tiene la autoridad para destituir a la o el Director General

8. La o el Director General designará los Directores Regionales y Directores de la Oficina de Londres, tras recomendación del Comité de Selección. El Comité de Selección estará integrado por la o el Presidente de la Junta Directiva, la o el Vicepresidente y la o el Director General, o las personas que designen como sus representantes.

9. Todos los nombramientos se harán dentro del marco de los términos y condiciones de empleo de la Federación vigentes al momento del nombramiento en cuestión. La o el Director General también informará a la o el Presidente de la Junta Directiva, antes de la renovación o la terminación del nombramiento de tales miembros de personal.

*Adoptada por el Consejo Central, noviembre de 1990*

*Enmendada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

**Política 2.3**

## 2.3 TÉRMINOS DE REFERENCIA DE LAS Y LOS DIRECTORES REGIONALES

1. La o el Director Regional, será representante de la o el Director General para la Región y es directamente responsable ante la o el Director General, actuando dentro de las autoridades delegadas por la o el Director General.
2. La o el Director Regional:
   - I. Actuará como jefe/jefa de la Oficina Regional del Secretariado y es responsable del liderazgo y administración general de la Región.
   - II. Establecerá y mantendrá un sistema adecuado de comunicación e información entre las Asociaciones Miembros, socios colaboradores y otros grupos de interés dentro de la región y el Secretariado Unificado.
   - III. Identificará las necesidades dentro de su Región, identificará los recursos disponibles tanto dentro como fuera de la Federación para satisfacer las necesidades; y, en la medida de lo posible, desarrollará recursos para tal propósito.
   - IV. Acorde con la dirección de las políticas de IPPF, conducirá las actividades de incidencia política para posibilitar un ambiente propicio para la SDSR y el desarrollo/revisión o cambio de las políticas en favor del trabajo de IPPF.
   - V. Se reunirá con la o el Director General, según sea apropiado, para revisar la implementación del Programa y Presupuesto regional y otros asuntos relacionados con el trabajo de la Federación.
   - VI. Apoyará a la o el Director General en la tarea de interpretar y supervisar la implementación de las políticas de la Federación, se encargará de custodiar las políticas en la región y de promoverlas dentro de la Región y comunicar e interpretar las necesidades de las Asociaciones Miembros y socios colaboradores, a fin de contribuir al desarrollo de las políticas de la Federación y a la redefinición de sus metas.
   - VII. Apoyará a las Asociaciones Miembros en el desarrollo de programas para promover las metas de la Federación.
   - VIII. Proporcionará Junta directiva y apoyo a los voluntarios de IPPF dentro de la Región cómo y cuándo sea requerido.
   - IX. Se asegurará de que las Asociaciones Miembros reciban apoyo técnico para la implementación de sus propios programas o según sea solicitado.
   - X. Será responsable de:
     - (a) Asesorar a la o el Director General y a otros Directores dentro del Equipo de Liderazgo Directivo sobre requisitos presupuestarios; programas, asuntos estratégicos y otros temas de la organización, según sea apropiado;
     - (b) Administrar el presupuesto para las Oficinas Regionales y para todas las actividades regionales;
     - (c) Administrar los Términos y Condiciones de los Acuerdos de Financiamiento con las Asociaciones Miembros y socios colaboradores según sea apropiado;
     - (d) Monitorear e informar sobre los presupuestos de programas y proyectos de las Asociaciones Miembros y socios colaboradores y la

interpretación y el análisis de los informes de programas y financieros;

(e) Contratar el personal más competente posible dentro de una escala salarial aceptable, puestos de personal y estructuras organizacionales establecidas en la Oficina Regional según sea aprobado por la o el Director General.

(f) Asegurar que se lleven a cabo valoraciones del desempeño todos los años del personal de la Oficina Regional en relación con objetivos y estándares acordados.

(g) Monitorear y asegurar que las Asociaciones Miembros cumplan con los Estándares y Responsabilidades de Membresía de IPPF.

(h) Asesorar y recomendar a la o el Director General en temas relacionados con la admisión, suspensión o expulsión de las Asociaciones Miembros o Socios Colaboradores de la región.

(iii) Movilizará recursos adicionales para las Asociaciones Miembros dentro de la región.

(iv) Contribuirá como miembro del Equipo de Liderazgo Directivo para la implementación del Marco Estratégico en la región y captará/desarrollará prácticas innovadoras.

(v) Liderará y motivará a los miembros del personal regional y será responsable de la gestión y el desarrollo del personal.

(vi) Acorde con la estrategia y políticas acordadas por el Secretariado Unificado, fomentará la compartición de información, el aprendizaje y la colaboración para crear y fortalecer alianzas entre las AM, socios colaboradores y otras partes interesadas.

(vii) Asegurar que los foros regionales, incluidos los foros de jóvenes, se realicen de conformidad con los lineamientos de la Junta Directiva.

(xvi) Compartirá la responsabilidad con el Equipo de Liderazgo Directivo para proveer liderazgo al Secretariado Unificado, incluido el desarrollo de personal, y para asesorar a la o el Director General sobre el desarrollo de políticas y gestión del Secretariado Unificado.

(xvii) Mantendrá y desarrollará relaciones con otras agencias apropiadas, tanto gubernamentales como no gubernamentales, dentro de la Región, a fin de facilitar y promover la labor de la Federación.

(xviii) Contribuirá, según sea apropiado, al papel internacional de la Federación y a la implementación de los programas internacionales de la Federación.

*Adoptada por el Consejo Central, noviembre de 1990*

*Enmendada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

**Política 2.4**

## 2.4 DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES A LA O EL DIRECTOR GENERAL

1. El Decreto Ley 1977 del Parlamento de Inglaterra que estableció a la Federación Internacional de Planificación de la Familia como un organismo incorporado, confirió ciertos poderes y responsabilidades a los cuerpos gobernantes centrales de IPPF.

2. El Consejo Central, que será conocido como la Junta de Miembros, podrá delegar a la o el Director General, actuando ya sea en forma individual o en consulta con la Junta de Miembros, tales facultades y responsabilidades de la Junta de Miembros según pudieran determinar ocasionalmente y según sea consistente con la letra y el espíritu del Decreto Ley de Incorporación de 1977.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*
*Enmendada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

# 3. FINANCIAMIENTO Y RENDICIÓN DE CUENTAS

**Política 3.1**

## 3.1 MOVILIZACIÓN DE RECURSOS

### Introducción

1. La capacidad de la Federación para llevar a cabo su trabajo programático y así alcanzar con éxito la implementación del Marco Estratégico de IPPF depende en gran parte de los recursos que maneja. Por lo tanto, la inversión sostenida en la movilización de recursos a todos los niveles de la Federación es un prerrequisito fundamental para mejorar la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, hombres y gente joven en todo el mundo.

2. Los principios, compromisos y pautas contenidos en esta política para implementar la movilización de recursos, pretenden guiar el trabajo de la Federación en sus esfuerzos para lograr los objetivos del Marco Estratégico.

### Principios

3. La movilización de recursos se refiere a la planificación efectiva para la recaudación de fondos y la implementación de estrategias con el fin de obtener los recursos necesarios, incluyendo los recursos humanos. Esto está estrechamente ligado a las actividades de Incidencia política a favor del compromiso político con la salud y los derechos sexuales y reproductivos, incluyendo los suministros. Todo el personal y voluntariado comparte esta obligación para la movilización de recursos.

4. Las actividades de movilización de recursos que se emprenden a nivel global, regional y nacional, trabajan en sinergia para maximizar las posibilidades de recursos financieros renovados y adicionales para la Federación en su conjunto.

5. El Secretariado de IPPF (Oficina Central y Oficinas Regionales) y las Asociaciones Miembros tienen una responsabilidad con la veracidad, transparencia y rendición de cuentas en sus relaciones con donantes y donantes potenciales. Las relaciones con los donantes a cualquier nivel añaden valor y buena voluntad a la relación global de IPPF con los donantes existentes y potenciales.

6. Las Asociaciones Miembros de IPPF equilibrarán sus esfuerzos para lograr una base de financiamiento diversificada y sustentable, incluyendo las cuotas de las y los usuarios, con su compromiso de satisfacer las necesidades de la gente pobre y marginada.

7. Las actividades de movilización de recursos deben delegarse al nivel regional y nacional cuando y donde sea práctico.

8. El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros pueden buscar apoyo de cualquier fuente, siempre y cuando la aceptación de ese apoyo no imponga condiciones que violen alguna política de IPPF.

**Compromisos**

9. Por lo tanto, el Secretariado de IPPF y todas las Asociaciones Miembros están comprometidas a:

    i. emprender actividades para aumentar los fondos disponibles para implementar el Marco Estratégico;

    ii. lograr una base de financiamiento sostenible y diversificado en línea con la misión de IPPF.

**Implementación**

El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros tienen varios roles diferentes que desempeñar para hacer realidad estos principios y compromisos. Con el fin de implementar esta política:

10. El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros:

    i. invertirán recursos financieros y humanos en actividades de movilización de recursos y en asegurar que los sistemas y procedimientos estén en funcionamiento para apoyar este trabajo;

    ii. compartirán información pertinente sobre las prioridades programáticas y geográficas de los donantes clave; y

    iii. fomentarán el trabajo en colaboración, mutuamente respetuoso con los donantes, aprovechando sus conocimientos, especialización, así como sus recursos financieros.

11. El Secretariado de IPPF:

    i. asignará recursos financieros y humanos para generar ingresos de *nuevas* fuentes de financiamiento en forma permanente; e

    ii. informará y, cuando sea apropiado, se coordinará con las Asociaciones Miembros relevantes cuando emprenda actividades de movilización de recursos con gobiernos en sus respectivos países.

12. La Oficina de IPPF en Londres:

    i. desarrollará e implementará una estrategia coordinada de movilización de recursos, Incidencia política y recaudación de fondos, dirigida a aumentar el financiamiento y diversificar la base de financiamiento de la Federación, con las siguientes prioridades de financiamiento:

        a. maximizar las subvenciones no restringidas comprometidas por períodos largos; y
        b. asegurar subvenciones restringidas que impulsen la implementación del Marco Estratégico; y

    ii. coordinará las actividades de Incidencia política para la movilización de recursos del Secretariado en los casos en que las actividades involucren dos o más Regiones, o cuando las actividades estén dirigidas a países donantes de la OCED.

13. Las Oficinas Regionales:

    i. desarrollarán e implementarán una estrategia regional coordinada de movilización de recursos, Incidencia política y recaudación de fondos;

    ii. proporcionarán apoyo político, gerencial y financiero a las Asociaciones Miembros, con el propósito de posibilitar que las Asociaciones Miembros tengan acceso y manejen financiamientos de manera independiente.

14. Las Asociaciones Miembros:

    i. desarrollarán e implementarán una estrategia coordinada de Incidencia política y movilización de recursos que complemente el trabajo del Secretariado tanto como sea posible;

    ii. abogarán por un mayor financiamiento de los donantes para la salud y los derechos sexuales y reproductivos, de conformidad con el Marco Estratégico;

    iii. trabajarán en colaboración y compartirán lecciones aprendidas con otras Asociaciones Miembros para incrementar la capacidad y las oportunidades de aumentar y gestionar financiamiento de una variedad de fuentes;

    iv. informarán y, cuando sea apropiado, se coordinarán con las Oficinas Regionales correspondientes, cuando otras Asociaciones Miembros apoyen programas o actividades internacionales.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*
*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2007*

**Política 3.2**

## 3.2 EFECTIVIDAD DE LA GERENCIA FINANCIERA Y LA PREPARACIÓN DE INFORMES

### Introducción

1. En nuestra calidad de Federación de organizaciones sin fines de lucro, financiadas por gobiernos, organizaciones multilaterales, fundaciones e individuos privados, las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF tienen obligación de asegurar que la gerencia financiera y la presentación de informes presenten características de transparencia, claridad y precisión. En IPPF debemos garantizar que, con el fin de posibilitar el logro de los objetivos estratégicos de la organización, debemos contar con sistemas y procedimientos que promuevan y estimulen una buena gerencia financiera y la presentación de informes adecuados. Esta política deberá ser implementada por el órgano de Gobierno Institucional y el nivel gerencial de las Asociaciones Miembros, con la intención general de maximizar los recursos financieros asignados a la prestación de servicios y la Incidencia política a favor de la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

### Principios

2. Los siguientes principios guían a las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF, en términos de una buena gerencia financiera y la presentación de informes adecuados:

3. La honestidad, integridad, probidad, transparencia y precisión deben ser el sello distintivo de los sistemas financieros y de quienes los operan.

4. IPPF tiene tolerancia cero respecto al fraude de cualquier tipo o en cualquier circunstancia, ya sea realizado por miembros del voluntariado, personal, contratistas, agencias colaboradoras o clientes.

5. Debe contarse con sistemas financieros robustos y efectivos para prevenir y detectar actividades fraudulentas e inapropiadas, que reduzcan los recursos y socaven la implementación de los programas.

6. Los recursos financieros deben utilizarse considerando la relación calidad-precio y con un mínimo de gastos de administración o indirectos, con el fin de maximizar el uso de los fondos en términos de insumos programáticos. Esta medida apoya los objetivos de la comunidad de donantes para aumentar la efectividad de la ayuda, según lo establece la Declaración de París[46].

7. Se requiere información financiera precisa, actualizada y exhaustiva para asegurar que nuestras organizaciones estén bien administradas y monitoreadas.

8. Los donantes (incluida IPPF) deben recibir informes oportunos indicando la forma en que los recursos han sido utilizados y que dicha utilización se ha efectuado de acuerdo con las condiciones de la subvención.

9. Los sistemas para la presentación de informes financieros deben promover y facilitar la medición del desempeño, la relación costo-efectividad, la eficiencia y la relación calidad-precio.

[46] Declaración de París sobre Efectividad de la Ayuda, 2 de marzo de 2005

## Implementación

10. Las Asociaciones Miembros y el Secretariado asegurarán que los siguientes principios sean tomados en cuenta e implementados:

Gobierno institucional

11. El rol del órgano de Gobierno es clave para una supervisión financiera efectiva dentro de la Asociación Miembro. El órgano de Gobierno tiene responsabilidad de asegurar que se lleve a cabo la elaboración de presupuestos anuales realistas para la organización, que los presupuestos incluyan todos los compromisos de gasto y que las estimaciones de ingresos sean alcanzables. El órgano de Gobierno debe reunirse con regularidad durante el año para revisar el ejercicio del presupuesto y, cuando sea necesario, tomar las medidas para asegurar que la organización permanezca viable desde el punto de vista financiero. El órgano de Gobierno debe asegurar que los recursos contenidos en el presupuesto aprobado anualmente se asignen con el propósito de lograr los objetivos del Plan Estratégico de la organización. El órgano de gobierno debe también asegurar que la estructura de la organización, su dotación de personal y la asignación de los recursos estén en línea con el logro de las metas estratégicas de desempeño, así como con la efectividad y la eficiencia en general.

12. Con la finalidad de desempeñar el rol de supervisión financiera de manera efectiva, el órgano de Gobierno debe contar con miembros que tengan las habilidades y experiencia apropiadas en el campo de la gerencia y toma de decisiones financieras.

Sistema Gerencial Integrado electrónico (SGIe)

13. El SGIe es el sistema que IPPF utiliza para posibilitar la presentación de informes de resultados comparados con el Marco Estratégico, referentes a los recursos financieros proporcionados por los donantes. El Secretariado y las Asociaciones Miembros que reciben subvenciones tienen la obligación de implementar el sistema con el fin de planificar, monitorear, evaluar y presentar informes relacionados con los propósitos y objetivos del Plan Estratégico.

14. La presentación de informes financieros en cada nivel de IPPF debe poder vincular los ingresos y gastos con las áreas estratégicas de la Federación, con la finalidad de medir y evaluar el desempeño y los resultados financieros.

Dotación de personal

15. El órgano de Gobierno se encargará del nombramiento de una o un Director Ejecutivo quien, a su vez, se encargará de que se cuente con el personal con cualificaciones apropiadas para operar los sistemas financieros. Se espera que el personal de finanzas mantenga las características de honestidad, integridad, probidad y competencia. Con la finalidad de atraer y retener a personal financiero efectivo, debe emprenderse procesos adecuados de fortalecimiento de capacidades y desarrollo de personal.

Sistemas contables

16. Debe contarse con sistemas contables computarizados apropiados para asegurar que todas las transacciones de la organización sean registradas de manera oportuna. El sistema debe estar actualizado y ser capaz de producir estados financieros e informes gerenciales mensuales con regularidad, que muestren el presupuesto y el ejercicio real tanto para los ingresos como los egresos dentro de las tres semanas siguientes al fin de mes. Los sistemas de contabilidad deben estar protegidos adecuadamente para evitar la pérdida, destrucción o alteración de los datos.

Sistemas de control interno

17. Se espera que, de manera continua, la gerencia desarrolle, implemente, monitoree y revise sistemas de control interno.

18. Los auditores externos proporcionarán anualmente una Carta a la Gerencia, señalando cualquier tema de consideración relacionado con los sistemas de control interno. Se deberá dar seguimiento a los problemas que surjan y resolverlos lo más pronto posible.

Relación calidad-precio

19. Los bienes y servicios adquiridos deben estar sujetos a consideraciones de una relación calidad-precio apropiada. Necesariamente, los bienes y servicios de la más alta calidad posible deben ser adquiridos al menor costo posible, con el fin de optimizar la relación calidad-precio. Esto se logra a través de procesos adecuados de licitación, asignación de contratos, así como el posterior monitoreo de tales contratos y el suministro de los bienes. Esto apoya el deseo de la comunidad de donantes, relacionado con el aumento de la efectividad de la ayuda, tal y como lo establece la Declaración de París.

20. Los métodos para llevar a cabo las adquisiciones, la organización de la prestación de servicios y la implementación de programas deben aplicarse con el fin de optimizar los fondos disponibles.

Estados financieros

21. Las Asociaciones Miembros que reciban subvenciones prepararán estados financieros en forma anual para IPPF y otros donantes, conforme a los estándares de contabilidad internacionalmente aceptados. Estos estados financieros incluirán todas las fuentes de ingresos y no solamente el financiamiento de IPPF (incluidos los bienes donados, como en el caso de los suministros). Estos estados financieros serán auditados por empresas auditoras con buena reputación. Para este propósito, el Secretariado emitirá anualmente una lista aprobada de firmas auditoras internacionales, cuya utilización es recomendada.

22. El año financiero cubrirá el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

23. Los estados financieros auditados deben ser aprobados por el órgano de Gobierno de la organización de manera oportuna y a más tardar dentro de los

cinco meses después del fin del año. El órgano de Gobierno debe también asegurar que las respuestas de la gerencia a la Carta a la Gerencia sean apropiadas y que las recomendaciones serán implementadas de una manera oportuna y efectiva. La Carta a la Gerencia será enviada a IPPF junto con los estados financieros auditados.

Presentación de informes a donantes

24. En los casos en que los fondos de donantes se reciban para propósitos restringidos, el sistema contable y los controles internos deberán ser capaces de asegurar que los ingresos y gastos sean identificados correctamente. Las partidas de gasto no pueden ser cargadas a más de un donante. En los casos en que las partidas de gasto se carguen a los fondos de un donante, esto debe hacerse conforme a los requerimientos de financiamiento establecidos por el donante y/o el convenio de donación del donante.

25. La presentación de informes a donantes debe realizarse de manera oportuna y precisa, asegurando que las cifras reportadas coincidan con los registros contables que las sustentan.

Presupuestación

26. Debe realizarse una presupuestación exhaustiva y oportuna, con el fin de planificar la asignación de recursos y asegurar que se cuente con financiamiento apropiado para cumplir con los requerimientos de gasto. La presupuestación debe basarse en información precisa de costos y cubrir todas las partidas de gasto de la organización. Los presupuestos anuales deben estar disponibles antes del inicio del año, para permitir una implementación efectiva de las actividades de programa. También debe llevarse a cabo una presupuestación a un más largo plazo como parte del proceso de planificación estratégica, proporcionando indicaciones de sustentabilidad a largo plazo en términos de ingresos locales, diversificación de donantes y otras iniciativas de generación de ingresos.

Gastos de administración o indirectos

27. Los gastos de administración se definen como costos indirectos que no pueden atribuirse a algún proyecto programático en particular; e incluyen los salarios y otros costos de *los siguientes departamentos*: finanzas, recursos humanos, tecnología de información e instalaciones de oficina. Todas las organizaciones necesitan ejercer gastos de administración para asegurar que su prestación de servicios se realice con un adecuado apoyo de finanzas, recursos humanos, soporte de oficina y tecnología de información. IPPF considera que debe contarse con estos apoyos para asegurar la existencia de organizaciones bien administradas, pero a un nivel que demuestre una buena relación calidad-precio. No más del 20 por ciento del ingreso anual general de una organización (el total de ingresos de donantes, ingresos recaudados localmente, cuotas por servicios clínicos, etc.) debe asignarse a este tipo de costos indirectos. En los casos en que el porcentaje sea mayor, el órgano de Gobierno deberá justificar esta situación ante IPPF y demostrar que tiene planes para cumplir con esta meta en

años futuros mediante la reducción de costos y/o el aumento de los ingresos. *Las metas generalmente aceptadas para los costos indirectos son entre el 10 y el 15% del presupuesto total y las organizaciones deben esforzarse por alcanzar esas metas.*

Suministros

28. Debe contarse con sistemas apropiados de manejo de existencias para asegurar que los movimientos de inventario se registren correctamente y que un sistema de manejo efectivo de existencias pueda ser implementado para evitar desperdicios. Los datos del sistema de manejo de existencias y los valores de inventario registrados en el sistema financiero deberán conciliarse.

Inversiones

29. Las Asociaciones Miembros deben contar con una política clara que establezca la forma de invertir los excedentes de efectivo. Esta política debe estar basada en un análisis de riesgos, asegurando la maximización de los retornos de la inversión y un nivel aceptable de riesgo.

Reservas

30. Es necesario contar con reservas generales adecuadas con el fin de mantener la salud de la situación financiera y, en particular, el flujo de efectivo de la organización. Las Asociaciones deben planificar sus presupuestos generales en correspondencia con sus niveles esperados de reservas. El órgano de Gobierno deberá justificar una reserva general que exceda un monto equivalente a tres meses del presupuesto anual no restringido de la Asociación. Las Asociaciones pueden utilizar el excedente de la reserva general para establecer una reserva en moneda extranjera en los casos en que esto sea necesario para protegerse contra fluctuaciones de los fondos recibidos de los donantes.

31. El Secretariado revisará anualmente el capital de trabajo (excedente de los activos líquidos respecto a los pasivos líquidos) de la Asociación y la tasa de cambio a la que se haya recibido las remesas de fondos. Cuando se encuentre que la Asociación tiene capital de trabajo en exceso, entonces el nivel de financiamiento provisto podrá ser ajustado, dependiendo del nivel que se mantenga de reservas no restringidas.

Patrimonio / Capital o Fondos Fiduciarios

32. Cuando se retiene e invierte capital con el fin de generar ingresos para ser usados en las actividades de una Asociación, esto se llama patrimonio / capital o fondos fiduciarios. El órgano de Gobierno crea tales fondos. Con frecuencia, el capital para crear este tipo de fondos puede provenir de herencias o legados de tamaño importante que se reciban, de excedentes de reservas no restringidas, o cuando un donante proporcione financiamiento específicamente destinado para este propósito. El propósito es crear un método a largo plazo para generar un flujo de ingresos que opere con regularidad, derivado de la inversión de ese fondo. Al establecer este tipo de fondos, la Asociación debe asegurar que se cuenta con una estrategia de inversiones para maximizar los retornos con respecto al nivel de riesgo que se considere aceptable. Como la decisión de crear

este tipo de fondo limitará la expansión de la prestación de servicios a corto plazo, también debe considerarse cualquier impacto en los futuros esfuerzos de desarrollo de recursos por el hecho de mantener tales fondos.

Tasas de cambio

33. La moneda oficial para la preparación de informes a IPPF es el dólar estadounidense.

34. IPPF proporcionará financiamiento de apoyo general con base en la moneda local de la Asociación Miembro. El monto de la conversión a dólares estadounidenses también será cotizado, pero ésta se basará en la tasa de cambio en vigor el día específico en que se fije el monto de la subvención. El monto de la subvención será pagado en dólares estadounidenses; y el monto total en dólares pagado en un determinado año de subvención, será igual al monto total acordado en moneda local, convertido usando las tasas de cambio cotizadas (OANDA o similar).

35. En ciertas circunstancias extraordinarias, por ejemplo en casos de hiperinflación, el pago de las subvenciones en moneda local resultará en que las Asociaciones Miembros no puedan completar algunas actividades acordadas. En estas circunstancias, las subvenciones se enviarán en dólares estadounidenses hasta el monto de la conversión original a dólares referenciada en el punto 34.

36. El financiamiento de IPPF debe transferirse a través de canales bancarios reconocidos y no se utilizará para evitar regulaciones locales de cambio de moneda.

*Adoptada por el Consejo Central en mayo de 2008*
*Última enmienda en noviembre de 2010*

**Política 3.3**

## 3.3 ASIGNACIÓN DE RECURSOS

1. Los criterios que gobiernan la asignación de recursos de IPPF toman en cuenta las dificultades culturales, sociales y religiosas con las cuales se enfrentan las Asociaciones Miembros, además de los problemas económicos en cada país.

2. Los siete principios siguientes corresponden a la asignación de recursos:

   (i) El apoyo de IPPF únicamente se confiere a programas que respetan el derecho de los padres a planificar libre y de manera responsable el número y el espaciamiento de sus hijos.

   (ii) IPPF da preferencia a programas que conllevan beneficios directos y demostrables para el bienestar de las personas y de las familias.

   (iii) Donde sea apropiado, IPPF presta su apoyo a programas diseñados para demostrar que los programas de planificación familiar a gran escala son factibles; y podrá apoyar programas diseñados para ofrecer la mayor proporción de los servicios de planificación familiar nacionales.

   (iv) Se confiere apoyo de IPPF para desarrollar la aceptación de la planificación familiar, en la esperanza de que se irán dedicando recursos locales cada vez más importantes a la planificación familiar.

   (v) IPPF da preferencia a programas de naturaleza innovadora, que demuestren alta calidad, o que proporcionen servicios en una manera sencilla, segura y eficaz.

   (vi) IPPF da preferencia a programas que están basados en esfuerzos voluntarios y en una amplia participación comunitaria.

   (vii) IPPF toma en cuenta las necesidades no satisfechas y la situación social y económica dentro de los países receptores de apoyo.

4. Con previa aprobación de la o el Director General, las Regiones y las Asociaciones Miembros podrán reasignar fondos no gastados de una línea de presupuesto a otra.

4. Financiamiento de la planificación familiar a través de otras organizaciones

   (i) IPPF asigna sus fondos con base en la calidad y la efectividad de los programas para satisfacer las necesidades de planificación familiar. Ninguna Asociación Miembro deberá considerarse a sí misma como el medio exclusivo a través del cual se encauzarán los fondos de IPPF para satisfacer las necesidades de la gente en materia de planificación familiar.

   (ii) IPPF podrá proporcionar fondos a otras organizaciones con base en las siguientes pautas y de acuerdo a procedimientos determinados ocasionalmente por el Consejo de Gobierno.

(iii) Al asignar fondos a otras organizaciones, IPPF tratará, donde sea apropiado, de:

(a) complementar y ampliar los esfuerzos de planificación familiar;

(b) formar alianzas con las Asociaciones Miembros en las tareas de extender el trabajo de planificación familiar;

(c) proveer vías alternativas para la prestación de educación, información y servicios de planificación familiar.

(iv) Cada Asociación Miembro debe hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles para implementar sus propias prioridades y estrategias dentro de las políticas generales y las direcciones estratégicas de la Federación. Cada Asociación Miembro debe tratar de formar alianzas con el Gobierno, con otras agencias internacionales y ONG locales que trabajan en campos afines. Semejantes alianzas incrementarán la influencia y el prestigio de la Asociación y le permitirán ganar acceso a recursos adicionales de donantes nuevos y existentes.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

*Última enmienda en noviembre de 2000*

**Política 3.4**

## 3.4 COMPRA DE PRODUCTOS MÉDICOS incluidos anticonceptivos, condones, medicamentos para la salud reproductiva, dispositivos médicos y de diagnóstico

**Introducción:**

1. La política de compras y los lineamientos operativos de IPPF reflejan la necesidad de asegurar que los anticonceptivos y otros productos médicos[47] cumplan con niveles aceptables de calidad y que se establezcan los arreglos adecuados de pólizas de seguro para proteger a la organización contra el riesgo de suministro de productos inadecuados.

2. Esta política expone los requerimientos mínimos para garantizar que los productos médicos que se adquieran y se suministren cumplan con las normas de calidad internacionales, que se abastezcan y se adquieran solamente de proveedores debidamente aprobados y que los productos estén debidamente asegurados durante todo el proceso de cadena de suministro.

**Calidad de los productos:**

3. Todos los productos médicos que adquiera IPPF deben contar con las autorizaciones oficiales pertinentes en el país de uso y seguir los procedimientos nacionales habituales de registro (u otras formas legales de autorización, como exoneraciones a la importación y/o autorizaciones para usos especiales).

4. Cuando se adquieran Productos Farmacéuticos Terminados (PFT), incluidos los anticonceptivos y los medicamentos para salud reproductiva, deben cumplir al menos uno de los siguientes criterios de garantía de calidad:

   1. El PFT está precalificado por el Programa de Precalificación de la OMS: https://extranet.who.int/prequal/medicines/prequalified/finished-pharmaceutical-products.

   2. El PFT está autorizado para su uso por una autoridad reguladora designada incluida en la Lista de Autoridades la OMS (LAO) o clasificada en el nivel de madurez 4 (ML4) según el marco de la Herramienta de Evaluación Comparativa global (HEC) de la OMS: https://www.who.int/publications/m/item/list-of-who-listed-authorities-wlas & https://www.who.int/publications/m/item/list-of-nras-operating-at-ml3-and-ml4
      - Austria – Austrian Federal Office for Safety in Health Care (BASG)
      - Bélgica – Federal Agency for Medicines and Health Products (FAMHP)
      - Bulgaria – Bulgarian Drug Agency (BDA)
      - Croacia – Agency for Medicinal Products and Medical Devices (HALMED)
      - Chipre – Pharmaceutical Services, Ministry of Health (PHS-MoH)
      - Chequia – State Institute for Drug Control (SÚKL)
      - Dinamarca – Danish Medicines Agency (DKMA)
      - Estonia – State Agency of Medicines (SAM)
      - Finlandia – Finnish Medicines Agency (FIMEA)

[47] En esta política, el uso del término «producto» incluye, en la medida en que sea aplicable, medicamentos, dispositivos médicos y de diagnóstico.

- Francia – National Agency for the Safety of Medicines and Health Products (ANSM)
- Alemania – Federal Institute for Drugs and Medical Devices (BfArM) and Paul-Ehrlich-Institut (PEI)
- Grecia – National Organization for Medicines (EOF)
- Hungría – National Institute of Pharmacy and Nutrition (NNGYK)
- Islandia – Icelandic Medicines Agency (IMA)
- Irlanda – Health Products Regulatory Authority (HPRA)
- Italia – Italian Medicines Agency (AIFA)
- Letonia – State Agency of Medicines (ZVA)
- Liechtenstein – Office of Health / Medicinal Products Control Agency (LLV)
- Lituania – State Medicines Control Agency (VVKT)
- Luxemburgo – Ministry of Health (MoH)
- Malta – Malta Medicines Authority (MMA)
- Países Bajos – Medicines Evaluation Board (CBG-MEB)
- Noruega– Norwegian Medicines Agency (NOMA)
- Polonia – Office for Registration of Medicinal Products, Medical Devices and Biocidal Products (URPL)
- Portugal – National Authority of Medicines and Health Products (INFARMED)
- Rumanía – National Agency for Medicines and Medical Devices of Romania (NAMMDR)
- Eslovaquia – State Institute for Drug Control (SÚKL)
- Eslovenia – Agency for Medicinal Products and Medical Devices of the Republic of Slovenia (JAZMP)
- España – Spanish Agency of Medicines and Medical Devices (AEMPS)
- Suecia – Medical Products Agency (MPA)
- Suiza – Swissmedic
- Estados Unidos – Food and Drug Administration (FDA)
- República de Corea – Ministry of Food and Drug Safety (MFDS)
- Singapur – Health Sciences Authority (HSA)

3. El FPP está autorizado para su uso por una autoridad reguladora que aún no ha sido validada por la OMS en su proceso de autorización, pero que era miembro y/u observador de la ICH antes del 23 de octubre de 2015:

    - Canadá – Health Canada (HC)
    - Brasil – Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA)
    - Taiwán – Taiwan Food and Drug Administration (TFDA)
    - Reino Unido – Medicines and Healthcare products Regulatory Agency (MHRA)
    - Australia – Therapeutic Goods Administration, Department of Health and Aged Care (TGA)

4. El FPP ha sido revisado y recomendado para su uso por el Panel de Revisión de Expertos (PRE) durante un tiempo limitado (hasta 12 meses) a la espera de la precalificación de la OMS o su inclusión en la LAO:

5. El FPP se compra a mayoristas certificados internacionalmente, auditados y aprobados por el Programa de Cadena de Suministro Sanitario Global de USAID: https://www.ghsupplychain.org/for-suppliers/ghsc-eligible-lists
    - Action Medeor, Germany www.medeor.de/en/
    - Amex Healthcare, Austria https://amex-healthcare.com/home/
    - IDA Foundation, Netherlands www.idafoundation.org
    - Imres, Netherlands https://www.imres.nl/en
    - Medical Export Group (MEG), Netherlands www.meg.nl

- Missionpharma, Denmark www.missionpharma.com
- UNIMED, UK www.unimedps.com/about-us

6. El FPP se adquiere a través de los Centros de Adquisición Humanitaria (HPC) reconocidos por la Dirección General de Protección Civil y Operaciones de Ayuda Humanitaria Europeas (DG ECHO): https://www.dgecho-partners-helpdesk.eu/ngo/actions-implementation/procurement/humanitarian-procurement-centres-hpcs
   - Asrames, DR Congo www.asrames.org
   - CHMP, Kenya www.chmp-kenya.org
   - Farmaceuticos Mundi, Spain www.farmamundi.org
   - Cruz Roja y Media Luna Roja, Switzerland http://procurement.ifrc.org
   - MEDS, Kenya www.meds.or.ke
   - MSF, France www.msflogistique.org / www.msfsupply.be
   - Oxfam, UK https://www.oxfam.org.uk MEDS, Kenya www.meds.or.ke
   - WFP/UNHRD, Italy www.unhrd.org
   - UNICEF, Denmark www.unicef.org/supply
   - UNOPS, Switzerland https://www.unops.org/expertise/procurement

Los anticonceptivos que no son productos farmacéuticos acabados, como los condones masculinos, los condones femeninos y los DIU, deben seguir las mismas normas de aprobación expuestas arriba.

5. Normas de calidad - Dispositivos médicos:

IPPF reconoce y comparte la definición y las normas de dispositivos médicos que establece la OMS al trabajar conjuntamente con el Foro Internacional de Reguladores de Dispositivos Médicos (IMDRF), que anteriormente era el Grupo de Trabajo para la Armonización Mundial (GHTF)[48].

IPPF requiere que todos los dispositivos médicos que se adquieran y distribuyan cumplan con los requerimientos básicos establecidos en las Directivas CEE: Directivas 93/42/CEE, 90/385/CEE y 98/79/CEE del Junta directiva, y que preferiblemente estén certificados con el marcado CE. Si el producto no cuenta con el marcado CE, IPPF adquirirá productos que estén reconocidos por al menos una de las siguientes autoridades reguladoras o un organismo equivalente:

- MPALS License (Australia)
- Device License (Canadá)
- Device License (Japón)
- 510 k Device Letter (EE. UU.); y

Debe darse prioridad a los candidatos que hayan sido acreditados por un organismo de acreditación reconocido, de modo que ofrezcan prueba de cumplimiento con al menos una de las siguientes normas o normas equivalentes:

- Norma QS de Japón para dispositivos médicos 1128
  ISO 13485 sobre el sistema de gestión de calidad de una organización
- ISO 9002/1994 sobre el aseguramiento de la calidad en la producción, instalación y el servicio posventa

[48] Directriz de la OMSSerie Técnica sobre dispositivos Médicos, un resumen global de principios rectores - https://www.who.int/teams/health-product-policy-and-standards/assistive-and-medical-technology/medical-devices

6. Normas de calidad – Pruebas diagnósticas:

   IPPF se adhiere al sistema de precalificación de la OMS para pruebas diagnósticas. Cuando sea posible, IPPF adquirirá pruebas incluidas en la lista de productos precalificados enumerados en la lista de la OMS de productos de diagnóstico *in vitro* precalificados.[49]

   Cuando se necesiten pruebas que no estén incluidas en la lista de precalificación de la OMS, incluidas pruebas rápidas de diagnóstico *in vitro* de embarazo, IPPF intentará adquirir productos con el marcado CE o con una certificación o autorización equivalente concedida por al menos una de las siguientes autoridades reguladoras o un organismo equivalente:

   - MPALS License (Australia)
   - Device License (Canadá)
   - Device License (Japón)
   - 510 k Device Letter (EE. UU.)

   Se puede encontrar más información sobre pruebas rápidas de diagnóstico *in vitro* de embarazo en la versión más reciente de la guía *Quality and Performance Guidance for Selection of Pregnancy Tests for Procurement* de la Reproductive Health Supplies Coalition (RHSC)[50]

   Debe darse prioridad a los candidatos que hayan sido acreditados por un organismo de acreditación reconocido, de modo que ofrezcan prueba de cumplimiento con al menos una de las siguientes normas o normas equivalentes:

   - Norma QS de Japón para dispositivos médicos 1128
   - ISO 13485 sobre el sistema de gestión de calidad de una organización
   - ISO 9002/1994 sobre el aseguramiento de la calidad en la producción, instalación y el servicio posventa

   **Cobertura de Seguros de los productos:**

7. Los productos suministrados por IPPF y sus Asociaciones Miembros deben estar cubiertos por seguros adecuados de responsabilidad civil de los fabricantes. Las responsabilidades pueden surgir en cualquier punto de la cadena de suministro y, en términos generales, se dividen en tres áreas:

| Área de responsabilidad | Responsable |
|---|---|
| Fabricación y suministro del producto | Responsabilidad del Fabricante |
| Entrega del producto a la Asociación Miembro | Responsabilidad del Agente de Adquisiciones |
| Recepción, almacenamiento y uso del producto con los clientes | Responsabilidad de la Asociación Miembro |

8. IPPF actúa como enlace entre el Agente de Adquisiciones y las Asociaciones Miembros al adquirir productos en su nombre y garantiza contar con los seguros adecuados para cubrir los posibles daños que sufran los productos, mientras sean propiedad de IPPF, durante el transporte, cuando estén en tránsito o almacenados conforme a las normas Incoterms 2020 de la Cámara Internacional de Comercio.

[49] Lista de la OMS de productos de diagnóstico in vitro precalificados: http://www.who.int/diagnostics_laboratory/evaluations/PQ_list/en/

[50] https://www.rhsupplies.org/uploads/tx_rhscpublications/Quality_and_Performance_Guidance_for_Selection_of_Pregnancy_Tests_for_Procurement_May_2017.pdf

9. Los valores estimados de viajes asegurados y los términos y condiciones pertinentes se revisarán y contratarán todos los años. En el caso de viajes a territorios excluidos, se acordará un seguro caso por caso.

10. IPPF validará y guardará un registro de los fabricantes que tengan seguro de responsabilidad civil que cubra la fabricación y el suministro (es decir, la calidad y seguridad del producto). Cuando no exista un seguro de responsabilidad del producto o cuando la cantidad cubierta por el mismo sea baja, IPPF o su agencia de adquisición subcontratada confirmará la necesidad de obtener su propia cobertura de responsabilidad del producto para protegerse frente a reclamaciones, justificadas o no, y sus gastos relacionados.

11. IPPF notificará al fabricante de inmediato cuando reciba reclamaciones de terceros o incurra en responsabilidades por daños, pérdidas o gastos derivados o causados por el producto, de modo que el fabricante pueda tomar las medidas necesarias para proteger sus intereses. IPPF suministrará a los fabricantes pruebas razonables de que tales daños, pérdidas o gastos fueron causados por un producto defectuoso.

12. Donde sea posible localmente las Asociaciones Miembros que suministren productos de salud tienen que asegurarse de que se cuente con una adecuada cobertura de seguro de responsabilidad civil (responsabilidades del fabricante, de la agencia de adquisiciones y de la Asociación Miembro) que tenga por objeto indemnizar contra reclamaciones y gastos relacionados, minimizar el riesgo y salvaguardar la reputación de la Federación.

**Diligencia debida del proveedor:**

IPPF está totalmente comprometida con no financiar o recibir fondos de personas u organizaciones terroristas; y ha introducido e incorporado acciones dentro de su política y práctica para asegurar que se tomen las medidas necesarias para prevenir cualquier tipo de relación con el terrorismo. IPPF también está tomando estas medidas para garantizar el cumplimiento pleno con las normativas bancarias y los requisitos de cumplimiento establecidos por los donantes, a fin de limitar el riesgo de que se lleven a cabo transacciones financieras ilegales, como el fraude o el soborno.

13. IPPF seguirá un proceso de diligencia debida de dos pasos para investigar a todos los proveedores con los que pretenda entablar relaciones comerciales. No se podrán emitir órdenes de compra hasta que se haya superado el proceso de diligencia debida de un proveedor.

14. Antes de la emisión de una orden de compra, IPPF pedirá al proveedor que confirme que cuenta con políticas documentadas o pruebas de procedimientos internos en materia de:
    - Relación calidad/precio y Gobierno corporativo
    - Conducta ética
    - Transparencia y gestión de la cadena de entrega
    - Asuntos medioambientales
    - Terrorismo y seguridad
    - Protección, responsabilidad social y derechos humanos

IPPF también revisará y confirmará la situación económica de sus posibles proveedores, para lo que solicitará y analizará todos los informes financieros y

contables corporativos de los últimos dos años, y comprobará el cumplimiento tributario conforme a los reglamentos aplicables del país pertinente.

15. En el segundo paso del proceso de diligencia debida para la investigación antes de la emisión de la orden de compra, IPPF se compromete a realizar búsquedas para todas las órdenes de compra de IPPF (incluidos todos los proveedores existentes y potenciales), personal del Secretariado de IPPF nuevo y existente (bajo el proceso de referencia previo a la contratación), socios/donantes y Asociaciones Miembros, con respecto a bases de datos externas reunidas en Accuity antes de la emisión de la orden de compra.

    Las bases de datos de Accuity contienen listas de personas y organizaciones vetadas para hacer negocios con organizaciones nacionales o internacionales debido a violaciones de normativas por involucramiento con el terrorismo, operaciones financieras ilegales u otro tipo de actividades delictivas. Si se encontrara cualquier evidencia de vínculos con actividad terrorista dentro de nuestras adquisiciones, flujos de financiamiento, personal o AM, se tomará la acción correctiva apropiada en cumplimiento con la legislación local. IPPF reconoce que, conforme a las obligaciones legales internacionales de los Estados, tal legislación debe cumplir con la ley internacional, en particular con la ley internacional de derechos humanos. Por favor refiérase a la sección sobre implementación de la Política de Fraude en IPPF para orientación adicional sobre el protocolo de respuesta apropiado.

**Implementación de la política:**

Para implementar esta política:

16. Las Asociaciones Miembros que suministren productos médicos deben contar con políticas, procedimientos y controles documentados para tener la seguridad de que todos los suministros cumplen con los requerimientos de la política de adquisiciones. Estos elementos deben cubrir tanto las compras hechas directamente por la Asociación Miembro como los artículos donados, recibidos de donantes y terceras partes y que sean distribuidos por la Asociación Miembro.

17. Las Asociaciones miembros deben revisar y documentar su cobertura de seguros con regularidad y reiterar políticas y procedimientos para asegurar que cumplen con las mejores prácticas relacionadas con los riesgos de responsabilidad civil del fabricante. En los casos en que los productos sean suministrados a través del Secretariado, las Asociaciones Miembros deben estar seguras de contar con cobertura de «recepción, almacenamiento y uso del producto con los clientes». En los casos en que las Asociaciones Miembros obtengan productos que no hayan sido suministrados a través del Secretariado, deben estar seguras de que el seguro de responsabilidad cubre: *«fabricación y suministro del producto»*, *«distribución del producto»*, así como *«recepción, almacenamiento y uso del producto con los clientes»*, donde sea posible localmente.

18. En los casos en que los productos donados sean suministrados a la Federación para ser gastados, el Secretariado se asegurarán de que los procesos internos para aceptar estos artículos donados cumplan con los requerimientos de esta política y que estén documentados.

19. Los productos recibidos por Asociaciones Miembros como donación del gobierno nacional estarán registrados y aprobados por ese gobierno para su uso en el país

y, por tanto, se pueden aceptar. Esto sería aplicable también a los productos recibidos con precios subsidiados por los gobiernos. Los productos recibidos por el Secretariado y las Asociaciones Miembros como donación de terceros deben cumplir los requerimientos señalados arriba en relación con la Calidad de los productos, el Seguro de productos y la Diligencia debida del proveedor.

20. El Secretariado proveerá a las Asociaciones Miembros asesoramiento para la adquisición de suministros y orientación sobre asuntos relacionados con la política de adquisiciones, con el fin de que puedan comprar productos que cumplan con estándares de calidad reconocidos, pero que al mismo tiempo se beneficien de la reducción de costos como resultado del mercado de productos genéricos.

21. IPPF, los agentes de distribución externos y las Asociaciones Miembros deben contar con procesos claros que ofrezcan una respuesta rápida a la retirada de medicamentos y otros problemas de seguridad, y que ofrezcan información a las personas afectadas por dichas retiradas cuando se considere que pueda haber problemas de seguridad graves, o cuando se retiren medicamentos del mercado por motivos de seguridad.

22. El Secretariado de IPPF utilizará todos los mecanismos disponibles en la Federación para monitorear periódica y consistentemente la implementación y revisión de esta declaración de política. La implementación de esta declaración debe ser dotada de recursos adecuados y apoyada por el Secretariado.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2007*
*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, octubre de 2025*

**Política 3.5**

# 3.5 POLÍTICA DE PRÉSTAMOS PARA AFILIADAS

## 1. Introducción

A medida que el financiamiento de de los donantes sigue disminuyendo, cada vez es más importante garantizar la viabilidad a largo plazo de nuestras afiliadas (asociaciones miembros (AM) y socias colaboradoras (SC) en proceso de convertirse en AM) y su capacidad para ofrecer programas y servicios esenciales.

En respuesta a ello, y en consonancia con los objetivos estratégicos de IPPF, la Dirección General creó el **Departamento de Sostenibilidad Comercial de las AM** en junio de 2024. Bajo el liderazgo de la Dirección General, este departamento tiene la tarea de apoyar las actividades generadoras de ingresos dentro de las afiliadas de IPPF para que se administren con un enfoque comercialmente sólido. El objetivo es generar fuentes de ingresos sostenibles que, a lo largo de un período, puedan cubrir los costos operativos y reducir la dependencia del financiamiento de los donantes.

Para avanzar en este objetivo, la política de préstamos a las afiliadas permitirá a la Dirección General establecer préstamos a las afiliadas de IPPF **para iniciativas comercialmente viables** desarrolladas bajo la orientación del Secretariado. Estos préstamos tienen por objeto catalizar oportunidades que mejoren la sostenibilidad financiera y la capacidad de prestación de servicios de las AM en toda la Federación.

## 2. Objetivo y alcance

El objetivo de esta política es esbozar los principios que rigen la concesión de préstamos a las afiliadas de IPPF.

Esta política rige todos los acuerdos de préstamo celebrados con las AM o las SC colaboradoras que están en proceso de convertirse en AM.

Esta política no se aplica a los anticipos, subvenciones y ayudas financieras no reembolsables proporcionados por la IPPF.

## 3. Definiciones

a) **Préstamo:** Suma de dinero proporcionada con la condición de que se devuelva, usualmente con intereses, para apoyar iniciativas de actividades generadoras de ingresos o de sostenibilidad financiera a las AM/SC elegibles. Los préstamos se concederán de acuerdo con las directrices de la Comisión de Organizaciones Benéficas del Reino Unido, tal y como se indica a continuación:

i) un préstamo concedido a otra organización benéfica con fines benéficos únicamente.
ii) un préstamo a un beneficiario de la organización benéfica, concedido en el marco de la realización de los fines de la organización benéfica.
iii) dinero depositado en una cuenta corriente en un banco.
iv) cualquier otro préstamo concedido en beneficio de la organización benéfica, y no para eludir impuestos (ya sea por parte de la organización benéfica o de otra persona).

b) **Asociación miembro (MA):**

i) **Miembro de pleno derecho:** Una asociación miembro de pleno derecho es una organización que se ha afiliado libremente a IPPF, suscribe la visión, la misión y los valores de IPPF y defiende las normas de afiliación mediante su cumplimiento continuo.

ii) **Miembro asociado:** Una miembro asociada es una organización que se ha afiliado libremente a IPPF y suscribe la visión, la misión y los valores de IPPF, además de cumplir de forma continua con los cinco criterios de admisión descritos en las responsabilidades y normas de afiliación de IPPF.

c) **Socia colaboradora:** Una organización socia colaboradora está reconocida dentro del modelo de afiliación más amplio de IPPF. Tiene compromisos claros con la Federación, mismos que son a largo plazo y estratégicos. Sin embargo, una socia colaboradora no tiene derecho a voto y tiene un acceso reducido a los recursos y oportunidades compartidos. No cumple con el conjunto completo de criterios para ser miembro. Es importante destacar que ser socio colaborador puede considerarse un paso significativo en el camino hacia la afiliación.

d) **Anticipos:** son puentes a corto plazo o fondos provisionales, que a menudo se reembolsan rápidamente o se ajustan a partir de los ingresos futuros dentro del año en que se adelanta el importe. No conllevan ningún requisito de pago adicional, como intereses sobre el capital.

e) **Subvenciones:** son ayudas económicas no reembolsables (sujetas al cumplimiento de todos los requisitos del acuerdo correspondiente) destinadas a apoyar una causa específica o a llevar a cabo un conjunto de actividades específicas, establecidas por un gobierno, una fundación, una empresa u otra entidad para apoyar un fin benéfico específico, como la prestación de servicios de planificación familiar, la incidencia política, la investigación, el desarrollo empresarial o proyectos comunitarios, etc. Además, las subvenciones no suelen conllevar ningún requisito de pago de intereses.

## 4. Política

IPPF puede conceder préstamos a las AM y/o a las SC (en proceso de convertirse en AM).

Dichos préstamos tienen por objeto apoyar actividades generadoras de ingresos que se ajusten plenamente a la misión de IPPF y contribuyan a la sostenibilidad financiera del solicitante.

Los préstamos solo se aprobarán para iniciativas específicas y con plazos determinados que demuestren un claro potencial de beneficio y reembolso.

## 5. Principios rectores

Solo se considerarán préstamos para iniciativas de sostenibilidad y recaudación de fondos, incluidos los programas de donaciones individuales.

Los principios rectores que la IPPF utilizará al conceder un préstamo a una de sus afiliadas incluirán:

a) Solo se concederán préstamos para iniciativas que apoyen la sostenibilidad financiera y reduzcan la dependencia de subvenciones.

b) Los préstamos deben estar vinculados a iniciativas de sostenibilidad financiera claramente definidas, como actividades generadoras de ingresos, medidas de reducción de costos, iniciativas de empresas sociales o infraestructuras que apoyen la autosuficiencia operativa.

c) Los préstamos solo se concederán si la iniciativa está en consonancia con la misión y los objetivos estratégicos de IPPF.

d) Los préstamos solo se concederán si existe un acuerdo por escrito que incluya:

i) Condiciones claras para el seguimiento, incluidos los indicadores de desempeño acordados;
ii) El compromiso de compartir los datos con IPPF de forma transparente y oportuna;
iii) Condiciones que garanticen la rendición de cuentas por el uso de los recursos financieros para los fines previstos, y
iv) El compromiso de reembolsar el capital y los intereses correspondientes según las condiciones claramente establecidas.

e) Los préstamos solo se concederán si IPPF ha llevado a cabo una evaluación de riesgos y un proceso de debida diligencia financiera adecuados. Esto incluirá un análisis financiero, una evaluación de riesgos, la capacidad operativa, las estructuras de gobernanza y una revisión de la viabilidad del proyecto y el plan de sostenibilidad.

## 6. Implementación

a) Los préstamos solo se aprobarán si:

i) Son para iniciativas de sostenibilidad/recaudación de fondos.
ii) Estén respaldados por un caso de negocio claro, que incluya los ingresos previstos, el plan de reembolso y la evaluación de riesgos;
iii) Se encuentren dentro del límite global de préstamos recomendados y aprobados por la Junta Directiva como parte del 'presupuesto del programa de sostenibilidad';
iv) Cuenten con el compromiso de las Oficinas Regionales para apoyar el programa de sostenibilidad de la AM y supervisar el reembolso del préstamo;
v) Son aprobados por la o el Director General y por la o el Presidente del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo.

b) Todos los préstamos estarán respaldados por términos y condiciones documentados y acordados por escrito por IPPF y la organización afiliada beneficiaria y, como mínimo, deberán:

i) Estar firmados por la o el Director General y por la o el Presidente del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgos (C/FAR);
ii) Contener condiciones de reembolso claras;
iii) Incluir una tasa de interés comercial;
iv) Tener condiciones de reembolso que estén adecuadamente garantizadas, con un derecho de retención adecuado u otras formas aceptables de garantía. Como mínimo, esto incluiría un derecho de retención sobre las subvenciones de apoyo general pagaderas a la filial por IPPF y cualquier ingreso generado por los servicios/programas prestados;

v) Documentar el común entendimiento de que el reembolso del préstamo puede recuperarse no solo de las subvenciones de apoyo general no restringida, sino también de cualquier otro reembolso pagadero a las afiliadas, pero aclarando que los reembolsos de los préstamos no se recuperarán de las subvenciones para proyectos restringido;

vi) Definir claramente las funciones de las Oficinas Regionales en el apoyo al programa de sostenibilidad de la afiliada y en la supervisión de la recuperación de los préstamos.

c) El departamento de sostenibilidad comercial del Secretariado/AM supervisará e informará periódicamente (cada trimestre) sobre los progresos de cada préstamo, es decir, al Equipo de Liderazgo Directivo (DLT), al Comité de Asignación de Recursos, Sostenibilidad y Técnico (CART) y al C/FAR.

d) IPPF se reserva el derecho de revisar el rendimiento del préstamo y, si es necesario, ajustar sus términos y condiciones, incluyendo la devolución del préstamo antes de lo acordado inicialmente.

e) Los cambios en las condiciones del préstamo solo serán aplicables si todas las partes los acuerdan por escrito.

f) Cualquier medida de recuperación del préstamo se llevará a cabo teniendo debidamente en cuenta la viabilidad de la continuidad operativa de la afiliada. Las medidas de recuperación podrían incluir:

i) Recurrir a los recursos legales de conformidad con las leyes aplicables y las disposiciones contractuales;

ii) Ejecutar las garantías o los derechos de retención existentes;

iii) Compensar el préstamo pendiente con cualquier desembolso futuro para la afiliada;

iv) Iniciar cualquier otro procedimiento disponible para la recuperación de la afiliada morosa.

g) Esta política se revisará en un plazo de 24 meses tras la concesión del primer préstamo, momento en el que se volverá a presentar al Consejo de Administración para su modificación o renovación.

**Control de versiones**

| Fecha de entrada en vigor | Fecha de revisión | Responsable | Fecha de aprobación |
|---|---|---|---|
| En la fecha de aprobación por la Junta Directiva | Agosto de 2025 | Director comercial | Noviembre de 2025 |

## Anexo 1 - Interpretación de 'en beneficio de la organización benéfica'

1. *Las organizaciones benéficas tienen formas limitadas de aplicar sus fondos. En términos generales, pueden aplicarlos para llevar a cabo sus fines benéficos o pueden invertirlos para generar ingresos para financiar sus actividades benéficas. Por lo tanto, los préstamos concedidos por organizaciones benéficas pueden destinarse a:*

    - *Beneficio financiero de la organización benéfica, para generar ingresos o ganancias que le permitan llevar a cabo sus objetivos;*
    - *Beneficio caritativo de la organización benéfica: llevar a cabo sus objetivos benéficos.*

*El Departamento de Hacienda y Aduanas del Reino Unido (HMRC) sostiene desde hace tiempo que una inversión o un préstamo deben tener un beneficio financiero o un beneficio caritativo. Sin embargo, el HMRC reconoce cada vez más que los miembros de la Junta Directiva de organizaciones benéficas necesitan una mayor flexibilidad al tomar decisiones y que una distinción rígida ya no es necesariamente apropiada.*

*2. El HMRC acepta que, al considerar si una inversión o un préstamo se ha realizado en beneficio de la organización benéfica, se debe adoptar una visión amplia de cómo se beneficia la organización benéfica. Esto no significa que 'todo es válido'. Las y los miembros de la Junta Directiva deben poder justificar sus decisiones de inversión y concesión de préstamos y demostrar cómo el préstamo beneficia a la organización benéfica. El HMRC puede solicitar pruebas del proceso de toma de decisiones de las y los miembros de la Junta Directiva y la información considerada como parte de ese proceso.*

*3. Normalmente, se concederá un préstamo para generar un flujo de ingresos o una revalorización del capital que permita a la organización benéfica alcanzar sus objetivos benéficos. En este caso, 'en beneficio de la organización benéfica' probablemente signifique en beneficio financiero de la organización benéfica. En este tipo de casos, el HMRC esperaría ver pruebas de que las y los miembros de la Junta Directiva han tomado una decisión debidamente meditada. Esto incluiría obtener el asesoramiento adecuado, preferiblemente independiente, según sea necesario, buscar una tasa de rendimiento comercial en relación con el riesgo, tomar medidas razonables para limitar la exposición de la organización benéfica al riesgo, incluida la obtención de préstamos cuando sea posible, y considerar las alternativas disponibles.*

*4. No existe una prueba única de solidez comercial y cada caso debe considerarse en función de sus propios hechos. Cuando el préstamo es de inversión, el HMRC normalmente aceptará que es en beneficio financiero de la organización benéfica cuando:*

- *Tiene un tipo de interés comercial que se paga y se procura activamente;*
- *Está adecuadamente garantizado, preferiblemente mediante un derecho de retención adecuado u otra forma aceptable de garantía, como mínimo mediante un derecho de retención sobre las subvenciones de apoyo general pagaderas a la afiliada por IPPF;*
- *No se reembolsa con subvenciones de apoyo general, fondos restringidos o subvenciones para proyectos específicos;*
- *Se realiza en virtud de un acuerdo formal por escrito que incluye condiciones de reembolso razonables;*

- *Al considerar los elementos individuales anteriores, el HMRC examinará el acuerdo en su conjunto. Por ejemplo, ¿refleja la tasa de rendimiento de manera razonable las condiciones de garantía y reembolso? ¿Han realizado los miembros de la Junta Directiva las indagaciones adecuadas sobre la solvencia del prestatario y así se refleja en las condiciones? ¿Se han aplicado en la práctica las condiciones acordadas del préstamo?*

5. *Como se ha señalado anteriormente, el HMRC adoptará una visión amplia de la forma en que una inversión beneficia a una organización benéfica. Por ejemplo, una inversión comercial puede reportar un rendimiento muy ventajoso para la organización benéfica, pero ser tan contraria a los objetivos de esta que no pueda considerarse adecuadamente en beneficio de la misma. Por el contrario, una inversión puede reportar una tasa de rendimiento relativamente modesta, pero puede ayudar directamente a llevar a cabo los objetivos de la organización benéfica. En tal caso, los miembros de la Junta Directiva pueden demostrar que, en general, la inversión reporta un nivel aceptable de beneficios a la organización benéfica.*

6. *Un préstamo que no se concede como inversión no tiene por qué reportar un beneficio financiero y, normalmente, solo se consideraría 'en beneficio de la organización benéfica' si se concede para el beneficio caritativo de la organización. El HMRC esperaría ver pruebas de que los miembros de la Junta Directiva han considerado adecuadamente la forma en que el préstamo contribuirá a los objetivos de la organización benéfica. Esto incluiría tener en cuenta el equilibrio entre el beneficio público y cualquier beneficio privado para el destinatario del préstamo. Sin embargo, se debe realizar una evaluación general del beneficio que proporciona dicho préstamo y, si proporciona algún rendimiento financiero, esto debe tenerse en cuenta. El artículo 514(3)(d) de la CTA 2010 y el artículo 561(3)(d) de la ITA 2007 solo se aplican a los préstamos no otorgados como inversiones.*

7. Las directrices publicadas por la Comisión de Organizaciones Benéficas de Inglaterra y Gales establecen una distinción entre inversiones 'financieras' y 'sociales'.

8. *Las inversiones reconocidas por la Comisión de Organizaciones Benéficas como inversiones financieras deben ser, en sentido estricto, fondos invertidos para generar un flujo de ingresos o ganancias que permitan a la organización benéfica llevar a cabo sus objetivos. Cuando una inversión es una inversión financiera, el HMRC espera que los miembros de la Junta Directiva puedan demostrar que la inversión se realizó en beneficio financiero de la organización benéfica.*

9. *Las directrices de la Comisión de Organizaciones Benéficas reconocen que una organización benéfica puede adoptar un enfoque ético en sus inversiones financieras.*

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 1999*

*Última enmienda por la Junta Directiva en noviembre de 2025*

**Política 3.6**

## 3.6 APOYO FINANCIERO DE EMERGENCIA PARA POBLACIONES EN PAÍSES QUE ENFRENTAN DESASTRES

### Introducción

1. Como Federación que trabaja en más de 150 países, IPPF y las comunidades que viven en áreas en donde prestamos servicios de salud y derechos sexuales y reproductivos se ven afectadas por el impacto de desastres resultantes de las fuerzas naturales (i.e. sequías, inundaciones, hambrunas, huracanes) o situaciones provocadas por el hombre (i.e. conflictos civiles y crisis económicas).

2. Esta política proporciona orientación sobre los casos en los que puede proporcionarse apoyo financiero adicional de emergencia, así como sobre el proceso a través del cual ese apoyo es aprobado por la organización.

### Principios

3. IPPF no es una organización de Ayuda en Casos de Desastre y no está en posición de responder a las necesidades que surjan de situaciones de desastre. Sin embargo, reconoce que como resultado de tales desastres, puede necesitarse una importante cantidad de ayuda humanitaria con el fin de satisfacer las necesidades de salud y derechos sexuales y reproductivos de las poblaciones afectadas.

4. IPPF también reconoce que tales desastres pueden ejercer presión inmediata en una Asociación Miembro para que pueda continuar proveyendo sus servicios, debido al daño a instalaciones esenciales, equipos, etc.

5. Al otorgar fondos para apoyo de emergencia, pretendemos asegurar que los servicios normales puedan restablecerse tan pronto como sea posible y/o que las necesidades inmediatas de SDSR de las poblaciones afectadas puedan atenderse.

6. El financiamiento puede ser otorgado solamente a organizaciones que sean miembros de IPPF.

### Financiamiento para apoyo a emergencias

7. El Junta directiva de Gobierno deberá procurar reservar un fondo adecuado cada año dentro del Programa y Presupuesto para el Fondo de Apoyo a Emergencias.
8. El fondo será administrado por la o el Director General quien tomará las decisiones sobre el financiamiento a ser provisto.

9. La cantidad máxima que una organización puede recibir en un año dado es US$ 50,000.

10. Las Asociaciones Miembros solicitarán financiamiento a través de la o el Director Regional dentro de las cuatro semanas posteriores a la situación ocurrida. La solicitud debe establecer los antecedentes de la situación de emergencia y cómo esto ha afectado a la Asociación, los resultados esperados y el presupuesto detallado referente a la forma en que será utilizado el financiamiento.

### Propósito del financiamiento

11. El financiamiento se proporciona para cubrir costos adicionales provocados por un desastre. No es un medio para cubrir costos recurrentes que normalmente se incluyen dentro del Programa y Presupuesto de la Asociación.

12. El financiamiento debe estar vinculado con las necesidades de SDSR de la población. Mientras que dar una respuesta integrada puede, en ocasiones, involucrar la provisión de refugio, alimentos y otras necesidades básicas, es necesario que haya un claro elemento y vínculo con la SDSR; por ejemplo, mediante la provisión de apoyos para mujeres embarazadas.

13. El financiamiento puede ser utilizado para reparaciones y reemplazo de inmuebles y equipamiento de la Asociación Miembro, que hayan sido destruidos como resultado de un desastre.

**Presentación de informes**

14. Todas las Asociaciones Miembros que estén recibiendo financiamiento del Fondo de Apoyo a Emergencias, deben proporcionar a la Oficina Regional, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de recepción del financiamiento, un desglose detallado de la forma en que los fondos fueron gastados y los resultados específicos logrados.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 1999*
*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2007*

**Política 3.7**

## 3.7 RELACIONES DE IPPF CON EL SECTOR PRIVADO

### Introducción

1. IPPF está comprometida a desarrollar relaciones sólidas y mutuamente benéficas con el sector privado con el propósito de impulsar la salud y los derechos sexuales y reproductivos. Al desarrollar alianzas estratégicas con socios del sector privado, IPPF pretende aumentar su capacidad para una mayor visibilidad, impacto, así como para diversificar los flujos de ingresos.

2. Esta política reconoce la necesidad de guiar y perfilar las mejores prácticas cuando se desarrollen nuevas alianzas para asegurar que los valores centrales coincidan entre todas las partes y que haya un compromiso compartido con la SDSR.

### Definición de alianza

3. **Alianza**

   i. Alianza puede definirse como una relación de colaboración entre dos o más partes, que se basa en la transparencia, igualdad y comprensión mutua para el logro de una meta especificada. Las alianzas implican la compartición de riesgos, recursos y beneficios, lo que eleva la importancia de la rendición de cuentas compartida.[51]

### Tipos de alianza:

4. Las alianzas pueden tomar muchas formas, mismas que incluyen:
   i. **Alianzas estratégicas**: trabajo conjunto a través de organizaciones o sectores y colaboración con una variedad de socios en busca de mejoras o mejores resultados.
   ii. **Alianzas para financiamiento:** incluidos los patrocinios, obsequios en especie, donaciones.
   iii. **Alianzas para prestación de servicios o proyectos**: trabajo conjunto con socios externos para llevar a cabo proyectos o programas con el fin de lograr propósitos y objetivos comunes.
   iv. **Alianzas para aprendizaje o colaboración:** que pueden incluir capacitación, compartición de habilidades y desarrollo de herramientas u orientación.

### Principios rectores

5. Las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF se guían por los siguientes principios cuando trabajan en alianza con organizaciones externas:

[51] 'Building a working definition of Partnership.' OMS, 2009

i. Los socios institucionales deben estar conscientes de la visión, misión y valores de IPPF y apoyarlos.
ii. IPPF apoya y es signataria de los Principios Rectores del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Por favor refiérase al punto uno del Anexo A para mayor información al respecto. IPPF se esforzará por apoyar los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en sus alianzas con el sector privado.
iii. IPPF tiene el compromiso de trabajar con aliados potenciales que deseen impulsar el trabajo de IPPF a través de cualquier beneficio que puedan proporcionar como fondos, compartición de habilidades, patrocinios y aprendizaje.
iv. IPPF tiene el compromiso de asegurar que se mantenga la rendición de cuentas en el trabajo en alianza con roles y responsabilidades claros y transparentes que deberán establecerse y acordarse por escrito antes de entrar en alguna alianza. Por favor refiérase a TRANSPARENCIA para orientación adicional.

**Política:**

6. Esta política se aplica para las relaciones con el sector privado tanto para alianzas monetarias como no monetarias.

7. Al considerar o desarrollar nuevas alianzas externas o revisar las existentes, deben darse los siguientes pasos:

i. Investigar a los aliados potenciales tomando en consideración cualquier conflicto de interés.
ii. Evaluar el riesgo involucrado, el valor potencial y la capacidad de IPPF de cumplimiento incluido el impacto en los recursos y todos los costos y beneficios involucrados en la alianza. Por favor, refiérase al Anexo B Diagrama de Flujo del Proceso del Sector Privado para orientación adicional.
iii. Consultar e involucrar a las partes interesadas.
iv. Desarrollar de manera conjunta una estructura para la alianza, propósitos y objetivos, rendición de cuentas incluidos roles y responsabilidades, procesos, arreglos para la presentación de informes y una estrategia de salida.[52]
v. Determinar quién será responsable de desarrollar e incorporar la alianza/relación en cada organización.
vi. Establecer un grupo directivo[53] en donde sea apropiado con contactos operacionales nombrados en ambos lados que mantienen la relación.
vii. Acordar por escrito arreglos claros y sólidos relativos a la alianza para asegurar que se mantengan la transparencia y la rendición de cuentas. Monitorear, evaluar y revisar la alianza en puntos acordados previamente.
viii. Compartir experiencias y buenas prácticas con un esfuerzo consciente para relacionarse e involucrarse a todos los niveles con el fin de fomentar el aprendizaje.
ix. Promover resultados exitosos dentro y fuera de la Federación.

[52] Por favor refiérase al Anexo A: Glosario punto 2
[53] Por favor refiérase al Anexo A: Glosario Punto 3

8. Dependiendo de la escala y alcances de la alianza en cuestión, debe buscarse un nivel apropiado de aprobación. En donde una alianza esté siendo negociada por una AM, el Órgano de Gobierno a nivel país debe estar involucrado y deben haber líneas de comunicación con el Secretariado claramente establecidas. Si la alianza se extiende a múltiples países, o es de alto valor o alto riesgo, el Director General de IPPF debe ser consultado. La persona que respalde la alianza debe estar claramente identificada y su identidad comunicada a todas las partes interesadas.

9. Al considerar el riesgo para la reputación en el trabajo en alianza con organizaciones en el campo de la salud sexual y reproductiva, incluida la industria farmacéutica, deben aplicarse las siguientes prácticas:

    i. Ni el Secretariado ni las Asociaciones Miembros deben respaldar producto alguno de forma que implique que es mejor que otros productos con formulaciones o usos idénticos.

    ii. Mientras que se reconoce que las Asociaciones Miembros deben procurar ofrecer a sus clientes productos de alta calidad, no deben respaldar la aseveración de un fabricante sobre la superioridad de su producto por encima de otros productos similares.

    iii. Al trabajar con productos específicos, los principios y requerimientos de la Política de IPPF 3.4 'Compra de anticonceptivos, condones y medicamentos para la salud reproductiva' deben tomarse en cuenta en primera instancia.

    iv. El Secretariado y las Asociaciones Miembros no deben comprometerse cuando estén considerando una alianza externa de esta naturaleza. Deben seguir un proceso claro que salvaguarde la transparencia, integridad e independencia de su trabajo. Por favor refiérase a TRANSPARENCIA para mayor orientación.

10. Al considerar la posibilidad de entrar en colaboraciones de investigación o monitoreo con organizaciones en el campo de la salud sexual y reproductiva, incluidas las compañías farmacéuticas, deben aplicarse las siguientes prácticas:

    i. Cualquier propuesta de esta naturaleza debe ser revisada por el Panel Médico Asesor Internacional (IMAP) según sea apropiado y requerido.[54]

    ii. Las subvenciones en efectivo o en especie para propósitos de investigación solamente pueden ser aceptadas si es claro que no afectarán la condición de independencia del Secretariado o las Asociaciones Miembros, o el resultado del programa de investigación o monitoreo en cuestión.

    iii. Los resultados de cualquier parte del programa de monitoreo del Secretariado o Asociación Miembro pueden solamente ser usados por las organizaciones colaboradoras externas con base en un convenio explícito previo. En estos casos, los resultados tienen que ser presentados de manera justa y objetiva.

11. Esta política no está relacionada con la adquisición mediante contrato de bienes, servicios o con la compra de anticonceptivos. Por favor refiérase al Código de Conducta de los Proveedores y Principios de Contratación de IPPF.

[54] Por favor refiérase al Anexo A: Punto 6 del Glosario

Además, la Política de IPPF 3.4 'Compra de anticonceptivos, condones y medicamentos para la salud reproductiva' proporciona orientación adicional.

12. Cuando los aliados existentes o potenciales ofrezcan obsequios en especie, por favor refiérase al Juego de Herramientas de IPPF 'Principios de obsequios en especie' en las Relaciones con el Sector Privado. Además, la Política de IPPF 3.11 'Combate a la corrupción y el soborno' proporciona orientación adicional.

**Riesgo en las alianzas**

13. Al considerar los riesgos potenciales de establecer nuevas alianzas, IPPF debe adoptar el siguiente enfoque:

i. Una consideración clave para todas las alianzas externas debe guiarse por el hecho de que los objetivos de la alianza compartida estén claramente conectados con el cumplimiento de la misión de IPPF.
ii. **Tipos de riesgo**: Estos riesgos incluyen los **operacionales** – el impacto potencial en nuestra capacidad para operar de manera efectiva; riesgos **financieros** – nuestra capacidad para conseguir financiamiento, proteger los financiamientos actuales y futuros; riesgos para la **reputación** – impacto potencial de una reducción en la reputación y confianza de las partes interesadas y riesgos para el **desarrollo** – impacto en nuestra capacidad de alcanzar los resultados esperados; por ejemplo, en relación con el Marco Estratégico de IPPF.
iii. La consideración de los beneficios contra los riesgos de la alianza debe revisarse a través de las herramientas anexas a esta política; es decir, el Diagrama de Flujo del Proceso del Sector Privado en el Anexo B y el ejemplo de Evaluación de Riesgo en el Juego de Herramientas de Relaciones con el Sector Privado. Estas herramientas deben utilizarse para evaluar las razones por las que IPPF desea trabajar con un aliado y en qué forma la alianza podría ser mutuamente benéfica.
iv. Los factores que el Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros deben considerar específicamente incluyen el historial de derechos humanos del aliado potencial (en relación con el empleo, políticas y prácticas) y las opiniones de la organización respecto a temas de salud sexual y reproductiva.
v. La respuesta y el asesoramiento en torno a críticas o problemas potenciales debe realizarse en consulta con el equipo de comunicaciones de IPPF.
vi. Por favor refiérase a Política 1.14 sobre Gestión de Riesgos para orientación adicional.

**Implementación:**

14. Nada en esta política debe contravenir el principio 1.1.3 de las disposiciones Constitucionales de IPPF, el cual establece que "La Constitución de la Asociación Miembro debe establecer que es una organización sin fines de lucro, que no está ni estará controlada por intereses comerciales y que todos sus ingresos, suministros y propiedades se aplicarán solamente hacia la promoción de sus objetivos".

15. IPPF realizará un monitoreo estrecho de la implementación de esta política y continuará revisando las mejores prácticas con respecto a las relaciones de las ONG con el sector privado.

16. Las Asociaciones Miembros cumplirán con las cláusulas descritas en esta política cuando desarrollen alianzas locales, nacionales o internacionales.

17. El Secretariado de IPPF debe usar todos los mecanismos disponibles en la Federación para llevar a cabo con regularidad un monitoreo de la implementación de esta política e informar al órgano de gobierno apropiado. La implementación de esta política debe estar dotada de los recursos adecuados y apoyada por el Equipo de Alta Gerencia de IPPF.

18. Puede encontrarse orientación adicional en torno a las Relaciones con el Sector Privado en el Juego de Herramientas de IPPF con Recursos sobre las Relaciones con el Sector Privado.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 1990*

*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2015*

**Anexos de la Política**

- **Anexo A:** Glosario
- **Anexo B:** Diagrama de Flujo del Proceso del Sector Privado

**Juego de Herramientas con Recursos sobre las Relaciones con el Sector Privado**

1. Análisis de riesgos de las Alianzas con el Sector Privado
2. Muestra de acuerdo de colaboración y Memorando de Entendimiento (MdE)
3. Obsequios en especie
4. Código de conducta de los proveedores
5. Declaración de conflicto de intereses
6. Principios de Adquisiciones de IPPF

## Anexo A

### Glosario

1. **Principios rectores del Pacto Mundial de Naciones Unidas** (Punto de política 5.ii)

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es una iniciativa de sustentabilidad corporativa a nivel mundial que hace un llamado a que las compañías alineen sus estrategias y operaciones con los principios universales sobre derechos humanos, trabajo, ambiente y anticorrupción, así como para que lleven a cabo acciones que fomenten las metas sociales y constituyan una fuerza al servicio del bien.

2. **Estrategia de salida** (Punto de política 7.iv)

Es un plan predeterminado para abandonar la alianza, mismo que es acordado por escrito. Esta estrategia debe permitir a cada socio dejar la alianza de manera segura ya sea al final del término del contrato mediante el cual todos los objetivos se han alcanzado exitosamente, o antes si ha habido retos insuperables o fallas por lo que salir se considera necesario. Esta estrategia debe incluir la transferencia o terminación de cualesquier acciones residuales, un acuerdo sobre la comunicación externa del fin de la alianza, llevar adelante los puntos de aprendizaje y los siguientes pasos para sustentar nuevas oportunidades (especialmente si la alianza es de un alto valor monetario).

3. **Grupo directivo** (Punto de política 7.vi)

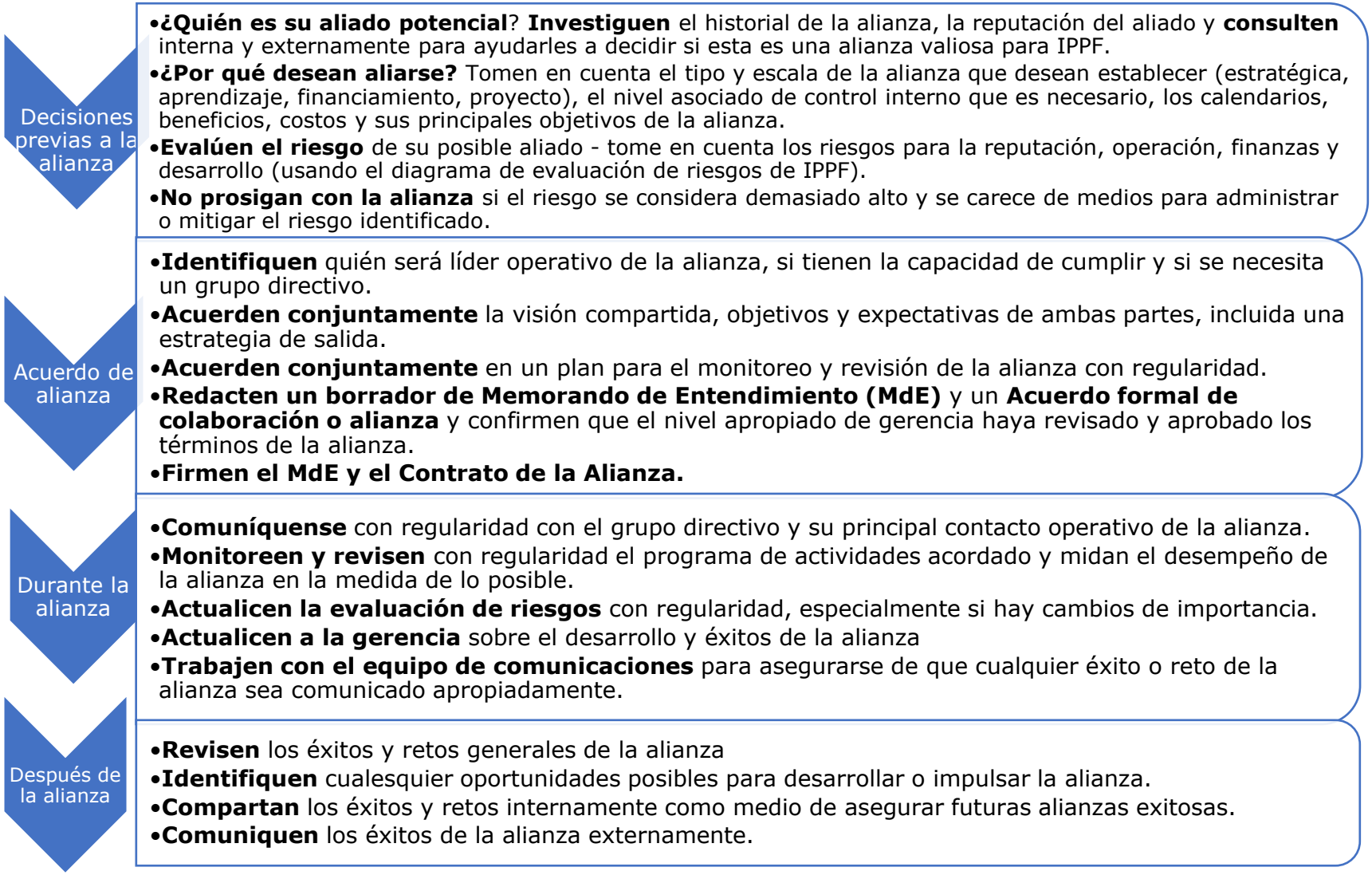
Es un grupo representativo de personas que se unen para fortalecer, dirigir y facilitar una alianza exitosa. Pueden guiarse por medio de Términos de Referencia y contribuirán en la planeación y monitoreo del trabajo en colaboración así como para asegurar que la alianza opera eficientemente. Por ejemplo, el grupo directivo debe asesorar sobre los términos para finalizar la alianza en el período previo a la firma del contrato; y debe también monitorear durante la alianza que los objetivos y metas estén en vías de cumplimiento y que todas las partes estén satisfechas.

4. **Directrices de la OMS** (Punto de política 9.iii)

Una directriz de la OMS es cualquier documento desarrollado por la Organización Mundial de la Salud que contiene recomendaciones basadas en evidencia para la práctica clínica o política de salud pública. Una recomendación indica al usuario final de la directriz cómo lograr el mejor resultado posible de salud en situaciones específicas. Ofrece una alternativa entre diferentes intervenciones o medidas que tienen un impacto positivo anticipado sobre la salud e implicaciones para el uso de recursos.

5. **IMAP** (Punto de política 9.iii and 10.i)

el Panel Médico Asesor Internacional (IMAP, por sus siglas en inglés) es un cuerpo médico de científicos y expertos en otros campos relevantes con el mandato de formular y diseminar recomendaciones para IPPF y otras partes interesadas, en relación con las mejores prácticas en materia de salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR), con base en la mejor evidencia disponible.


Decisiones previas a la alianza
•¿Quién es su aliado potencial? Investiguen el historial de la alianza, la reputación del aliado y consulten interna y externamente para ayudarles a decidir si esta es una alianza valiosa para IPPF.
•¿Por qué desean aliarse? Tomen en cuenta el tipo y escala de la alianza que desean establecer (estratégica, aprendizaje, financiamiento, proyecto), el nivel asociado de control interno que es necesario, los calendarios, beneficios, costos y sus principales objetivos de la alianza.
•Evalúen el riesgo de su posible aliado - tome en cuenta los riesgos para la reputación, operación, finanzas y desarrollo (usando el diagrama de evaluación de riesgos de IPPF).
•No prosigan con la alianza si el riesgo se considera demasiado alto y se carece de medios para administrar o mitigar el riesgo identificado.
Acuerdo de alianza
•Identifiquen quién será líder operativo de la alianza, si tienen la capacidad de cumplir y si se necesita un grupo directivo.
•Acuerden conjuntamente la visión compartida, objetivos y expectativas de ambas partes, incluida una estrategia de salida.
•Acuerden conjuntamente en un plan para el monitoreo y revisión de la alianza con regularidad.
•Redacten un borrador de Memorando de Entendimiento (MdE) y un Acuerdo formal de colaboración o alianza y confirmen que el nivel apropiado de gerencia haya revisado y aprobado los términos de la alianza.
•Firmen el MdE y el Contrato de la Alianza.
Durante la alianza
•Comuníquense con regularidad con el grupo directivo y su principal contacto operativo de la alianza.
•Monitoreen y revisen con regularidad el programa de actividades acordado y midan el desempeño de la alianza en la medida de lo posible.
•Actualicen la evaluación de riesgos con regularidad, especialmente si hay cambios de importancia.
•Actualicen a la gerencia sobre el desarrollo y éxitos de la alianza
•Trabajen con el equipo de comunicaciones para asegurarse de que cualquier éxito o reto de la alianza sea comunicado apropiadamente.
Después de la alianza
•Revisen los éxitos y retos generales de la alianza
•Identifiquen cualesquier oportunidades posibles para desarrollar o impulsar la alianza.
•Compartan los éxitos y retos internamente como medio de asegurar futuras alianzas exitosas.
•Comuniquen los éxitos de la alianza externamente.

**Política 3.8**

## 3.8 GASTOS DE LOS VOLUNTARIOS Y PAGOS A LOS VOLUNTARIOS

### Voluntarios que son miembros fiduciarios de IPPF

1. La Ley de Organizaciones Benéficas del Reino Unido (UK Charities Law) requiere que una organización de beneficencia registrada cuente con un órgano claramente identificable de personas responsables para el control y la gestión general de la administración de la organización. En el Reino Unido, estas personas se conocen como fiduciarios (*trustees*), pero pueden llamarse miembros de la Junta Direcitva o de gestión, junta, Junta directiva de administración, o directores, o bien puede referirse a ellas bajo algún otro título. Sea cual fuere el nombre dado a los fiduciarios, sus responsabilidades, como fiduciarios son las mismas.

2. Las y los miembros de la Junta Directiva de IPPF son los quince miembros electos del Junta directiva de Administración

3. Esta sección de la política se aplica a los voluntarios que representan a sus Regiones en el Junta directiva de Gobierno y que son fiduciarios de IPPF. Ellos se hallan sujetos a la Ley de Organizaciones Benéficas del Reino Unido y los reglamentos establecidos por la Comisión de Organizaciones Benéficas (UK Charity Commission).

4. La Ley de Organizaciones Benéficas del Reino Unido establece que los fiduciarios no pueden recibir beneficio alguno (lo que incluye pago, servicios, facilidades, fondos u otros beneficios de valor mensurable) de su organización benéfica a menos que posean autorización legal expresa para así hacerlo. Esto es a fin de mantener el principio de que si no se les permite a los fiduciarios recibir cualesquiera beneficios de su organización benéfica no entrarán en ningún conflicto de intereses en el momento de adjudicar recursos.

5. Las restricciones relativas a pagos y otros beneficios otorgados a los fiduciarios de IPPF se aplican igualmente ya sea si el pago o el beneficio es recibido directamente, o indirectamente a través de una "parte relacionada" del fiduciario o la fiduciaria, tal como un pariente o un miembro del mismo hogar/casa, socio comercial, o empresa en la cual el fiduciario o la fiduciaria tiene un interés.

6. Ejemplos de beneficios indirectos incluirían los siguientes:

   (i) Empleo de un pariente[55] o miembro del mismo hogar/familia de un fiduciario o una fiduciaria por IPPF o una Asociación Miembro.

   (ii) Propiedad de un fiduciario o una fiduciaria o una "parte relacionada" de tierras o edificios alquilados por una Asociación Miembro.

   (iii) Pago por mercancías o servicios por IPPF o una Asociación Miembro a una empresa en la cual el fiduciario o la fiduciaria o su "parte

[55] La definición de pariente es definida como:" abuelos y padres, hermanos y hermanas, hijos e hijas, nietos y nietas, y parientes políticos".

relacionada" ocupa un cargo de dirección o posee más de 1% de las acciones.

7. Una lista más completa de ejemplos de beneficios indirectos potenciales puede encontrarse en el formulario de Declaración de Transacciones Materiales e Interés que todos los fiduciarios deben llenar anualmente. Es responsabilidad de los miembros del Junta directiva de Gobierno obtener asesoría del Secretariado, en caso de duda, respecto a si una transacción representa un "beneficio indirecto", antes de que la misma tenga lugar.

8. Los miembros del Junta directiva de Gobierno, i.e. los fiduciarios de IPPF, no deberán recibir tales pagos o beneficios indirectos a menos que sea necesario y razonable en el mejor interés de la Federación y ello haya sido aprobado con anticipación por la Comisión de Organizaciones Benéficas (UK Charity Commission).

9. El reembolso de gastos legítimos a los fiduciarios de IPPF es permitido. Gastos son reembolsos de sumas de dinero que un fiduciario o una fiduciaria ha necesitado pagar personalmente o que han sido pagados en su nombre, a fin de llevar a cabo obligaciones en su calidad de fiduciario o fiduciaria. Hasta en ausencia de cualquier ítem específico contenido en el documento de gobierno, la Ley claramente da derecho a un fiduciario o una fiduciaria a ser reembolsado/da por la organización de beneficencia por gastos incurridos debidamente. La Ley permite al fiduciario o la fiduciaria recuperar desembolsos varios siempre y cuando el fiduciario o la fiduciaria no se beneficie de su rol como fiduciario o fiduciaria.

10. Será responsabilidad de la o el Director General crear sistemas y procedimientos apropiados para cumplir con los requisitos de la Comisión de Organizaciones de Beneficencia respecto a los gastos de los fiduciarios y los pagos a los fiduciarios de IPPF

**Voluntarios que son Fiduciarios de Junta directivas Regionales y Fiduciarios de Asociaciones Miembros**

11. Esta sección de la política se aplica a las y los miembros voluntarios de asociaciones de planificación familiar que no son miembros del Junta directiva de Gobierno de IPPF sino:

    (i) miembros de un Junta directiva Regional, o

    (ii) miembros del órgano de gobierno de la asociación de la cual él o ella es miembro.

12. Para los propósitos de esta política, tales personas serán definidas como "Fiduciarios de Junta directiva Regional" y "Fiduciarios de Asociación Miembro", respectivamente.

## Pagos

13. En general, ni los Junta directivas Regionales ni los Órganos de Gobierno de las Asociaciones Miembros efectuarán pagos a voluntarios de la Asociación Miembro que estén cumpliendo un rol o responsabilidad como fiduciarios. Esto es para impedir la creación de situaciones en las cuales ello podría dar lugar a un potencial conflicto de intereses

14. En relación con esto, el término "pagos" significará el pago en dinero u otro beneficio material hecho a un fiduciario o una fiduciaria de los fondos de la Región o de una Asociación Miembro a cambio de un servicio que el fiduciario o la fiduciaria haya realizado para la Región o la Asociación Miembro. Esta definición incluye pagos por pérdida de ganancias; y honorarios aún si la suma involucrada sea nominal y no refleje el verdadero valor del servicio prestado.

14. No obstante, se reconoce que podrá haber ocasiones, tales como cuando un voluntario o una voluntaria posee habilidades especializadas o es un experto o una experta destacado/da en el campo, en las cuales la Región o la Asociación Miembro deseará contratar los servicios del voluntario o la voluntaria.

16. Tales pagos podrán ser permitidos siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones, a saber:

    (i) Que la persona que recibe el beneficio no haya tomado parte en la decisión de pagar por sus servicios. Normalmente esto significaría que la persona en cuestión abandonará la reunión mientras se discute el punto a tratar en la agenda y se toma la decisión correspondiente.

    (ii) Que los pagos sean para un propósito específico y para un período limitado. No se efectuará ningún pago para servicios no-específicos o sobre una base sin plazo definido.

    (iii) Que sus derechos como voluntarios queden suspendidos al nivel en el cual están funcionando para el período durante el cual esté en operación el contrato. Así, un miembro de la Junta de una APF que esté recibiendo un salario o un honorario por servicios ofrecidos no puede servir en esta capacidad hasta tanto no se haya completado el contrato. Tampoco podrá servir en calidad de miembro del Junta directiva Regional durante este período.

## Préstamos

17. No se concederá préstamo alguno a cualquier fiduciario o fiduciaria de Junta directiva Regional o Asociación Miembro con los fondos Regionales o los fondos de una Asociación Miembro.

## Gastos

18. Gastos son reembolsos de sumas de dinero que un fiduciario o una fiduciaria ha debido gastar personalmente a fin de llevar a cabo obligaciones en su capacidad de fiduciario o fiduciaria a nivel regional o local. Toda solicitud de reembolso de gastos debe estar respaldada por la presentación de facturas o recibos de terceras partes. No obstante, para evitar cualquier administración innecesaria, podrán pagarse viáticos por día (*per diem*), o bien una parte de los gastos de viaje de una persona directamente al proveedor, con el resto

cubierto por un viático por día. En todo caso, el objeto deberá ser asegurar que los desembolsos varios sean pagados y que no haya elemento de ganancia.

**Gastos**

19. Será responsabilidad de las y los Directores Regionales y Directores Ejecutivos de las Asociaciones Miembros:

    (i) crear sistemas y procedimientos adecuados para cumplir con los criterios generales establecidos arriba, y

    (ii) garantizar que la naturaleza y el monto de todos los pagos y reembolsos de gastos efectuados a los fiduciarios estén claramente definidos en los registros de contabilidad relevantes.

Voluntarios Ordinarios – Miembros de APF

**Pagos**

20. Normalmente, cualquier servicio proporcionado a una Asociación por sus miembros voluntarios deberá ser gratuito. No obstante, de manera excepcional y ocasional, si los voluntarios ordinarios, que no son parte del Órgano de Gobierno de la Asociación Miembro, prestan servicios profesionales especializados, será permitido efectuar un pago apropiado para dicho servicio.

21. Ejemplos de tales pagos incluyen los siguientes:

    (i) retribución por sesión clínica ocasional por la prestación de servicios,
    (ii) pago excepcional para preparar y dictar una conferencia,
    (iii) retribuciones excepcionales para preparar o editar material educacional o informativo.

**Gastos**

22. Gastos son reembolsos de sumas de dinero que un voluntario o una voluntaria ha debido desembolsar personalmente o que han sido pagados en su nombre, a fin de llevar a cabo sus obligaciones dentro o en nombre de la Asociación Miembro. Las solicitudes de reembolso deben estar respaldadas por facturas o recibos de terceras partes. No obstante, para evitar cualquier administración innecesaria, podrá pagarse un viático por día (*per diem*), o bien una parte de los gastos de viaje de una persona directamente al proveedor, con el resto a ser cubierto por un viático por día. En todo caso, el objeto deberá ser asegurar que los desembolsos varios sean pagados y que no haya elemento de ganancia.

**Préstamos**

23. No se concederá préstamo alguno a miembros voluntarios ordinarios de los fondos de la Asociación Miembro.

**Contabilidad**

24. Será responsabilidad de los Directores Ejecutivos de APF:

    (I) crear sistemas y procedimientos adecuados para cumplir con los criterios generales establecidos arriba,

    (iii) asegurar que la naturaleza y el monto de todos los pagos y reembolsos de gastos efectuados a los voluntarios no-fiduciarios estén claramente identificados en los registros de contabilidad relevantes.

**Gastos de los Oficiales Honorarios de IPPF**

25. IPPF reconoce que sus Oficiales Honorarios a niveles Central y Regional podrán incurrir en gastos personales relacionados con el desempeño de sus deberes oficiales en nombre de la Federación.

26. Esta política se aplicará a los siguientes:

    (i) la o el Presidente y Vicepresidente de IPPF
    (ii) las y los miembros de comités de la Junta y miembros de otros comités

**Gastos**

27. Ejemplos del tipo de gastos permitidos son los siguientes:

    (i) viajes y complemento adecuado para comidas,
    (ii) apoyo secretarial o administrativo identificable por encima del apoyo provisto por una oficina de IPPF o por la Asociación Miembro de la cual es miembro el Oficial Honorario o la Oficial Honoraria,
    (iii) gastos de correo, fax o mensajería,
    (iv) llamadas telefónicas.

**Contabilidad**

28. En los casos en que se incurra en gastos permitidos en asuntos de IPPF, su costo efectivo será reembolsado por IPPF contra la presentación de los correspondientes estados contables, recibos u otros vales de terceras partes.

29. Será responsabilidad de la o el Director General garantizar que existan sistemas y procedimientos adecuados dentro de la Oficina Central y las Oficinas Regionales para identificar tales pagos y entrarlos en sus registros de contabilidad. Se tomará debida cuenta de los requisitos de rendición de cuentas y reporte de la Comisión de Organizaciones de Beneficencia del Reino Unido (UK Charities Commission).

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en mayo de 2002*

**Política 3.9**

## 3.9 POLÍTICA DE VIAJES

### 1. Introducción

IPPF espera que todas las personas rindan cuentas por el uso que hacen de los recursos de IPPF. Esta política de viajes establece las obligaciones de la o el viajero cuando viaja por asuntos oficiales. Describe claramente la política que debe seguirse al hacer arreglos para viajar por asuntos de IPPF, así como al incurrir y obtener el reembolso de los costos de viaje.

### 2. Declaración de política

IPPF espera que todas las personas promuevan el uso efectivo de los recursos, para garantizar que la mayoría de sus fondos se destinen a garantizar la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todos.

Conforme a lo anterior, IPPF alienta activamente a todas las personas a viajar solo si es necesario. Esto asegurará maximizar la utilización efectiva de los fondos y minimizar la huella de carbono de IPPF. El uso de teleconferencias y videoconferencias debe considerarse como la primera opción para reuniones y conversaciones.

Cuando se viaje por asuntos oficiales, IPPF se esforzará por brindar a sus voluntarios, personal y otras personas delegadas, servicios y alojamiento seguros, protegidos y cómodos, pero no extravagantes.

### 3. Alcance

La política de viajes se aplica a

a. La Asamblea General.

b. El Comité de Nombramiento y Gobernanza o cualquier otro nombre con el que se le haga referencia.

c. Junta Directiva y miembros de sus subcomités.

d. Todo el voluntariado, el personal y otros delegados que viajan y asisten a reuniones de trabajo de IPPF.

e. Oradores invitados, consultores, proveedores y posibles empleados.

4. En el contexto anterior, siempre se buscará la relación calidad-precio, teniendo en cuenta:

I. la naturaleza del trabajo a realizar;

ii. el tiempo y duración del viaje; y

iii. los medios de viaje y calidad de los servicios.

5. Todos los viajes deben ser aprobados por una persona autorizada/supervisora. Cada persona autorizada/supervisora es responsable de la aprobación de un viaje, teniendo en cuenta los criterios anteriores para garantizar que todos los viajes oficiales representen una buena relación calidad-precio.

6. Clase de viaje:

   a. El modo de viaje preferido siempre sería la clase económica.

   b. Las personas que realizan viajes de trabajo para IPPF, cuando un vuelo sea de ocho (8) horas o más, tienen derecho a viajar en clase económica premium. En el caso de que la clase económica premium no esté disponible, se utilizará la clase económica. El uso de economía premium no requerirá la aprobación del Director General;

   c. La o el Presidente de la Junta Directiva, la o el Vicepresidente y la o el Director General de IPPF, pueden realizar viajes en clase ejecutiva;

   d. Las personas que padezcan alguna discapacidad física que resulte en un requisito médico para viajar en clase ejecutiva deberán presentar certificados médicos que lo respalden. Cualquier viaje en clase ejecutiva en tal caso, necesitará una aprobación caso por caso, por parte de la o el Presidente de la Junta Directiva, en el caso de las y los voluntarios y de la o el Director General y estará sujeto a la disponibilidad de presupuesto;

7. Si una persona decide mejorar su clase de viaje, puede recibir el costo del boleto calculado por IPPF y utilizarlo para comprar su propio boleto en una clase diferente o con una compañía diferente;

8. Las personas que vuelen ocho (8) horas o más, ya sea en clase turista o turista premium, pueden, si lo desean, agregar un día adicional para recuperarse de su viaje. IPPF correrá con los costos de hotel por el día adicional;

9. IPPF pagará la ocupación individual en un hotel de un estándar cómodo, pero no lujoso sobre una base real.

10. Las comidas y otros gastos de viaje se cubrirán mediante el pago de asignaciones diarias de acuerdo con los procedimientos de viaje de IPPF.

11. La o el Director de Finanzas y Tecnología será responsable de diseñar y mantener los procedimientos apropiados para implementar esta política.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2000*

*Última enmienda por la Junta Directiva en diciembre de 2021*

**Política 3.10**

## 3.10 TRANSPARENCIA

### Principios

1. IPPF tiene la convicción de que el flujo oportuno y libre de información en un lenguaje accesible es esencial para garantizar la rendición de cuentas, el aprendizaje, la confianza y el adecuado desempeño. Esta política representa el compromiso de IPPF con la transparencia y con la responsabilidad de compartir información con clientes, voluntarios, personal, agencias colaboradoras y miembros del público en general.
2. El propósito de esta política es orientar a voluntarios y personal de la Federación en el proceso de compartir abiertamente la información e informar al público en general lo que pueden esperar o exigir, en términos de información de IPPF. Esta política no afecta los requisitos legales relacionados con la divulgación o no divulgación de información.
3. La política describe la información mínima que IPPF compartirá proactivamente con el público en general y la forma en que hará esto. IPPF compartirá información adicional con su propio personal y con las organizaciones con las que colabora; y esto se hará de una manera oportuna y accesible bajo el marco de los acuerdos y documentos pertinentes derivados de la relación específica.
4. Esta política se aplica principalmente al Secretariado de IPPF. Se insta encarecidamente a las Asociaciones Miembros de IPPF que desarrollen su propia política de transparencia en línea con las circunstancias locales y los principios y pautas descritas en esta política.

### Confidencialidad

5. IPPF está comprometida a divulgar información excepto en los siguientes casos, cuando se trate de:

    i. Detalles personales de las y los voluntarios y personal

    ii. Propiedad intelectual u otra información que haya sido revelada o proporcionada a IPPF bajo alguna obligación de confidencialidad, o que esté sujeta a restricciones legales para su divulgación, o que sea propiedad intelectual de IPPF, a menos que el consentimiento para tal divulgación haya sido obtenida del propietario de esa propiedad intelectual.

    iii. Junta directiva y asuntos legales en disputa o bajo negociación incluida la información disciplinaria y de una investigación generada en o para IPPF.

    iv. Información que trate enteramente con los sistemas de administración u operación interna, que no tengan efecto alguno fuera de la organización; o en caso de documentos internos escritos por el personal a sus colegas, supervisores o subordinados, a menos que dichos documentos tengan como fin su circulación pública.

    v. Información que pudiera poner en riesgo la competitividad de IPPF en relación con la recaudación de fondos.

    vi. Casos en que el compartir información en una situación local específica pudiera volver vulnerables o poner en riesgo a voluntarios, personal y la organización

o sus socios colaboradores. En estos casos IPPF puede elegir no compartir la información específica durante un período especificado.

**Información para compartir libre y abiertamente**

6. Las siguientes categorías de información se compartirán libre, abierta y proactivamente:

   i. Propósito y principios: (visión, misión, valores, metas y objetivos de IPPF, tal y como se expresan en el Marco Estratégico, el Acta Constitutiva y Reglamento de IPPF, el registro y el estatus legal).

   ii. Gobernanza, organización y estructura del personal: (nombres de los miembros de la Junta Directiva y sus comités; Miembros del Equipo directivo Superior; estructura, funciones y responsabilidades de las diversas entidades de la Federación).

   iii. Políticas: (según se describen en el Manual de Políticas de IPPF y los Estándares y Responsabilidades de Membresía de IPPF).

   iv. Planes de trabajo y estrategias: (estrategias de IPPF internacionales, regionales y específicas por país, así como planes de trabajo anuales, incluida la información financiera correspondiente a centros de costo claves).

   v. Desempeño: (un recuento de los logros, retos, lecciones aprendidas e indicadores de desempeño de la Federación en relación con las metas estratégicas de IPPF se tendrá disponible en un Informe Anual de Desempeño de IPPF. Los datos sobre programas y finanzas también están disponibles en los Informes Anuales de las regiones).

   vi. Fondos y financiamiento: (tipos, proporción y cifras absolutas de ingresos; fuentes de ingreso, gasto por categorías, cociente de costo real por costo de personal, costo de apoyo, costo de proyectos, costo de recaudación de fondos, costo de administración; tipos y ubicación de fondos de inversión según estén registrados en los Estados Financieros Anuales de IPPF.

   vii. Relaciones: (relaciones claves que tiene IPPF en términos de grupos de clientes que atendemos, socios colaboradores, redes, coaliciones y alianzas a las que pertenecemos y con las que trabajamos, de quién recibimos dinero, dónde invertimos nuestro dinero, quiénes son nuestros banqueros, auditores y abogados).

   viii. Principios de Recursos Humanos: (esto incluye los compromisos de IPPF como buen empleador, así como los procedimientos relacionados con la forma en que el Secretariado recibe y da tratamiento adecuado a las quejas; y la forma en que recibimos retroalimentación y comentarios desde dentro y fuera de la organización).

**Formas y medios para compartir información**

7. En observancia de esta política, la Oficina de Londres y las Oficinas Regionales de IPPF serán responsables de compartir información sobre acciones e información relacionada con la Federación y el Secretariado. Será responsabilidad de cada Asociación Miembro compartir información relacionada con su organización y actividades, en línea con esta política.

8. Toda la información compartida será oportuna. La información compartida indicará la fecha de emisión para determinar su oportunidad.

9. A nivel internacional, IPPF compartirá la información mencionada anteriormente en idioma inglés. Las Asociaciones Miembros a nivel nacional compartirán la información en el idioma oficial de su país o en otro idioma local apropiado, según lo consideren conveniente.

10. Los sitios web de IPPF será los canales principales para compartir la información mencionada anteriormente, de manera proactiva a una audiencia amplia. IPPF, dentro de los límites de sus recursos, también enviará la información que le sea solicitada (conforme a esta política) en forma electrónica o impresa a una dirección auténtica de una persona u organización que solicite la información.

11. No se dará respuesta a las solicitudes de información anónimas.

12. Las y los jefes de los diferentes niveles de la organización – Dirección General, Direcciones Regionales y Directores Ejecutivos de las Asociaciones Miembros – serán los custodios de esta política; pero la responsabilidad de su implementación y manejo cotidiano recaerá en la persona nombrada por ellos como responsable de las comunicaciones externas.

13. La revisión del cumplimiento de esta política será responsabilidad de la o el Director General y será analizada en las Reuniones del Equipo de Alta Gerencia y del Órgano de Gobierno como y cuando sea solicitado.

**Presentación de una solicitud de información**

14. Todas las solicitudes de información recibidas por correo electrónico serán atendidas con prontitud. En los casos en los que la información sea negada, puede hacerse una apelación a la o el Director General de IPPF, cuya decisión será definitiva.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2010*

**Política 3.11**

## 3.11 POLÍTICA DE IPPF PARA COMBATIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

### Introducción

1. IPPF está comprometida a realizar sus actividades de manera honesta sin prácticas de corrupción o actos de soborno, asegurando el cumplimiento de los más altos estándares legales y éticos. Esto debe reflejarse en cada aspecto de la forma en la que IPPF opera.

2. La corrupción y el soborno son delitos en la mayoría de los países en los que opera IPPF; y las consecuencias jurídicas pueden ser graves. En el Reino Unido, en donde IPPF está registrada para propósitos legales, la Ley contra el Soborno de 2010 no solamente establece la ilegalidad del soborno y la corrupción, sino que responsabiliza a IPPF en caso de no implementar procedimientos adecuados para prevenir tales actos por quienes trabajan para la organización o en su nombre, sin importar el lugar del mundo en el que el acto tenga lugar. Los actos corruptos cometidos en el extranjero, incluidos los cometidos por asociados que trabajen directamente en nuestro nombre, por ejemplo consultores o Asociaciones Miembros (AM) cuando trabajen en proyectos globales, puede resultar en la interposición de una acción judicial.

3. El soborno y la corrupción abarcan una variedad de definiciones legales, pero los principios fundamentales se aplican de manera universal. El soborno es el ofrecimiento, promesa, obsequio, exigencia o aceptación de una ventaja a manera de incentivo para una acción que sea ilegal, carente de ética o que represente un abuso de confianza. La corrupción es el abuso de un puesto público o poder para obtener ganancia privada; o el abuso del poder privado en relación con los negocios. Los actos de soborno o corrupción están diseñados para influir en el individuo en relación con el desempeño de sus deberes y predisponerlo a actuar de manera deshonesta.

4. El soborno y la corrupción dañan a las sociedades en las que se cometen estos actos e impide el crecimiento económico y el desarrollo. Se ha estimado que hasta un 25% de toda la ayuda se desperdicia debido a la corrupción y sobornos, lo que resulta en que la ayuda no llegue a quienes más la necesitan.

5. Los sobornos pueden tomar muchas diferentes formas y modalidades, pero típicamente implican un intento de corrupción. Usualmente habrá un 'quid pro quo' – en el que ambas partes se beneficiarán. Un soborno puede ser:

   - La promesa, ofrecimiento o autorización, en forma directa o indirecta, de algo con valor
   - El ofrecimiento o recibimiento de cualquier comisión, préstamo, cuota, premio u otro tipo de ventaja
   - El otorgamiento de ayuda, donaciones o votos dirigidos a ejercer una influencia impropia

6. IPPF buscará aplicar un enfoque de "tolerancia cero" ante actos de soborno y corrupción cometidos por cualquiera de nuestros voluntarios, miembros del personal, Asociaciones Miembros o por asociados que trabajen en nuestro nombre. IPPF considerará como falta grave cualquier incumplimiento de esta política y tendrá como resultado una acción disciplinaria.

**Acciones para prevenir el soborno y la corrupción a través de la Federación:**

i. **Evaluación de riesgos**: El éxito o fracaso de esta política se centra en una evaluación de riegos efectiva. La identificación de riesgos establece con exactitud las áreas específicas en la que existen riesgos de soborno y corrupción; y posibilita una mejor evaluación y mitigación de esos riesgos.

ii. **Facilitación de pagos**: En muchos países hacer pagos o regalos de poco valor a funcionarios de gobierno es una práctica de negocios acostumbrada, con el fin de acelerar o facilitar una acción o proceso rutinario. Es posible que IPPF necesite obtener licencias o permisos más rápidamente que lo normal; o que necesite importar legalmente suministros o materiales. A pesar de esto, la facilitación de pagos como se define aquí está en contra de esta política. IPPF adopta la posición de que estos pagos son ilegales dentro del Reino Unido, así como en la mayoría de los países en los que operamos. La ley contra el Soborno del Reino Unido emitida en 2010 no hace distinción entre la facilitación de pagos y los sobornos – sin importar su magnitud o las expectativas culturales locales, aún si esa es "la forma en que se hacen negocios aquí". Sin embargo, en el caso de que la facilitación de un pago sea exigida o si el personal se ve forzado a pagarla bajo coacción o si enfrenta problemas potenciales de seguridad, tal pago puede hacerse. Si surge tal situación, el pago debe ser registrado claramente en los libros contables de IPPF y ser asentado como un soborno, explicando la razón por la transacción correspondiente.

iii. **Regalos, entretenimiento y hospitalidad**: Es práctica en IPPF no aceptar regalos a menos que el hecho de rechazarlos cause una ofensa. En estos casos, los regalos físicos deben entregarse al Departamento de Recursos Humanos (RH) para que disponga de ellos apropiadamente sin causar ofensa al donante. Algunas actividades caerán dentro de los límites de la práctica normal de negocios y son aceptables siempre y cuando estén dentro de los límites razonables de valor y frecuencia. Todos los regalos de valor significativo deben ser reportados y registrados. Una variedad de factores como las costumbres, cultura y expectativas pueden influir en el nivel de aceptabilidad. Si algún miembro del personal tiene dudas en algún momento en relación con la aceptabilidad cultural de los regalos, entretenimiento u hospitalidad, deben consultar con su supervisor o con el Departamento de RH. La provisión de regalos y hospitalidad por parte de IPPF debe también ser razonable en términos de valor y frecuencia.

iv. **Libros y registros contables precisos**: Es fundamental que se mantengan libros, registros e informes financieros precisos dentro de las oficinas y libros contables. Los informes financieros generales deben mantenerse actualizados y ser transparentes. Los registros falsos, engañosos o imprecisos de cualquier tipo podrían potencialmente dañar la organización.

v. **Monitoreo efectivo y control interno**: Todas las partes de la Federación deben mantener en operación un sistema efectivo de control interno y

monitoreo de nuestras transacciones. Una vez que se hayan identificado y destacado los riesgos de soborno y corrupción a través del proceso de evaluación de riesgos, pueden desarrollarse procedimientos dentro de un programa integral de control y monitoreo, con el propósito de ayudar a mitigar estos riesgos.

vi. **Relaciones con asociados:** Las Asociaciones Miembros, Oficina Central o Regional son responsables de la evaluación de sus relaciones con asociados y de informarles acerca de la política para combatir la corrupción y el soborno, así como de la necesidad de que su cumplimiento.

vii. **Adaptación local:** Para que esta política sea efectiva, es necesario que se aplique a través de IPPF en todo el mundo, tomando en consideración los ambientes culturales diversos en los que operamos. Esto puede requerir que cada Asociación Miembro o Región adapte ciertas secciones de esta política – como la de regalos, entretenimiento y hospitalidad – para que sean justas, apropiadas y aplicables dentro de la legislación nacional y las directrices para organizaciones benéficas.

viii. **Planteamiento de preocupaciones:** Toda persona, voluntarios y miembros del personal, tienen la responsabilidad de ayudar a detectar, prevenir y denunciar instancias no solamente de soborno, sino también de cualquier otra actividad sospechosa o acción maliciosa. La organización está absolutamente comprometida con el propósito de asegurar que todo el personal y voluntariado tengan una forma segura, confiable y confidencial de reportar cualquier actividad sospechosa. En el caso de alguna preocupación relacionada con una instancia de sospecha de soborno o corrupción, la o el miembro del personal o del voluntariado, tal y como se señala en la política de denuncia, puede comunicarse con su gerente, o con su director regional o divisional. Si esto no fuera práctico, comuníquese con la persona a cargo de la Dirección de Recursos Humanos en Londres o de la Dirección General.

Esta política debe leerse conjuntamente con las políticas y directrices de IPPF sobre denuncias, regalos, fraude y transparencia, todas las cuales son complementarias.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en mayo de 2012*

## 3.12 POLÍTICA DE FRAUDE EN IPPF

### 1. Introducción

1.1. IPPF tiene la responsabilidad de garantizar que, en todo momento, actúa en el mejor interés de sus clientes y quienes le apoyan. Esto incluye asegurar que sus recursos sean utilizados eficientemente para los propósitos previstos y que no sean desperdiciados o desviados debido a actividades fraudulentas.

1.2. Consecuentemente, esta responsabilidad se transfiere a todo el personal y voluntarios que participan en el Secretariado de IPPF y sus Asociaciones Miembros.

1.3. El fraude abarca el engaño, soborno, falsificación, extorsión, corrupción, robo, conspiración, desfalco, malversación, falsa representación, encubrimiento de hechos materiales y conspiración. Usualmente involucra privar a alguien de algo mediante engaño u obtener algo mediante engaño, lo cual puede ser o un robo directo o un mal uso de fondos o de otros recursos, o crímenes más complicados como la contabilidad falseada y el suministro de información falsa. El fraude no se restringe a beneficios monetarios o materiales, pero incluye intangibles como el estatus y la información.

1.4. El fraude puede ser perpetrado no solamente en perjuicio de IPPF, sino también en favor de IPPF, como en el caso de engañar a los donantes en la provisión de fondos para actividades inexistentes, o realizar un doble reporte de actividades individuales a más de un donante. IPPF no tolera estos dos tipos de fraude.

### 2. Política

2.1. IPPF tiene tolerancia cero ante el fraude de cualquier tipo o bajo cualquier circunstancia, ya sea efectuado por voluntarios, personal, contratistas, socios o clientes. El fraude en perjuicio de IPPF merma los fondos destinados al cumplimiento de la ejecución de los programas, debilita el funcionamiento efectivo y pone en riesgo el desarrollo sustentable al desviar las contribuciones de los donantes.

2.2. La detección y prevención del fraude es responsabilidad de todas las personas en IPPF, no solamente de los niveles de liderazgo y gerencia.

2.3. Las denuncias de fraude por parte del personal deben ser protegidas por políticas locales de denuncia de irregulares o quejas.

2.4. Las y los empleados a quienes se les encuentre involucrados en actividades fraudulentas deben esperar ser despedidos por conducta inapropiada de acuerdo con las políticas y legislación locales.

2.5. Se reconoce que el fraude tiene una connotación legal diferente en cada país en los que opera IPPF y, por lo tanto, la respuesta legal al fraude debe ser un reflejo de este contexto legal.

2.6. Sin perjuicio del párrafo 2.5, cualquier persona (ya sea empleado o no) u organización implicada en un fraude debe afrontar las consecuencias a través del sistema legal, según sea apropiado.

### 3. Implementación

El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros tienen varios roles distintos que desempeñar en la implementación de esta política.

3.1. Cada oficina del Secretariado de IPPF y de las Asociaciones Miembros:

3.1.1. Tendrá un plan de respuesta al fraude y se asegurará de que sea implementado de manera efectiva. El plan de respuesta al fraude proporcionará detalles completos sobre la forma en que la organización reporta, responde e investiga los alegatos de fraude. Es extremadamente importante considerar la situación legal local en relación con el fraude e incorporar esto en el plan de respuesta al fraude. El plan de respuesta al fraude debe contener información sobre las siguientes áreas: alcance del plan; resumen de la política contra el fraude; posibles sanciones por fraude; asegurar y recolectar evidencia; políticas de recursos humanos relevantes a considerar mientras se investiga a los empleados; líneas de informe y comunicación; roles y responsabilidades; orientación sobre participación de la policía; y un enfoque para la evaluación de impacto y aprendizaje de lecciones. El enfoque del Secretariado para la implementación de esta política está especificado en las directrices de política sobre el fraude en el Secretariado.

3.1.2. Mantendrá un registro de fraudes que contenga detalles resumidos de todos los presuntos fraudes. El registro debe incluir, como mínimo, información sobre las siguientes áreas: datos del fraude, naturaleza del fraude; y el resultado de la investigación, incluyendo si se tomó o no una acción legal.

3.1.3. Será responsable de informar sobre fraudes locales en cumplimiento de la legislación local.

3.1.4. Implementará un enfoque efectivo para el manejo de riesgos de fraude. Esto incluirá la identificación de los principales riesgos de fraude y la evaluación de la probabilidad e impacto de su ocurrencia. Para que un fraude ocurra, son esenciales cuatro elementos básicos: las personas que llevan a cabo el fraude; bienes a ser adquiridos de manera fraudulenta; intento de cometer el fraude; y oportunidad para defraudar. La detección y prevención de fraudes aborda estos elementos a través de medidas tales como controles internos apropiados, incluidos los procedimientos de reclutamiento, controles físicos y controles para detectar y castigar a los defraudadores, pero también a través de la promoción de una cultura antifraude.

3.1.5. Procurar que la cultura organizacional aliente y facilite la detección y prevención del fraude. El liderazgo de IPPF a todos los niveles debe hacer evidente que el fraude es inaceptable y los perpetradores serán tratados con rigor. Las acciones y expresiones del liderazgo darán confianza al personal para que denuncie el fraude y lo disuada de cometerlo.

3.1.6. Todo fraude dirigido al Secretariado o contra el dinero o suministros transferidos a una Asociación Miembro por el Secretariado deben ser denunciados a la dirección de email de fraudes en IPPF (fraud@ippf.org) y al Director General. La dirección de email de fraude es monitoreada por la Oficina de IPPF en Londres para propósitos de elaboración de informes, el resultado final del fraude denunciado será informado al Director General.

3.1.7. El Secretariado de IPPF usará todos los mecanismos disponibles en la Federación para monitorear periódicamente la implementación y revisar la declaración de esta política. La implementación de esta declaración debe contar con los recursos adecuados y el apoyo del Secretariado.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 2014*
*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en mayo 2016*

**Política 3.13**

## 3.13 POLÍTICA SOBRE DELITOS FINANCIEROS

### 1. Antecedentes y objetivo

1.1. IPPF se enorgullece del trabajo que realiza en todo el mundo y se compromete a garantizar que se implementen los estándares más altos en la prevención de delitos financieros en las regiones en las que opera.

1.2. La Política Sobre Delitos Financieros de IPPF tiene como propósito:

a) destacar las áreas de delitos financieros de las que IPPF puede ser objeto y/o a las que puede quedar expuesta;
b) impedir, en la medida de lo posible, que IPPF se utilice para llevar a cabo delitos financieros;
c) cumplir con los requisitos legales aplicables; y
d) hacer que IPPF tome la acción más apropiada para identificar y mitigar los riesgos asociados con los delitos financieros.

### 2. Declaración de Política Sobre Delitos Financieros

2.1. IPPF no tolera actividades delictivas de ningún tipo. La reputación de IPPF se basa en hacer lo correcto e IPPF se compromete a garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables a sus actividades.

2.2. IPPF también espera que sus Asociaciones Miembros y Socios Colaboradores tengan los mismos estándares más altos de intolerancia hacia cualquier actividad criminal.

### 3. Alcance

3.1. La política de IPPF sobre delitos financieros se aplica a todo el personal, a las y los consejeros, voluntarios y partes (proveedores/ donantes, etc.) que trabajan con IPPF o contribuyen al trabajo de IPPF.

3.2. Siempre que se haga referencia a IPPF en esta política, se incluye a IPPF junto con todas sus Asociaciones Miembros y Socios Colaboradores.

3.3. La política de IPPF sobre delitos financieros abarca su compromiso de mitigar, prevenir y tomar acciones correctivas contra los siguientes tipos de delitos financieros o en los siguientes tipos de situaciones:

a) Lavado de dinero (LD)
b) Financiamiento Terrorista (fT)
c) Soborno y Corrupción
d) Fraude
e) Sanciones financieras
f) Controles de exportación

### 4. Definiciones

4.1. El delito financiero generalmente se define como un acto ilícito que implica la conversión ilegal de la titularidad de una propiedad que pertenece a una

persona, para el propio uso y beneficio personal de otra persona. Los delitos financieros pueden involucrar lavado de dinero, financiamiento del terrorismo, tratos ilegales donde se aplican sanciones financieras, exportación ilegal en la que se aplican las disposiciones de control de la exportación, soborno y corrupción y fraude.

***Lavado de dinero***

4.2. El lavado de dinero es el término usado para describir las formas en que los delincuentes procesan el dinero derivado de las ganancias de cualquier actividad ilegal (por ejemplo, el producto del tráfico de drogas, el tráfico de personas, el fraude, el robo, la evasión fiscal) a través de una sucesión de transacciones y tratos hasta que la fuente original de dichos fondos ha sido ocultada y el dinero adquiere una apariencia de fondos legítimos o "limpios". Los principales delitos de lavado de dinero son:

- **Encubrimiento** – cuando alguien sabe o sospecha de un caso de lavado de dinero, pero oculta o disfraza su existencia.
- **Colusión** – cuando alguien está involucrado en un arreglo para ayudar en el lavado de dinero.
- **Adquisición, uso, posesión** – cuando alguien trata de beneficiarse del lavado de dinero mediante la adquisición, uso o posesión del artículo en cuestión.
- **Advertencia** – cuando alguien advierte a una persona que está involucrada o se sospecha que está involucrada en el lavado de dinero, de tal manera que se reduzca la posibilidad de que la persona sea investigada o se perjudique la posible investigación.

4.3. Las consecuencias de cometer un delito son potencialmente muy graves. Si bien se considera muy improbable que el personal, las y los voluntarios, socios, donantes, etc., de IPPF, de sus Asociaciones Miembros o de Socios Colaboradores cometan cualquiera de los cuatro delitos principales, no revelar una sospecha de un caso de lavado de dinero también es un delito.

***Financiamiento Terrorista***

4.4. El financiamiento del terrorismo consiste en recaudar, mover, almacenar y utilizar recursos financieros para y/o en apoyo del terrorismo.

4.5. Estos fondos provienen de fuentes legítimas pero se utilizan para actividades terroristas. La diferencia más básica entre el financiamiento del terrorismo y el lavado de dinero es el origen de los fondos. El financiamiento del terrorismo usa fondos para la desestabilización política, pero el dinero no se deriva necesariamente de ingresos ilícitos. Por otro lado, el lavado de dinero siempre involucra el producto de actividades ilegales.

4.6. El delito de financiamiento del terrorismo implica la provisión, recolección o recepción de fondos con la intención o el conocimiento de que los fondos se utilizarán para llevar a cabo un acto de terrorismo o cualquier acto destinado a causar la muerte o lesiones corporales graves. También incluye recolectar o recibir fondos con la intención de que se usen o saber que se usarán para el beneficio de un grupo terrorista. La Ley de Justicia Penal (delitos de terrorismo) de 2005 dio lugar a la Convención Internacional para la Represión de la Financiación del Terrorismo. Tipificó un nuevo delito de financiación del terrorismo e insertó un esquema a través del cual los organismos encargados de hacer cumplir la ley pueden congelar y/o confiscar los fondos utilizados o asignados para su uso en relación con un delito de financiación del terrorismo o ganancias que son producto de dicho delito.

***Soborno y Corrupción***

4.7. IPPF define el soborno y/o la corrupción como el acto en el que se toma y/o se proporciona un incentivo inapropiado:

a) no solo como pagos en efectivo, sino también para cubrir regalos, viajes, entretenimiento, programas de capacitación, experiencia laboral, contribuciones caritativas y patrocinios.

b) usar un tercero como conducto para canalizar sobornos a otras personas.

4.8. En la mayoría de los países, es un delito ofrecer, prometer, dar, solicitar, aceptar o estar de acuerdo en recibir un soborno de cualquier tipo, de cualquier forma, ya sea directa o indirectamente.

***Fraude***

4.9. El fraude se refiere a actos como el engaño, el soborno, la falsificación, la extorsión, la corrupción, el robo, la conspiración, la malversación, la apropiación indebida, la falsa representación, el ocultamiento de hechos materiales y la colusión. Por lo general, implica privar a alguien de algo por engaño, que puede ser un robo directo, el uso indebido de fondos u otros recursos, o crímenes más complicados, como la contabilidad falsa y el suministro de información falsa. El fraude no se limita a los beneficios monetarios o materiales, sino que incluye intangibles como el estatus y la información.

***Sanciones financieras***

4.10. Las sanciones financieras son restricciones establecidas por organizaciones/ estados/ países como las Naciones Unidas (ONU), Unión Europea (UE), Reino Unido (Reino Unido), Estados Unidos (EE. UU.), etc. Las sanciones financieras generalmente se imponen para:

a) obligar a una organización, país o personas dentro de una organización o país, a cambiar su comportamiento (o aspectos del mismo) al aumentar el costo para ellos hasta el punto de que decidan dejar el comportamiento ofensivo;

b) restringir un propósito al negarles el acceso a los recursos clave necesarios para continuar con su comportamiento ofensivo, incluida la financiación del terrorismo o la proliferación nuclear;

c) señalar la desaprobación, estigmatizar y potencialmente aislar a un país, una organización o una persona, nacional o internacionalmente; y/o

d) proteger el valor de los activos que se han malversado de un país hasta que estos activos puedan repatriarse.

4.11. Las sanciones se dirigen a personas, organizaciones o países y pueden:

a) Limitar la prestación de determinados servicios financieros.

b) Restringir el acceso a mercados financieros, fondos y recursos económicos.

4.12. Infringir las sanciones financieras es un delito penal y los casos más graves pueden incurrir en penas de prisión de hasta siete años.

***Controles de exportación***

4.13. Los controles de exportación son esencialmente una red de regulaciones interrelacionadas que gobiernan y regulan el envío o la transferencia, por cualquier medio, de artículos controlados.

4.14. Al importar o exportar mercancías, IPPF debe considerar si las mercancías que se importan y/o exportan se encuentran dentro de las disposiciones de control reglamentario. Si lo hacen, entonces, antes de importar y/o exportar dichos

artículos, es posible que IPPF tenga que solicitar una licencia de las autoridades pertinentes como permiso para importar/exportar dichos artículos controlados.

4.15. Los bienes controlados bajo cualquier orden de prohibición, exportados sin una licencia adecuada, se consideran ilegales.

## 5. Principios rectores

5.1. Esta política refleja el compromiso de IPPF con la prevención, detección y manejo de delitos financieros.

5.2. Los principios rectores que se detallan a continuación proporcionan orientación general y guía a IPPF en el diseño y conducción de procedimientos que cubren la prevención, detección y manejo de delitos financieros.

5.3. IPPF no tiene tolerancia hacia ningún tipo de delito financiero, incluido el lavado de dinero, el financiamiento del terrorismo, el soborno y la corrupción y el fraude de cualquier tipo o en cualquier circunstancia, ya sea por personas que funjan como voluntarios, personal, contratistas, socios o clientes.

5.4. IPPF se compromete a garantizar el cumplimiento de sus diversas funciones/ actividades con respecto a las sanciones financieras y/o los controles de exportación que pueden implementar las organizaciones o países de las regiones en las que trabaja.

5.5. Los delitos financieros contra IPPF merman los fondos y exponen a la organización a un alto riesgo para la reputación, lo que podría impedirle llevar a cabo la ejecución de programas, socava el funcionamiento eficaz y pone en peligro el desarrollo sostenible al desviar las contribuciones de los donantes.

5.6. IPPF está comprometida con la prevención, la disuasión y la detección de lavado de dinero, el financiamiento del terrorismo, el soborno, la corrupción y el fraude.

5.7. IPPF no paga ni utiliza los servicios de terceros para pagar sobornos u ofrecer incentivos indebidos a nadie para ningún propósito, ni lo hará, ni aceptará sobornos ni incentivos indebidos.

5.8. IPPF no se involucra indirectamente o alienta cualquier tipo de soborno y/o corrupción, ni lo hará.

5.9. El fraude a favor de IPPF afecta su reputación y capacidad para atraer donaciones éticas.

## 6. Implementación

6.1. El Secretariado de IPPF debe utilizar todos los mecanismos disponibles en la Federación para monitorear de forma periódica y sistemática la implementación de la Política Sobre Delitos Financieros e informar al organismo rector correspondiente sobre las incidencias relacionadas con delitos financieros que puedan detectarse y las acciones que se tomen al respecto.

6.2. La implementación de esta política debe contar con los recursos y el apoyo adecuados.

6.3. IPPF revisará y reforzará, según sea necesario, todas las demás políticas existentes de IPPF, como la Política de Protección, la Política de Lucha contra el Soborno, la Política Contra el Fraude y la Guía de Política contra el Fraude y la Política de Adquisiciones del Secretariado, para garantizar que se incorporen controles adecuados con el fin de proteger a IPPF contra crímenes financieros. Estos incluyen, entre otros, el compromiso de IPPF de:

a) Designar puntos focales clave en todos los niveles, para supervisar la implementación de la Política sobre Delitos Financieros.

b) Fortalecer los sistemas existentes para prevenir, reconocer, investigar y denunciar cualquier incumplimiento de la Política Sobre Delitos Financieros a través de IPPF. Esto incluirá entre otras cosas:

- Aumentar la conciencia acerca de los delitos financieros, su prevención, detección y manejo dentro de IPPF;
- Mejorar los procesos de selección de las y los consejeros, empleados, miembros/ socios, donantes y proveedores contra listas de sanciones específicas publicadas por gobiernos clave;
- Llevar a cabo el proceso de diligencia debida mejorada (DDM) en los asociados considerados de mayor riesgo, como las personas expuestas políticamente (PEP) que ocupan cargos directivos;
- Continuar tomando las medidas preventivas adecuadas para respetar las restricciones que forman parte de las sanciones de países y organizaciones como el Reino Unido, la Unión Europea, los Estados Unidos, las Naciones Unidas, etc.) al tratar con las Asociaciones Miembros y con las y los socios colaboradores, donantes, proveedores, etc.
- Garantizar la capacitación adecuada del personal clave y los puntos focales, de modo que se garantice el monitoreo continuo de los controles internos para prevenir, detectar y manejar adecuadamente los incidentes relacionados con delitos financieros.
- Obtener todo tipo de licencias/ certificaciones que se requieran para continuar trabajando en países sancionados e importar/ exportar productos controlados dentro o fuera de las áreas geográficas donde trabaja IPPF.

6.4. Las acciones de IPPF relacionadas con el soborno y la corrupción se regirán con base en la Política de Lucha contra el Soborno de IPPF.

6.5. La acción de IPPF relacionada con el fraude se regirá en general por la Política Contra el Fraude de IPPF y la Guía de Política de Fraude del Secretariado de IPPF.

6.6. Mantener la documentación adecuada como evidencia del sistema de control interno utilizado para respaldar la Política Sobre Delitos Financieros.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2019.*

## 3.14 POLÍTICA DE RECUPERACIÓN DE COSTOS

### 1) Antecedentes y objetivo

a) La IPPF es un movimiento de sociedad civil de propiedad local y mundialmente conectado que brinda y permite servicios de salud sexual y reproductiva y lucha por derechos para todos, especialmente para los pobres, los carenciados y la población vulnerable.

b) El movimiento de IPPF, mediante las instituciones locales, impulsa la misión y visión de garantizar que todas las personas sean libres de tomar decisiones sobre su sexualidad y bienestar, en un mundo sin discriminación.

c) A fin de acelerar su capacidad de generar más fondos restringidos y no restringidos para lograr sus compromisos estratégicos IPPF se había propuesto el objetivo exigente de duplicar los ingresos generados por el Secretariado para 2022. Para alcanzar este objetivo, la IPPF recientemente presentó su Estrategia Mundial de Generación de Ingresos que propone enfoques comerciales para la generación de ingresos y sustentabilidad a largo plazo. Estos enfoques se centran en lograr resultados y apalancar las financiaciones actuales, mejorar la competitividad de IPPF al fortalecer los sistemas y procesos internos y aprovechar la experiencia de todos los miembros de la Federación para incrementar los ingresos generados por las AM.

d) Sin embargo, la realidad actual es que la IPPF, incluidas varias de sus Asociaciones Miembros, son dependientes de las financiaciones no restringidas de parte de gobiernos y fundaciones donantes para respaldar programas, infraestructura y sistemas organizacionales principales, incluidos la gestión y el cumplimiento de subvenciones en general y por ende no ha desarrollado verdaderamente un enfoque comercial hacia la gestión proyectada.

e) Al mismo tiempo, a lo largo de los años, la proporción de financiación restringida y de proyectos ha ido aumentando constantemente, en comparación a un nivel más o menos estancado de financiación no restringida. En 2018, el ingreso grupal total de IPPF para el Secretariado fue de USD 112 millones, de los cuales USD 57,8 millones fueron ingresos no restringidos y USD 52,2 millones ingresos restringidos. Del total de ingresos restringidos, la IPPF recuperó aproximadamente un 7 % como gastos generales, o USD 3,8 millones, que representan un 3,4 % del total de ingresos anuales grupales. Esto demuestra que la IPPF no ha sido capaz de cobrar sus "costos reales" a varios proyectos financiados.

f) A fin de mejorar la competitividad de IPPF y garantizar la sustentabilidad de la organización a largo plazo, existe la necesidad de optimizar la efectividad operativa que entre otras cosas requiere desarrollar un enfoque constante y transparente para planear y contabilizar los costos de los programas y de apoyo.

g) A fin de hacer esto, la IPPF está desarrollando un modelo de recuperación de costos para toda la planificación, respaldada por un análisis de costos, para garantizar la recuperación total de costos de varios proyectos.

h) Esta Política de Recuperación de Costos permitirá que la IPPF muestre más transparencia en la utilización y el valor agregado de la financiación no restringida y restringida, incluido el rol de cada tipo de financiación para apoyar la sustentabilidad organizacional y facilitar una mejor respuesta para el cumplimiento y escrutinio de los donantes.

i) Esta Política de Recuperación de Costos demostrará de manera simple pero clara la obligación de IPPF de garantizar que los recursos no restringidos no sean usados para subsidiar la implementación de proyectos financiados y que el uso de fondos restringidos se optimice para lograr los resultados estratégicos y objetivos prioritarios de la Federación.

## 2. Alcance

j) La Política de Recuperación de Costos desplazará a la IPPF hacia la recuperación del 100 % de los amplios costos del Secretariado, asociados con sus programas/iniciativas de los proyectos financiados.

k) La Política de Recuperación de Costos de IPPF será aplicable a el Secretariado Unificada.

l) Para las Asociaciones Miembros, la recuperación de costos se optimizará mediante las políticas de recuperación de costos propias de las Asociaciones Miembros. El Secretariado desarrollará una guía para las Asociaciones Miembros para desarrollar una política de recuperación de costos si no tienen una existente.

## 3. Principios fundamentales

Los principios claves que respaldan la Política de Recuperación de Costos incluyen:

m) Simplicidad

n) Transparencia

o) Equidad

p) Sustentabilidad

q) Relación calidad-precio

r) Mayores logros frente a prioridades no financiadas.

## 4. Definición

s) Recuperación de Costos Completa significa adquirir la financiación, o "recuperación", de todos los costos, incluidos los costos directos de los programas y todos los costos generales asociados. Cada organización, ya sea voluntaria, pública o privada, necesita recuperar todos sus costos, o de lo contrario, no puede pagar a sus empleados, tareas de apoyo, gestión corporativa y recaudación de fondos, ofrecer sus productos y servicios, o elaborar un plan para el desarrollo futuro y continuo y para la entrega de sus servicios.

t) Estos son dos tipos de costos que deben de ser considerados al calcular la recuperación de costos total:

   i) Los costos directos son aquellos que son directamente atribuibles al programa. Esto incluye costos tales como personal, asistencia técnica, supervisión de proyectos, abastecimiento de equipo y suministros, y cualquier otra actividad relacionada con el proyecto.

   ii) Los costos generales son costos complementarios que son compartidos por todos los programas y no pueden atribuirse directamente a la implementación de actividades de programas o proyectos específicos, incluidos los costos relacionados con la administración, gestión corporativa y supervisión, estrategia y planificación, capacitación, auditoría e investigaciones, desarrollo de programas, sistemas y comunicaciones. Estos costos apoyan la sustentabilidad continua de la organización y son esenciales para respaldar las funciones e inversiones críticas.

## 5. Declaración de la Política de Recuperación de Costos

u) La Política de Recuperación de Costos de IPPF tiene como objetivo desplazar la IPPF hacia la recuperación del 100 % de los costos asociados con el logro de todos los programas financiados y prioridades estratégicas. Esto se conseguirá a través de la recuperación de los costos directos asociados y generales de cada proyecto financiado.

v) Un análisis de costos anual del trabajo realizado por el Secretariado proporcionará un porcentaje (%) del desglose de costos que se deben recuperar a través de costos directos o generales. Esta es la llamada Tasa de Recuperación de Costos. Esta se calculará y monitoreará usando una media móvil de tres años de gasto histórico de toda el Secretariado.

w) Todas las propuestas de proyectos (restringidas o no) desarrolladas y presentadas en el año usarán esa Tasa de Recuperación de Costos.

x) Cualquier Tasa de Recuperación de Costos más baja en cualquier propuesta de proyecto necesitará ser aprobada por el Equipo de Liderazgo Ejecutivo (DLT).

## 6. Implementación

y) El auditor financiero de IPPF será responsable de la implementación de la Política de Recuperación de Costos.

z) Será la responsabilidad de todos los equipos, en todos los niveles del Secretariado Unificada, garantizar la recuperación de costos adecuada para sus equipos respectivos. Esto incluirá aquellos involucrados en el desarrollo de propuestas, la implementación de marcos estratégicos y tareas de apoyo.

a) La aplicación de la Política de Recuperación de Costos de IPPF se aplicará a todos los programas/proyectos financiados implementados a través de financiaciones restringidas y/o financiaciones designadas.

b) La recuperación de costos será supervisada anualmente tanto a nivel de presupuesto como de recuperación real, comprobando tasas de gasto adecuadas en todos los proyectos financiados.

c) La Política de Recuperación de Costos se aplicará de acuerdo con el criterio de recuperación de costos del donante y los requisitos de elegibilidad. Algunos de los modelos de recuperación de costos incluirán, entre otros:

- Proyectos financiados en los que el donante estipule cargos generales fijos. En este caso el % fijo de la recuperación general será adoptado para los costos complementarios del Secretariado y la recuperación de costos de balance (según el % de recuperación de costos) será recuperada a través de cargos directos al proyecto.
- En casos donde el donante no estipule una fórmula para calcular los costos complementarios/generales, la IPPF usará su propia fórmula de recuperación de costos (según se calcula en 5 b) y recuperará sus costos complementarios y costos directos (en la medida de lo posible) para el presupuesto del proyecto.
- Los proyectos que son "contratos comerciales o contratos bilaterales complejos que son de naturaleza puramente comercial" en los que los pagos se le hacen a IPPF según el logro de resultados (un contrato de servicios). En estos casos, la IPPF cobrará cuotas de manera que pueda asegurar la *recuperación de costos completa.* Esto es esencial para garantizar que la financiación benéfica no se está usando para la subvención cruzada de contratos comerciales. Adicionalmente, se incluirá una prima de riesgo para garantizar que los fondos principales no se estén usando para la subvención cruzada de contratos comerciales.

d) Si existe la necesidad de proporcionar asistencia técnica y supervisión por parte del Secretariado a las Asociaciones Miembros para facilitar el logro de un

programa financiado con financiación restringida, este costo adicional tendrá que incluirse, como parte del presupuesto del programa restringido de la AM.

e) Para la implementación de la Política de Recuperación de Costos será necesario que todo el personal del Secretariado registre de forma sistemática el tiempo trabajado en actividades, operaciones y programas específicos.

f) La implementación de la Política de Recuperación de Costos será respaldada por normas detalladas para incluir el cálculo de la Tasa de Recuperación de Costos y cómo la misma debe ser aplicada a cualquier programa financiado.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno, mayo de 2020*

# 3.15 POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA TESORERÍA

## 1. Antecedentes y finalidad

El propósito de esta política es establecer el enfoque de IPPF para la gestión de tesorería en todo el Secretariado unificado.

La oficina de IPPF en Londres actúa como conducto para redistribuir los ingresos globales de IPPF. Todos los ingresos de apoyo general no restringidos y la mayoría de los ingresos restringidos se reciben en Londres y los pagos a las MA y otras oficinas del Secretariado se realizan desde Londres a solicitud de la oficina del Secretariado correspondiente. La moneda funcional de IPPF es USD, pero recibe ingresos y realiza pagos en muchas monedas diferentes. Tiene cuentas bancarias en el Reino Unido en USD, GBP, EUR, AUD, CHF, NOK, DKK, SEK y CAD.

Solo el 10 % del financiamiento de apoyo general no restringido de IPPF se recibe de donantes en su moneda funcional USD. El 90 % restante se recibe en una variedad de monedas extranjeras, incluidos EUR, AUD, DKK, NOK, NZD, SEK y CAD. Si bien los pagos de la oficina de Londres se realizan en una variedad de monedas (por ejemplo, los salarios de la oficina de Londres en GBP, los costos de la oficina de la Red Europea en EUR), la mayor parte de los pagos de subvenciones a las Asociaciones Miembros se realizan en USD con aproximadamente el 40 % en monedas exóticas (principalmente en África) cuando se toman en consideración proyectos restringidos.

Para limitar la exposición general a las fluctuaciones cambiarias, esta política tiene como objetivo optimizar los rendimientos de los fondos inactivos e identificar y minimizar el riesgo de divisas. Teniendo en cuenta estos amplios objetivos, esta política se ha elaborado sobre los siguientes principios:

- el efectivo debe tratarse como un activo que debe optimizarse para el avance de las metas y objetivos caritativos de IPPF.
- no se deben tomar riesgos innecesarios que pongan en peligro los fondos de IPPF.
- Sólo se seguirán las "mejores" prácticas sencillas de tesorería.
- Las prácticas de gestión de tesorería se basarán en las estrategias de inversión establecidas y modificadas periódicamente en la Política de Inversión.
- Las decisiones de gestión de tesorería, en la medida de lo posible, serán centralizadas.

## 2. Objetivos de la gestión de tesorería

Como se mencionó, los dos objetivos generales de la Política de Gestión de Tesorería son:

### 2.1 Optimizar el rendimiento de los fondos

La Política de Gestión de la Tesorería tiene por objeto lograr el máximo rendimiento posible de los fondos excedentes mientras se mitigan riesgos y se opera estrictamente dentro del marco de la Política de Inversiones de IPPF.

### 2.2 Identificar y minimizar riesgos

IPPF hará todos los esfuerzos razonables para identificar y minimizar su riesgo mientras administra su tesorería en las siguientes áreas generales:

**2.2.1 Riesgo de contraparte:** El riesgo de incumplimiento por parte de las instituciones financieras (definidas para los fines de este documento como bancos, emisoras de bonos y fondos de inversión) que poseen los fondos de IPPF.

**2.2.2 Riesgo de liquidez:** El riesgo de que IPPF tenga liquidez disponible insuficiente para cumplir con sus obligaciones a medida que llegan a su vencimiento.

**2.2.3 Riesgo de tipo de cambio:** El riesgo que surge de la exposición a las fluctuaciones del tipo de cambio y el impacto resultante en los flujos de efectivo que surgen de los activos y pasivos mantenidos en moneda no funcional.

**2.2.4 Riesgo operativo:** El riesgo de que las funciones contables no estén debidamente segregadas (por ejemplo, debe haber una clara segregación de funciones para evitar que una sola persona pueda controlar recursos sustanciales u obtener acceso no autorizado a la información de la cuenta). El riesgo operativo también incluye el riesgo de que no se mantengan registros precisos, las cuentas de efectivo no se concilien periódicamente o las actividades diseñadas para gestionar los riesgos de tesorería no se supervisen adecuadamente. Esto también incluye los riesgos de mala gestión del efectivo, como la apropiación indebida de activos en efectivo.

## 3. Cómo minimizar el riesgo

### 3.1 Gestión del riesgo de contraparte:

Según el tipo de institución o instrumento en el que IPPF invierta sus fondos, podría estar expuesta al riesgo de contraparte. Siempre que sea práctico, para minimizar este riesgo, IPPF:

- invertirá sus fondos solo en aquellas instituciones que mantengan y cumplan con las políticas de inversión ética en línea con las previstas en la política de inversión de IPPF. Al evaluar la posición ética, IPPF realizará la siguiente revisión:
    - búsqueda en Internet de la posición ética de la institución, ej., www.business- humanrights.org. and www.ethicalconsumer.org
    - revisión de las políticas/criterios de inversión específicos adoptados por la entidad.
- no invertirá todos sus fondos en una sola institución financiera/instrumento financiero.
- depositará/invertirá en bonos/documentos con alta calificación crediticia (A- o superior) de al menos dos agencias calificadoras (como S&P, Moody's o Fitch) de conformidad con la Política de inversión de IPPF.
- Abrirá cuentas bancarias con instituciones financieras/bancos que satisfagan los criterios anteriores.

### 3.2 Gestión del riesgo de liquidez

IPPF gestiona la liquidez en todo el Secretariado, incluida la oficina de Londres, para garantizar que los pagos se realicen a tiempo y se cumplan todas las obligaciones y deberes contractuales. Gestiona la liquidez para optimizar el rendimiento del

excedente de efectivo, garantizar los pagos puntuales a las asociaciones miembros, socios, proveedores y oficinas, y evitar al mismo tiempo el riesgo de

- ☐ incumplimiento de los pagos a corto plazo,
- ☐ incumplimiento en la liquidación de contratos de cobertura, e
- ☐ incurrir en costos elevados debido a la retirada precipitada de los fondos invertidos.

IPPF contemplará y analizará opciones para implementar un

- ☐ sistema de gestión de tesorería estándar y
- ☐ estudiará la posibilidad de subcontratar la función o contratar a un tesorero y un gestor de inversiones para optimizar y automatizar aún más sus pagos, la gestión de efectivo y la previsión de flujo de caja.

IPPF también trabajará para elaborar informes trimestrales consolidados sobre la situación de caja, incluidas las posiciones por tipo de moneda y fuente de financiación (es decir, no restringidas / designadas / restringidas).

## 3.3 Gestión del riesgo de tipo de cambio

La gestión del riesgo cambiario ("FX") busca proteger a IPPF contra cambios adversos en la tasa de cambio en un horizonte de tiempo de mediano a largo plazo. La gestión del riesgo cambiario incluye (i) identificar los riesgos cambiarios a los que IPPF está expuesta, (ii) evaluar y monitorear el impacto potencial de los riesgos cambiarios en la capacidad de la organización para cumplir con el presupuesto operativo anual y (iii) informar sobre el riesgo cambiario.

**Estrategias de mitigación**: Con la finalidad de mitigar los riesgos cambiarios, IPPF:

- Para garantizar la mejor ejecución de la cobertura de divisas, IPPF comparará los precios entre las diferentes contrapartes aprobadas por el Director de Finanza y TI. Se proporcionará una lista de corredores de divisas extranjeras y de bancos utilizados para la gestión de la cobertura de divisas (en el apéndice B). La lista de contrapartes para la cobertura de divisas se revisará periódicamente.
- según el consejo del C-FAR, establecerá una línea de crédito en divisas con cada corredor de moneda extranjera/banco que resulte seleccionado en el proceso de licitación. Las contrapartes autorizadas actualmente se enumeran en el Apéndice A.
- involucrará a las y los miembros de la Junta designados en la puesta en funcionamiento de la cuenta de divisas, con la empresa de gestión de divisas seleccionada.
- fijará las tasas presupuestales de los años subsiguientes con base en el asesoramiento del corredor/banco/empresa de gestión de divisas.
- protegerá sus riesgos cambiarios mediante la identificación de divisas/subvenciones, mediante la celebración de contratos de cobertura por un período máximo de 18 meses cuando la o el director de relaciones con los donantes y recaudación de fondos o la persona responsable del proyecto proporcionan certeza sobre los ingresos.
- prohibirá estrictamente cualquier comercio especulativo de divisas.

- actualizará con regularidad a la Junta Directiva y/o al C-FAR sobre:
    - el resultado de los movimientos de divisas y contratos de cobertura
    - los últimos acontecimientos y tendencias en la gestión de divisas.

- Informará periódicamente (cada trimestre) a la gerencia mediante un informe de gestión de tesorería e inversiones que incluirá:
    - contratos pendientes a plazo que muestren su posición de valor de mercado.
    - descripción general de las ganancias/pérdidas cambiarias realizadas y no realizadas.
    - Operaciones al contado y a plazos ejecutadas en el último trimestre.

**Estrategias sobre las entradas de subvenciones**: Las estrategias clave que podrían adoptarse para cubrir los riesgos cambiarios en las entradas de subvenciones se enumeran a continuación:

- **Cobertura natural**, es decir, compensar las entradas y salidas en una moneda particular para minimizar la exposición cambiaria neta siempre será la ruta preferida.

- El uso de **derivados de tipo de cambio (OTC)**[56] para reducir (compensar) la exposición de IPPF al riesgo cambiario solo ocurrirá cuando exista un nivel cómodo de certeza con respecto al momento y la cantidad de las exposiciones cambiarias. IPPF puede utilizar los siguientes derivados de tipo de cambio con fines de gestión del riesgo de tipo de cambio:

- **Tipo de cambio al contado**: transacción para comprar una moneda y vender otra moneda para 'entrega inmediata'

- **Tipo de cambio anticipado**: acuerdo entre dos partes para intercambiar una cantidad específica de una moneda a una tasa de cambio específica (tasa de cambio a plazo) en una fecha específica en el futuro.

Antes de comprometer cualquier transacción al contado o a plazo, se deben obtener cotizaciones de al menos dos contrapartes autorizadas lo más cercano posible en el tiempo, después de lo cual IPPF ejecutará el trato con la contraparte más competitiva. La excepción a esta regla es cuando se requiere una transacción al contado para un pago en una moneda exótica en la que solo negocia una de las contrapartes autorizadas de IPPF.

Todas las transacciones de divisas al contado y a plazo deben ser aprobadas previamente por la o el Director de Administración Financiera o la o el Director de Finanzas y Tecnología después de revisar las cotizaciones recibidas y conforme con los límites de Delegación de Autoridad. Los contratos a plazo se suscribirán principalmente para los ingresos no restringidos -y en lo posible los restringidos- de los donantes del año siguiente para fomentar la certeza sobre los tipos de cambio del presupuesto.

**Estrategias sobre pagos en moneda extranjera:** para limitar los costos de las transacciones bancarias y de moneda extranjera, se evitarán los pagos (y cobros) bancarios convertidos (de manera automática), ya que estas

[56] Un derivado de cambio de divisas "sobre e mostrador" (OTC- Over the Counter) es un contrato a plazo cuya rentabilidad depende de los tipos de cambio de dos divisas (con base en el diferencial entre la tasa de cambio al contado y la tasa de interés -llamados "puntos de intercambio"- negociadas en un momento determinado (ya sea en el momento presente o en el futuro).

transacciones no son rentables. IPPF tiene las siguientes opciones para realizar pagos en moneda extranjera:

- Realizar el pago a través de un proveedor de servicios de pagos de divisas especializado en la ejecución de pagos en monedas exóticas/sin liquidez/de alto diferencial y seleccionado por IPPF.
- Comprar la moneda directamente a través de un tipo de cambio al contado (tratar con una contraparte autorizada) y luego realizar el pago. Este proceso normalmente requeriría una cuenta bancaria en la moneda de pago y, por lo tanto, solo es apropiado para monedas en las que los montos y/o la frecuencia de los pagos son altos y donde no es posible una cobertura natural.

### 3.4 Gestión del riesgo operacional

IPPF se asegurará de que todas sus actividades de gestión de tesorería cumplan con los requisitos legales y regulatorios. IPPF también se asegurará de implementar los pasos y controles adecuados para protegerse contra cualquier riesgo operativo relacionado con su función de gestión de tesorería. Los pasos que IPPF tomará para gestionar el riesgo operativo incluyen:

- Buscar el asesoramiento externo de auditores, asesores fiscales o legales, cuando sea necesario.
- Garantizar que toda la documentación relativa a la gestión de tesorería, incluidos los detalles de las relaciones con las contrapartes, las aprobaciones de pago y los contratos, se conserve para demostrar el cumplimiento de esta política y las normas legales.
- Garantizar que se establezcan controles adecuados sobre la liberación de solicitudes, órdenes de compra y facturas en el sistema Oracle NetSuite de IPPF. Esto incluirá:
  - Supervisión estricta de la situación de efectivo por subvención/proyecto/fuente de financiamiento. Cualquier sobregiro, deberá ser aprobado según los niveles de autoridad, como se define en el documento de delegación de autoridad.
  - Controles y contrapesos establecidos para garantizar que el principio del hacedor y verificador siempre se respete en el sistema.
- Mantenimiento de cuentas bancarias en múltiples divisas en Londres, para permitir flexibilidad en la gestión de tipos de cambio.
- La totalidad de cuentas bancarias del Secretariado se conciliarán todos los meses y se investigarán y liquidarán todos los elementos no conciliables en un plazo de tres meses por la Unidad de Servicios Compartidos y la o el Jefe del Centro Financiero.
- Asegurar que todas las oficinas del Secretariado tengan suficiente efectivo que normalmente debería cubrir los requisitos de efectivo neto del siguiente trimestre.

### 4. Autoridades de aprobación

Dada la naturaleza altamente especializada de las transacciones, solo los siguientes miembros del equipo pueden realizar transacciones de derivados de FX dentro de sus límites generales de autoridad, tal como se define y aprueba en el documento de delegación de autoridad:

- Director, Finanzas y Tecnología

- Director de Administración Financiera
- Contador de subvenciones de la Asociación Miembro (transacciones de divisas al contado solo para pagos exóticos)

Cualquier transacción propuesta fuera del mandato y las autorizaciones de esta Política de Gestión de Tesorería requiere la aprobación previa del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo (C-FAR).

## 5. Revisión de políticas

Esta política se revisará cada dos años o cuando el C-FAR lo solicite.

## 6. Control de versiones

| Versión | Fecha de entrada en vigor | Fecha de revisión | Propietario | Fecha de aprobación |
|---|---|---|---|---|
| Versión No. 1 | Principios de junio de 2021 | 26 de marzo de 2021 (por el Comité de finanzas, auditoría y riesgo) | Director – Finanzas y Tecnología | Principios de junio de 2021 |
| Versión No. 2 | 1 de diciembre de 2023 (sujeto a la aprobación del C-FAR) | 17 de noviembre de 2023 (por el Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgos) | Director – Finanzas y Tecnología | Noviembre 2023 |

## Apéndice A - Glosario de términos

| Término | Definición |
|---|---|
| Monedas exóticas | Término aplicable al cambio de divisas para una moneda poco negociada. Las divisas exóticas carecen de liquidez, carecen de profundidad de mercado y se negocian a bajo volumen. |
| Tasa al contado | El tipo de cambio actual al que se puede comprar o vender una divisa. |
| Contrato anticipado | Un contrato de cambio a plazo (o contrato a plazo) es una obligación vinculante para comprar o vender una cierta cantidad de moneda extranjera a un tipo de cambio previamente acordado, en una fecha futura determinada. |
| Cobertura natural | Una cobertura que ocurre naturalmente como resultado de las operaciones normales de una entidad. Por ejemplo, los ingresos recibidos en moneda extranjera y utilizados para pagar compromisos en la misma moneda extranjera constituirían una cobertura natural. |
| Comercio especulativo | El comercio especulativo incluye cualquier transacción de derivados de tipo de cambio (i) para la cual no existe un riesgo subyacente, (ii) que potencialmente aumente en lugar de reducir el riesgo de tipo de cambio y/o (iii) que se celebre con el objetivo de generar ingresos. |

## Apéndice B - Contrapartes autorizadas (gestión del riesgo de tipo de cambio)

Corpay FX

Cambridge FX
StoneX (monedas exóticas)

*Adoptada por la Junta Directiva de IPPF, diciembre de 2021*

*Enmendada y adoptada por la Junta Directiva, noviembre 2023*

**Política 3.16**

## 3.16 POLÍTICA DE INVERSIÓN

### 1. Antecedentes y finalidad

1.1. Durante el año, IPPF mantiene un excedente de efectivo relacionado con sus reservas/fondos designados y también fondos a nombre de una Asociación Miembro que deben invertirse en los productos de inversión más apropiados para maximizar los rendimientos acordes con el nivel de riesgo que se considera aceptable para las y los miembros de la Junta Directiva.

1.2. Esta política de inversión destaca los poderes de las y los miembros de la Junta Directiva para invertir (según el Acta Constitutiva de IPPF de 1977), los objetivos de inversión, el nivel de riesgo considerado aceptable y establece, como parte de la implementación, las estrategias que se adoptarán para lograr los objetivos establecidos y las responsabilidades de las y los miembros de la Junta Directiva. para supervisar las inversiones en IPPF.

1.3. Para mayor claridad, IPPF no tiene como objetivo crear un legado.

### 2. Alcance de los poderes de inversión

2.1. El Acta de IPPF de 1977 no impone condiciones ni limitaciones al poder de inversión de IPPF. Los poderes subsidiarios de IPPF en el Acta de IPPF de 1977 incluyen:

> 5. (8) "Nombrar a cualquier persona o personas (estén incorporadas o no), ya sea un banco, corporación fiduciaria o miembro de una bolsa de valores reconocida o de un organismo profesional, para que acepte y mantenga en fideicomiso para IPPF cualquier propiedad que pertenezca a IPPF, o en la que esté interesada; y para ejecutar y realizar todos los actos, actividades y cosas que sean requeridos en relación con cualquiera de esos fondos fiduciarios, y para proporcionar la remuneración a tal fideicomisario o fideicomisarios".

2.2. Para ejercer los poderes otorgados anteriormente, IPPF ahora desea establecer esta política para brindar instrucciones sobre cómo le gustaría administrar sus inversiones en el futuro.

### 3. Responsabilidades

3.1. El poder de inversión de las y los miembros de la Junta Directiva y sus deberes son definidos por la Comisión de Organizaciones Benéficas. Legalmente, es deber de los fideicomisarios:

1) conocer y actuar dentro de los poderes de su organización benéfica para invertir.

2) tener cuidado y habilidad al tomar decisiones de inversión.

3) seleccionar inversiones que sean adecuadas para su función benéfica; esto significa tener en cuenta:

   a) qué tan adecuada es alguna inversión para IPPF.

   b) la necesidad de diversificar las inversiones.

4) asesorarse por alguna persona con experiencia en asuntos de inversión a menos que las y los miembros de la Junta Directiva consideren que existe una buena razón para desviarse de esta opinión profesional, que está bien documentada y acordada a través de los procedimientos de gobierno relevantes.

5) cumplir con los requisitos legales aplicables si van a utilizar a alguna persona para administrar inversiones en su nombre.

6) revisar las inversiones de forma periódica, al menos dos veces al año.

7) explicar su política de inversión en el informe anual de miembros de la Junta Directiva.

## 4. Objetivos de inversión

4.1. Los objetivos de inversión de IPPF son:

1) Mantener suficiente liquidez para administrar los requerimientos de efectivo del día a día.

2) Garantizar que el efectivo esté siempre disponible para satisfacer las necesidades financieras inmediatas y a corto plazo (es decir, tres meses).

3) Invertir fondos a corto plazo identificados con base en patrones pasados de entradas y salidas según lo establecido en los pronósticos de flujo de efectivo futuro, en productos a corto plazo de bajo riesgo que mantengan y mejoren el valor de los fondos invertidos.

4) Invertir fondos a más largo plazo (como los mantenidos en nombre de una Asociación Miembro) para maximizar la rentabilidad de la inversión a través de intereses, dividendos, revalorización del capital, etc. según el nivel de riesgo aceptable (según se define en esta política) a más largo plazo.

5) Invertir en productos simples que permitan administrar no solo los riesgos financieros que asume IPPF, sino también minimizar el riesgo reputacional que asume, por no invertir en ciertos tipos de productos/ compañías, que pueden entrar en conflicto con su propia visión, misión y objetivos declarados.

## 5. Definición de Riesgos y Dirección de Políticas

5.1. Se reconoce que el riesgo es parte de un proceso de inversión y debe administrarse. IPPF está consciente de los siguientes riesgos y establece su política para cada uno de ellos a continuación:

1) El **riesgo de contraparte** es el riesgo de que una empresa con la que IPPF hace negocios de inversión (por ejemplo, un banco o un administrador de inversiones) incumpla sus obligaciones contractuales.

*Para protegerse contra tales riesgos, IPPF solo invertirá a través de bancos y administradores de fondos que estén debidamente regulados (es decir, que cumplan plenamente con sus requisitos reglamentarios jurisdiccionales).*

2) El **riesgo de inversión** es inherente a cualquier inversión, ya que podría generar un rendimiento bajo o parte (o la totalidad) del monto invertido podría perderse. El apetito de riesgo general de IPPF es bajo. *Sin embargo, cuando IPPF invierta a más largo plazo en un fondo de inversión, se*

*permitirán ciertas inversiones de riesgo medio a alto para aumentar el potencial de un mayor rendimiento, pero solo cuando el riesgo esté diversificado como parte de una cartera equilibrada (en términos de seguridad y nivel de retorno).*

3) El **riesgo de moneda** se relaciona con el riesgo de tipo de cambio por tener inversiones en monedas distintas a la moneda funcional de IPPF.

*IPPF invertirá sus activos en la moneda en la que estén denominados originalmente, a menos que exista un requisito (p. ej., de un donante) de mantener un saldo de efectivo excedente en otra moneda.*

4) El **riesgo de tasa de interés** puede conducir a la disminución del valor real del capital de una inversión.

*IPPF minimizará su exposición a la tenencia de productos de renta fija a largo plazo en el entorno actual de bajas tasas de interés para evitar una caída en el valor en términos reales.*

## 6. Apetito de riesgo

6.1. Las y los miembros de la Junta Directiva definen su apetito de riesgo, dentro del cual se realizarán las inversiones.

6.2. El apetito de riesgo tiene en cuenta las categorías de riesgo definidas en el artículo 5 de este documento.

6.3. La declaración de apetito de riesgo incluye:

1) priorización de riesgos, basada en impacto y probabilidad.

2) la actitud de las y los miembros de la Junta Directiva (significado de apetito de riesgo) hacia estos riesgos.

3) los procedimientos de control que IPPF toma para mitigar esos riesgos.

4) la capacidad de pérdida, es decir, la capacidad de IPPF para absorber caídas en el valor de sus inversiones.

5) la cantidad que está disponible para invertir.

## 7. Estrategia de inversión

7.1. IPPF basará su estrategia de inversión en sus necesidades de liquidez como se refleja en su proyección de flujo de efectivo consolidado. El efectivo que exceda tres meses de los requisitos de flujo de efectivo puede invertirse en productos a corto plazo de bajo riesgo en los que se mantendrá el capital. Estos productos incluyen:

1) Cuentas de depósito a corto plazo.

2) Fondos de plazo fijo con garantía bancaria (grado de inversión A-AAA).

3) Letras y bonos del Tesoro emitidos por gobiernos de alta calificación (grado de inversión A-AAA).

**El Apéndice A** explica las calificaciones de grado de inversión y brinda ejemplos de las calificaciones actuales de los productos.

7.2. Para activos a más largo plazo, IPPF puede designar a un administrador de inversiones para que invierta en una cartera con el objetivo de obtener

rendimientos a largo plazo. En caso de que se requiera acceso instantáneo a los fondos bajo inversión, también se puede abrir una línea de margen y crédito contra estos fondos. Para permanecer dentro de una cartera equilibrada y permitir cierta flexibilidad en la gestión de la cartera de inversiones, IPPF apuntará a la siguiente asignación de activos:

| Clase de activos | Asignación estratégica | Rango de negociación permitido |
|---|---|---|
| Dinero en efectivo | 5% | +/- 5% |
| Acciones | 60% | +/- 10% |
| Renta fija y acciones preferentes | 35% | +/- 10% |

## 8. Consideraciones sociales, ambientales y éticas

8.1. Al garantizar el rango de inversión general como se indica en la cláusula 6.2, las y los miembros de la Junta Directiva de IPPF, de vez en cuando, pueden imponer restricciones y/o sugerir áreas para invertir.

8.2. Las y los miembros de la Junta Directiva de IPPF han decidido no poseer, directa o indirectamente, inversiones[57] en empresas involucradas en negocios relacionados con:

1) la fabricación, distribución y venta de armas y armas de fuego,
2) juegos de azar,
3) Combustible fósil, como carbón, petróleo y gas.
4) Tabaco.

8.3. Las y los miembros de la Junta Directiva de IPPF han decidido no poseer inversiones directas o indirectas en empresas que se haya descubierto que están involucradas en prácticas carentes de ética, tales como:

1) Trata de personas
2) Trabajo infantil
3) Soborno y corrupción
4) Lavado de dinero
5) Financiamiento del terrorismo

6) Apoyar o tratar con individuos/organizaciones/países restringidos según sanciones financieras específicas

8.4. Las y los miembros de la Junta Directiva de IPPF también han decidido, cuando sea factible, buscar activamente e invertir en empresas que:

1) promuevan la igualdad de género y específicamente promuevan e incluyan la representación de mujeres en roles de liderazgo.
2) energía renovable.
3) otros negocios amigables con el medio ambiente que contribuyan a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

[57] La inversión puede ser en forma de acciones, bonos, documentos corporativos, fondos mutuos y/o cualquier producto de inversión que pueda estar disponible como inversiones permitidas para organizaciones benéficas en el Reino Unido.

8.5. IPPF hará todo lo posible para garantizar que se cumplan los requisitos enumerados en los puntos 7.2 a 7.4. Si se detectan infracciones, IPPF venderá sus inversiones lo antes posible y tomará medidas correctivas para evitar que las infracciones vuelvan a ocurrir.

## 9. Implementación

9.1. La Junta Directiva o su comité asignado

1) revisará esta política de inversión cada dos años.

2) revisará periódicamente la estrategia de inversión y monitoreará las actividades de inversión contra la política.

3) considerará si el personal de IPPF tiene las habilidades específicas para administrar inversiones o si sería más efectivo usar un administrador de inversiones.

4) en caso de ser necesario, puede supervisar un proceso de licitación formal para nombrar a uno o más administradores de inversiones para que actúen en calidad de asesores o con capacidad para tomar decisiones sobre las inversiones de IPPF en nombre de las y los miembros de la Junta Directiva dentro del marco de la política de inversiones.

5) aprobará la declaración de política en caso de que se otorguen facultades discrecionales a un administrador de inversiones.

9.2. En consonancia con las directrices de política proporcionadas, la dirección

1) coordinará la gestión diaria de las inversiones, incluida la apertura y establecimiento de cuentas de inversión, gestionará la licitación y la selección de gestores de inversiones y tomará cualquier otra medida necesaria con respecto a la gestión de inversiones.

2) acordará con los administradores de inversiones puntos de referencia y objetivos apropiados contra los cuales juzgar el desempeño.

3) recibirá informes periódicos de los administradores de inversiones y revisará el rendimiento de las inversiones. Si las inversiones tienen un bajo rendimiento, las y los miembros de la Junta Directiva tratarán de entender si es por una razón aceptable.

4) procurará que se brinde capacitación adecuada al personal para desarrollar la capacidad interna.

5) proporcionará actualizaciones periódicas a la Junta Directiva y/o su(s) comité(s) asignado(s) sobre el desempeño de las inversiones, rendimientos recibidos, apertura o establecimiento de cuentas, requisitos de cambio de administrador de inversiones, etc.

## 10. Control de versiones

| Versión | Fecha de entrada en vigor | Fecha de revisión | Propietario | Fecha de aprobación |
|---|---|---|---|---|
| Versión No. 1 | 3 de junio de 2021 (sujeto a la aprobación de la | 26 de febrero de 2021 | Director – Finanzas y Tecnología | --- Junio de 2021 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Junta Directiva de IPPF) | 26 de marzo de 2021<br><br>14 de mayo de 2021<br><br>(por el Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo) | | |

## Apéndice A

El grado de inversión es una calificación de bonos, letras y pagarés de renta fija por parte de las agencias de calificación crediticia, lo que significa un bajo riesgo de incumplimiento. La calificación determina la solvencia de las empresas en función de su fortaleza y estructura financiera, datos anteriores y potencial de crecimiento. Las empresas con buenos niveles de deuda, pago de deuda, buen potencial de ganancias y crecimiento tendrán buenas calificaciones crediticias.

Las calificaciones de los bonos no son fijas y siguen cambiando debido a muchos factores económicos, industriales y normativos.

Standard and Poor's y Fitch utilizan las siguientes calificaciones para el grado de inversión:

<table>
<tr><td>AAA</td><td>Grado Excelente</td><td rowspan="12">Grado de inversión</td></tr>
<tr><td>AA+</td><td rowspan="3">Grado Alto</td></tr>
<tr><td>AA</td></tr>
<tr><td>AA-</td></tr>
<tr><td>A+</td><td rowspan="3">Grado Medio Alto</td></tr>
<tr><td>A</td></tr>
<tr><td>A-</td></tr>
<tr><td>BBB+</td><td rowspan="3">Grado Medio Bajo</td></tr>
<tr><td>BBB</td></tr>
<tr><td>BBB-</td></tr>
</table>

Los ejemplos actuales son los siguientes:

AAA: bonos corporativos emitidos por Johnson & Johnson y Microsoft

A - Fondo de plazo fijo de Barclays Bank

A- - RBS International fondo de plazo fijo

Los bonos con calificación crediticia baja (BB+ a D) son bonos basura o sin grado de inversión.

*Adoptada por la Junta Directiva de IPPF, diciembre de 2021*

**Política 3.17**

## 3.17 POLÍTICA DE RESERVAS

### 1. Antecedentes y finalidad

La nota de orientación de la Comisión de Organizaciones Benéficas para Inglaterra y Gales ("Reservas benéficas: creación de resiliencia") establece puntos clave para las y los miembros de la Junta Directiva de organizaciones benéficas al establecer o informar sobre la política de reservas de su organización benéfica:

- La ley de Organizaciones Benéficas requiere que cualquier ingreso recibido por una organización benéfica se gaste dentro de un tiempo razonable de recibo. Las y los miembros de la Junta Directiva están justificados para mantener reservas de ingresos solo si creen que es lo mejor para la organización benéfica.
- Una política de reservas debe tener en cuenta las circunstancias particulares de la organización benéfica y no debe considerarse como una política estática. Debe demostrar la resiliencia y la capacidad de la organización benéfica para manejar dificultades financieras imprevistas.
- Las y los miembros de la Junta Directiva deben monitorear y revisar periódicamente la efectividad de la política a la luz de los cambios en el clima financiero y de financiamiento y otros riesgos.

Decidir el nivel de reservas que IPPF necesita es importante para evitar que los niveles de reservas no sean:

- **mayores de lo necesario**, lo que limitaría la cantidad gastada en actividades benéficas,
- ni
- **demasiado bajos**: lo que aumentaría el riesgo de que IPPF no pueda llevar a cabo sus actividades en caso de dificultades financieras en el futuro.

### 2. Declaración de política

La política de reservas de IPPF busca equilibrar la maximización del gasto de los ingresos recaudados lo antes posible con el mantenimiento del nivel mínimo de reservas para garantizar una operación ininterrumpida y brindar tiempo para adaptarse a un cambio en las circunstancias financieras.

La política de reservas de IPPF garantizará que cuente con los recursos para administrar el riesgo financiero y la volatilidad de los ingresos a corto plazo y con el fin de continuar invirtiendo en iniciativas para cumplir con sus objetivos establecidos en su Marco/Plan Estratégico.

Un nivel de reserva objetivo de US$19m - US$26m se evalúa como un equilibrio adecuado entre la necesidad de gastar los ingresos cuando se reciben y mantener la integridad operativa.

### 3. Alcance

Esta política se aplicará a todos los fondos mantenidos por IPPF como grupo, lo que incluiría todas sus oficinas establecidas ya sea como sucursales, subsidiarias o cualquier otra forma legal.

### 4. Enfoque para establecer el nivel de reservas

Este nivel de reservas bajo la política se establecerá de conformidad con los siguientes pasos, como lo sugiere la Comisión de Organizaciones Benéficas del Reino Unido:

(i) Comprender la naturaleza de los fondos benéficos que se mantienen.
(ii) Identificar los activos funcionales.
(iii) Comprender el impacto financiero del riesgo.
(iv) Revisar las fuentes de ingresos.
(v) Evaluar el impacto de los planes y compromisos futuros.
(vi) Acordar un nivel de reservas.

Siguiendo los pasos anteriores, IPPF establecerá su objetivo teniendo en cuenta los riesgos que surgen de la pérdida potencial de ingresos de donantes no restringidos, el impacto de perder proyectos restringidos, relaciones laborales, requisitos de capital de trabajo de proyectos, fraude potencial o mala asignación de fondos, necesidades de las Asociaciones Miembro, déficits de flujo de efectivo sin restricciones que surgen de los plazos de los pagos y los costos potenciales de despido en caso de dificultades financieras.

Los detalles de los pasos realizados para calcular el monto objetivo se proporcionan en el "Documento de antecedentes sobre la política de reservas" (agosto de 2021) adjunto.

## 5. Seguimiento de las reservas generales

El Director de Finanzas y Tecnología será responsable de vigilar de cerca las reservas generales. Cualquier retiro de las reservas generales requerirá la recomendación del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo y la aprobación de la Junta Directiva.

Las reservas generales se informarán en las cuentas de gestión de IPPF.

Los planes generales de inversión/ gasto siempre se desarrollarán teniendo en cuenta que las reservas deberán mantenerse dentro del rango objetivo aprobado por las autoridades competentes.

## 6. Revisión de la política

La Junta Directiva aprobará anualmente cualquier modificación (incluido el nivel de reservas), si es necesario, a la política de Reservas, con la recomendación del Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo para garantizar que la política siga siendo efectiva a la luz del financiamiento vigente. el clima financiero y cualquier otro riesgo.

El Director de Finanzas y Tecnología será responsable de presentar estas enmiendas a la política para su revisión por el Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo.

**Control de versiones**

| Versión | Fecha de entrada en vigor | Fecha de revisión | Propietario | Fecha de aprobación |
|---|---|---|---|---|
| Versión No. 1 | Diciembre 2021 (sujeto a la aprobación de la Junta Directiva) | 5 Noviembre 2021 (por el Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo | Director de Finanzas y Tecnología | 3 Diciembre 2021 o/s (por la Junta Directiva) |

*Adoptada por la Junta Directiva de IPPF, diciembre de 2021*

# 3.18 POLÍTICA DE ADQUISICIONES

## 1. Antecedentes y propósito

La Federación Internacional de Planificación de la Familia es una proveedora de servicios globales y defensora líder de la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SRHR) para todas las personas.

IPPF actualmente cuenta con 119 Asociaciones Miembros, que trabajan en 124 países (esta última cifra tiene en cuenta los 6 países que forman parte de la afiliación de planificación familiar del Caribe). Además, IPPF está trabajando con 31 socias colaboradoras en otros 27 países donde actualmente no hay una asociación miembro. Esto eleva el número total de países en los que IPPF está trabajando a 151. El Secretariado de IPPF comprende la oficina en Londres, y oficinas regionales en la Ciudad de México, Bruselas, Túnez, Nairobi, Kuala Lumpur y Nueva Delhi, así como oficinas satélites/subprogramas. Las reformas de gobernanza de IPPF en 2020 crearon un Secretariado unificado con un nuevo modelo operativo con el objetivo de hacer que el Secretariado esté más centrado en las Asociaciones Miembros ("AM"). Para traducir estas reformas en operaciones diarias, se está haciendo un esfuerzo consciente para armonizar políticas, prácticas y sistemas en todas las oficinas del Secretariado.

En línea con lo anterior, este documento trata de definir una política de adquisiciones uniforme que establece los principios y directivas que regirán la adquisición de bienes, trabajos y servicios por, o en nombre de la Federación Internacional de Planificación de la Familia (IPPF), a la vez que mantendrá controles adecuados para entregar la mejor relación calidad-precio para todo tipo de adquisiciones.

Se está desarrollando un manual de adquisiciones que enumera el tipo de adquisición, los umbrales para cada una de ellas y el proceso que deberá adoptarse para apoyar esta política. Este manual garantizará la implementación de esta política de manera uniforme en el Secretariado de IPPF.

## 2. Enunciado de la Política de Adquisiciones

### 2.1. Alcance y aplicación

La política de adquisiciones se aplicará a todas las oficinas del Secretariado de IPPF (incluidas las oficinas de proyecto) y sus empleados, consultores, contratistas y agentes, involucrados en la compra a o contratación de vendedores, consultores, proveedores de servicios o contratistas, etc. Será aplicable a todos los tipos de adquisiciones, incluidos servicios, bienes y obras.

### 2.2. Principios rectores

Los principios rectores a ser aplicados mientras se lleva a cabo cualquier adquisición en el Secretariado de IPPF incluyen:

a) Relación calidad-precio: optimización de la calidad, economía y eficiencia.
b) Competencia justa y abierta, según los niveles de umbral predeterminados.
c) Medidas éticas de conducta y anticorrupción, que fomenten una cultura de integridad.
d) Asegurar controles internos adecuados mientras se realiza cualquier adquisición.

e) Proporción del proceso en línea con el riesgo y el valor del gasto.
f) Promover y preferir obtener servicios y bienes de proveedores que trabajen y se comprometan a cumplir con las prácticas ambientalmente responsables, como minimizar los desechos, reducir la huella de carbono y adherirse a los métodos de obtención y producción sostenibles.

IPPF realizará todo el esfuerzo necesario para garantizar que no adquirirá bienes, servicios o trabajos de proveedores/ consultores/ vendedores/ contratistas que:

a) No respeten o no estén dispuestos a cumplir con los valores y principios de IPPF consagrados en las políticas/ prácticas de protección infantil de IPPF.

b) Tengan su base en países sancionados o que ellos mismos estén sancionados.

c) Hayan sido condenados por prácticas poco éticas, como corrupción, lavado de dinero, financiamiento del terrorismo.

d) Hayan sido condenados o abiertamente involucrados en la trata de personas y/ o el trabajo forzado.

e) Aparezcan en la lista negra/lista de vetados publicada periódicamente por agencias de la ONU o cualquier gobierno donante.

IPPF se asegurará de que lo anterior se mantenga mediante un proceso de debida diligencia utilizando su herramienta en línea y se asegurará de que cada uno de los proveedores/ consultores/ vendedores/ contratistas firmen un documento de código de conducta estándar que certifique todo lo anterior.

IPPF estandarizará los principios y prácticas de adquisición en todas las oficinas y divisiones del Secretariado, con excepción de donde se deba cumplir con requisitos legales locales específicos o con requisitos específicos impuestos por un donante.

IPPF establecerá explícitamente procesos para realizar adquisiciones en caso de respuesta a crisis humanitarias, asegurando la velocidad de entrega de productos de calidad a la primera línea de respuesta y a las personas afectadas por la crisis.

## 2.3. Alineamiento con las políticas de la organización

Esta sección presenta la lista de políticas organizacionales generales que guían la política de adquisiciones y su implementación. Estas políticas son pero no se limitan a:

a) Conflictos de intereses y de roles (Política 1.24)
b) Código de conducta (Política 1.16).
c) Protección (niñez y adultos vulnerables) (Política 1.17)
d) Transparencia (Política 3.10)
e) Política sobre delitos financieros (política 3.13) que incluye:
- Política de IPPF para combatir la corrupción y el soborno (Política 3.11)
- Política de fraude en IPPF (Política 3.12)

f) Compra de anticonceptivos, condones, medicamentos para la salud reproductiva, dispositivos y diagnósticos (Política 3.4)
g) Trabajo forzado y trata de seres humanos (Política 4.19)

Además, la política de adquisiciones también debe seguir las pautas según lo establecido y aprobado por la o el Director General y el Comité de Finanzas, Auditoría y Riesgo, conforme a la Delegación de Autoridades.

## 2.4. Exención del proceso de adquisiciones

En situaciones específicas puede no ser posible seguir la política de adquisiciones de IPPF. En esos casos, la aprobación por escrito debe obtenerse por adelantado para la exención del proceso con base en una justificación específica. El director relevante debe obtener una exención por escrito según las Autoridades de Gastos y, cuando sea necesario, del donante. Estas situaciones incluyen:

a) Cuando el seguimiento del proceso evita que IPPF o su AM cumplan con emergencias de salud urgentes o desastres/respuestas humanitarias (por ejemplo, salvamento en los días iniciales de una respuesta de emergencia).
b) Tiempo asignado para la adquisición fuera del tiempo de entrega estándar para el tipo de adquisición, según lo dispuesto en el manual de adquisiciones debido a factores fuera del control de IPPF o de las AM (por ejemplo, fondos tardíos de donantes, retrasos debido a la seguridad) y que darían como resultado la incapacidad para entregar los bienes/servicios en línea con el plazo de los programas. No planificar no es una razón aceptable para una excepción.
c) Número limitado de proveedores o situación única de proveedores en el mercado.
d) Adquisiciones directamente del fabricante, del gobierno o de agencias del sector público, a tarifas más bajas que las del mercado.
e) Requisitos regulatorios locales que restrinjan la importación de bienes (productos) y/o servicios, i.e., solo la marca de un anticonceptivo aprobada por la Autoridad Nacional Reguladora de Drogas, en lugar de la forma genérica.
f) El donante haya impuesto una obligación que esté en conflicto (lo que es distinto a una política más estricta) con la política de IPPF; y
g) La necesidad urgente de atender la falla de las instalaciones principales, daños debido a un desastre, o problemas inmediatos de seguridad y seguridad.

## 3. Implementación

Los puntos clave a tener en cuenta mientras se realizan adquisiciones para garantizar el cumplimiento de esta política incluyen:

### 3.1 Requisitos y consideraciones de adquisición

Todas las adquisiciones se conducirán de manera que se proporcione, en la máxima extensión práctica, una competencia completa y abierta. Todas las adquisiciones evitarán prácticas no competitivas que puedan restringir o eliminar la competencia, incluidas, pero no limitadas a:

a) Requisitos de calificación irrazonables.
b) Requisitos de experiencia innecesarios.
c) Prácticas de precios no competitivas entre empresas o compañías afiliadas.
d) Contratos no competitivos a consultores en contratos con pagos por cuota fija o iguala.
e) Especificar el nombre de la marca en lugar de permitir una competencia equitativa.

### 3.2 Autorización para una adquisición

La autorización de la adquisición solo puede ser realizada por personas dentro de IPPF que estén a cargo de presupuestos y tengan la autoridad delegada para comprometer a IPPF a una responsabilidad a cuenta de la adquisición de bienes, trabajos y servicios. Estos umbrales ya están definidos dentro del documento de Delegación de Autoridad.

### 3.3 Segregación de funciones

La separación de funciones se aplicará como un mecanismo de control interno dentro de cada proceso de adquisición. Se aplicará para ayudar a reducir el riesgo de gastos inapropiados, no autorizados o ilegales, así como para aumentar la integridad del proceso de adquisición.

Como parte de este proceso, todas las personas encargadas de tomar decisiones, incluso si la decisión fue tomada por un comité, firmarán una declaración de inexistencia de conflicto de intereses en relación con el vendedor/ proveedor/ contratista/ consultor que se preseleccione para selección antes de que se finalice la adquisición.

### 3.4 Evaluación y selección del proveedor

Al evaluar las cotizaciones y decidir sobre la selección de proveedores, el precio más bajo no debe ser el único criterio, especialmente en las adquisiciones donde otros factores son importantes para la decisión, como la calidad, el cronograma de entrega, etc. Debe haber un método objetivo para la selección y los factores/parámetros para la selección deben documentarse adecuadamente para respaldar el principio de la toma de decisiones basada en la relación calidad-precio.

### 3.5 Documentación de la adquisición

La persona encargada del presupuesto o la persona delegada para llevar a cabo el proceso de adquisición (también conocida como gerente de adquisiciones) debe asegurarse de que la documentación adecuada se compile y se retenga en el registro para corroborar que se haya cumplido con esta política de adquisiciones.

La documentación debe mantener un registro de auditoría completo que contenga aprobaciones, cotizaciones, documentos de evaluación que incluyan un formulario de declaración de inexistencia de conflicto de interés debidamente firmado por quienes deciden sobre la adquisición, el proceso realizado con la diligencia debida y los contratos (según el requerimiento) junto con el Código de Conducta debidamente firmado por la o el proveedor/ vendedor/ consultor/ contratista.

### 3.6 Contratos

Debe haber un contrato o documento por escrito para todas las adquisiciones según el valor y el proceso especificado en los límites del umbral de adquisiciones, que destaque los servicios, bienes o trabajos que se entregarán y la tarifa que se espera se pague por los mismos. Ese contrato podría incluir límites generales en los días/tarifas (como en un acuerdo marco), pero como mínimo debe especificar la responsabilidad financiera máxima total a la que se compromete IPPF.

Cualquier excepción a este requisito deberá justificarse por escrito y ser aprobada por la autoridad con poder de aprobación correspondiente.

Los acuerdos marco deben probarse contra el mercado al menos una vez cada 3 años, si no antes, dependiendo del tipo de contrato, como se especifica en el manual de adquisiciones.

## 4. Cumplimiento de esta política

Es responsabilidad de cada persona involucrada en el proceso de adquisición el garantizar el cumplimiento de esta política en su espíritu y esencia.

En general, es responsabilidad del gerente de adquisiciones o de la o el responsable de esta política garantizar que:

a) Esta política permanezca completamente actualizada,

b) Se responden las consultas para adquisiciones en todas las oficinas,

c) Exista una o un custodio designado de sistemas y procesos de adquisición y

d) Se mantenga la supervisión de los procedimientos de adquisición realizados en todo el Secretariado.

La violación de esta política puede dar lugar a una acción disciplinaria, incluida la terminación del contrato en caso de una violación significativa.

## 5. Período para la revisión de la política

La Política de Adquisiciones será revisada cada dos años.

## 6. Control de versiones

| Versión | Fecha de aplicación | Elaboración | Propietario | Fecha de aprobación |
|---|---|---|---|---|
| Versión No. 1 | 16 de marzo de 2024 [58] | 30 de enero de 2024 | Director – Finanzas y Tecnología | 15 de marzo de 2024 |

*Adoptada por la Junta Directiva de IPPF, marzo de 2024*

[58] Previo a la aprobación de esta política, existían dos documentos separados. Uno sobre los principios de adquisición y el otro sobre procedimientos de adquisición aprobados por la gerencia en diciembre de 2014. Estos documentos englobaron los principios generales aplicables a todas las oficinas, pero produjeron un manual más aplicable para la oficina de Londres, mientras que algunas otras oficinas tenían su propio manual de adquisiciones.

**Política 4.1**

## 4. SALUD Y DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

### 4.1 EL DERECHO HUMANO A LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR

1. Existe acuerdo internacional de que el derecho de todos los individuos y todas las parejas a decidir libre y responsablemente el número y el espaciamiento de sus hijos es un derecho humano básico. El derecho a la decisión libre y responsable también incluye el derecho de los individuos a poseer la información, la educación y el asesoramiento necesarios sobre la planificación familiar, y los medios para practicarla.
2. Las Asociaciones Miembros tienen la responsabilidad de promover activamente, por medio de defensa y persuasión, que esta libertad de elegir sea respetada por el Estado, y de hacer cuanto esté en su poder para educar a los individuos que ejercen el derecho a tomar en cuenta las necesidades de sus hijos, vivos y futuros, y sus responsabilidades para con su comunidad y con la sociedad como un todo.
3. Las Asociaciones Miembros deberán asegurar que la promoción del derecho a la planificación familiar y a practicar la planificación familiar continúe recibiendo la más alta prioridad en sus programas.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

**Política 4.2**

## 4.2 4.2 PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR

1. IPPF apoya programas de prestación de servicios dirigidos a aquellos sectores de la comunidad que con mayor probabilidad serán pasados por alto por los servicios convencionales de los gobiernos.

2. Se da alta prioridad a aquellos programas que atienden las necesidades de las personas no privilegiadas en las zonas rurales y periurbanas, los pobres, los analfabetos, los grupos minoritarios, los inmigrantes y los jóvenes en todos los países y todas las sociedades.

3. Como principio fundamental, en la provisión de los servicios de planificación familiar y la defensa de la planificación familiar, se insta a las Asociaciones Miembros a garantizar la disponibilidad de todos los métodos seguros y eficaces de regulación de la fecundidad; realizar campañas activas contra cualquier tipo de restricciones impuestas a cualquiera de estos métodos; y mantener un programa de prestación de servicios accesibles, de facetas múltiples.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

**Política 4.3**

## 4.3 ELECCIÓN INFORMADA

1. El derecho al fácil acceso a la información, la educación y los servicios de planificación familiar está acompañado por el derecho a hacer elecciones informadas concernientes a los métodos de anticoncepción disponibles, ya sea temporales o permanentes, tradicionales o modernos. El derecho a aceptar o rechazar formas de anticoncepción determinadas debe ser plenamente protegido en todos los países.

2. El ejercicio del derecho al acceso a la planificación familiar, así como del derecho a tomar decisiones responsables y bien informadas concernientes a la procreación, exige el pleno conocimiento de los beneficios, los propósitos y la práctica de la planificación familiar, y de las consecuencias personales, familiares y sociales del comportamiento reproductivo individual.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

**Política 4.4**

## 4.4 PUBLICACIONES DE IPPF

1. A fin de promover sus fines y objetivos, IPPF realiza la publicación de diversos documentos y libros, revistas, boletines de noticias, folletos, etc., cada uno de los cuales se adhiere a las políticas y las metas de IPPF y apoya a las mismas.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

**Política 4.5**

## 4.5 LAS MUJERES Y LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR

1. IPPF sostiene el principio de que el logro de la auténtica igualdad entre los sexos está basada en el empoderamiento de las mujeres para que puedan regular su propia fecundidad. Sin el logro de esta libertad básica, dentro de la pareja sexual, las mujeres se encuentran en desventaja en su intento de beneficiarse de otras reformas sociales.

2. Por lo tanto, la Federación espera de todas sus Asociaciones Miembros que ejerzan presión para la adopción de medidas dentro de su respectivo país, que reconozcan el derecho básico de la mujer a decidir el número y el espaciamiento de sus hijos; que estipulen el reconocimiento constitucional de los derechos de la mujer, y que se reserve una proporción equitativa de los recursos nacionales para la creación de mayores oportunidades de educación y empleo para las mujeres como un medio de mejorar su condición social y crear un ambiente más favorable para la aceptación de la planificación familiar.

3. La Federación defiende y promueve la toma de decisiones conjunta y la responsabilidad compartida por mujeres y hombres como una meta a ser incluida en todos sus programas de planificación familiar.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

**Política 4.6**

## 4.6 LOS HOMBRES Y LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

### Introducción

1. IPPF está comprometida a trabajar con hombres y niños en su calidad de clientes, parejas y agentes del cambio en nuestros esfuerzos para alcanzar las metas y objetivos del Marco Estratégico de la Federación. Esto aplica a hombres de todas las orientaciones sexuales, incluidos aquellos que tienen relaciones sexuales con hombres (homosexuales, bisexuales y transgénero); y sin importar su condición de VIH.

2. Esta política refleja la importancia que la Federación asocia al abordaje de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de los hombres, así como la necesidad de trabajar con hombres y niños, junto con mujeres y niñas, como parejas en condiciones de igualdad en la provisión de servicios integrales de salud sexual y reproductiva. Esto es de importancia crítica para hacer frente a los retos actuales de salud pública; y está en línea con el Programa de Acción de la CIPD, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y un amplio acervo de investigaciones internacionales.

3. Esta política aprovecha los programas e iniciativas existentes dentro de IPPF y proporciona orientación a voluntarios y personal sobre dónde éstos esfuerzos necesitan desarrollarse o expandirse. Describe una serie de pasos que las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF deben llevar cabo, con el fin de implementar servicios que estén alineados con este compromiso. Todas las políticas y programas dentro de la Federación deben planearse teniendo en cuenta esta política e implementase y evaluarse en consecuencia.

### El rol de los hombres en la promoción de la equidad de género en salud

4. IPPF tiene la convicción de que, con el fin de abordar los desequilibrios de poder y género subyacentes y sus efectos en la salud, es esencial el trabajo con hombres en la promoción de la equidad de género. Por lo tanto, las estrategias y programas que buscan hacer frente a las prácticas y estructuras que crean las desigualdades de género deben involucrar a los hombres y destacar su rol positivo e influyente. Tal participación debe, en todo momento, aumentar en lugar de disminuir la autonomía de las mujeres. En la medida de lo posible, IPPF:

   i. Promueve la equidad de género como un aspecto de preocupación para los hombres así como para las mujeres; y destaca los beneficios de una sociedad más igualitaria para todas las personas.

   ii. Trabaja con modelos de conducta positiva masculinos y emprende campañas y programas educativos con el fin de empoderar a hombres y niños para que comprendan plenamente y promuevan la equidad de género, además de apoyar la salud y los derechos sexuales y reproductivos de otras personas, en particular de las mujeres y la gente joven.

iii. Trabaja con hombres y mujeres para hacer frente a las frecuentes normas y estereotipos 'negativos' de género, afrontar la homofobia y promover formas más equitativas de vivir y amar.

iv. Trabaja con mujeres y niñas para apoyar el desarrollo de actitudes y comportamientos más equitativos en los hombres y niños.

**Acciones para llegar a niños y hombres jóvenes**

5. IPPF está comprometida a llevar los servicios a los niños y hombres jóvenes, junto con las niñas y las mujeres jóvenes[59], a través de información y servicios integrales de salud sexual y reproductiva, con el objeto de abordar las vulnerabilidades y necesidades de salud reproductiva específicas de este grupo. La Federación también reconoce la importancia de las intervenciones tempranas para fomentar actitudes y comportamientos sexuales saludables en niños y hombres jóvenes. En la medida de lo posible, la Federación:

i. Aborda las necesidades específicas de niños y hombres jóvenes dentro de los programas existentes de salud sexual y reproductiva, clínicas y servicios amigables para jóvenes.

ii. Provee información apropiada, consejería y trabajo de alcance comunitario que empodere a niños y hombres jóvenes para que se sientan respetados y confiados al tener acceso al apoyo y al usar condones.

iii. Trabaja con hombres jóvenes y niños a través de programas de educación integral en sexualidad y educación de pares, con el objeto de aumentar sus habilidades para la vida y su comprensión de la salud personal, las relaciones equitativas y el impacto negativo de los estereotipos tradicionales de género.

**Los hombres como socios en la prevención del VIH y otras infecciones de transmisión sexual**

6. IPPF considera que los programas y servicios de las Asociaciones Miembros deben reconocer el importante rol que desempeñan los hombres y los niños como parejas en el abordaje de la epidemia del VIH y en la prevención de otras infecciones de transmisión sexual (ITS), por lo que busca facilitar su participación. En la medida de lo posible, IPPF:

i. Aumenta el acceso de los hombres y la utilización de los servicios de consejería y pruebas voluntarias (CPV); así como también el aumento de la aceptación del tratamiento, atención y apoyo necesarios.

ii. Promueve la participación de modelos masculinos de conducta positiva (especialmente de quienes viven con el VIH) para alentar a otros hombres y jóvenes a usar condones y hacerse pruebas de VIH e ITS.

[59] Los términos niños, hombres jóvenes, niñas y mujeres jóvenes, se refieren a personas entre los 10 y 24 años de edad.

iii. Aborda las necesidades de salud sexual y reproductiva y de prevención positiva[60] de hombres que viven con el VIH, de sus parejas y de los miembros de su familia, lo que incluye la provisión de apoyo para hombres en relaciones serodiscordantes.

iv. Apoya la participación de parejas masculinas en la prevención de la transmisión materno infantil (PTMI).

v. Involucra a los hombres en estrategias para reducir el VIH y las ITS relacionadas con el estigma y la discriminación.

**Los hombres como socios en la provisión de servicios de aborto seguro**

7. IPPF reconoce que los hombres y niños tienen un importante rol que desempeñar en el aumento del acceso de sus parejas a los servicios de aborto seguro, contribuyendo con ello a disminuir la morbilidad y mortalidad maternas relacionadas con el aborto inseguro. Este enfoque orientado a trabajar con hombres y niños debe, en todo momento, estar sustentado por el derecho de la mujer a decidir. En la medida de lo posible, la Federación:

i. Proporciona información y educación específica para hombres sobre aborto y sobre la forma de apoyar las intervenciones para aumentar el acceso a los servicios de aborto seguro.

ii. Trabaja con hombres y niños para promover cambios en la legislación, abordar el estigma y la discriminación y para remover obstáculos al acceso a los servicios de aborto seguro.

iii. Posibilita y alienta la participación de hombres y niños en sesiones de consejería pre y postaborto, si la mujer así lo desea.

**Los hombres como socios en el mejoramiento del acceso a los servicios**

8. IPPF reconoce la importancia de trabajar con hombres para reducir las barreras y aumentar el acceso a la información sobre salud sexual y reproductiva, la educación en sexualidad y los servicios de planificación familiar de alta calidad. Esto incluye la sensibilización de los hombres con respecto a sus responsabilidades en la promoción de la salud sexual y reproductiva, el bienestar y los derechos de mujeres y adolescentes. En la medida de lo posible, IPPF:

i. Fortalece la información y la educación que promueve la responsabilidad masculina y las necesidades de salud sexual y reproductiva, así como los derechos de mujeres, hombres y adolescentes.

ii. Trabaja con los hombres para alentarlos a asumir plena responsabilidad por su comportamiento sexual y proteger la salud, bienestar y derechos de sus parejas y familia.

[60] La prevención positiva se define como prevención para y con las personas que viven con el VIH.

iii. Promueve la toma de decisiones conjunta y la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres, especialmente en relación con el uso de anticoncepción y otras técnicas de sexo más seguro, dentro de un marco de equidad de género.

**Los hombres como padres**

9. IPPF promueve el importante rol que los hombres desempeñan como padres. La Federación apoya el desarrollo y promoción de una paternidad con equidad de género y reconoce el importante rol de los padres en el embarazo y la atención prenatal, así como en la promoción del bienestar físico y psicológico de las mujeres y adolescentes. En la medida de lo posible, la Federación:

   i. Proporciona apoyo, educación e información específicamente para hombres en su calidad de padres y promueve el rol de la paternidad responsable en el mejoramiento de la salud de la familia y la reducción de riesgos mortales previos y posteriores al nacimiento de los hijos.

   ii. Acepta la paternidad en la diversidad de sus formas, reconociendo que el trabajo con hombres como padres es una importante oportunidad de también abordar otras necesidades y cuestiones de salud sexual y reproductiva.

   iii. Proporciona apoyo y servicios de consejería para facilitar una mayor participación al compartir las responsabilidades de la familia y las preocupaciones relacionadas con el embarazo.

**Los hombres como socios en la eliminación de la violencia basada en género**

10. La Federación está comprometida a involucrar a los hombres en la reducción de la violencia basada en género. La Federación considera que las políticas, programas, servicios y campañas deben destacar explícitamente el rol de los hombres como parte de la solución para enfrentar y prevenir este tipo de violencia. Tal enfoque debe seguir siendo responsable ante las mujeres y promover su empoderamiento. En la medida de lo posible, IPPF:

   i. Pone énfasis en que la violencia contra las mujeres impacta negativamente también a los hombres, niños y sus familias; y que el poner fin a ese tipo de violencia acarreará beneficios para la salud y bienestar de todos.

   ii. Apoya el activismo antiviolencia de los hombres, el cual demuestra una clara alineación con los principios de la equidad de género.

   iii. Promueve estrategias de prevención de la violencia, que abordan las causas de raíz y tiene un impacto en la violencia, incluida la violencia y abuso contra hombres y niños, especialmente en entornos de alto riesgo.

**Necesidades y derechos de salud sexual y reproductiva de los hombres**

11. La Federación está comprometida a asegurar que los programas y servicios también identifiquen y aborden las necesidades de salud y derechos sexuales y reproductivos de hombres y niños. IPPF considera que esto es necesario tanto para mejorar la salud de los propios hombres y niños; y como una importante forma de alentar a los hombres a aumentar la salud sexual y reproductiva de otras personas; en particular, de las mujeres y la gente joven. En la medida de lo posible, la Federación:

    i. Crea o expande programas y servicios para abordar específicamente la salud, necesidades y preocupaciones de salud sexual y reproductiva de hombres y niños.

    ii. Revisa las políticas, programas e intervenciones existentes de salud sexual y reproductiva para asegurar que promuevan activamente la mayor participación de hombres y niños y faciliten su acceso a los servicios.

    iii. Promueve el uso de modelos de conducta masculinos que alienten a otros hombres a tener un mayor cuidado de su salud sexual y reproductiva.

    iv. Aumenta la comprensión de los hombres acerca de la salud, derechos y necesidades sexuales y reproductivas de sus parejas, amantes e hijos.

## IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

En línea con esta política, se insta al Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros a elevar el nivel de conciencia de sus voluntarios y personal, para desarrollar sus propias estrategias de manera apropiada. Más específicamente:

12. Las Asociaciones Miembros deben esforzarse por:
    i. Integrar, con base en las áreas apropiadas de esta política, un enfoque para el trabajo con hombres y niños; y abordar sus necesidades de salud sexual y reproductiva en el marco de las políticas y programas existentes.

    ii. Proporcionar capacitación y apoyo para fortalecer la capacidad, habilidades y actitudes del personal, proveedores de servicios y educadores pares, con el fin de que trabajen con hombres y niños, especialmente con los más vulnerables.

    iii. Crear y mantener alianzas estratégicas con otras organizaciones que trabajen con hombres y niños, incluidos los vínculos para posibilitar las referencias apropiadas.

    iv. Trabajar con parlamentarios y otros tomadores de decisiones en este tema.

    v. Usar un lenguaje que no excluya a los hombres y niños de nuestro trabajo.

    vi. Revisar y/o planificar, implementar y evaluar programas y actividades en línea con esta política.

13. La Oficina de Londres y las Oficinas Regionales tratarán de:

i. Apoyar el desarrollo de estos programas y servicios y, en la medida de lo posible, proporcionar asistencia técnica a las Asociaciones miembros. Las Oficinas Central y Regionales de IPPF también se esforzarán por recaudar fondos para la implementación y ampliación de este trabajo.

ii. Garantizar que los estándares y pautas (clínicas y no clínicas) relevantes de IPPF reflejen la anterior política.

iii. Desarrollar estrategias, en la medida de lo posible, con el fin de integrar un enfoque sólido en torno a los hombres y niños dentro de los asuntos centrales de la Federación, incluido un marco para el monitoreo, la evaluación y el análisis de género para este aspecto del marco estratégico.

iv. Establecer y/o desarrollar los vínculos existentes con organizaciones que trabajan en este tema.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en mayo de 2008*

**Política 4.7**

## 4.7 CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA DE LA GENTE JOVEN

### Introducción

1. IPPF está comprometida a trabajar para y con la gente joven con el fin de que esté apoyada y empoderada en sus decisiones relacionadas con el sexo y la sexualidad. IPPF tiene la convicción de que las personas jóvenes que están plenamente informadas sobre sus opciones en cuanto a su salud sexual y reproductiva (SSR) se convierten en personas saludables y tienen relaciones saludables y satisfactorias. El Manifiesto juvenil de IPPF y la Declaración de Derechos Sexuales de IPPF proveen un marco de referencia para respetar, proteger y cumplir con los derechos de las personas jóvenes, con el fin de que puedan tomar decisiones autónomas respecto a su SSR de acuerdo con sus capacidades evolutivas. IPPF promueve la erradicación de barreras que inhiben el acceso a la educación integral en sexualidad (EIS), a la información y servicios de SSR que respondan a las necesidades y realidades de toda la gente joven[61].

### Principios rectores

2. Esta política proporciona un conjunto de principios rectores que son reflejo del compromiso de la Federación para satisfacer las necesidades e impulsar los derechos a la SSR de la gente joven, así como para tomar las medidas necesarias con la finalidad de alcanzar este objetivo. Para el Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros (AM) estos principios rectores incluyen:

   i. La convicción de que las personas jóvenes que tienen los conocimientos, la confianza y que se sienten cómodas con sus propios cuerpos, están mejor equipadas para negociar sus relaciones, incluidas cualesquier relaciones sexuales que pudieran tener. La política también reconoce el derecho de toda la gente joven de gozar las relaciones sexuales y expresar su sexualidad de la manera que elijan.

   ii. El compromiso para empoderar a las personas jóvenes, para darles confianza en sí mismas y para alentarles a conocer sus derechos, ejercer sus derechos y respetar los derechos de otras personas. Es necesario un enfoque positivo a la sexualidad para garantizar la salud sexual y reproductiva y el bienestar de la gente joven.

   iii. El reconocimiento de nuestro rol en cuanto a la inversión en la participación de la gente joven, para que se conviertan en defensores y miembros proactivos dentro de sus comunidades en lo concerniente a temas de Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos (SDSR), con el fin de proporcionarles oportunidades que contribuyan al desarrollo, implementación, monitoreo y gobernanza de políticas y programas.

[61] Como se describe en el documento Visión 2020

iv. El reconocimiento de la importancia de que los programas de salud sexual y reproductiva para la gente joven, incluida la EIS, sean considerados en el contexto de su desarrollo y bienestar general. Estos programas deben estar dirigidos a posibilitar que la gente joven tome control sobre sus propias vidas, para que se empoderen y sean resilientes, así como para impulsar su autoconfianza y pensamiento independiente.

v. El reconocimiento de la brecha de género que dificulta que las niñas adolescentes y las mujeres jóvenes puedan gozar de las mismas libertades que tienen los niños adolescentes y hombres jóvenes, lo cual las hace especialmente vulnerables a varias formas de discriminación y violencia sexual y basada en género (VSBG). Las madres jóvenes están entre las más carentes de poder y enfrentan presiones para tener hijos a edad temprana a pesar de los riesgos para su salud, para su vida y para logros educativos. Estas desigualdades cuando ocurren temprano en la vida pueden contribuir a una mala salud, inseguridad económica y a una calidad de vida disminuida.

vi. El reconocimiento de que, mientras los niños y hombres jóvenes pueden beneficiarse de libertades diferentes a las de las niñas y mujeres jóvenes, en muchos lugares la presión para apegarse a las normas de género las hace vulnerables a la violencia, toma de riesgos peligrosos y muerte accidental; y las limita para desarrollar su potencial de vida. IPPF promueve un enfoque que incorpora a niños y hombres como aliados en el empoderamiento de las niñas y mujeres, les apoya para que tengan acceso a servicios y busca transformar las normas de género de tal forma que se mejoren los resultados de salud y de vida para todos. Además, crea una plataforma/empodera a los niños y hombres jóvenes para que actúen contra la discriminación basada en género y la violencia contra las niñas y mujeres jóvenes.

vii. El compromiso de trabajar para eliminar todas las barreras sociales, legales, administrativas e institucionales que afectan adversamente los derechos sexuales y reproductivos de la gente joven.

viii. El reconocimiento de la diversidad de las situaciones que enfrenta la gente joven y un compromiso con el esfuerzo para que sus necesidades de SSR sean satisfechas; y que ni sean excluidos ni restringidos por razón alguna, tal y como se describe en el Marco de No Discriminación en la Declaración de los Derechos Sexuales[62] de la Federación. IPPF está comprometida con atender los factores que propician que la gente joven sea especialmente vulnerable al VIH, las infecciones de transmisión sexual (ITS), los embarazos no deseados y otros problemas relacionados con la salud sexual y reproductiva.

ix. El reconocimiento de que el bienestar físico y mental incluye permanecer libre de todas las formas de violencia y coerción; y que IPPF y las Asociaciones Miembros deben comprometerse a eliminar la violencia sexual

[62] Ver el glosario

y basada en el género hacia los jóvenes, incluida la mutilación genital femenina (MGF) y el matrimonio temprano y forzado. Se alienta a las Asociaciones Miembros a ofrecer servicios para jóvenes víctimas sobrevivientes de violencia y propugnar en los asuntos de violencia sexual y basada en género.

x. La no tolerancia de tipo alguno de abuso o explotación hacia cualquier niña, niño o persona joven y el compromiso de garantizar que todo el personal, socios y asociados se hagan conscientes y sean apoyados en sus responsabilidades para prevenir el abuso y proteger a las y los niños, la gente joven y los adultos vulnerables.[63]

xi. El reconocimiento del rol que desempeña la tecnología de información en las vidas de la gente joven y como determinante clave de su bienestar y salud mental.

**Implementación**

3. El Secretariado de IPPF debe usar todos los mecanismos disponibles en la Federación para monitorear con regularidad la implementación de esta política y reportar al organismo de gobierno apropiado. La implementación de esta política debe ser dotada de los recursos adecuados y apoyada por el Equipo de Alta Gerencia de IPPF.

4. Para poner en acción esta política, el Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros deben emprender acciones que respondan a las necesidades y derechos de la gente joven. Esas acciones incluyen: crear un ambiente que apoye y propicie que la gente joven participe; promover programas y EIS que empoderen a la gente joven; especialmente aquellas personas que viven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad; y hacer esfuerzos para impulsar su salud y sus derechos sexuales y reproductivos.

**Participación**

5. IPPF espera que las Asociaciones Miembros desempeñen un rol en el apoyo a la gente joven para que alcance su pleno potencial y se asegure de que adquieran habilidades prácticas y conocimientos para que puedan participar en sociedad en la mejor medida de sus capacidades. IPPF y las Asociaciones Miembros deben:

i. Esforzarse para reclutar activamente a gente joven como voluntarios y/o miembros del personal.

ii. Garantizar que la gente joven tenga igual oportunidad al solicitar ser parte de la membresía y/o empleos, así como en cualquier otro aspecto laboral, sujeto a la legislación local.

iii. Involucrar a la gente joven en el diseño, implementación y evaluación de sus programas y servicios en cada etapa y propiciar que tengan un poder de toma de decisiones real.

[63] Ver la política 4.17

iv. Tener al menos veinte por ciento de sus organismos de toma de decisiones compuestos por gente joven, conforme a la estructura del Junta directiva de Gobierno de IPPF.

v. Propiciar que la participación de la gente joven se construya en torno a una colaboración igualitaria entre gente joven y adultos.

vi. Propiciar que la gente joven esté apoyada para participar en todos los puntos anteriores a través de la provisión de recursos (materiales y financieros), asesoramiento, información y capacitación.

**Información y Educación Integral en Sexualidad basadas en derechos y sensibles al género**

6. Se exhorta a IPPF y las Asociaciones Miembros a que promuevan y provean tanto la información en SSR como la educación integral en sexualidad (EIS) orientadas a aumentar la independencia y autoestima de la gente joven y que les proporcionen los conocimientos, habilidades y confianza para tomar decisiones informadas. Debe tomarse en cuenta lo siguiente: [64]

   i. La información y la EIS deben ser accesibles para la gente joven de todas las edades, conforme a sus capacidades evolutivas.

   ii. Debe proveerse tanto información como EIS que propicien que las personas jóvenes se sientan cómodas y confiadas acerca de sus cuerpos y su sexualidad, sin importar si son o no sexualmente activas.

   iii. Debe proporcionarse EIS que ayude a la gente joven a adquirir las habilidades para negociar sus relaciones y prácticas sexuales más seguras, incluso si involucrarse en relaciones sexuales y cuándo hacerlo, tal y como se describe en el Marco de EIS de IPPF[65].

   iv. Se necesitan estrategias de EIS que sean equitativas e incluyentes en cuanto al género, accesibles y no discriminatorias para abordar a la gente joven tanto dentro como fuera de la escuela. Debe prestarse especial atención a la gente joven más pobre y vulnerable.

**Acceso a servicios de salud sexual y reproductiva amigables para jóvenes**

7. IPPF tiene el compromiso de proveer y promover servicios amigables para jóvenes que estén fácilmente disponibles para toda la gente joven. Las Asociaciones Miembros deben procurar el acceso a servicios amigables para jóvenes y promover su provisión. Los criterios para la amigabilidad con la gente joven incluyen:

   i. Servicios de SSR para la gente joven que son accesibles, libres de estigma y que garantizan la privacidad y confidencialidad.

[64] See Policy 4.8
[65] Un Marco para la Educación Integral en Sexualidad (Actualizado en 2010)

ii. Miembros del personal capacitados que tratan a las y los clientes jóvenes con respeto, de una manera comprensiva y no moralizante.

iii. Atención especial y enfoques específicos que satisfagan las diferentes necesidades de la gente joven vulnerable, como las de los muy jóvenes y aquellas personas que se identifican como lesbiana, gay, bisexual, transexual e intersexual.

iv. Acceso a una gama completa de servicios de SSR[66]

v. Acceso a servicios integrales de aborto seguro, incluida la consejería que evite la imposición, la moralización y que responda a las circunstancias personales y antecedentes culturales.

vi. Consejería postaborto sensible y comprensiva y seguimiento para las mujeres jóvenes. La consejería y servicios anticonceptivos deben estar disponibles para reducir el riesgo de embarazos no deseados adicionales.

[66] Paquete Integral de Servicios Esenciales (PISE)

**Glosario**

**Adolescentes/ Gente Joven:** En IPPF usamos las siguientes definiciones basadas en las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud:

- Adolescencia se define como personas entre 10 y 19 años de edad
- Gente joven: de 10 a 24 años

**Educación Integral en Sexualidad (EIS)**: Educación que se proporciona en entornos 'dentro' y 'fuera de la escuela'. El Marco de IPPF para la Educación Integral en Sexualidad establece que: "La Educación Integral en Sexualidad busca equipar a la gente joven con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que necesitan para determinar y gozar su sexualidad – física y emocionalmente, individualmente y en sus relaciones. La EIS contempla la 'sexualidad' de una manera holística y dentro del contexto del desarrollo emocional y social. Reconoce que la información por sí sola no es suficiente. La gente joven necesita que se le dé la oportunidad de adquirir habilidades esenciales para la vida y desarrollar actitudes y valores positivos".

**Empoderamiento**: El empoderamiento se basa en la idea de que dar a las personas los conocimientos, habilidades, autoridad y oportunidad, así como hacerles responsables y sujetos a rendición de cuentas por los resultados de sus acciones, contribuirá a que estén más motivadas y desarrollen competencias para tomar control de sus vidas.

**Marco de no discriminación dentro de la Declaración de IPPF sobre Derechos Sexuales**: prohíbe cualquier distinción, exclusión o restricción sobre la base del sexo, edad, género, identidad de género, orientación sexual, estado conyugal, historia o conducta sexual real o imputada, raza, color, origen étnico, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, discapacidad física o mental, condición de salud incluido el VIH/SIDA y su situación civil, política, social o de otro tipo que tenga el propósito o efecto de afectar o nulificar el reconocimiento, goce o ejercicio en una base de igualdad con respecto a otras personas, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de cualquier otro campo.

**Participación:** IPPF utiliza un modelo de participación juvenil en el cual la gente joven puede explorar de manera crítica los programas y políticas, puede identificar posibilidades de cambio y tener una influencia genuina.

**Amigable con los jóvenes:** El Panel Asesor Médico de IPPF describe los servicios amigables para jóvenes de la manera siguiente: 'Son capaces de atraer a la gente joven de manera efectiva, satisfacer sus necesidades y tener éxito para retener a estos clientes jóvenes para la continuación de la atención. Los servicios amigables con los jóvenes deben ofrecer una amplia gama de servicios de SSR relevantes para las necesidades de las personas adolescentes'

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

*Última enmienda en noviembre de 2014*

**Política 4.8**

## 4.8 EDUCACIÓN INTEGRAL EN SEXUALIDAD

1. IPPF reconoce la importancia del acceso de la gente joven a la Educación Integral en Sexualidad (EIS), tanto dentro de entornos formales como informales. IPPF exhorta a las AM a promover un modelo de educación en sexualidad que esté basado en derechos y sea sensible al género; y que considera las diferentes dinámicas socioculturales, económicas y de poder que influyen en las decisiones sexuales, así como los impactos emocionales, mentales, físicos y sociales resultantes en el desarrollo de cada persona joven.

2. La provisión de EIS en IPPF debe usar un modelo de aprendizaje que adopte un enfoque respetuoso y positivo ante la sexualidad y las relaciones sexuales de la gente joven, independientemente de que sean o no sexualmente activos. Se prefiere un enfoque holístico, basado en la comunidad y en técnicas de aprendizaje participativo; y el ambiente dentro del cual debe ser provisto debe alentar el pensamiento crítico acerca de la equidad de género y los derechos.

3. La EIS debe equipar a la gente joven con información y habilidades para la vida, mismas que necesitan para tomar decisiones informadas y gozar de una vida sexual saludable y placentera; libre de embarazos no deseados, ITS, VIH, SIDA y violencia sexual.

4. Los programas de educación integral en sexualidad deben estar estrechamente vinculados y fortalecerse mutuamente con la prestación de servicios de salud sexual y reproductiva amigables para jóvenes.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en mayo 2011*

**Política 4.9**

## 4.9 INTEGRACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR CON EL DESARROLLO

1. IPPF se adhiere a un principio del desarrollo que busca lograr la equidad y la justicia social. IPPF defiende y promueve políticas y programas de desarrollo, dedicados a satisfacer las necesidades básicas, particularmente las de las personas carentes o desfavorecidas; y a mejorar la calidad de la vida en general.

2. IPPF trabaja para aumentar la conciencia pública y gubernamental en cuanto a las interrelaciones existentes en la población, el desarrollo, los recursos y el medio ambiente; apoya políticas de población a largo plazo, de facetas múltiples, a ser implementadas junto con programas de servicios y educación pertinentes, como componentes integrales de los planes de desarrollo a nivel nacional e internacional.

3. IPPF sostiene que, cuando una sociedad se enfrenta con un sinnúmero de problemas de desarrollo urgentes, es esencial que se adopte una actitud de cuidado hacia la familia y hacia la comunidad como un todo, y no se trate únicamente con el tamaño de la familia. Si bien reconoce las relaciones de refuerzo mutuo entre la planificación familiar y otros aspectos del desarrollo, IPPF se concentra en aquellos aspectos que están más estrechamente relacionados con su propio campo de trabajo y especialización.

4. IPPF no se adhiere a un modelo único para la integración de la planificación familiar con el desarrollo, sino que sostiene que la estructura de los servicios debe ser viable, colaborativa, participativa y estar diseñada para beneficiar a todos los grupos que integran la comunidad.

5. El financiamiento de IPPF ofrecido a programas integrados se destinará primordialmente a los componentes de planificación familiar; y, de ser posible, deberá combinarse con el financiamiento de otras fuentes. Siguiendo ciertos criterios específicos a ser desarrollados, podrán estipularse el financiamiento de otras actividades cuando se les considere necesarias para el logro de los objetivos de planificación familiar.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

**Política 4.10**

## 4.10 MONITOREO Y EVALUACIÓN

### Introducción

1. El trabajo más importante de IPPF tienen lugar a nivel de los países en donde las Asociaciones Miembros promueven ante sus gobiernos y prestan servicios a su clientela a través de la implementación de programas de salud y derechos sexuales y reproductivos.

2. Esta política deja en claro la importancia que la Federación asigna al monitoreo, la evaluación[67], así como al aprendizaje y a compartir su trabajo, y pone de relieve los principios fundamentales y compromisos que deben guiar al voluntariado y personal en su implementación.

3. La Federación reconoce los valores y responsabilidades compartidos a través de toda la organización, a la vez que también señala que funciones y capacidades separadas son aplicables a niveles diferentes.

### Principios

4. Efectividad organizacional en IPPF significa la capacidad de la Federación de cumplir con su misión a través de la combinación de una correcta administración, buen gobierno institucional y dedicación persistente para lograr resultados.

5. Monitoreo, evaluación, aprendizaje y compartición:

   i. son procesos componentes de la efectividad organizacional que se ocupan de medir los resultados alcanzados, así como de analizar y reflexionar sobre el proceso que condujo a esos resultados, en formas que posibiliten el mejoramiento continuo;

   ii. Deben realizarse en todos los niveles de la Federación y ser útiles para todos ellos;

   iii. empoderan al voluntariado y al personal para que comprendan lo que funciona bien y lo que no funciona tan bien, para mejorar las políticas, planes, programas y proyectos existentes y fundamentar el diseño de los nuevos;

   iv. ayudan a producir informes adecuados sobre el desempeño de la Federación, lo cual aumenta nuestra credibilidad basada en la rendición de cuentas ante quienes servimos (nuestra clientela), y ante quienes apoyan nuestro trabajo (nuestros donantes y otras agencias colaboradoras).

### Compromisos

6. Por lo tanto, IPPF está comprometida a:

[67] El Monitoreo consiste en la obtención y análisis de datos en forma continua para revisar avances y hacer los ajustes que sean necesarios. La evaluación es la valoración de los resultados alcanzados.

(i) proporcionar apoyo al voluntariado y al personal para aumentar sus habilidades de monitoreo y evaluación; y para mejorar la toma de decisiones

(ii) implementar un enfoque participativo para el monitoreo y la evaluación, en el cual las principales personas que tienen relación e interés en un programa o proyecto estén involucradas de manera activa y relevante en su evaluación

(iii) monitorear e informar sobre los resultados para poder determinar si la Federación está alcanzando o no sus metas y objetivos estratégicos

(iv) recomendar cambios e intervenciones requeridas con base en los resultados y hallazgos

(v) demostrar los efectos del trabajo de la Federación a nivel nacional, regional y mundial, de forma que sean convincentes, fáciles de comprender e intelectualmente honestos, con apego a consideraciones éticas estándar y códigos de conducta en las prácticas de evaluación

**Implementación**

Para hacer realidad estos principios y compromisos:

10. Los Órganos de Gobierno

(i) velarán por que la Política de Monitoreo y Evaluación de IPPF continúe siendo relevante y sea implementada

(ii) verificarán que la gerencia haya incluido la asignación presupuestal en los Programas Presupuestos Anuales, para actividades de monitoreo, evaluación y aprendizaje

(iii) monitorearán, estimularán y apoyarán el trabajo de IPPF a través de la revisión de datos de desempeño y del monitoreo del avance en la implementación de los planes estratégicos

8. El Director General, las y los Directores Regionales, así como las y los Directores Ejecutivos de las Asociaciones Miembros garantizarán que:

(i) haya disponibilidad de recursos para realizar el permanente monitoreo y evaluación de los programas y proyectos

(ii) se cuente con los sistemas y procedimientos (sujetos a actualización y mejoramiento continuos) para llevar a cabo el monitoreo y evaluación de programas y proyectos

(iii) las decisiones programáticas y de asignación de recursos estén basadas en análisis tanto del desempeño como de las necesidades

(iv) los órganos de gobierno de IPPF, a todos los niveles de la Federación, cuenten con la evidencia que necesitan para monitorear el desempeño de IPPF y para estimular y apoyar el trabajo de IPPF

(v) las prácticas de monitoreo y evaluación estén alineadas con los estándares de acreditación cuando sea pertinente

9. La Asociaciones Miembros planificarán e implementarán prácticas de monitoreo y evaluación permanentes, participativas y robustas, con indicadores de desempeño, que aseguren la efectividad de los proyectos, programas y de la organización. Las Asociaciones Miembros:

(i) tendrán planes de monitoreo y evaluación rigurosos con indicadores de desempeño
(ii) implementarán prácticas que alienten a todos los voluntarios y miembros del personal pertinentes a revisar, analizar, reflexionar y tomar decisiones con base en los datos
(iii) conducirán diagnósticos de necesidades[68]
(iv) conducirán encuestas de línea de base, de mitad de período y de línea final/fin de proyecto
(v) diseminarán y compartirán los resultados

10. Las Oficinas Regionales:

(i) apoyarán a las Asociaciones Miembros para el monitoreo y evaluación de su trabajo. Esto incluirá la provisión de asistencia técnica, fortalecimiento de capacidades y apoyo de sistemas sobre el monitoreo, evaluación, aprendizaje y presentación de informes.
(ii) medirán el desempeño regional y los avances de las Asociaciones Miembros

11. El Secretariado, mediante el trabajo en sus roles respectivos:

(i) facilitará la colaboración y la compartición de las mejores prácticas de monitoreo y evaluación en toda la Federación

(ii) facilitará el desarrollo de metodologías estandarizadas y herramientas para el monitoreo y evaluación

(iii) procurará el máximo uso de datos para la toma de decisiones basada en información

(iv) verificará que se asignen recursos al apoyo de las mejores prácticas en monitoreo y evaluación, incluida la integración en los esfuerzos de movilización de recursos

(v) procurará que sistemas globales efectivos para la captura, análisis e interpretación de datos estén en operación y sean mejorados continuamente

(vi) desarrollará pautas y procedimientos de monitoreo y evaluación;

(vii) apoyará el fortalecimiento de capacidades de evaluación para garantizar la calidad de la evaluación en toda la Federación

[68] Un diagnóstico de necesidades es una herramienta para el diseño y planificación de proyectos, que debe realizarse antes de finalizar el marco lógico. Se usa para identificar las necesidades de la comunidad meta y las estrategias programáticas y actividades más apropiadas para satisfacer esas necesidades.

(viii) medirá los avances en la implementación del Marco Estratégico de IPPF mediante el análisis de datos sobre los indicadores globales de desempeño de la Federación

(ix) complementará los datos de desempeño global con revisiones y evaluaciones a profundidad de los programas

12. Los resultados de desempeño y hallazgos de la evaluación se pondrán a disposición en los sitios web de IPPF (a nivel global y regional), así como en el sistema IPPF Exchange para:

(i) compartir lecciones aprendidas y buenas prácticas a nivel global, tanto dentro como fuera de la Federación

(ii) elevar el perfil de la Federación al demostrar sus resultados y siendo abierta y transparente

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en mayo 2014*

**Política 4.11**

## 4.11 SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE SALUD ÉTICOS, EFICIENTES Y EFECTIVOS

## INTRODUCCIÓN

**1.** El Secretariado y las Asociaciones Miembros de IPPF tienen la obligación de asegurar la operación de sistemas de información de salud éticos, eficientes y efectivos para recolectar, almacenar y gestionar la información de sus clientes en toda la Federación. Esto es importante en el logro de los resultados del Marco Estratégico de IPPF para promover y alentar la administración de sistemas fortalecidos de información de salud.

2. IPPF tiene la convicción de que un sistema fortalecido de recolección de información de salud ayuda a proteger a las organizaciones ante implicaciones legales y éticas por el uso inadecuado de información sensible y, así mismo, permite una estructura más sólida y eficiente de recolección y gestión de datos.

3. IPPF respalda la responsabilidad de apoyar una cultura de desempeño, eficiencia, efectividad y rendición de cuentas, así como para asegurar una buena calidad de atención, libre de juicios morales, para clientes de todos los grupos de edad, orientaciones sexuales, identidades de género; y reconoce la necesidad de que los sistemas de información de salud sean confiables, seguros, centrados en el cliente y eficientes.

4. IPPF reconoce la obligación de asegurar el acceso y utilización apropiados de los datos que se transmiten a través de sistemas de información de salud por parte de los usuarios autorizados, así como de cumplir con los estándares internacionales de confidencialidad reconocidos.

5. El Resultado 4 del Marco Estratégico de IPPF se refiere a una Federación con un desempeño óptimo, unida y que rinde cuentas, con sistemas fortalecidos en toda la Federación para apoyar una cultura de desempeño, eficiencia, efectividad y la rendición de cuentas (Entregable 4.1). Por lo tanto, es importante establecer directrices que definan si esta información debe ser recolectada, resguardada, compartida y protegida de uso injusto o ilegal y cómo hacerlo.

6. Hay un sólido acervo investigativo y teórico de evidencia para demostrar que los sistemas de salud sólidos son fundamentales para lograr mejores resultados de salud; y que los sistemas de información de salud (SIS) son la columna vertebral de los sistemas de salud sólidos. Un SIS que funciona apropiadamente propicia que la información correcta llegue a las manos correctas en el momento correcto, lo que permite que quienes formulan las políticas, los gerentes y proveedores de servicios individuales tomen decisiones informadas en un amplio rango desde la atención a los pacientes hasta los presupuestos a nivel nacional. Los sistemas de información de salud sólidos apoyan una mayor transparencia y rendición de cuentas al aumentar el acceso a la información.[69]

7. Según la Organización de la Salud (OMS), los sistemas de información de salud sirven a múltiples usuarios y a una amplia gama de propósitos que pueden resumirse en la generación de información para posibilitar que los tomadores de decisiones a todos los niveles del sistema de salud identifiquen problemas y necesidades, tomen decisiones basadas en evidencia sobre políticas de salud y asignen recursos escasos de manera óptima.[70]

---

[69] MEASURE Evaluation HIS: https://www.measureevaluation.org/our-work/health-information-systems

[70] Health Metrics Network Framework and Standards for Country Health Information Systems, Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2008 disponible en http://www.who.int/healthinfo/statistics/toolkit_hss/EN_PDF_Toolkit_HSS_InformationSystems.pdf

8. Como se describe en las Herramientas de Sistemas de Información de Salud del ACNUR, los sistemas de información de salud son esenciales para detectar y responder rápidamente a los problemas de salud y epidemias en entornos humanitarios, monitorear tendencias en las condiciones de salud y responder de manera continua a las prioridades de atención a la salud, evaluar la efectividad de las intervenciones y la cobertura de servicios. También aseguran que los recursos sean dirigidos correctamente a las áreas y grupos de mayor necesidad y así evalúan la calidad de las intervenciones sanitarias para informar a los tomadores de decisiones.[71]
9. La normatividad regional destaca que el derecho de las personas a la privacidad, el acceso a sus datos personales y el consentimiento para el uso de sus datos son aspectos extremadamente importantes para el desarrollo de un sistema de información de salud. Estos aspectos fueron considerados cuidadosamente e incorporados a esta política.

## PROPÓSITO Y ALCANCE

10. El propósito de esta política es proporcionar directrices para el Secretariado y las Asociaciones Miembros de IPPF para (i) desarrollar y usar sistemas de información de salud éticos, eficientes y efectivos; y (ii) recolectar, almacenar, gestionar y proteger la información de salud de los clientes, independientemente de que se tenga en operación o no un sistema de información de salud formal o plataforma de gestión de datos.
11. Esta política se aplica a todo el personal y voluntarios del Secretariado y las Asociaciones Miembros de IPPF.

## PRINCIPIOS CENTRALES

**12. Las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF:**

a. defenderán el derecho de sus clientes a la privacidad y asegurarán el acceso de sus clientes a su propia información bajo la premisa de una provisión de servicios ética

b. asegurarán un acceso limitado y ético a los registros de salud e información de sus clientes solamente por parte del personal apropiado y autorizado[72], que es responsable y sujeto a rendición de cuentas por el uso de dicha información[73]. Esto incluirá un proceso para garantizar la adecuada consideración de anonimato, confidencialidad, así como para obtener el consentimiento informado y formal de sus clientes en cuanto al uso de sus datos con propósitos de monitoreo, evaluación, investigación y documentación, cuando sea aplicable

c. asegurarán que TODA la información individual de sus clientes, así como los datos agregados sean utilizados de manera justa y dentro de la ley, con propósitos limitados y enunciados específicamente; y que estén protegidos y seguros

d. promoverán una captura de datos completa, precisa y oportuna, así como análisis significativos y diseminación de datos para apoyar el pensamiento crítico y la toma de decisiones basada en evidencia. Asegurarán la comprensión sobre la diferencia entre registros/información personal e identificable y datos agregados, disociados, anonimizados que sean suficientes para su toma de

[71] Health Information System (HIS) Toolkit, United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), enero de 2010, disponible en http://www.unhcr.org/46385bc12.html
[72] Incluidos profesionales sanitarios y el personal administrativo de las clínicas responsables de manejar los registros y de coordinar/supervisar la prestación de servicios.
[73] Cuando sea posible, se requerirá que el personal firme acuerdos de confidencialidad.

decisiones, a la vez que protegen las identidades y registros de salud personales de sus clientes

e. mantendrán estándares acordados[74] relacionados con el almacenamiento, respaldo, confidencialidad y seguridad de los registros de salud e información a todos los niveles de la Federación

f. tratarán cualquier información relacionada con la salud de sus clientes de manera responsable y ética.

## IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

13**. Las Asociaciones Miembros y el Secretariado de IPPF:**

a. trabajarán hacia la estandarización y armonización de los Sistemas de Información de Salud en toda la Federación, con el fin de capturar datos relacionados con la provisión de servicios incluida la información basada en el cliente, que respete los estándares internacionales y/o las leyes nacionales, cualquiera que sea más progresista y que sea congruente con los valores de IPPF

b. facilitarán que la política esté ampliamente disponible para todo el personal y voluntarios nuevos y existentes con el fin de asegurar su cumplimiento

c. apoyarán la implementación de la política con una adecuada asignación presupuestal

d. capacitarán y fortalecerán la capacidad del personal y voluntarios para lograr una mejor comprensión y la implementación de la política

e. apoyarán la integración e interoperabilidad de sistemas de información de salud locales, regionales y globales en la Federación, así como con sistemas de información de salud nacionales, cuando sea aplicable

f. alentarán a los voluntarios y al personal a reflexionar en el desempeño de la Federación con base en datos generados a partir de sistemas de información de salud.

14. El Secretariado, en sus respectivos roles facilitará la colaboración y compartirá mejores prácticas; asegurará el apoyo para el fortalecimiento de capacidades y promoverá la toma de decisiones basadas en datos en toda la Federación.

[74] Ver el Anexo para consultar explicación y ejemplos

## Anexo: GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **Sistemas de Información de Salud:** recolección de datos, procesamiento, elaboración de informes y uso integrado y agregado de la información necesaria para mejorar la atención a clientes, la efectividad del servicio de salud y la eficiencia a través de una mejor gestión a todos los niveles (OMS).

   Para IPPF, los Sistemas de Información de Salud son plataformas de gestión de datos que se usan para reunir, analizar y usar datos relacionados con la provisión de servicios. Incluyen información basada en clientes que es esencial para la atención centrada en el cliente.
2. **Sistemas de información para la Administración de Clínicas:** los Sistemas de información para la Administración de Clínicas (SIAC), se refieren a procesos manuales (basados en papel) o electrónicos que captan y administran datos de clientes referentes a su identidad y aspectos demográficos, médicos, financieros, anticonceptivos, detección de riesgos y farmacéuticos en entornos clínicos o de alcance comunitario. Los SIAC manejan tanto la identidad como datos personales de salud que se consideran protegidos, privados y confidenciales en la administración de clínicas (e-PM) y los sistemas de registro electrónico de salud (e-HR).
3. **Uso justo de la información:** usar la información conforme a las directrices de mejores prácticas establecidas por la organización, para el único propósito de responder a las necesidades de la organización. Nunca nadie pondrá en riesgo la confidencialidad y anonimato de los clientes. Se aplican prácticas de rutina para asegurar que los datos estén protegidos de amenazas externas (ej. piratería informática) y usos maliciosos.
4. **Profesionales sanitarios:** personas directamente involucradas en el cuidado y consejería de los clientes, lo que incluye a las y los médicos, enfermeros, trabajadores sociales certificados y psicólogos, así como supervisores médicos y coordinadores de atención a clientes en las clínicas.
5. **Estándares acordados:** relacionados con el almacenamiento, respaldo, confidencialidad y seguridad de los registros de salud) son aplicables (pero no se limitan) a todos los servicios y productos provistos a clientes, incluidos los servicios de consejería. Un uso principal de los registros de salud o expedientes clínicos es apoyar la prestación de servicios coordinados de alta calidad y el seguimiento para la obtención de mejores resultados de salud. Esto es posible donde el registro de salud es integral y está completo y actualizado.

   Por ejemplo, cuando se requiere información para reclamos de seguros o informes para el gobierno, la información debe transmitirse en forma segura y la identidad de los clientes debe estar protegida. Debe aplicarse la regla del mínimo necesario cuando se provee acceso a la información de salud.

**Los estándares que respalda IPPF incluyen los siguientes:**

1) Derecho de los clientes de recibir una copia de su registro de salud o informe de hallazgos de la visita.
2) Para efectos de investigación e informes de desempeño solamente puede tenerse acceso a datos disociados de los clientes, que no permitan su identificación. Las herramientas de análisis pueden conectarse a un almacén de datos pero no directamente a una base de datos clínica.
3) Todos los servicios y productos provistos a clientes (incluidos los servicios de consejería) así como los resultados de pruebas diagnósticas deben anotarse en el registro electrónico de salud o expediente clínico electrónico de manera completa y confidencial, ya sea de manera electrónica o en papel. (Esto evitaría que proveedores de servicios usen sistemas alternos –como libretas personales

para las bitácoras de servicio—que dejan incompletos los registros para seguimiento).

4) Las mejores prácticas deben aplicarse con respecto a la seguridad de la información, en donde las bases de datos clínicas son respaldadas, cifradas y su control de acceso es restringido.

5) Las Asociaciones deben tener una política para la retención y destrucción de información de salud de sus clientes, que sea consistente con las mejores prácticas y estándares internacionales.

**Estos estándares incluirán las mejores prácticas con respecto a los siguientes objetivos de seguridad[75]:**

a. Establecimiento de políticas estrictas de control de acceso, administración del acceso de usuarios, aplicación de la regla del mínimo necesario y monitoreo rutinario de la seguridad de los sistemas.

b. Educación, capacitación y conciencia de los procedimientos y políticas de seguridad de los sistemas de información en el personal clínico y a través de la organización.

c. Cifrado de toda la información personal y de salud protegida que sea archivada en bases de datos activas y durante su transferencia.

d. Bitácoras de auditoría revisadas periódicamente para identificar cambios no autorizados o accesos a la información de salud protegida. Cualquier incidente de seguridad es documentado en la bitácora de incidentes, junto con la acción correctiva y el resultado de ella.

e. Los registros electrónicos de salud de los clientes no deben ser sobrescritos; las correcciones representan enmiendas que se añaden al registro original.

f. Lineamientos sobre la retención, archivo, purga/destrucción de registros de salud, de manera consistente con las mejores prácticas, leyes y reglamentaciones nacionales.

g. Las herramientas de análisis de datos no se conectarán directamente a las bases de datos clínicos, revelando la identificación de los clientes y la información de salud relacionada. Donde se requieran para evaluación e investigación, los datos disociados y anonimizados de los clientes pueden escribirse en almacenes de datos para propósitos analíticos.

*Aprobada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2017*

[75] ISO 27799, ISO EN 13606 según cita en "Security and privacy in electronic health records: A systematic literature review", Journal of Biomedical Informatics, enero 8, 2013, página 543

**Política 4.12**

## 4.12 RELACIONES ENTRE LA ASOCIACIÓN MIEMBRO Y EL GOBIERNO

1. La conducción de la política de población es prerrogativa de los gobiernos. IPPF sostiene que la participación de Asociaciones Miembros de base amplia es valiosa para los gobiernos en la formulación de semejante política.
2. IPPF sostiene que la responsabilidad primordial para proveer los servicios de planificación familiar deberá corresponder a los gobiernos nacionales. Esta responsabilidad no deberá llevar a una disminución del rol que desempeñan las Asociaciones Miembros.
3. Las Asociaciones Miembros pueden complementar el rol del gobierno desarrollando enfoques innovadores para la prestación de los servicios y emprendiendo tareas en áreas en las cuales el gobierno puede ser incapaz o renuente de entrar.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

**Política 4.13**

## 4.13 RELACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES

1. En la búsqueda para lograr sus metas y objetivos, es política de IPPF formar y fortalecer relaciones con grupos y organizaciones con objetivos similares. Estas iniciativas se emprenderán a nivel internacional, regional y de la Asociación Miembro.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

**Política 4.14**

## 4.14 SERVICIOS ANTICONCEPTIVOS

1. Es política de IPPF ofrecer solamente anticonceptivos que hayan sido aprobados por su Panel Asesor Médico Internacional (IMAP) por ser seguros y efectivos; y que se ajusten a las normas de calidad nacionales y/o internacionales.
2. El IMAP mantiene bajo continua vigilancia los métodos anticonceptivos ya aprobados, así como los métodos nuevos en proceso de desarrollo, y se reserva el derecho de actualizar y modificar sus declaraciones, y/o hacer nuevas declaraciones, de acuerdo a la última información disponible.
3. IPPF considera que debe proveerse la selección de métodos más amplia posible a las y los usuarios de anticoncepción. Deberá proveerse a cada cliente el método de su elección una vez que haya recibido la consejería e información adecuada que le permita tomar esa decisión; siempre y cuando la persona no presente contraindicaciones médicas para su uso.
4. La introducción de un método nuevo deberá ser precedida por la capacitación/entrenamiento de los trabajadores de la salud, apoyo de infraestructura, y, cuando sea necesario, la provisión de servicios de seguimiento y referencia.
5. Las Asociaciones Miembros deberán explorar y promover diferentes enfoques hacia la prestación de los servicios (por ej. servicios clínicos y basados en la comunidad) así como todos los medios posibles para aprovechar al máximo el potencial de todo el personal de la salud, incluso trabajadores de salud comunitarios y trabajadores de salud tradicionales.

*Al proveer servicios anticonceptivos deberán seguirse las recomendaciones del* Panel Asesor Médico Internacional *de IPPF (IMAP). Las recomendaciones se encontrarán en sus diversas declaraciones sobre métodos anticonceptivos y en las declaraciones sobre «El rol del personal de salud en los servicios de planificación familiar», «Servicios comunitarios de planificación familiar (SCPF)», « Anticoncepción posparto y la lactancia materna», «Anticoncepción para mujeres mayores de 35 años», «Anticoncepción para clientes que son VIH positivos», «Anticonceptivos para mujeres con trastornos médicos», «Anticoncepción para Adolescentes», «Anticoncepción para adolescentes», «Eficacia anticonceptiva» y «Consejería anticonceptiva».*

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*
*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2000*

**Política 4.15**

## 4.15 SALUD REPRODUCTIVA

**Política 4.15.1**

### 4.15.1 Infertilidad

1. IPPF considera que los conceptos de salud reproductiva y derechos reproductivos incluyen la preocupación por los individuos y las parejas que no pueden tener hijos cuando los desean.
2. Por ello, las Asociaciones Miembros tienen la responsabilidad de ofrecer educación en la prevención de la infertilidad, así como promover programas encaminados a prevenir la infertilidad, que incluyen: el control de ITS, una mejor atención obstétrica y la prevención del aborto inseguro. Las Asociaciones Miembros deben prestar asistencia a los clientes infértiles para que obtengan consejería y tratamiento adecuados, ya sea en sus propias clínicas o mediante referencias a centros especializados.

   *Al trabajar en este campo deberán seguirse las recomendaciones del Panel Asesor Médico Internacional de IPPF (IMAP) contenidas en su declaración sobre "Infertilidad".*

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

**Política 4.15.2**

## 4.15.2 Diagnóstico del Embarazo

1. Las clínicas de las Asociaciones Miembros deberán ofrecer servicios de diagnóstico clínico y/o bioquímico del embarazo y consejería a cualquier mujer que lo necesite, ya sea o no una clienta registrada en la clínica.

   *Al proveer estos servicios deberán seguirse las recomendaciones del Panel Asesor Médico Internacional de IPPF (IMAP) contenidas en su declaración sobre «Diagnóstico del embarazo».*

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1990*

# 4.15.3 Vinculación del VIH con la Salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos

## Introducción

1. El VIH es el asunto de salud, social y de derechos humanos más importante de nuestro tiempo, un problema que amenaza la supervivencia de individuos, comunidades y naciones. Con la adopción de su nuevo marco estratégico IPPF ha renovado su compromiso de hacer que el VIH sea parte fundamental de una respuesta integral a los retos de salud y derechos sexuales y reproductivos de hoy en día. Como firmante clave del *Código de Buenas Prácticas para las ONG que intervienen en la respuesta al VIH,* la respuesta de IPPF coincide con la trascendencia de estos principios rectores.

2. De manera abrumadora, la principal ruta de transmisión del VIH es la sexual. Como tal, los vínculos con los aspectos más amplios de la salud y los derechos sexuales y reproductivos, así como el valor inherente de vincular las respuestas al VIH con una respuesta integral de salud sexual y reproductiva (SSR) no puede menospreciarse. IPPF se ha comprometido a integrar servicios integrales de VIH en los servicios existentes de salud sexual y reproductiva. Vincular el VIH con nuestras políticas, programas y servicios en materia de VIH, nos permite hacer frente a algunos de los principales retos de la epidemia, a la vez que hacemos frente a las deficiencias en salud sexual y reproductiva.

3. La rápida propagación del VIH vulnera los derechos humanos de hombres, mujeres, adolescentes y niños y les afecta de varias maneras, especialmente a quienes están en mayor riesgo o son más vulnerables. El riesgo en este caso se define como la probabilidad o posibilidad de que una persona pueda resultar infectada por el VIH. Ciertos comportamientos crean, aumentan y perpetúan ese riesgo. Ejemplos de esto incluyen las relaciones sexuales sin protección con una pareja cuya condición de VIH es desconocida, múltiples relaciones de parejas sexuales sin protección y el uso de drogas inyectables con agujas y jeringas contaminadas. La vulnerabilidad es resultado de una variedad de factores que están fuera del control de la persona y que reducen la capacidad de individuos y comunidades para evitar el riesgo del VIH. Una combinación de estos factores individuales y estructurales pueden incluir: 1) falta de conocimientos y habilidades requeridas para protegerse a sí mismos y a otras personas; 2) factores que corresponden a la calidad y cobertura de salud y otros servicios (ej. inaccesibilidad del servicio debido a la distancia, costo u otros factores); y 3) factores sociales como las violaciones a los derechos humanos, o las normas sociales y culturales.

4. En muchas regiones, algunas poblaciones claves (como los hombres que tienen relaciones sexuales con hombres (HSH), las personas que se dedican al trabajo sexual y las personas que usan drogas) están entre las más vulnerables al VIH.

IPPF trabaja desde un enfoque basado en evidencia y en derechos para satisfacer las necesidades de salud sexual y reproductiva de todas las personas, incluidas las poblaciones claves. IPPF tiene la convicción de que todas las personas deben tener derecho a una vida plena y satisfactoria, en la que cada quien es capaz de desarrollar su máximo potencial humano.

5. El éxito de los programas de prevención, tratamiento, atención y apoyo ('continuo de la prevención a la atención') depende, en gran parte, de la creación de un ambiente propicio en donde las personas vivan libres de estigma y discriminación; y que tengan la capacidad, habilidades y oportunidades para tomar decisiones significativas que afectan su vida sexual y reproductiva y su bienestar. Un ambiente propicio facilita el cambio de comportamiento para reducir la transmisión del VIH y promueve la calidad de vida de las personas que viven con el VIH y sus familias. IPPF exhorta a todas las Asociaciones Miembros a revisar la situación en sus países con respecto al VIH y a formular una estrategia que haga énfasis en los diferentes puntos de entrada para vincular su respuesta al VIH y a la SSR a lo largo de ese continuo de la prevención a la atención. Los principales servicios relacionados con el VIH a lo largo de este continuo incluyen:

   a. Materiales de información, educación y comunicación (IEC) / Comunicación para el cambio de comportamiento (CCC)
   b. Distribución de condones
   c. Manejo de ITS
   d. Servicios de consejería y prueba voluntaria (CPV)
   e. Apoyo psicosocial y consejería
   f. Prevención de la transmisión materno infantil (PTMI)
   g. Tratamiento de infecciones oportunistas
   h. Tratamiento antirretroviral (TAR)
   i. Cuidados paliativos

6. IPPF en su rol de empleadora mantendrá vigentes los valores de inclusión y diversidad que promueve a través de una política de VIH para el centro de trabajo. Las políticas de VIH para centros de trabajo son de importancia fundamental en el apoyo al personal que vive con el VIH y SIDA. Facilitan un ambiente compasivo y solidario para el personal que vive o está afectado por el VIH. Los programas para apoyar al personal deben tender a eliminar el estigma y la discriminación en el centro de trabajo sobre la base de la condición de VIH real o percibida, o de la vulnerabilidad a la infección por VIH. Estos programas deben garantizar que todo el personal reciba la información básica sobre VIH y SIDA, lo que incluye: prevención; manejo de la infección con VIH; precauciones universales; aspectos legales y éticos; género y sexualidad; estigma y discriminación; y tratamiento, atención y apoyo. La política debe adherirse a las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Como un requerimiento de acreditación, todas las Asociaciones Miembros deben desarrollar e implementar su propia política y programa de VIH para el centro de trabajo.

## Incidencia política (*advocacy*)

7. Como organización en constante proceso de aprendizaje, IPPF está comprometida a que su respuesta al VIH esté fundamentada en la mejor evidencia disponible y no en ideología. IPPF apoya los programas de prevención sustentados en evidencia, de base amplia e integrales. Estos programas deben basarse en el concepto de 'conoce tu epidemia' y responder a las necesidades particulares de la gente joven.

8. El trabajo de Incidencia política se llevará a cabo a todos los niveles de la Federación para incidir en cambios legislativos y de política en contra de leyes que estén basadas en ideología y no en evidencia. Las leyes y políticas deben respetar, proteger y hacer cumplir los derechos de todas las personas, especialmente de las mujeres jóvenes y niñas y de las poblaciones claves. Se realizará trabajo de Incidencia política en coordinación con organizaciones aliadas locales, nacionales e internacionales, con el objeto de cambiar costumbres, leyes y políticas discriminatorias y dañinas. En todos los ámbitos de su labor, IPPF promoverá y promulgará su Carta de Derechos Sexuales y Reproductivos y su Declaración de Derechos Sexuales.

9. El estigma y la discriminación resultantes constituyen el mayor obstáculo para lograr las metas de tratamiento y prevención del VIH. El estigma y la discriminación, o incluso el temor a enfrentarlos puede impedir que las personas reconozcan abiertamente su condición de VIH, e inhibir su acceso a los servicios. IPPF apoya los pasos para superar el estigma y mitigar la discriminación. Esto incluye el apoyo a leyes que prohíban la discriminación basada en la condición de VIH. De manera especial, IPPF está en contra de la aplicación de leyes penales que establecen acciones judiciales contra la transmisión del VIH o la exposición de otra persona al virus. Los programas de educación y concientización que hacen que las comunidades apoyen los derechos de las personas que viven con el VIH (PVVIH) son importantes, como también lo son las políticas para los centros de trabajo que promueven la protección de las PVVIH en su entorno laboral. Reducir el estigma y la discriminación significa enfrentar y hablar abiertamente sobre temas y comportamientos que muy frecuentemente son silenciados o considerados como tabú, como las relaciones sexuales, la sexualidad, el uso de drogas, el trabajo sexual, la desigualdad entre los géneros, la pobreza, el origen étnico o racial. IPPF, en su trabajo a nivel local, nacional, regional e internacional, abordará los aspectos temáticos claves de los derechos humanos y abogará por poner fin al estigma y discriminación relacionados con el VIH.

**Alianzas**

10. IPPF y sus Asociaciones Miembros deben hacer todo esfuerzo posible para comunicarse y colaborar con organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y de las Naciones Unidas, así como con otros grupos como el sector privado, grupos profesionales y organizaciones de base comunitaria; todo esto, con la finalidad de facilitar una respuesta coordinada al VIH.

11. IPPF exhorta a las Asociaciones Miembros a construir coaliciones efectivas con los grupos locales y nacionales que trabajan con los diferentes aspectos de la

prevención, tratamiento y atención del VIH; reducción del estigma, tuberculosis y reducción de daños para maximizar el impacto social y público de su trabajo.

12. Todos los niveles de la Federación deben realizar esfuerzos más intensos para colaborar y trabajar de manera más estrecha con las redes locales, nacionales, regionales e internacionales de personas que viven con el VIH.

**Trabajo desde un enfoque basado en derechos para:**

**a) Género**

13. IPPF tiene el propósito de asegurar la libertad, el bienestar y la dignidad de todas las personas en todas partes, dentro de un marco de estándares, principios, deberes y obligaciones. Adicionalmente, nuestros clientes y grupos de interés no son solamente los receptores de servicios que respetan sus derechos individuales, sino también tienen derecho a influir y dar forma a la manera en que nosotros, como Federación, respondemos a la epidemia del VIH.

14. Las Asociaciones Miembros deben desarrollar programas transformativos de género que tomen en cuenta los factores que aumentan la vulnerabilidad de las mujeres al VIH y otras ITS, especialmente de las mujeres jóvenes y niñas. Los programas de salud reproductiva deben también involucrar especialmente a los hombres a través de la comunidad y de actividades en los centros de trabajo, ya que esto es de importancia crítica para la prevención del VIH e ITS. Los programas dirigidos a reducir los comportamientos de riesgo en los hombres también beneficiarán a sus parejas femeninas. Los cinco principios claves de la programación transformativa de género son:
    a. construir normas y estructuras sociales equitativas;
    b. impulsar el comportamiento equitativo de género individual;
    c. transformar los roles de género;
    d. crear más relaciones equitativas de género; y
    e. promover el cambio en políticas y leyes para apoyar los sistemas sociales equitativos.

15. IPPF apoya una definición amplia del género y busca activamente hacer frente a la discriminación de género, con la finalidad de garantizar un acceso igualitario a los servicios de VIH para todas las personas, incluidas las mujeres y niñas, hombres y niños, y personas lesbianas, gay, bisexuales y transgénero.

**b) Personas que viven con el VIH**

16. La promoción y abordaje de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las PVVIH es parte de la respuesta central de IPPF. Estas acciones deben estar basadas en el derecho de las PVVIH a tener una vida sexual plena y satisfactoria, en donde se respeten las opciones y deseos de fecundidad de las personas VIH-positivas. En particular, IPPF apoyará todos los esfuerzos para abordar el estigma y la discriminación que enfrentan las PVVIH.

17. IPPF tiene la convicción de que todas las organizaciones necesitan de la activa participación de las PVVIH tanto para empoderar a las personas como para asegurar que la respuesta al VIH sea relevante, efectiva y esté basada en las realidades de la pandemia. En línea con el Principio de Mayor Participación de las Personas que Viven con VIH y SIDA (Principio GIPA, por sus siglas en inglés), las PVVIH deben desempeñar roles en toda la Federación y no solamente como educadores pares. IPPF alienta activamente a las personas que viven con el VIH a trabajar y servir como voluntarias en todos los niveles de las Asociaciones Miembros y el Secretariado.

### c) Gente joven

18. Las Asociaciones Miembros deben reconocer que las personas adolescentes enfrentan dificultades especiales para tener acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva. Por lo mismo, las AM deben desarrollar servicios amigables para jóvenes y hacer que dichos servicios sean más accesibles y aceptables.

19. IPPF tiene la convicción de que la gente joven tiene derecho a una Educación Integral en Sexualidad (EIS). La EIS busca equipar a la gente joven con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que necesitan para determinar y gozar de su sexualidad – física y emocionalmente, individualmente y en sus relaciones. La EIS debe cubrir una amplia gama de temas relacionados con los aspectos tanto físicos como biológicos de la sexualidad, así como con los aspectos emocionales y sociales. Este enfoque reconoce y acepta a *todas* las personas como seres sexuales y se ocupa de mucho más que solamente la prevención de las enfermedades o del embarazo. Hay muchas oportunidades para impartir educación en sexualidad fuera del salón de clase formal y de los entornos tradicionales de los servicios de salud. Estas oportunidades incluyen la impartición de educación en sexualidad en salas de espera y clubes juveniles, a través del personal de los salones de belleza y los taxistas, a través del teatro comunitario y los eventos de medios, así como mediante la incorporación de la EIS en los rituales tradicionales. Las Asociaciones Miembros deben establecer mecanismos para aumentar el acceso a la EIS.

### d) Poblaciones claves

20. Las poblaciones claves tienen con frecuencia un acceso limitado a la información y servicios de salud sexual y reproductiva. Las Asociaciones Miembros deben hacer que los servicios de salud sexual y reproductiva estén disponibles y sean accesibles para estas poblaciones. Los servicios específicos incluyen (pero no están limitados a):

a. Hombres que tienen relaciones sexuales con hombres: Provisión de condones y lubricantes apropiados; manejo de ITS.
b. Trabajadoras sexuales: Aceptar a las trabajadoras sexuales por su elección de tipo de empleo y proporcionarles condones y capacitación para reducir la probabilidad de violencia basada en género.
c. Personas que usan drogas: Disponibilidad de medidas para la reducción de daños (Ej. agujas limpias, tratamiento de sustitución de opiáceos); provisión de condones; y acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.

21. El estigma en torno al VIH frecuentemente se superpone con el estigma que enfrentan ciertas poblaciones claves, lo que hace cada vez más difícil proteger la salud y los derechos sexuales y reproductivos de aquellas personas que están al frente de la epidemia. El doble estigma, que en particular enfrentan las personas que viven con el VIH y que son trabajadoras sexuales, hombres que tienen relaciones sexuales con hombres y personas que usan drogas, se ve agravado por la ausencia de políticas que protejan sus derechos, lo que convierte en un todavía mayor reto su acceso a los servicios. Las Asociaciones Miembros deben ser sensibles al riesgo de que las poblaciones que ya son vulnerables estén sujetas a un todavía mayor estigma, por lo que deben educar y sensibilizar a su propio personal y voluntarios para que eviten actitudes cargadas de estigma ante estas poblaciones.

**Trabajo a lo largo del continuo de la prevención a la atención**

22. Un enfoque integral a la salud y los derechos sexuales y reproductivos requiere vincular la prevención, tratamiento y atención del VIH en un continuo sin obstáculos.

23. La integración de diferentes tipos de servicios (incluidas las referencias) maximiza los resultados colectivos y se basa en la necesidad de ofrecer servicios integrales.

24. La prevención del VIH tiene que ser uno de los elementos claves de cualquier respuesta a la epidemia. La prevención es una parte integral del mejoramiento de las metas de tratamiento y, por lo tanto, debe formar parte de un continuo de atención incluido el tratamiento y el apoyo. Adicionalmente, la información y mensajes de prevención tienen que vincularse con los servicios apropiados.

25. Una respuesta integral de salud sexual y reproductiva al VIH requiere de la integración natural de los servicios de tratamiento, atención y apoyo. El tratamiento del VIH es un paso importante para posibilitar que los individuos, sus familias y comunidades tengan vidas saludables normales. El tratamiento del VIH reduce la capacidad de la persona de transmitir el VIH y, por lo tanto, es una importante estrategia de prevención.

26. *Materiales de IEC/CCC:* Las asociaciones miembros deben proporcionar información y materiales educativos en una variedad de formas y entornos para promover un comportamiento sexual más seguro y proporcionar a todos sus clientes los medios para tomar decisiones responsables sobre su salud y opciones sexuales y reproductivas. Estas actividades deben motivar a que las personas adopten nuevas actitudes y comportamientos menos riesgosos, pero deben realizarse de una manera sensible, libre de estigma y amigable desde el punto de vista de los derechos humanos.

27. *Distribución de condones:* Las Asociaciones Miembros deben promover vigorosamente el uso del condón para la prevención del VIH y otras ITS, señalando también su valor para la doble protección, i.e. la protección contra embarazos no planeados al mismo tiempo que protegen contra las ITS. En la medida de lo posible, debe realizarse el mayor esfuerzo para hacer que los condones masculinos y femeninos estén disponibles sin costo para todas las personas, sin importar su condición social o antecedentes, en todos los centros de servicios de salud, así como en los centros de trabajo y centros educativos apropiados. Su disponibilidad debe estar vinculada a programas informativos y demostrativos para asegurar su uso correcto y consistente.

28. *Manejo de ITS:* Las Asociaciones miembros deben integrar el manejo de otras ITS en sus servicios de salud sexual y reproductiva.

29. *Servicios de CPV:* Conocer la condición de VIH es de importancia crucial ya que representa la puerta de entrada a servicios e información que pueden conducir a la prevención, atención, tratamiento y apoyo relacionados con el VIH. IPPF apoya las pruebas de VIH que están basadas en los principios de las '3 C':

    a. Consentimiento – las personas deben hacerse la prueba solamente con su consentimiento informado, voluntario y específico.
    b. Consejería – la consejería debe ser proporcionada antes y después de la prueba.
    c. Confidencialidad – las pruebas de VIH deben ocurrir solamente cuando la confidencialidad de los resultados pueda garantizarse.

    En los casos en que las Asociaciones Miembros proporcionen la CPV, este servicio debe estar vinculado a los servicios integrados de VIH o a un sólido sistema de referencia.

30. *Apoyo psicosocial y consejería:* Después de recibir los servicios de CPV, las y los clientes no deben ser forzados a revelar su condición de VIH. Si la persona elige revelar su condición, debe haber apoyo psicosocial y consejería disponibles para apoyar esta decisión. Si la consejería no está disponible, debe haber un sistema de referencias en funcionamiento, que facilite que las y los clientes puedan recibir estos servicios.

31. *PTMI:* Las Asociaciones Miembros deben asesorar a las mujeres embarazadas que no conocen su condición de VIH acerca de la importancia de hacerse la prueba. Las Asociaciones Miembros deben garantizar que la CPV, la consejería post prueba, el apoyo psicosocial y el acceso al tratamiento estén disponibles, ya sea a través de sus propios servicios o a través de referencias facilitadas hacia otras instituciones. Los servicios de prevención de la transmisión materno infantil (PTMI) deben cubrir las siguientes cuatro vertientes:

    i. Prevención primaria del VIH en mujeres en edad reproductiva
    ii. Prevención de los embarazos no planeados en mujeres que viven con el VIH

iii. Prevención de la transmisión del VIH de una mujer que vive con el VIH a su infante
iv. Provisión de tratamiento, atención y apoyo apropiados a mujeres y niños que viven con el VIH y a sus familias

32. *Tratamiento de infecciones oportunistas:* IPPF debe trabajar en estrecha alianza con organizaciones internacionales, gobiernos e instituciones no gubernamentales nacionales para hacer campañas y negociar a favor de una mayor disponibilidad de los medicamentos necesarios para tratar las infecciones oportunistas relacionadas con el VIH. A nivel de la prestación de servicios, las AM necesitan aprovisionarse de estos medicamentos y proporcionar tratamiento para infecciones oportunistas y otras coinfecciones comunes del VIH como la malaria, la tuberculosis y la hepatitis C. La mayoría de estas infecciones puede tratarse en los centros de salud y todos los puntos de prestación de servicios deben estar equipados para diagnosticar y tratar estas infecciones, o tener una bien establecida red de referencias para un rápido acceso y utilización de este servicio. Las Asociaciones Miembros deben monitorear periódicamente la calidad del sistema de referencias y asegurarse de que las personas VIH-positivas reciban la atención y tratamiento que necesitan, de una manera oportuna y apropiada.

33. *Tratamiento antirretroviral:* Los acuerdos internacionales reconocen la necesidad de asegurar el acceso universal a los servicios de tratamiento del VIH. Asegurar que estos servicios estén disponibles requerirá una respuesta integral de muchas partes interesadas. A nivel de la prestación de servicios, las AM deben asegurar que el tratamiento esté disponible de manera continua y sostenible; y vinculado a los servicios integrales de prevención, incluido el abordaje a las necesidades específicas de prevención de las PVVIH. Las Asociaciones miembros deben, en la medida de lo posible, promover y poner a disponibilidad una variedad de servicios de tratamiento y atención del VIH en forma gratuita, de tal forma que sean accesibles a todas las personas sin importar su nivel de ingreso, género o identidad. En los casos en que no sea posible la provisión directa del tratamiento antirretroviral, deben establecerse mecanismos apropiados de referencia y seguimiento para posibilitar la prestación integral de tratamiento, atención y apoyo.

34. *Atención paliativa:* La atención paliativa debe ser completa y mejorar la calidad de vida de las y los clientes, sus familias y sus redes de apoyo. Los servicios integrales de atención paliativa incluyen la provisión de manejo asintomático de infecciones, atención para aliviar el dolor y el sufrimiento, atención y apoyo psicosocial, apoyo espiritual, planificación y provisión de atención al final de la vida. Esta atención puede proporcionarse ya sea en el punto de prestación de servicios o a través de visitas rutinarias de atención domiciliaria. En los casos en que no sea posible la provisión directa de estos servicios, deben establecerse mecanismos apropiados de referencia y seguimiento para posibilitar la prestación integral de atención.

## El VIH en el centro de trabajo

35. La implementación de un programa de VIH a la medida en el centro de trabajo debe incluir los siguientes cinco elementos:
    i. desarrollo de una política para el centro de trabajo;
    ii. capacitación y fortalecimiento de capacidades para todo el personal y voluntarios;
    iii. educación para empleados y familia;
    iv. servicios comunitarios; y
    v. principios de recursos humanos que apoyen a las personas que viven con el VIH.

36. Las prácticas de IPPF relacionadas con las oportunidades de empleo, capacitación o de promoción de un empleado no deben estar condicionadas por la condición de VIH de una persona.

37. Las Asociaciones miembros deben poner en marcha medidas universales de precaución y también ofrecer profilaxis post exposición a todos sus proveedores de servicios de salud después del pinchazo de una aguja u otra lesión penetrativa en el centro de trabajo.

38. La revelación de la condición de VIH en el centro de trabajo debe ser un asunto de elección individual y en todo momento debe ser voluntaria.

39. IPPF tiene una estructura que abarca toda la Federación para apoyar a las y los voluntarios y miembros del personal que viven con el VIH. IPPF+ impulsa una cultura de respeto dentro de IPPF que acoge, apoya e involucra significativamente en los centros de trabajo al personal y voluntarios que viven con el VIH. IPPF+ tiene los siguientes objetivos:

    i. Contribuir al fortalecimiento y desarrollo de políticas y programas integrales de VIH para centros de trabajo en toda la Federación.

    ii. Presentar una voz unificada y organizada de las personas que viven con el VIH dentro de IPPF para hacer frente al estigma y promover su activa participación en la toma de decisiones.

    iii. Promover y abogar por un ambiente en los centros de trabajo libre de estigma dentro de IPPF y asegurar la colaboración con iniciativas similares a nivel local, regional e internacional.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1994*

*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en mayo de 2010*

**Política 4.15.4**

## 4.15.4 Mutilación Genital Femenina

1. IPPF se opone a la práctica de la mutilación genital femenina y se une a los jefes de Estado, otros líderes, gobiernos y organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales en abogar por la erradicación de esta práctica. Las Asociaciones Miembros deberán unir sus esfuerzos con los de otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que ya están trabajando en este campo. También deberán trabajar con redes de organizaciones de mujeres locales. Las Asociaciones Miembros, en colaboración con otras organizaciones, tienen un importante rol que desempeñar en la promoción, la información, la educación y la investigación.

   *Para mayor información y orientación sírvase referirse a la Declaración del Grupo Internacional para Asesoramiento Médico de IPPF (IMAP) sobre «Mutilación genital femenina».*

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1995*

**Política 4.16**

## 4.16 ABORTO

### Introducción

1. IPPF reconoce la enorme carga para la salud pública impuesta por el aborto inseguro y está comprometida a la reducción de esta causa totalmente prevenible de morbilidad y mortalidad maternas.

2. Más allá de las preocupaciones de salud pública que claman por la disponibilidad de servicios de aborto seguro, IPPF tiene la convicción de que las mujeres y parejas tienen derecho a decidir el número y espaciamiento de sus hijos, incluido el derecho al acceso a servicios anticonceptivos y, cuando ocurre un embarazo no deseado, de servicios de aborto. IPPF considera que todas las decisiones relacionadas con el embarazo deben ser voluntarias y no tomadas bajo coerción: ninguna mujer debe ser forzada a llevar a término un embarazo o a someterse a un aborto.

3. A la vez que IPPF actúa para prevenir el embarazo no deseado a través de servicios anticonceptivos modernos, la promoción de la educación integral en sexualidad y el trabajo para eliminar la violencia sexual y la coerción, la Federación entiende que siempre habrá necesidad de servicios de aborto seguro.

4. IPPF reconoce que el singular rol que tiene que desempeñar en la provisión de servicios de aborto seguro e incidencia política relacionada con el aborto dados:

   - El amplio alcance geográfico de la Federación;
   - La influencia de la Federación como portavoz global en materia de Incidencia política;
   - El compromiso de la Federación con los derechos humanos, incluidos los derechos sexuales y reproductivos (tal y como se expresan en la Carta de Derechos Sexuales y Reproductivos de IPPF [1995] y el documento Derechos Sexuales: una Declaración de IPPF [2008]); y, de manera particular, el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud;
   - El compromiso de la Federación con el servicio a las comunidades que viven en condiciones de pobreza, marginación, exclusión social, atención insuficiente y estigma; y que no tienen capacidad de tener acceso a la atención sanitaria en otras partes;
   - El compromiso de la Federación para servir a la juventud a través de servicios amigables para jóvenes;
   - La capacidad de la Federación de prestar servicios de aborto integrados dentro de un paquete de servicios integrales de salud sexual y reproductiva enmarcado dentro de un enfoque basado en derechos; y
   - El respeto y confianza de los que gozan las Asociaciones Miembros por parte de sus comunidades.

5. Por estas razones, la Federación reconoce la necesidad de articular con claridad su posición y fortalecer su trabajo en materia de aborto como un aspecto crítico de su función.

### Incidencia política (advocacy)

6. IPPF comprende que las restricciones legales para los servicios de aborto no disminuyen las tasas de aborto; por el contrario, solamente aumentan la proporción de los abortos realizados bajo condiciones inseguras. Adicionalmente, las restricciones legales a nivel nacional impuestas sobre los servicios de aborto con frecuencia están en conflicto con los instrumentos y acuerdos internacionales y regionales de derechos humanos, incluidos el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo; la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer y el Plan de Acción de Maputo. Por lo tanto, IPPF se compromete a:

   i. Promover y defender las leyes y políticas relacionadas con el aborto, mismas que están en línea con acuerdos internacionales de derechos humanos reconocidos y la más reciente y acreditada evidencia científica con el fin de reducir las barreras a los servicios de aborto seguro.
   ii. Trabajar en colaboración con otras instituciones para obtener evidencia y elevar el nivel de conciencia acerca de los efectos de las leyes de aborto restrictivas en las mujeres, adolescentes y sus familias.
   iii. Promover y defender la expansión de las indicaciones legales para el aborto seguro dentro de las leyes nacionales, sobre la base de principios de derechos humanos y salud pública.

**Prestación de servicios**

7. IPPF reconoce que, en los lugares en donde las AM tengan instalaciones clínicas que ofrezcan servicios de salud sexual y reproductiva, tienen el deber de asegurar que las mujeres puedan tener acceso a atención relacionada con el aborto, sin importar su edad, ubicación geográfica, creencias religiosas, o su condición socioeconómica, estado civil o condición de VIH.

8. La atención postaborto[76], que incluye el tratamiento del aborto incompleto, la consejería y provisión de anticoncepción postaborto, es un servicio que debe ser ofrecido en toda AM que preste servicios de salud sexual y reproductiva, sin importar las restricciones legales al aborto a nivel nacional, ya que tales restricciones no afectan la provisión de atención postaborto.

9. En donde las AM no tengan instalaciones clínicas, deben proporcionar servicios de consejería pre aborto y referencias, con consejería y/o servicios de seguimiento y anticoncepción postaborto.

10. Adicionalmente, en casi todos los países, el aborto seguro está permitido legalmente por al menos una indicación o causal. Por lo tanto, IPPF se compromete a:

[76] El modelo de atención postaborto incluye cinco elementos que son de importancia crítica para la calidad de atención. Estos elementos son: tratamiento del aborto incompleto y de las complicaciones relacionadas con el aborto; consejería para identificar y responder a las necesidades de salud emocional y física de las mujeres; provisión de servicios de anticoncepción postaborto; provisión de o vínculos con servicios reproductivos y de otro tipo; y la creación de alianzas con la comunidad y con proveedores de servicios para asegurar que dichos servicios respondan a las necesidades de la comunidad.

i. Proveer anticoncepción moderna para prevenir los embarazos no deseados, ofrecer acceso a servicios de aborto compasivos, seguros y no sentenciosos, así como a asegurar el acceso a una oportuna atención postaborto.
ii. Analizar el estatus legal del aborto dentro de los países en los que trabaja y promover la interpretación más liberal de las leyes de aborto (ej. en línea con la definición de salud de la OMS[77]), con la finalidad de maximizar el acceso a los servicios de aborto seguro dentro de las leyes de aborto existentes.
iii. Asegurar que ninguna AM se rehúse a apoyar a cualquier mujer que busque un aborto seguro.
iv. Asegurar que las mujeres que sirve puedan beneficiarse del avance científico mediante la promoción de los más recientes avances tecnológicos y propiciando el acceso a los métodos de aborto más seguros y más apropiados.

**Combate al estigma**

11. IPPF comprende que el estigma en torno al aborto mantiene oculto este asunto y plantea una barrera significativa para que las mujeres y niñas puedan ejercer sus derechos al aborto seguro y a la atención postaborto. IPPF, por lo tanto, se compromete a:

i. Elevar el perfil del debate sobre el aborto, sacando el tema de la oscuridad con el propósito de normalizar la discusión en torno a este sensible tema, tanto dentro como fuera de la Federación. Esto debe hacerse dentro de un contexto integral de derechos sexuales y reproductivos, reconociendo que cuando las mujeres carecen de capacidad para tomar decisiones por sí mismas y por sus familias, se pone en riesgo su acceso a la información y a servicios anticonceptivos sin interrupción, a servicios de aborto seguro y a la atención postaborto.
ii. Trabajar activamente para combatir el estigma que existe en torno al aborto y que proviene de todas las fuentes: la comunidad, los proveedores de servicios, el personal y voluntarios dentro de la Federación, funcionarios públicos, líderes religiosos, medios de comunicación y encargados de formular las políticas.

[77] 'estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades' tomado del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, tal y como fue aprobada por la Conferencia Internacional de Salud, Nueva York, 19-22 de junio, 1946; firmada el 22 de julio de 1946 por representantes de 61 Estados (Registros Oficiales de la Organización Mundial de la Salud, no. 2, p. 100; y puesta en vigor el 7 de abril de 1948.

## IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

En línea con esa política, el Secretariado de IPPF y las AM deben aprovechar toda oportunidad de elevar el nivel de conciencia ente las y los voluntarios y el personal; y desarrollar sus propias estrategias en el entendido de que el trabajo en materia de aborto es una parte fundamental de la misión de la Federación.

12. Las acciones específicas que las AM deben emprender para implementar esta política incluyen:
    i. Analizar el estatus legal del aborto en su país, identificando las restricciones legales, de políticas y de otro tipo al derecho de las mujeres para obtener servicios de aborto seguro y realizar campañas estratégicas en busca de la eliminación de tales restricciones; así como para la protección de leyes liberales existentes, mediante el uso de argumentos de salud pública y derechos humanos basados en evidencia.
    ii. Proveer atención postaborto, lo que incluye el tratamiento del aborto incompleto, consejería y anticoncepción postaborto; y, como mínimo, servicios esenciales relacionados con el aborto en todas las instalaciones clínicas.
    iii. Trabajar con el fin de maximizar la disponibilidad y el acceso a los servicios de aborto seguro, en el marco de las leyes existentes en todas las instalaciones clínicas de la AM.
    iv. Aumentar las opciones de anticoncepción postaborto para las mujeres, incluida la provisión de una amplia gama de métodos modernos en los puntos de prestación de servicios de aborto.
    v. Proveer servicios responsables de referencia y seguimiento, a través de redes de referencia establecidas para servicios que no puedan ser provistos por un punto de prestación de servicios individual.
    vi. Asegurarse de que las y los nuevos miembros del personal y voluntariado estén conscientes de la política y estrategias de IPPF relacionadas con el aborto y comprometidos con su implementación, incluida la provisión de capacitación para la aclaración de valores sobre el tema de aborto para todo el personal y voluntarios. La misión y valores de la Federación deben quedar aclarados durante los procesos de reclutamiento, para garantizar que el nuevo personal y voluntarios compartan este compromiso común.
    vii. Educar a la comunidad acerca de las consecuencias del aborto inseguro, la importancia de aumentar la disponibilidad de los servicios de aborto seguro y también de buscar servicios de proveedores de aborto seguro, incluida la promoción de los servicios que proporciona la propia AM.
    viii. Trabajar para asegurar que una cantidad adecuada de proveedores de servicios (incluidos los proveedores médicos y no médicos cuando sea posible) estén capacitados y sean capaces de proporcionar atención integral al aborto, a través de esfuerzos de Incidencia política con gobiernos, universidades u organizaciones profesionales, así como de la capacitación de proveedores de servicios dentro y fuera de la AM.

13. La Oficina de Londres y las Oficinas Regionales deben:
    i. Apoyar el desarrollo de programas y servicios de aborto en línea con la Política de Aborto de IPPF y las estrategias de aborto; y proporcionar asistencia técnica directa o facilitar la asistencia técnica de alta calidad para las AM. La Oficina Central y las Oficinas Regionales también se esforzarán en recaudar fondos para la implementación y ampliación del trabajo de IPPF en materia de aborto.

ii. Asegurar que todos los estándares, pautas y materiales de IEC relevantes de IPPF reflejen la política de aborto descrita.
iii. Asegurarse de que las y los miembros del personal y voluntariado existentes y nuevos estén conscientes de la política y estrategias de IPPF relacionadas con el aborto y estén comprometidos con su implementación, incluida la provisión de capacitación para la aclaración de valores sobre el tema de aborto para todo el personal y voluntarios.
iv. Desarrollar estrategias para fortalecer e integrar el trabajo de aborto como parte de la actividad central de la Federación, incluido el fortalecimiento de la evaluación de los programas de aborto a través del proceso de Acreditación.
v. Fortalecer la capacidad de las AM para obtener y usar la evidencia existente con el fin de abogar a favor de un mayor acceso al aborto seguro.
vi. Establecer y/o desarrollar los vínculos existentes con organizaciones que trabajan en el tema y facilitar vínculos según sea necesario entre otras organizaciones y las AM, con el fin de impulsar y fortalecer su trabajo en materia de aborto.
vii. Trabajar a los niveles regional y global con el objeto de elevar el nivel de consciencia, combatir el estigma en torno al aborto y aumentar la aceptación para el acceso al aborto seguro como un derecho humano.
viii. Apoyar el aprendizaje y compartir buenas prácticas y estrategias para el trabajo en servicios de aborto y de Incidencia política entre las regiones y dentro de ellas.

*Adoptada por el Consejo Central en noviembre de 1995*
*Última enmienda por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2010*

**Política 4.17**

## 4.17 LA SALUD Y LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS Y LA CRISIS CLIMÁTICA

### Introducción

1. IPPF afirma que la crisis climática[1] es uno de los retos más grandes de nuestra época y que sus efectos socavan los logros del desarrollo sostenible[2] y el ejercicio de los derechos humanos[3];

2. IPPF reconoce que bajo la crisis climática subyacen graves injusticias y que quienes han contribuido menos a esta crisis son los más perjudicados por sus consecuencias y, además, los que menos recursos tienen para adaptarse;[4]

3. IPPF señala que ciertos países y regiones se ven más afectados que otros por la crisis climática y que las desigualdades en la situación socioeconómica y la marginación que resultan de la discriminación por motivos de género, clase, raza, etnia, edad, discapacidad y otras características incrementan la vulnerabilidad al cambio climático;[5]

4. IPPF subraya que debido a la discriminación sistémica y profundamente arraigada, las mujeres y niñas corren más riesgo de sufrir las consecuencias negativas de la crisis climática y que allí donde las mujeres y niñas están expuestas a formas de discriminación múltiples e interrelacionadas, por ejemplo a causa de su etnia, por tener una discapacidad o por ser inmigrantes, su vulnerabilidad es aún mayor;[6]

5. IPPF reconoce que se prevé que en lo que resta de este siglo aumenten los efectos del cambio climático, como el incremento de las temperaturas y de los niveles del mar, así como la mayor frecuencia a intensidad de fenómenos meteorológicos extremos[7] y que esto multiplicará la probabilidad de que se produzcan crisis humanitarias y desplazamientos.

---

[1] En esta política se emplean los términos «crisis climática» y «cambio climático» indistintamente. IPPF prefiere utilizar el término «crisis climática» para reflejar la gravedad del problema. «Cambio climático» se emplea cuando se hace referencia a bibliografía y materiales específicos sobre el tema que utilizan ese término, así como para tratar conceptos como «mitigación del cambio climático» y «adaptación al cambio climático». Véase: Zeldin-O'Neill, S (2019), 'It's a crisis, not a change': the six Guardian language changes on climate matters, The Guardian. Disponible en: https://www.theguardian.com/environment/2019/oct/16/guardian-language-changes-climate-environment.

[2] Véase: Asamblea General de las Naciones Unidas (2015), Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. A/RES/70/1. Disponible en: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

[3] Véase: Procedimientos Especiales de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2019), Safe Climate - A Report of the Special Rapporteur on Human Rights and the Environment. A/74/161. Disponible en: https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/30158/Safe_Climate_Report.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[4] Véase: Oxfam (2020), Confronting carbon inequality – Putting climate justice at the heart of the COVID-19 recovery. Disponible en: https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621052/mb-confronting-carbon-inequality-210920-en.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[5] Véase: IPCC, 2014: Climate Change 2014: Synthesis Report. Contribución de los grupos de trabajo I, II y III al quinto informe de evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático [equipo redactor principal, R.K. Pachauri y L.A. Meyer (editores)]. IPCC, Ginebra, Suiza, 151 pp. Disponible en: https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR_AR5_FINAL_full.pdf.

[6] Véase: Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2019), Analytical study on gender-responsive climate action for the full and effective enjoyment of the rights of women - Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. A/HRC/41/26. Disponible en: https://undocs.org/A/HRC/41/26.

[7] Ibid.

**Interrelaciones entre la salud y los derechos sexuales y reproductivos y la crisis climática**

6. IPPF subraya que la crisis climática amenaza a la salud y los derechos sexuales y reproductivos y su ejercicio, y que algunos de los efectos adversos podrían ser los siguientes:
    a. Interrupción del acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, por ejemplo, después de un fenómeno meteorológico extremo[8] o como resultado de la aparición lenta de ciertos efectos de la crisis climática, como la creciente escasez de agua[9];
    b. Otros efectos nocivos sobre la salud materna y la salud sexual y reproductiva, por ejemplo los debidos a una mayor exposición al calor[10] o a la contaminación por agua salina del agua potable como consecuencia del aumento del nivel del mar[11];
    c. Una mayor incidencia de violencia sexual y basada en el género, así como de matrimonio infantil, precoz o forzado durante crisis humanitarias y desplazamientos[12] ocasionados por la crisis climática;
    d. Mayores riesgos para los derechos y la salud de las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y características sexuales diversas, que a menudo sufren más las consecuencias de catástrofes debido a su frecuente marginación.[13]

7. IPPF señala que abordar el problema de la desigualdad de género y otras formas de marginación es esencial para reducir la vulnerabilidad a la crisis climática y constituye un elemento importante de la adaptación al cambio climático;[14]

8. IPPF enfatiza que la salud y los derechos sexuales y reproductivos son esenciales para alcanzar la igualdad de género,[15] salud y bienestar, así como para superar la marginación y, de ese modo, reforzar la resiliencia de las personas y las comunidades y su capacidad de adaptación a la crisis climática;

9. IPPF subraya que la salud y los derechos sexuales y reproductivos deberían ser una consideración importante en las medidas dirigidas a mejorar la resiliencia tanto frente a las consecuencias de la crisis climática que van apareciendo lentamente como frente a sus efectos más inmediatos;

---

[8] Ibid.
[9] Véase: Coalición Internacional por la Salud de las Mujeres, Marie Stopes International, IPPF y otros (2019), A shared agenda - Exploring links between water, sanitation, hygiene, and sexual and reproductive health and rights in sustainable development. Disponible en: https://www.ippf.org/sites/default/files/2019-09/A%20Shared%20Agenda.pdf.
[10] Véase: Bekkar, B, Pacheco, S, Basu, R y otros (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. Disponible en: https://dx.doi.org/10.1001%2Fjamanetworkopen.2020.8243.
[11] Véase: Khan, AE, Ireson, A, Kovats, S et al (2011), Drinking Water Salinity and Maternal Health in Coastal Bangladesh: Implications of Climate Change. Environmental Health Perspectives 119:1328–1332 (2011). Disponible en: https://doi.org/10.1289/ehp.1002804.
[12] Véase: UNFPA (2015), The State of World Population 2015: Shelter from the storm - A transformative agenda for women and girls in a crisis-prone world. Disponible en: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/State_of_World_Population_2015_EN.pdf.
[13] Véase: J. C. Gaillard, Andrew Gorman-Murray y Maureen Fordham (2017), Sexual and gender minorities in disaster, Gender, Place & Culture, 24:1, 18-26, DOI: 10.1080/0966369X.2016.1263438. Disponible en: https://doi.org/10.1080/0966369X.2016.1263438.
[14] Véase: IPCC, 2014: Climate Change 2014: Synthesis Report.
[15]IPPF (2015), Salud y derechos sexuales y reproductivos: la clave para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Disponible en: https://www.ippf.org/sites/default/files/ippf_2020_gender_2015_spa_web.pdf.

10. IPPF mantiene su compromiso firme con los derechos humanos –incluido el marco de derechos reproductivos adoptado en la Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo de 1994[16] y la declaración de derechos sexuales adoptada por IPPF en 2008[17]–, así como con el logro de la igualdad de género

11. IPPF cree que la promoción de la anticoncepción como estrategia para la mitigación del cambio climático a través de una reducción de emisiones de gases de efecto invernadero derivada de tasas de fecundidad más bajas instrumentaliza el cuerpo de mujeres y niñas, pone el énfasis y la responsabilidad de combatir la crisis climática en aquellas personas que contribuyen a ella en menor medida y desvía la atención de forma muy injusta de las causas estructurales de la crisis climática que los países tienen la responsabilidad de abordar.

12. IPPF enfatiza que la mitigación del cambio climático requiere abordar los patrones insostenibles de consumo y producción, presentes en particular en los países de ingresos altos, donde los niveles per cápita de las emisiones de gases de efecto invernadero son muy superiores a los de los grupos de ingresos más bajos.[18]

## Las prioridades de IPPF para la incidencia política y la participación (implementación)

*Ampliación de capacidades internas*

13. IPPF reforzará sus propias capacidades para trabajar en la crisis climática, por ejemplo, aprendiendo de otros actores que se ocupan de la cuestión del clima.

*Un base de pruebas más sólida sobre las interrelaciones que existen entre la salud y los derechos sexuales y reproductivos y la crisis climática*

14. IPPF contribuirá a reforzar la base de pruebas sobre las interrelaciones que existen entre la salud y los derechos sexuales y reproductivos y la crisis climática. Hará esto a través de la documentación de lo aprendido con su propio trabajo en comunidades afectadas por la crisis climática, incluido el trabajo en situaciones de respuesta humanitaria.

15. IPPF seguirá promoviendo y contribuyendo a una mayor labor de investigación por parte de actores externos sobre los vínculos entre la salud y los derechos sexuales y reproductivos y la crisis climática. Esto podrá hacerse, por ejemplo, mediante colaboraciones con organizaciones de investigación y solicitudes a los gobiernos y agencias donantes para que aumenten el financiamiento destinado a ayudar a la

[16] Véase: UNFPA (2014), Programme of Action of the International Conference on Population and Development – 20th Anniversary Edition. Disponible en: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/programme_of_action_Web%20ENGLISH.pdf.
[17] Véase: IPPF (2008) Sexual rights: an IPPF declaration. Disponible en: https://www.ippf.org/sites/default/files/sexualrightsippfdeclaration_1.pdf.
[18] Las emisiones de $CO_2$ per cápita en los países de ingresos altos ascendieron a 10,4 toneladas métricas en 2016, en comparación con 0,3 toneladas métricas per cápita en los países de ingresos bajos. En los países de ingresos medios las emisiones de $CO_2$ per cápita sumaron 3,7 toneladas métricas. Véanse los datos del Banco Mundial sobre las emisiones de $CO_2$ (toneladas métricas per cápita). Disponible en: https://data.worldbank.org/indicator/EN.ATM.CO2E.PC.

sociedad civil, las agencias multilaterales y las instituciones académicas a examinar y documentar las interrelaciones que existen entre la salud y los derechos sexuales y reproductivos y la crisis climática.

*La salud y derechos sexuales y reproductivos como elementos críticos para la resiliencia y la adaptación al cambio climático*

16. IPPF ayudará a las personas y comunidades a adaptarse a los efectos de la crisis climática mediante la prestación de servicios en entornos afectados por dicha crisis, por ejemplo, a través de la acción humanitaria.

17. IPPF seguirá promoviendo que los gobiernos y otros actores externos reconozcan y respalden la salud y los derechos sexuales y reproductivos como elementos críticos para la adaptación al cambio climático y la resiliencia, y fomentará la inclusión de la salud y los derechos sexuales y reproductivos en las políticas y los procesos de implementación para la adaptación al cambio climático desde el nivel mundial hasta el local.

18. En estos contextos, IPPF promoverá una agenda amplia de salud y derechos sexuales y reproductivos, en vez de una perspectiva más reducida que abarque solo algunos aspectos, como la anticoncepción.

*Enfoque en los derechos humanos y la igualdad de género*

19. IPPF colocará los derechos humanos y la igualdad de género en el centro de sus esfuerzos para abordar la crisis climática e instará a los gobiernos y otros actores externos a hacer lo mismo.

*Colaboraciones y espacio para la sociedad civil*

20. IPPF promoverá que los procesos relacionados con políticas climáticas sean incluyentes, en particular en lo que se refiere a la participación efectiva de grupos de mujeres y de jóvenes, así como de grupos que trabajan con poblaciones marginadas o las representan.

21. IPPF intentará establecer colaboraciones con organizaciones y partes interesadas en las esfera climática y medioambiental para respaldar una acción climática centrada en los derechos humanos.

*Mitigación del cambio climático y consecuencias medioambientales*

22. IPPF trabajará para abordar y reducir su propia huella de carbono y su impacto medioambiental a través de políticas y prácticas organizativas sostenibles. En particular, IPPF:
    a. introducirá un Sistema de Administración Medioambiental para que el Secretariado de IPPF pueda administrar mejor el impacto de sus operaciones sobre el medio ambiente;

b. fijará objetivos claros para mejorar su desempeño medioambiental y reducir su huella de carbono, y revisará sus resultados conforme a esos objetivos con regularidad;
c. publicará información sobre su desempeño medioambiental al menos una vez al año;
d. ayudará a las Asociaciones Miembros de IPPF a desarrollar e implementar estrategias de mitigación de riesgos medioambientales para sus operaciones, con vistas a reforzar los procesos y fomentar una cultura de sostenibilidad en todos los niveles de IPPF.

23. En relación con la gestión y eliminación adecuadas y sostenibles de productos sanitarios, residuos médicos y de otro tipo, en todas sus operaciones IPPF cumplirá con las políticas, directrices y protocolos mundiales, regionales o nacionales basados en pruebas y actualizados.

24. IPPF seguirá enfatizando la responsabilidad particular de los países que generan grandes cantidades de emisiones para que emprendan acciones decisivas destinadas a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero, y seguirá instando a los países de altos ingresos a que ofrezcan ayuda financiera y de otro tipo a los países de ingresos bajos y medios para que puedan hacer frente a la crisis climática y adaptarse a ella.

*Aprobada por el Consejo de Gobierno en mayo de 2011*
*En su forma enmendada por la Junta Directiva de IPPF, noviembre de 2020*

**Política 4.18**

## 4.18 RESPUESTA A LA SALUD Y LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS DE LA POBLACIÓN DE EDAD AVANZADA

### Introducción

1. Las esperanzas de vida están aumentando; y, con ellas, la estructura general de la población está cambiando. A nivel mundial, se estima que las personas de 60 años o más llegarán a dos mil millones para el año 2050[96], con las tasas de crecimiento más rápido en la India, Brasil y China.[97] Este cambio es particularmente aparente en las regiones del Este y Sudeste Asiático y Oceanía (ESAO) y la Red Europea (EN), en donde la población de adultos mayores se ha identificado como un tema prioritario. Se estima, sin embargo, que para 2050[98] la tasa de crecimiento de la población en etapas avanzadas de envejecimiento será mayor en los países en desarrollo que en los desarrollados.

2. Esta nueva política de IPPF está dedicada a la salud y los derechos sexuales de la población de edad avanzada en toda la Federación. Esta política es un reflejo del reconocimiento de una creciente necesidad de acción y de tomar en cuenta la salud y derechos sexuales y reproductivos de este grupo de población. La política apoyará y guiará a las Asociaciones Miembros para encontrar un enfoque apropiado que dé respuesta a las necesidades de Salud Sexual y Reproductiva (SSR) de su población en etapas avanzadas de envejecimiento. La política reconocerá también los aspectos positivos de la sexualidad en la tercera edad, a la vez que se identifica a los grupos de mayor edad que requieren algún apoyo en particular. Estos grupos incluyen a las mujeres, a la gente que vive en entornos con cuidados especiales, la comunidad LGBTI, las personas que viven con el VIH, las personas que enfrentan situaciones de violencia y otros grupos insuficientemente atendidos.[99]

3. En la actualidad son limitados los datos relativos a la actividad sexual de la población en etapas avanzadas de envejecimiento; sin embargo, las encuestas de población muestran que las personas continúan siendo sexualmente activas a edades avanzadas y que la sexualidad es importante y toma diferentes formas. La actividad sexual se ve influenciada por varios cambios psicológicos que ocurren como parte del proceso de envejecimiento, así como debido a varios factores psicosociales y socio ambientales.[100]

4. Esta política coincide y apoya el Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud de la OMS[101] y el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (PAIME).[102]

---

[96] 'Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and Challenge' UNFPA and HelpAge International Paper (2012)
[97] OMS Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud (2015)
[98] 'Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and Challenge' UNFPA and HelpAge International Paper (2012)
[99] P4-5 IPPF Advocacy Paper on Ageing Advocacy
[100] WHO Global Report on Ageing and Health (2015)
[101] OMS Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud (2015)
[102] Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (PAIME 2002)

## Definición

5. **Población de edad avanzada:** Para los propósitos de esta política, los términos población de edad avanzada o personas de la tercera edad se refieren a las personas mayores de 60 años, a menos que se especifique de otra forma.[103]

## Principios rectores

6. IPPF está comprometida con un marco de derechos humanos que prohíbe cualquier tipo de discriminación, exclusión o restricción con base en el sexo, edad, género, identidad de género, orientación sexual, estado conyugal, discapacidad física y mental o estado de salud. En el contexto de esta política, esto es particularmente relevante para el tema de envejecimiento.

7. IPPF está comprometida con la satisfacción integral de las necesidades de salud sexual y reproductiva de las poblaciones a lo largo de todas las etapas de sus vidas, incluida la tercera edad, así como de las acciones para lograrlo. Este compromiso con la SSR se basa en la convicción de que el bienestar sexual es un factor importante que contribuye a la calidad de vida y extiende la esperanza de vida saludable de la población en etapas avanzadas de envejecimiento.

8. IPPF cree en la promoción de la inclusión de información y servicios de SSR para la población de edad avanzada, mediante el uso del Enfoque de Ciclo de Vida para abarcar las necesidades cambiantes de las personas de mayor edad.

9. Las necesidades de salud sexual y los derechos sexuales de la población de edad avanzada deben ser reconocidos a nivel de las políticas locales, nacionales e internacionales, como un elemento integral para la satisfacción plena de la salud sexual y los derechos sexuales.

## Implementación

El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros tienen varios roles distintos que desempeñar en la implementación de esta política:

10. El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros llevarán a cabo acciones que sean incluyentes de la población de edad avanzada; por ejemplo, con la adaptación o uso de lenguajes y políticas que sean amigables con la edad, con enfoques en los aspectos positivos de la sexualidad en la población de edad avanzada y que incluya a las personas de mayor edad cuando se haga referencia a los grupos vulnerables.

11. Donde sea posible y apropiado, las Asociaciones Miembros deberán integrar servicios para la población de edad avanzada en programas preexistentes, mediante el uso del Enfoque de Ciclo de Vida. Esta integración debe tomar en consideración las diferentes necesidades de las personas de mayor edad a lo largo de las diferentes etapas del envejecimiento; y, en particular, las complejas necesidades de las personas mayores vulnerables que viven en entornos

[103] La edad de inicio se base en orientaciones a partir de la bibliografía de NU y OMS, que incluyen: el Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud de la OMS y el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (PAIME).

residenciales de cuidados especiales; las que viven con el VIH; las comunidades LGBTI; así como los grupos étnicos y los migrantes de mayor edad.

El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros deben considerar cuidadosamente las necesidades y derechos de salud sexual de las mujeres mayores como un grupo clave cuando se adapten o diseñen programas, políticas y servicios para la población de edad avanzada. Las mujeres de mayor edad están en un creciente riesgo de ser víctimas de violencia sexual debido a su dependencia socioeconómica y, en algunos entornos, debido a las inequidades basadas en el género.[104] Aparte de estas vulnerabilidades, hay que considerar factores fisiológicos que afectan la sexualidad y la salud sexual de las mujeres, principalmente la menopausia u otros problemas graves de salud. Además, muchas mujeres viven en contextos culturales en donde la sexualidad de las personas de mayor edad es mal vista y donde los roles tradicionales de género limitan su capacidad de expresar sus necesidades sexuales.[105]

12. El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros trabajarán en alianza con otras Asociaciones Miembros, organizaciones de la sociedad civil y especialistas con experiencia en la prestación de servicios a poblaciones envejecidas. Esto se hará con el objeto de compartir aprendizaje, experiencia, modelos y programas, así como para conjuntar herramientas y recursos, traduciendo herramientas preexistentes y compartiendo mejores prácticas. Los éxitos y materiales útiles también se compartirán a través de una audiencia más amplia que incluya a proveedores de servicios de salud, trabajadores sociales y personas dentro de la familia y entornos de atención residencial especializada.

13. El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros involucrarán y empoderarán a las personas de edad avanzada, especialmente a mujeres y personas de diferentes comunidades étnicas, para que estén representadas en todos los niveles en el diseño, implementación y evaluación de programas, políticas y servicios como medio de reconocer la contribución que la gente de mayor edad puede hacer al desarrollo de la SSR dentro de la Federación. Esto coincide con los valores centrales de IPPF en materia de diversidad y participación.

14. El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros promoverán la inclusión de la gente de mayor edad dentro del gobierno institucional de las Asociaciones Miembros y otras oportunidades de participación en el voluntariado.

15. El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros trabajarán conjuntamente para producir y proporcionar manuales y capacitación para el desarrollo de programas y servicios que satisfagan las necesidades de la población de edad avanzada. Estos materiales apoyarán a los profesionales que trabajan con este grupo para mejorar su nivel de conciencia y comprensión de las necesidades de salud sexual y derechos de la población de edad avanzada.

16. El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros colaborarán y se asociarán con organizaciones que trabajen con y para la población de edad avanzada con

[104] Organización Mundial de la Salud. Violencia Basada en Género. Ginebra: OMS; 2013
[105] Boletín de la OMS: Sexual Health in Older Women – Septiembre 2013.

el fin de promover sus derechos sexuales, asegurar que sean tratadas con dignidad y promuevan respuestas apropiadas para la edad, con el fin de satisfacer sus necesidades de salud y derechos sexuales y reproductivos.[106]

17. El Secretariado de IPPF y las Asociaciones Miembros abogarán a favor de las necesidades y derechos de SSR de la población de edad avanzada ante los gobiernos y elevarán el nivel de conciencia sobre la necesidad de adoptar e implementar políticas y leyes amigables con la edad dentro del contexto nacional. El trabajo de incidencia política de la Federación destacará no solamente los retos de SDSR que enfrenta la población de edad avanzada[i], sino también los aspectos positivos del envejecimiento y los beneficios sociales asociados incluida la contribución que una población de mayor edad puede hacer a la sociedad y la importancia de promover un envejecimiento saludable y activo en el cual se respetan la sexualidad e intimidad.

18. El Secretariado de IPPF, conjuntamente con el IMAP, desarrollará directrices y declaraciones en relación con los servicios y temas específicos de las poblaciones de edad avanzada.

19. El Secretariado de IPPF usará todos los mecanismos disponibles en la Federación para monitorear periódica y consistentemente la implementación de la política sobre la población de edad avanzada como parte de la Encuesta de Indicadores Globales y las Estadísticas de Servicios.

20. El Secretariado de IPPF introducirá la recolección de datos sobre servicios y programas para la población de edad avanzada, específicamente para el rango de edad de más de 60 años, como medio de monitoreo y revisión del éxito de intervenciones y para fomentar nuestra comprensión de las necesidades y derechos de salud sexual de este grupo. Estos datos y las experiencias de IPPF se compartirán externamente según sea apropiado con el fin de promover la conciencia, así como el aprendizaje y desarrollo generalizados en torno a este tema.

## Glosario

**Enfoque de Ciclo de Vida:** El Ciclo de Vida y el Enfoque de Ciclo de Vida se refiere en términos de la SDSR a la provisión de servicios a través del ciclo de vida de un cliente o usuario de servicios. Un paquete de servicios integrados centrados en el cliente a través del ciclo de vida se extendería a través de las edades tempranas, adolescentes jóvenes, gente joven, adultez y poblaciones de edad avanzada, así como también puede plantearse en relación con la actividad sexual. Esto incluye la actividad antes de la madurez sexual, cuando se tiene madurez sexual y se es soltero, sexualmente maduro y en unión conyugal y después del período fértil. (Adaptado de la introducción del Enfoque de Ciclo de Vida del Paquete Integrado de Servicios Esenciales [IPES] de IPPF).

[106] Por ejemplo HelpAge International y la International Federation on Ageing.

**Esperanza de vida saludable:** Este término se refiere a una estimación del número de años saludables que una persona puede vivir sin discapacidad o enfermedad.[107][108]

**Insuficientemente atendidas:** son personas que no son usualmente o adecuadamente alcanzadas por los programas de salud sexual y reproductiva debido a la falta de voluntad política y/o capacidad institucional. Esto incluye a personas que son total o parcialmente excluidas de una participación plena en la sociedad en la que viven debido al estigma y discriminación.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2015*

---

i Ejemplos de los retos relacionados específicamente con la salud y derechos sexuales de las poblaciones envejecidas incluyen: cánceres reproductivos (mamas, cervical, próstata), prevalencia de o vulnerabilidad al VIH y otras ITS entre la población de mayor edad debido a la falta de conocimientos o educación sobre los riesgos y medios de prevención, un riesgo potencialmente más alto para las personas de mayor edad que son divorciadas o viudas y que buscan nuevas parejas sexuales posteriormente en la vida con un conocimiento limitado o acceso limitado al conocimiento acerca de las ITS y el VIH, ya que la educación se enfoca en la gente joven en edad reproductiva, la violencia o coerción sexual en entornos residenciales de atención especializada, violencia doméstica, disfunción sexual, barreras para expresar la sexualidad entre la población de mayor edad con discapacidades y preocupaciones de salud relacionadas con la menopausia.

[1]P6 IPPF Advocacy Paper on Ageing
[108] WHO Global Report on Ageing and Health Glossary (2015)

**Política 4.19**

## 4.19 TRABAJO FORZADO Y TRATA DE SERES HUMANOS

### Introducción

1. En 2014, se estimó que había 21 millones de mujeres, hombres, niñas y niños en condiciones de trabajo forzado –ya sea como víctimas de trata, de cautiverio o trabajando en condiciones similares a la esclavitud – y que generó $150 mil millones de dólares en ganancias ilícitas[109]. Se reporta que la trata de seres humanos involucra a casi todas las partes del mundo como lugares de origen/captación, tránsito o destino[110].
2. Debido a una reciente y ampliada metodología de investigación, en 2016 esta cifra se estima cercana a los 46 millones de personas esclavizadas en 167 países. Los tipos de esclavitud incluyen la trata de seres humanos, trabajo forzado, servidumbre por deuda, matrimonio forzado o servil, o explotación sexual comercial[111].
3. Las mujeres y niñas representan el 70% de las víctimas detectadas de la trata de seres humanos a nivel global y la explotación sexual representa el 53% de las formas de explotación detectadas[112]. En estas estadísticas hay claros vínculos y consecuencias para la Salud y los Derechos Sexuales y Reproductivos (SDSR) de las víctimas. La trata es frecuentemente un 'crimen de género' pues la evidencia actualmente sugiere que quienes son víctimas de trata y se integran a la industria del sexo y como sirvientes domésticas tienen más probabilidad de ser mujeres, niñas y niños.[113]
4. La limitada investigación que hay sobre el impacto en la salud de las personas sobrevivientes reporta altos niveles de abuso físico y/o sexual antes (59%), durante (95%) y después de su explotación, acompañados de problemas de salud comúnmente reportados después de la experiencia de trata que incluyen problemas de salud sexual y reproductiva.[114]
5. El Trabajo Forzado o Esclavitud Moderna es un problema mundial y constituye un riesgo 'alto' o 'extremo' en 115 países[115] que representan casi el 60% de los países que están en alto riesgo de usar mano de obra esclavizada en sus cadenas de suministros. El Reino Unido está clasificado como uno de los 10 principales países que están tomando las mayores acciones para combatir la esclavitud moderna[116]; esta postura se ha caracterizado por una enérgica voluntad política, sustanciales recursos y una sólida sociedad civil que exige rendición de cuentas a los gobiernos.
6. La Ley de Esclavitud Moderna de 2015 y la responsabilidad que impone a las empresas ha contribuido a esta calificación positiva. La Ley integra los derechos humanos en el marco regulatorio del RU al garantizar que los autores de crímenes de esclavitud moderna sean castigados apropiadamente; al proveer defensa a las víctimas de esclavitud y trata; y al requerir que las empresas con ingresos por encima de cierto límite preparen una declaración presentando los pasos que han tomado para asegurar que no existe esclavitud moderna en sus propios negocios y sus cadenas de

[109] OIT: El Protocolo de la Convención de Trabajo Forzoso (2014)
[110] OMS: Comprender y abordar la violencia contra las mujeres: trata de personas (2012)
[111] Índice de Esclavitud Global– Walk Free Foundation (2016)
[112] UNODC Informe Global sobre Trata de Personas (2009)
[113] USDOS Informe de Trata de Personas (2011)
[114] OMS : Comprender y abordar la violencia contra las mujeres: trata de personas (2012)
[115] Calificación global publicada por una investigación de Verisk Maplecroft (evaluando incidentes de trata de personas o esclavitud, leyes nacionales y la calidad de la aplicación de la ley a través de 198 países), agosto de 2016
[116] Indice Global de Esclavitud – Walk Free Foundation (2016)

suministro.[117] Esta declaración aplica a IPPF, por lo que revisar la transparencia en las cadenas de suministro de IPPF tendrá implicaciones en toda la Federación.

7. Es este requerimiento junto con el cada vez más prevalente problema del trabajo forzado, la trata de personas y sus vínculos con los abusos contra los derechos sexuales y humanos que ha dado lugar al desarrollo de esta política con el propósito de una más extensa acción positiva a través de la Federación.

**Principios rectores**

8. El trabajo forzado y la trata de seres humanos constituyen un crimen global que resulta en un aberrante abuso en contra de la dignidad y los derechos humanos, que afecta desproporcionadamente a las mujeres, niñas y niños. Esta política, sin embargo, está dirigida a todas las personas que pueden verse afectadas adversamente por el trabajo forzado y la trata de seres humanos incluidas las mujeres, hombres, niñas, niños, personas transgénero, personas intersexuales, personas no binarias, personas con discapacidades y las que usan drogas, así como las que son víctimas de trata con fines sexuales.
9. IPPF considera inaceptable la práctica del trabajo forzado y la trata de seres humanos y toma una posición de tolerancia cero hacia la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y laboral.
10. IPPF tomará una serie de pasos proactivos, tanto a nivel del Secretariado como de las AM con el propósito de asegurar que esta práctica no exista a nivel alguno de la organización y que se provea el mejor apoyo posible, atención y compasión a las víctimas de este crimen con quienes IPPF entra en contacto, particularmente en el campo de la SDSR.
11. Al desarrollar esta política, IPPF está haciendo el compromiso de defender el Punto 5 de la Declaración de Derechos Sexuales de IPPF: La garantía de los derechos sexuales para todas las personas incluye un compromiso con la libertad y la protección del daño.
12. Un propósito clave de esta política es movilizar a las Asociaciones Miembros de IPPF en todo el mundo para desarrollar e implementar sus propias políticas, aumentar la conciencia y abogar a nombre de las víctimas del trabajo forzado y trata de personas cuyos derechos a la SSR han sido violados. Esto coincide con el Resultado 1, Prioridad 1 del Plan del Secretariado para la Implementación del Marco Estratégico de IPPF: Impulsar el compromiso y consolidar mejoras en las leyes, las políticas y las prácticas.
13. Esta política se extiende a todo el personal y voluntarios de IPPF. IPPF cree que toda persona que trabaja para la Federación no debe relacionarse con actividades y/o verse involucrada con entidades que violan los derechos humanos.
15. Esta política esta impone una obligación en las afiliadas a la Federación para demostrar su compromiso contra el trabajo forzado al hacer esfuerzos para asegurar que su cadena de suministro completa esté libre de trabajo forzado y/o trata de personas.
16. Esta política resalta la necesidad de hacer una activa contribución a un problema global y da voz a esas personas y poblaciones afectadas; en particular, en donde la salud sexual se ha visto adversamente afectada y donde carecen de servicios adecuados de salud sexual y reproductiva.

[117] Sección 54 de la Ley de Esclavitud Moderna 2015, para la definición del gobierno del Ru de Esclavitud Moderna vea el glosario.

17. La salud sexal y reproductiva de las víctimas del trabajo forzado y de la trata de seres humanos con fines de explotación sexual debe reconocerse a nivel de las políticas locales, nacionales e internacionales como un elemento integral para el pleno logro de la SDSR en toda la Federación.
18. Esta política es distinta en su enfoque en el trabajo forzado y la trata de seres humanos y está separada del tema de trabajo sexual y derechos de las y los trabajadores sexuales.

**Implementación**

En la etapa de implementación de esta política IPPF conducirá consultas adicionales con las AM y sus grupos meta para asegurar el enfoque más apropiado para la implementación de la política.

19. El Secretariado de IPPF llevará a cabo verificaciones de debida diligencia con asociados y proveedores de insumos para asegurar que toda nuestra cadena de suministro esté libre de esclavitud y trata de personas. Estas verificaciones estarán incrustadas dentro de los principios que abarcan todo el Secretariado y en los procedimientos con el monitoreo periódico de la implementación.
20. El Secretariado de IPPF elaborará una declaración anual para cumplir con los requerimientos del gobierno del RU, describiendo los pasos que hemos dado para asegurar que nuestra cadena de suministro esté libre de esclavitud y trata de personas.
21. IPPF se asegurará que todo el personal del Secretariado comprenda plenamente y cumpla con esta política y monitoree su cumplimiento.
22. IPPF proporcionará apoyo y orientación a las AM con el fin de establecer políticas y procedimientos específicos por país para abordar el problema del trabajo forzado y garantizar que las cadenas de suministro de las AM estén libres de trata de personas y esclavitud. Por ejemplo, lista de verificación de debida diligencia, monitoreo periódico y cumplimiento, difusión de la política entre el personal.
23. El Secretariado de IPPF alentará una mayor compartición de conocimiento, redes y aprendizaje entre las AM en torno al tema de trabajo forzado y trata de seres humanos, en particular con el propósito de ofrecer servicios de salud sexual y reproductiva y protección de los derechos para personas que han sido afectadas por la trata con fines de explotación sexual.
24. El Secretariado de IPPF apoyará a los gobiernos en el desarrollo de legislación sobre las implicaciones de este problema para la SDSR.
25. La Federación trabajará en el ámbito de su competencia para proveer apoyo a víctimas de trata de seres humanos y abordar cualquier necesidad de SDSR que pudieran desarrollar como resultado de su experiencia.
26. Como medio para convertirse en una Federación más abierta y transparente, IPPF publicará una lista de proveedores de insumos, empresas reclutadoras y contratistas para mapear la cadena de suministro de IPPF y alentar a las AM pra que hagan lo mismo.
27. El Secretariado de IPPF trabajará estrechamente con las AM para aumentar la conciencia en torno al problema del trabajo forzado y la trata de seres humanos; y, en particular, su impacto en la SDSR de las personas afectadas.
28. Como mínimo, IPPF espera que las AM hagan esfuerzos para asegurarse de que su cadena de suministro esté libre de esclavitud y trata de personas; y que las necesidades de SDSR de las víctimas de esos crímenes sean integradas en su trabajo. IPPF trabajará con las AM para apoyarles en el logro de este propósito.

## Glosario

### Trata de seres humanos

29. La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación.[118]

### Trata de seres humanos y trabajo sexual

30. La trata de seres humanos en el sector del sexo no es lo mismo que el trabajo sexual. Cuando hay ausencia de consentimiento por razones que incluyen la amenaza o el uso de la fuerza, engaño, fraude y abuso de poder o involucramiento de un menor de edad, tal actividad constituiría un abuso contra los derechos humanos que tiene que ser tratada como delito criminal.

### Esclavitud

31. La esclavitud es el estatus o condición de una persona sobre la cual se ejercen todos o cualquiera de los poderes asociados al derecho de propiedad. Dado que la 'propiedad' legal de una persona no es posible, el elemento clave de la esclavitud es la conducta por parte del infractor como si él/ella tuvieran propiedad de la persona, lo que priva a la víctima de su libertad.[119]

### Trabajo forzado (o forzoso)

32. El trabajo forzado se define como el trabajo que se realiza involuntariamente y bajo coacción. Puede tener lugar en cualquier industria, incluida la economía informal. Muchas víctimas, en particular las mujeres y niñas, son sujetas a explotación sexual comercial, pero el trabajo forzado también prevalece en sectores como la agricultura, pesca, trabajo doméstico, construcción, manufactura y minería. [120]

### Trabajo sexual

33. Las mujeres, hombres y adultos transgénero que reciben dinero o bienes a cambio de servicios sexuales, ya sea con regularidad u ocasionalmente; y que pueden o no definir conscientemente esas actividades como generadoras de ingreso.[121]

[118] Naciones Unidas. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas—Asamblea General de las NU 2000
[119] Directrices del Gobierno del RU emitidas bajo la sección 54(9) de la Ley de Esclavitud Moderna 2015 – Anexo A 'Definición de la esclavitud moderna.
[120] OIT Convenio sobre el trabajo forzoso No.29
[121] ACNUR VIH y Trabajo Sexual en Situaciones de Refugio: Guía Práctica para el Lanzamiento de Intervenciones. 2010

## Apéndice A – Orientación para la implementación por AM

Como medio para apoyar la implementación de esta politica, las AM puede desear introducir o desarrollar varias iniciativas que contribuirán a la lucha contra la esclavitud moderna y la trata de seres humanos, en particular, con fines de explotación sexual. Esas iniciativas pueden incluir:

a. Apoyo directo y/o indirecto a la víctima incluida la protección y apoyo para quienes han sido afectados por la trata de seres humanos.
b. Tomar una posición firme en contra de la esclavitud moderna en donde esto sea relevante, ya sea en el debate público o en el ambiente político.
c. Cabildear a nivel local, nacional e internacional en donde los estándares que regulan el trabajo forzado y la trata de personas no estén siendo cumplidos.
d. Adopción de una postura abiertamente contraria a la trata de personas en el trabajo hacia fuera de la organización, incluido el trabajo con clientes, socios, personal, voluntarios, donantes u otros grupos de interés.

**Apéndice B – Relación entre IPPF y USAID**

- IPPF es actualmente tanto recipiente como subrecipiente de fondos de USAID VIH/SIDA y como condición para aceptar esos fondos, IPPF está obligada por la siguiente Declaración de Oposición: *"al aceptar esta adjudicación o cualquier sub-adjudicación, una organización no gubernamental u organización pública internacional recipiente/subrecipiente acepta que se opone a las prácticas de prostitución y trata de personas con fines de explotación sexual".*

- Esto no descarta o impide el trabajo con personas para proveer los servicios de salud necesarios (incluido el cuidado paliativo, tratamiento de profilaxis farmacéutica postexposición, así como los productos farmacéuticos y suministros, incluidos los kits de pruebas y los condones). Sin embargo se requiere que a través de sus políticas y prácticas, IPPF en su calidad de recipiente de fondos de USAID tiene que (1) aceptar la Declaración de Oposición (antes mencionada); (2) mantener suficiente separación de organizaciones afiliadas con el fin de evitar confusión en el mensaje deseado por el gobierno de EE.UU. en estos temas ; y (3) asegurar que sus actividades, así como las de sus afiliadas que no parezcan suficientemente independientes, sean consistentes con la oposición enunciada.

- De esta forma, mientras que podemos no usar la misma terminología que el gobierno de los EE.UU. o no estar de acuerdo en todos los aspectos de su posición, estamos obligados a cumplir con los requerimientos asociados en tanto sean legalmente válidos y estén incluidos en nuestros acuerdos de financiamiento. No hacerlo de esta forma pude considerarse como incumplimiento que conduzca a perder el financiamiento u otras sanciones.

- Hasta nuevo aviso, por lo tanto, es responsabilidad de IPPF asegurar que el diseño e implementación de las actividades afectadas (ya sea que estén financiadas por el gobierno de los EEUU o no), así como la formulación, adopción y emisión de posiciones, declaraciones y esfuerzos de Incidencia política (advocacy), sean consistentes con la Declaración de Oposición. Todas las preguntas concernientes a la Declaración y a otros requerimientos legales y políticas aplicables a la ayuda del gobierno de los EE.UU. deben enviarse a la o el Director del Proyecto de financiamiento de USAID en la Oficina de IPPF en Londres.

## Antecedentes y proceso de desarrollo

Sobre la base de la discusión de Indaba en 2020 y de la Mesa Redonda sobre Trabajo Sexual en noviembre 2021 que recomendó a IPPF desarrollar una posición organizacional sobre el trabajo sexual, se estableció un Grupo Principal de IPPF sobre el Trabajo Sexual en diciembre 2021, compuesto por dos miembros del personal de la Oficina Central de Incidencia y Promoción, un miembro del personal de cada una de las Oficinas Regionales de IPPF y dos Asociaciones Miembro de cada región para desarrollar y ejecutar un plan de trabajo. Asimismo, se estableció un Grupo de Referencia de Trabajadores Sexuales para ayudar a guiar la posición de IPPF[122].

El Grupo Principal compartió los borradores con todas las AM de cada región, tras lo cual se celebraron consultas regionales a las que se invitó a todas las AM. Hubo un amplio apoyo por parte de las AM de todas las regiones, que apoyaron especialmente el enfoque de derechos humanos y salud pública, la participación de las organizaciones de trabajadores sexuales y la posibilidad de conocer y servir mejor a estos trabajadores. Ninguna AM expresó su oposición a ninguna de las posiciones propuestas. En mayo se celebraron consultas externas con las principales partes interesadas[123]. Esta retroalimentación, así como dos rondas de retroalimentación de las AM, las Oficinas Regionales, el Grupo de Referencia de Trabajadores Sexuales, un miembro de la Junta Directiva de IPPF y un miembro del C-SIP, fueron incorporados para producir un Borrador Final. El borrador final se presentó al DLT el 31 de mayo. Luego de una retroalimentación menor, el DLT acordó recomendar la adopción de la política y tomar los pasos necesarios para convertirla en una política oficial de IPPF antes de la Asamblea General.

## Posiciones de Política

La Política de IPPF sobre el Trabajo Sexual sirve para guiar la programación, la prestación de servicios y las acciones de incidencia y promoción de IPPF y se basa en las experiencias vividas por los trabajadores sexuales en toda su diversidad. Está firmemente fundamentada en el documento *Derechos Sexuales: una Declaración de IPPF* y en los conceptos rectores de derechos humanos, interseccionalidad, justicia reproductiva y acceso universal a la salud. También está arraigada en los principios basados en los derechos, incluyendo el derecho a la autonomía corporal y a la salud y los derechos sexuales y reproductivos; el consentimiento; el derecho al trabajo; el derecho a vivir libre de violencia y discriminación; el derecho a la salud; y el derecho a la vida familiar. A los efectos de este documento de política, IPPF define el "trabajo sexual" como la prestación de servicios sexuales por y entre adultos que dan su consentimiento a cambio de algún tipo de remuneración bajo las condiciones acordadas entre las partes.

Se alienta a las Asociaciones Miembros (AM) de IPPF a que utilicen el documento de posición como orientación para integrarlo en su compromiso de respetar, proteger y promover los derechos de las personas trabajadoras sexuales, en todas sus actividades, de incidencia y promoción y de políticas, en función de sus objetivos estratégicos y contextos nacionales. Si bien esta política permite a las AM decidir qué elementos utilizar en su contexto nacional, las AM no pueden hacer campaña, abogar o emprender acciones en contra de las posiciones expuestas a continuación.

[122] ESWRA, STAR, RedTraSex, y ASWA se unieron.
[123] Se llevaron a cabo entrevistas y se recibieron comentarios de: Prof. Chi Mgbako, Leitner Center for International Law and Justice, Fordham Law School; Dr. Soumaya Belhaj, Association Tunisienne de défense des Libértés Individuelles; Susana Fried, CREA; Meena Seshu; J. Kirby, MADRE; Tarah Demant, Amnesty International y Jaime Todd-Gher (antes estuvo en Amnesty); Joni Van Sand, MenEngage Alliance; Bandana Pattanaik, Global Alliance Against Trafficking in Women; Cecilia Chung, Transgender Law Center; Dennis Van Wanrooj, ILGA

En base a estos conceptos y principios orientadores, la Política de IPPF sobre el Trabajo Sexual toma las siguientes posiciones:

1. IPPF apoya la despenalización del trabajo sexual porque es un paso crucial para respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de las personas trabajadoras sexuales. IPPF no apoya la criminalización, el "poner fin a la demanda", el Modelo Nórdico, el "modelo de igualdad" o las regulaciones que se tratan al trabajo sexual de manera diferente a otras formas de trabajo. Estas son incompatibles con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos de las personas trabajadoras sexuales.
2. IPPF apoya el reconocimiento del trabajo sexual como una forma de trabajo.
3. IPPF condena y trabaja para poner fin a todas las formas de estigma, discriminación y violencia contra las y los trabajadores sexuales, así como a la falta de reparación legal.
4. IPPF apoya la programación y prestación de servicios dirigida por y centrada en las personas trabajadoras sexuales.
5. IPPF apoya el liderazgo de las y los trabajadores sexuales, el empoderamiento de la comunidad y la sostenibilidad organizacional.
6. IPPF apoya un movimiento feminista que se solidariza con las y los trabajadores sexuales.
7. IPPF apoya los esfuerzos integrales para derribar las desigualdades de género,
8. IPPF condena el trabajo forzado y la trata de personas, y apoya a las y los trabajadores sexuales para diferenciar entre el trabajo sexual y dichas violaciones.

**Proceso de aprobación**

Cuando se presente esta política a la Junta, se espera que haya sido considerada y adoptada por el C-SIP el 22 de septiembre 2022. Tras la aprobación de la Junta Directiva, el manual de políticas se actualizará según el procedimiento de IPPF. Antes de la Asamblea General, será esencial celebrar reuniones regionales con las AM para aclarar sus obligaciones en virtud de la política; a saber, utilizar los aspectos que son relevantes para su contexto, comprender las diversas políticas de financiación (véase más adelante) y no tomar medidas en contra de ninguna posición establecida en la política. Así mismo se incluirá preparar a las AM para responder a cualquier pregunta que puedan recibir sobre la política, incluyendo de los gobiernos y los donantes.

**Oportunidades y Riesgos**

La Política de IPPF sobre el Trabajo Sexual presenta una gran oportunidad para alinear nuestro trabajo con nuestros valores y para defender nuestros valores públicamente de una manera que tendrá una gran influencia en los movimientos feministas y de derechos humanos a favor de los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales. Esta es una oportunidad para defender nuestros valores y predicar con el ejemplo, como se indica en la Estrategia 2023-2028 de IPPF. Hay una gran esperanza y expectativa por parte de otras ONG y organizaciones lideradas por trabajadores sexuales de que IPPF pueda adoptar una posición pública fuerte si la política es adoptada.

También hay que tener en cuenta los riesgos. Habrá que tomar dos decisiones estratégicas sobre el modo en que IPPF avanzará si la política se adopta:

1. Estrategia de difusión
   a) Difusión interna dentro de la Federación y con los socios afines, sin publicación en los medios de comunicación.
   b) Difusión interna en la Federación y con los socios afines, con las Oficinas Regionales tomando la iniciativa de lanzamiento público o no en sus regiones, dependiendo del interés y las sensibilidades.
   c) Lanzamiento público mundial con cobertura mediática.

Las opciones a) y b) pueden limitar el riesgo de ataques grandes en contra de IPPF y de las AM, pero no lo reducen totalmente, y aún deben implicar una evaluación de riesgos y un plan de medios, ya que cualquier difusión podría hacerse pública o compartirse con los medios lo que desencadenaría comunicaciones de crisis. La opción c) tendrá que implicar la planificación de la mitigación de riesgos y la planificación de las comunicaciones en todos los niveles del Secretariado, incluso con las AM y los donantes.

2. Requisitos de los donantes. USAID, por ejemplo, exige que los acuerdos de financiación con las ONG no estadounidenses que reciban fondos para el VIH o la lucha contra la trata de personas (pero no para la planificación familiar, la ayuda humanitaria o la financiación en materia de género) incluyan una cláusula de oposición a "las prácticas de prostitución y de trata de personas con fines sexuales" y que los receptores no "promuevan, apoyen o defiendan la legalización o la práctica de la prostitución". *La Política de IPPF sobre el Trabajo Sexual no aboga a favor o en contra del trabajo sexual* pero será interpretada por muchos como incompatible.

   Ante estos requisitos, IPPF tiene las siguientes opciones (no excluyentes entre sí):

   a) Trabajar para recibir una excepción de USAID (para lo cual ya existe un precedente) en base a la naturaleza integrada de la programación de VIH y SDSR de IPPF. Esta es una estrategia a largo plazo que requerirá financiación y experiencia legal.
   b) Aceptar financiamiento de los Estados Unidos sólo en circunstancias en las que estas cláusulas no se apliquen (firmando acuerdos de financiamiento que incluyan las cláusulas, pero declarando que las cláusulas no se aplican porque IPPF no está haciendo trabajo relacionado con el VIH).
   c) Aceptar financiación o acuerdos de los EE.UU. sobre el VIH que incluyan la cláusula anti-prostitución, pero ignorando las implicaciones (como hacen otras ONG, incluida Sisonke).
   d) No aceptar financiación para el VIH de Estados Unidos o acuerdos que incluyan la cláusula anti-prostitución.
   e) No aceptar la financiación de Estados Unidos.

En la actualidad, IPPF ha firmado un contrato con USAID, pero ha pedido a la entidad principal que elimine la inclusión innecesaria sobre la prostitución en la política sobre el VIH y que deje constancia de que IPPF sólo ejecutará el componente de PF.

Debemos estar preparados ya que si promovemos ampliamente o no nuestra Política sobre el Trabajo Sexual, las fuerzas extremistas en los Estados Unidos probablemente lo adviertan. Como parte de nuestro trabajo preparatorio, IPPF trabajará en posibles escenarios, incluyendo una respuesta agresiva y negativa por parte de una oposición hostil que desencadenaría una comunicación de crisis. Las implicaciones legales del cumplimiento de la cláusula anti-prostitución no están claramente articuladas como lo están con la Ley Mordaza Global y el gobierno de EE.UU. no ha perseguido (deliberadamente) su cumplimiento. Sin embargo, IPPF, como parte de su estrategia de mitigación, articulará nuestra posición con respecto a esta política si aceptamos la futura financiación estadounidense.

*Adoptada por el Consejo de Gobierno en noviembre de 2016*

**Política 4.20**

## 4.20 POLÍTICA DE IPPF SOBRE EL TRABAJO SEXUAL

La Política de IPPF sobre Trabajo Sexual deja en claro la posición y compromisos de la Federación Internacional de Planificación Familiar (IPPF) con respecto al trabajo sexual. Es la primera vez que IPPF adopta una posición sobre el trabajo sexual y presenta valores y principios basados en los derechos humanos que se aplican ampliamente a todos los contextos, sin ser prescriptivos sobre los enfoques o las acciones. Su objetivo es proporcionar un marco de trabajo para guiar la programación de IPPF, la prestación de servicios y acciones de incidencia y promoción, de acuerdo con las experiencias vividas por las y los trabajadores sexuales en toda su diversidad. La Política está basada en posiciones adoptadas por las organizaciones y redes de trabajadores sexuales de todo el mundo y en los documentos que IPPF ha discutido y publicado en los últimos años[ii], particularmente Los d*erechos sexuales: Una declaración de IPPF*[iii]*.*

Se alienta a las Asociaciones Miembro (AM) de IPPF a utilizar esta política como guía para integrarla en su compromiso de respetar, proteger y promover los derechos de las y los trabajadores sexuales en todas sus actividades, de incidencia y políticas, según sea relevante para sus objetivos estratégicos y contextos nacionales. Si bien esta política permite a las AM decidir qué elementos utilizar en su contexto nacional, las AM no pueden hacer campaña, promocionar o actuar en contra de las posiciones descritas más abajo.

### Definiciones y Conceptos

Para fines de este documento de política, IPPF define el "trabajo sexual" como *la prestación de servicios sexuales por y entre adultos que dan su consentimiento a cambio de algún tipo de remuneración, bajo los términos acordados entre las partes*[iv]. IPPF cree que es importante referirse explícitamente al aspecto del consentimiento entre las partes[v]. El trabajo sexual adopta diferentes formas y puede ser más o menos formal[vi], frecuente o esporádico, tener lugar en diversos contextos, incluso virtuales, además de involucrar a personas de diferentes/diversos géneros y ser diferente entre y dentro de países y comunidades.

IPPF toma la iniciativa de utilizar el término "trabajadores sexuales"[vii] desde la perspectiva de las organizaciones lideradas por ellos mismos. Los términos "prostituta" y "prostitución" suelen estar relacionados con la estigmatización, la criminalización y la falta de capacidad de acción, por lo que no utilizaremos esos términos[viii].

El fundamento de nuestra comprensión sobre el trabajo sexual y nuestra posición al respecto es el respeto por las experiencias vividas y la autoidentificación de las personas. IPPF reconoce que todas las personas, incluidos las y los trabajadores sexuales, llevan vidas complejas, interseccionales y multidimensionales. Esto permite a IPPF trascender la dicotomía criminal/víctima que existe en algunas teorías feministas y comprometerse con la plena humanidad de las y los trabajadores sexuales. En 2021, IPPF tenía programas específicos orientados a las y los trabajadores sexuales en 84 países.

El trabajo sexual, como actividad entre adultos que dan su consentimiento, es diferente de la trata de personas y de las violaciones de derechos humanos asociadas a ella[ix]. Las organizaciones lideradas por trabajadores sexuales se han opuesto sistemáticamente a la asociación del trabajo sexual con la trata de personas, señalando que dicha asociación es falsa y tiene efectos negativos en sus vidas y en el respeto de sus derechos humanos[x]. IPPF se opone a todas las formas de trabajo forzado y a la trata de personas. Estos abusos

pueden ocurrir en cualquier sector laboral, incluyendo el trabajo sexual, y deben impedir ya que son violaciones de los derechos de los trabajadores, sin insinuar que el trabajo sexual sea inherentemente explotador. Apoyamos el análisis de las y los trabajadores sexuales sobre el impacto negativo de confundir el trabajo sexual con violaciones de derechos como la trata de personas, el trabajo forzado, la violencia y el abuso.

Las trabajadoras sexuales se enfrentan a un sinfín de obstáculos en contra de su salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR). La criminalización, el estigma y la discriminación generalizada no sólo violan sus derechos humanos a vivir libres de violencia y discriminación, sus derecho a la salud y los derechos sexuales y reproductivos, sino que también limitan la capacidad de las trabajadoras sexuales para autoorganizarse, acceder a la financiación para la prestación de servicios y la defensa de sus derechos, además de impedir la colaboración, de forma significative, con organizaciones de la sociedad civil (incluidos los sindicatos) y los responsables políticos. En todo el mundo, las trabajadoras sexuales sufren altas tasas de infección por el VIH, infecciones de transmisión sexual (ITS), embarazos no deseados, marginación social y violencia de género, y sin embargo, suelen estar excluidas de los programas generales de salud sexual y reproductiva (SSR)[xi]. Lamentablemente, algunos programas de SSR abogan en contra de los derechos de las y los trabajadores sexuales y/o difunden mensajes estigmatizantes que socavan su derecho a la salud.

A lo largo de la última década, diversas instituciones internacionales, organizaciones de derechos humanos, investigadores y organizaciones y redes dirigidas por trabajadores sexuales han defendido conjuntamente un enfoque basado en los derechos para promover la SDSR[xii] de las y los trabajadores sexuales. Se han publicado guías e informes especializados que abordan las formas interseccionales de opresión que experimentan las y los trabajadores sexuales, entre otras cosas, por motivos de la edad[xiii], orientación sexual e identidad de género[xiv], estatus migratorio[xv], situación de VIH[xvi], y consumo de drogas[xvii].

Como organización líder en materia de SDSR, por casi 70 años, IPPF publicó por primera vez, la *Carta sobre Derechos Sexuales y Reproductivos* en 1997[xviii]; luego, en 2008, publico el documento hito *Derechos Sexuales: Una declaración de IPPF*[xix] y posteriormente, en 2018, el *Manual de Políticas de IPPF*[xx].

*Derechos sexuales: Una Declaración de IPPF* reafirma el derecho de las y los trabajadores sexuales a estar libres de la violencia creada por el estigma y la discriminación[xxi], así como reafirma también su derecho a condiciones de trabajo seguras, servicios de salud y al apoyo necesario para reforzar prácticas sexuales más seguras[xxii]. El *Manual de Políticas de IPPF* identifica además a las y los trabajadores sexuales como un grupo marginado y esboza medidas para abordar sus SDSR, incluso mediante el análisis de género[xxiii], los vínculos entre los servicios de SSR y VIH[xxiv], el reconocimiento del estigma doble al que se enfrentan las y los trabajadores sexuales que viven con VIH[xxv], las medidas para reducir la violencia de género y la aceptación de la elección de empleo[xxvi] de las y los trabajadores sexuales. El Manual de Políticas también hace una clara distinción entre el trabajo sexual y el trabajo forzado y la trata de personas[xxvii].

## Conceptos guía

La posición de IPPF sobre el trabajo sexual se basa en los derechos humanos y el acceso universal a los marcos de salud incluidos en *Derechos Sexuales: Una Declaración de IPPF,* así como en conceptos clave tales como la interseccionalidad y la justicia reproductiva.

Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR por sus siglas en inglés) es la base fundacional de la misión y los valores de IPPF ya que declara que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que todas las personas tienen

derecho al pleno respeto, protección y realización de sus derechos humanos, sin distinción de ningún tipo[xxviii]. El enfoque basado en los derechos humanos de IPPF utiliza el marco de derechos y normas que emanan de la Carta Internacional de los Derechos Humanos, compuesta por la UDHR, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)[xxix] y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR)[xxx], así como otros tratados vinculantes de derechos humanos, *entre otros, la* Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)[xxxi], la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC)[xxxii], la Convención contra la Tortura (CAT)[xxxiii], la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)[xxxiv], la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (ICERD)[xxxv], y las interpretaciones y normas autorizadas que son desarrolladas por los órganos de vigilancia de los tratados y los Procedimientos Especiales de las Naciones Unidas (ONU).

Interseccionalidad

La interseccionalidad tiene sus raíces en el activismo, nacido de experiencias concretas de desigualdad estructural y discriminación verbalizadas por las mujeres negras en las décadas de 1970 y 1980[xxxvi]. La interseccionalidad, o un enfoque interseccional, pide a los responsables políticos que consideren cómo se estructura el poder en la sociedad para producir desigualdades y cómo éstas interactúan y se agravan en la vida de las personas[xxxvii]. Las personas no viven una vida simple, donde experimentan, por ejemplo, el sexismo, el racismo y la discapacidad[xxxviii] por separado, sino que experimentan barreras a sus derechos y discriminación que se entrecruzan y refuerzan mutuamente.

Justicia reproductiva

Del mismo modo, la justicia reproductiva se define como el derecho humano a mantener la autonomía corporal personal, a tener hijos, a no tenerlos y a criarlos en comunidades seguras y sostenibles[xxxix]. El marco de la justicia reproductiva se centra en *el acceso*, mas no en la elección, porque no hay elección significativa sin acceso[xl]. El logro de conseguir una justicia reproductiva depende del acceso a recursos específicos, basados en la comunidad, como la atención sanitaria de alta calidad, la vivienda y la educación, un salario digno, un entorno saludable y una red de seguridad cuando estos recursos fallen[xli]. Esto requiere un análisis de los sistemas de poder, de las opresiones que se intersecan y de centrarse en los más marginados[xlii]. La justicia reproductiva también se centra en los determinantes sociales de la salud y el acceso a los derechos, lo que incluso coincide con las orientaciones de los organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas[xliii].

Acceso universal a la salud

La programación y la prestación de servicios de IPPF se centran en las personas y se basan en la firme convicción de que todos los seres humanos deben disfrutar de un acceso universal a una atención sanitaria y un bienestar de calidad, libres de estigma, discriminación y violencia, y adaptados a sus necesidades particulares. IPPF adopta un enfoque basado en la evidencia y en los derechos que apoya y empodera a todas las personas, incluyendo a las y los trabajadores sexuales en general y a aquellos de minorías sexuales y de género en particular, para que tomen el control sobre sus vidas y sus cuerpos. Nuestros programas y servicios defienden la privacidad y la confidencialidad y promueven la elección, la dignidad, la igualdad y la justicia.

## Principios basados en los derechos

Esta política reafirma que los derechos humanos de todas las personas, incluidas las y los trabajadores sexuales, deben ser respetados, protegidos y realizados. Todos los derechos humanos son indivisibles e interdependientes, incluidos los siguientes que tienen relación con el tema del trabajo sexual.

El derecho a la autonomía e integridad corporal y a la salud y a los derechos sexuales y reproductivos

Los derechos sexuales y reproductivos y los derechos a la autonomía e integridad corporal se encuentran en ciertos derechos humanos que ya se reconocen en las leyes nacionales y los documentos internacionales de derechos humanos. Incluyen los derechos para buscar, recibir e impartir información relacionada con la reproducción y la sexualidad; decidir si, cuándo y con quién ser sexualmente activo o no; tener relaciones sexuales consensuadas libres de violencia, discriminación o coerción; elegir si, cuándo y con quién casarse o encontrar una familia; y decidir si, cuándo y cómo tener hijos.

La capacidad de tomar decisiones autónomas sobre estos temas es en el núcleo de los derechos humanos a la libertad y la seguridad, el derecho a la privacidad, el derecho a vivir libre de violencia, tortura, trato cruel, inhumano y degradante, el derecho a la salud, y los derechos a la igualdad y la no discriminación. Estos derechos humanos, entre otros, como el derecho a la educación y el derecho a los beneficios del avance científico, forman la base de los derechos sexuales y reproductivos y la autonomía e integridad corporal.

Estos derechos son también la base del documento *Derechos Sexuales: Una Declaración de IPPF*, como se observa en el Principio 3 sobre la no discriminación, el Artículo 3 sobre los derechos a la vida, la libertad, la seguridad de la persona y la integridad corporal, y el Artículo 5 sobre la autonomía personal[xliv]. En relación con estos principios y derechos, respetar la decisión de las personas adultas de ejercer el trabajo sexual consensual entre ellas, incluida la remuneración por intercambio, es esencial para respetar, proteger y cumplir sus derechos sexuales y autonomía corporal.

Consentimiento

*Derechos sexuales: Una declaración de IPPF* pone énfasis en que para garantizar los derechos sexuales de todas las personas es necesario un compromiso con la libertad y la protección frente al daño, lo que significa que todo trabajo sexual debe basarse en el consentimiento afirmativo entre adultos: un consentimiento informado, libremente otorgado, continuo, claro, mutuo y que pueda ser suspendido en cualquier momento[xlv]. La actividad sexual consensual entre adultos es un ejercicio del derecho humano a la autonomía corporal, incluso cuando tiene lugar mientras se prestan servicios sexuales.

El consentimiento siempre tiene lugar en un contexto de dinámicas de poder. Todas las elecciones y decisiones, incluso las de una elección del medio de vida, están influidas por el contexto social y la dinámica de poder en las que se toma la decisión, incluidos los contextos del capitalismo, el patriarcado, la desigualdad de género y las formas institucionalizadas de discriminación por motivos de edad, género, raza, etnia, situación migratoria, estado de salud, discapacidad, y otros. Históricamente, el trabajo sexual ha sido tratado de forma diferente a otras áreas de la vida en las que los adultos toman decisiones ya que ha sido estigmatizado como una transgresión moral como resultado de las normas patriarcales y la cultura de la pureza[xlvi], o ha sido incorrectamente denotado como inherentemente violento. Sobre la base de las Definiciones y Conceptos anteriores, la autonomía y la capacidad de las personas para dar su consentimiento al trabajo sexual deben respetarse del mismo modo que se respeta la capacidad de las personas para dar su consentimiento a participar en cualquier otra forma de trabajo, entorno laboral o para tomar cualquier otra decisión sobre sus vidas.

Reiteramos que en ninguna circunstancia, un desequilibrio de poder que conduzca a la coerción y la explotación se consideraría bajo esta postura, ya que eso constituye explotación y abuso sexual. Por ejemplo, la Guía de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual de las Naciones Unidas[xlvii] aconseja que los trabajadores de ayuda humanitaria no deben intercambiar dinero ni ningún bien o servicio por sexo con "personas de interés"[xlviii] independientemente del estatus legal del trabajo sexual en el país en el que estén trabajando. Esta restricción se debe al gran desequilibrio de poder entre los trabajadores humanitarios y las comunidades a las que sirven, lo que aumenta la posibilidad de que los trabajadores humanitarios utilicen la compra o el intercambio por sexo para explotar a personas y comunidades. Por tanto, existe la necesidad de respetar los principios humanitarios y garantizar que todos reciban bienes y servicios basados exclusivamente en sus necesidades. Sin embargo, es importante señalar que las organizaciones de trabajadores sexuales destacan la importante contribución que los trabajadores humanitarios extranjeros hacen a la economía local.

Esta restricción a los trabajadores humanitarios no limita la participación de las y los trabajadores sexuales en el trabajo de respuesta humanitaria, ni el acceso a bienes y servicios. Todo el trabajo de IPPF en contextos humanitarios garantizará que las y los trabajadores sexuales puedan acceder a todos los servicios sin estigmatización. IPPF se guía por la agenda sobre las Mujeres, Paz y Seguridad, basada en la Resolución 1325[xlix] del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las declaraciones subsiguientes, así como por el reconocimiento de que las mujeres, las minorías sexuales y las personas con identidades de género no binarias se ven afectadas de manera única por estos temas y deben ser el centro en situaciones de guerra, conflicto y crisis humanitarias como partes interesadas y contribuyentes esenciales en los procesos de paz[l]. Como miembros de estos grupos afectados, las y los trabajadores sexuales también deben ser incluidos como partes interesadas y contribuyentes en estos procesos.

El derecho al trabajo

El reconocimiento del trabajo sexual como trabajo es primordial para que las y los trabajadores sexuales puedan ejercer sus derechos humanos. IPPF aboga por una diversidad de oportunidades de subsistencia y para que los gobiernos respeten, protejan y hagan realidad el derecho humano al trabajo mediante el acceso a una educación de calidad, oportunidades de formación y servicios sociales. En línea con esto, IPPF valida las experiencias vividas por las personas que deciden dedicarse al trabajo sexual. Al mismo tiempo, apoyamos el derecho a un trabajo decente y a unas condiciones laborales dignas, tal y como se describe en los estándares y convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La UDHR proclama que todas las personas tienen derecho a trabajar, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo[li]. El artículo 6(1) del ICESCR también reconoce el derecho al trabajo, que incluye el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y la obligación de los Estados de adoptar medidas adecuadas para salvaguardar este derecho[lii]. El artículo 23 de la UDHR incluye el derecho de los trabajadores a crear un sindicato, que es un objetivo de algunas organizaciones y redes de trabajadores sexuales. Las organizaciones y coaliciones de derechos de las y los trabajadores sexuales están protegidas por el derecho a reunirse y a asociarse libremente, recogido en los artículos 21 y 25 del ICCPR[liii]. Más recientemente, los cuatro pilares del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social[liv] se incluyeron en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible al que se comprometieron los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas[lv].

En consonancia con las experiencias vividas por las y los trabajadores sexuales, reconocemos que las formas de opresión que se entrecruzan afectan a la capacidad de las personas para ejercer el derecho al trabajo. El derecho a la libre elección de trabajo y empleo, recogido en los tratados de derechos humanos, los ODS y el programa de trabajo decente de la OIT, incluye la elección de ejercer el trabajo sexual a cambio de una compensación material. Quienes lo hacen tienen derecho a las mismas protecciones laborales que todos los trabajadores: un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de violencia, discriminación o coacción; una remuneración justa y favorable, incluidas las prestaciones de bienestar social y los planes de protección social; y el derecho a la autoorganización y a la acción colectiva[lvi]. Como se discutirá en secciones posteriores, a veces las y los trabajadores sexuales son obligados a someterse a repetidos exámenes y pruebas médicas basadas en la suposición discriminatoria de que son "vectores de enfermedades" para que se les permita trabajar, a lo que la IPPF se opone. En ningún caso se debe someter a ningún trabajador a procedimientos o pruebas médicas sin su consentimiento libre e informado[lvii].

El derecho a vivir sin violencia ni discriminación

*Derechos sexuales: una declaración de IPPF* defiende el derecho a ser protegido de toda forma de violencia y daño y a disponer de recursos al respecto[lviii]. El Principio 6 también declara que los derechos sexuales sólo pueden estar sujetos a las limitaciones determinadas por la ley con el fin de asegurar el debido reconocimiento y respeto de los derechos y libertades de los demás, y que tales limitaciones deben ser no discriminatorias, necesarias y estar en proporción al logro de un objetivo legítimo[lix]. De acuerdo con el Principio 6, las medidas legales y políticas que restringen o castigan las relaciones sexuales consentidas entre adultos no entran en esta excepción y son discriminatorias, innecesarias y desproporcionadas, ya que no tienen un objetivo legítimo.

Los Estados tienen la obligación de proteger a las y los trabajadores sexuales de la violencia y la discriminación, incluida la que sufren al acceder a la atención y los servicios sanitarios. De acuerdo con el artículo 2 del ICESCR todas las personas y grupos deben poder disfrutar de igual acceso a la misma gama, calidad y nivel de instalaciones, información, bienes y servicios de salud sexual y reproductiva, y ejercer sus derechos a la salud sexual y reproductiva sin discriminación alguna[lx]. El artículo 26 del ICCPR establece que "todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación alguna a igual protección de la ley"[lxi]. Los gobiernos y las instituciones estatales están obligados a proteger a las personas, incluidos las y los trabajadores sexuales, de la violencia y la discriminación y a proporcionarles acceso a la justicia y a la reparación para hacer frente a las violaciones cuando se produzcan. Abordar el estigma y la discriminación requiere no sólo la igualdad legal y formal, sino también una igualdad sustantiva. La igualdad sustantiva requiere que se aborden las distintas necesidades en materia de salud sexual y reproductiva de determinados grupos, así como los obstáculos a los que puedan enfrentarse, y que se preste una atención específica a las necesidades de determinados grupos, como las y los trabajadores sexuales[lxii].

De manera abrumadora, las violaciones y abusos de los derechos humanos más extendidos, que denuncian las organizaciones dirigidas por trabajadores sexuales y las AM de IPPF, son la violencia institucional, especialmente por parte de los agentes de la ley y la discriminación contra las y los trabajadores sexuales. Las y los trabajadores sexuales son discriminados a la hora de acceder a la vivienda, a los servicios financieros (como tener una cuenta bancaria) y en lo que respecta a la custodia de los hijos entre otros. Además, las familias de las y los trabajadores sexuales, en particular los hijos, son estigmatizados, se enfrentan a la discriminación y a la violencia institucional, como la retirada de la custodia de los hijos a sus padres únicamente por el hecho de ser trabajadores sexuales.

Es más probable que la discriminación y la violencia institucional afecten a grupos específicos de trabajadores sexuales debido a la superposición de estigmas y a los marcos políticos sesgados que permiten estas violaciones de derechos. Por ejemplo, las y los trabajadores sexuales transgénero, las y los trabajadores sexuales de color y los inmigrantes son los que con más frecuencia son blanco de las fuerzas del orden y tienen muchas probabilidades de resultar perjudicados en estas interacciones. Las y los trabajadores sexuales deberían poder, aunque rara vez lo hacen, buscar soluciones cuando se violan sus derechos, ya sean los abusadores agentes estatales como la policía o agentes no estatales como los abusadores que se hacen pasar por clientes.

El derecho a la Salud

La legislación internacional sobre derechos humanos consagra el hecho de que todas las personas tienen derecho a disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental, incluido el control sobre su sexualidad y su salud sexual y reproductiva, sin coerción, discriminación ni violencia[lxiii]. Basándose en el derecho a la salud establecido en el artículo 15 de la UDHR y en el artículo 12 del ICESCR, el documento *Derechos Sexuales: Una Declaración de IPPF* afirma que todas las personas tienen derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, que incluye los determinantes subyacentes de la salud y el acceso a la atención de la salud sexual para la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de todas las preocupaciones, problemas y trastornos sexuales[lxiv].

IPPF respeta el derecho a la salud de todas las personas, independientemente de su género, sexo, profesión, raza, etnia, estatus migratorio, capacidad o credo. Esto incluye el derecho de las y los trabajadores sexuales a una atención y unos servicios sanitarios disponibles, accesibles, aceptables y de calidad (AAAQ), libres de estigma, discriminación y violencia. Los programas de salud y los marcos legales que refuerzan el estigma y la discriminación hacia las y los trabajadores sexuales violan el derecho a la salud y el derecho a vivir sin violencia ni discriminación, al igual que las políticas que exigen que se realicen pruebas forzadas a las y los trabajadores sexuales.

El derecho a la privacidad y a la confidencialidad es parte integral del derecho a la salud. La información n personal y de salud, incluyendo el estado de salud, la situación migratoria y la ocupación, no debe ser compartida sin el consentimiento informado. Esto es especialmente importante para las y los trabajadores sexuales y las organizaciones que trabajan con ellos para prestarles servicios.

El derecho a la vida familiar

Todas las personas tienen también derecho a los beneficios del progreso científico, incluyendo la medicina y los servicios sanitarios. La UDHR, el ICESCR, la CEDAW y la declaración Derechos Sexuales: Una Declaración de IPPF también establecen derechos en torno a la toma de decisiones sobre los hijos y la familia que, a su vez, dependen del acceso a la salud y los derechos sexuales y reproductivos. Las y los trabajadores sexuales tienen derecho a decidir si quieren formar una familia, tener hijos y ser padres en comunidades seguras y sostenibles, así como también a los servicios AAAQ de salud sexual y reproductiva para apoyar sus decisiones. Las familias y los hijos de las y los trabajadores sexuales tienen derecho a vivir libres de violencia y discriminación, incluida aquella discriminación que es perpetuada por leyes y marcos políticos estigmatizantes.

## 3. IPPF condena y trabaja para poner fin a todas las formas de estigmatización, discriminación y violencia contra las y los trabajadores sexuales y a la falta de reparación legal y apoya los esfuerzos integrales para desmantelar las desigualdades sistémicas, incluidas las desigualdades de género.

Las y los trabajadores sexuales experimentan formas de estigmatización y discriminación que se intersecan y que provocan desafíos significativos para acceder a servicios de salud sexual y reproductiva de calidad, poder participar en la sociedad civil y disfrutar de sus derechos humanos.

Las y los trabajadores sexuales se enfrentan a enormes obstáculos para acceder a servicios sanitarios aceptables, adecuados y de calidad. Pocos trabajadores de la salud en entornos de SSR conocen o están informados sobre las necesidades de las y los trabajadores sexuales, y éstos últimos han denunciado frecuentes violaciones a su derecho a la intimidad y la confidencialidad en los entornos sanitarios. Debido a la alta prevalencia del estigma y la discriminación, la mayoría de las y los trabajadores sexuales no revelan su situación profesional y algunos pueden evitar buscar atención médica por completo. Muchas organizaciones dirigidas por trabajadores sexuales y las AM de IPPF que trabajan con trabajadores sexuales informan que el estigma y la discriminación son algunas de las mayores barreras para el derecho a la salud de las y los trabajadores sexuales, lo que los disuade de acceder a los servicios de salud sexual y reproductiva que necesitan. Está ampliamente documentado que el estigma y la discriminación tienen un impacto significativo en la salud.

Al mismo tiempo, las y los trabajadores sexuales son objeto de violencia que conlleva una impunidad generalizada, a menudo a manos de los agentes de la ley. Esto se ve intensificado por la criminalización del trabajo sexual, que coloca a estos trabajadores en situaciones vulnerables en las que pueden ser castigados y experimentar consecuencias negativas por denunciar los abusos y las injusticias cometidas contra ellos.

Los defensores de los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales pueden sufrir represalias por defender los derechos de estos y también por formar organizaciones y sindicatos dirigidos por las y los trabajadores sexuales mismos. El estigma y la discriminación pueden multiplicarse por las identidades superpuestas que tienen , como su nacionalidad, el idioma que hablan, su situación migratoria, raza, etnia, identidad o expresión de género, orientación sexual, condición de VIH, discapacidad, etc. Las familias de las y los trabajadores sexuales, en particular sus hijos, suelen ser estigmatizadas, lo que provoca traumas, discriminación y violencia institucional contra ellos. Los lugares donde se ejerce el trabajo sexual, incluidos los lugares de trabajo, los barrios, los burdeles y las zonas de ocio, también pueden ser estigmatizados, y las personas que visitan y trabajan en estos lugares pueden ser discriminadas. Para abordar estas cuestiones, las y los trabajadores sexuales recomiendan utilizar un lenguaje no discriminatorio y cambiar las normas sociales y las narrativas sobre las personas que visitan o trabajan en estas zonas.

Estas barreras se agravan en el caso de las y los trabajadores sexuales que se enfrentan a formas de marginación que se intersecan que incluyen a las y los trabajadores sexuales género no conformes y transgénero, trabajadores sexuales negros, indígenas y de color (BIPOC), trabajadores sexuales con discapacidades, los que consumen drogas, los migrantes, los que viven en la pobreza y los que viven con el VIH. Esto se debe a que el trabajo sexual, como cualquier otro tipo de trabajo, se ve afectado por las desigualdades sistémicas, incluida la desigualdad de género. Las trabajadoras sexuales, la mayoría de las cuales son mujeres cisgénero y/o miembros de las comunidades LGBTIQ+, son defensoras y socios esenciales de IPPF en la búsqueda de justicia social, económica y de género. El

género desigual y otras relaciones de poder son fundamentales para todos los mercados bajo el capitalismo, que en gran medida sirven para reforzar el poder económico de los hombres cisgénero en sociedades patriarcales dominadas por los hombres. Las normas sociales patriarcales, la pobreza generacional, la feminización de la pobreza, las políticas de migración discriminatoria y las estructuras políticas ejercen formas de opresión que se cruzan, incluidas las desigualdades de género, en las trabajadoras sexuales. Estas desigualdades y estructuras de poder se ven agravadas por otros aspectos, como la heteronormatividad, la homofobia, la transfobia, la xenofobia, el racismo, el clasismo y las estructuras familiares y sociales de género que afectan la capacidad de las trabajadoras sexuales para disfrutar de sus derechos humanos.

Es esencial que los esfuerzos integrales e intersectoriales para desmantelar estructuras de poder desiguales en instituciones legales, políticas y sociales se acompañen con la despenalización del trabajo sexual. Un elemento crítico de esto es la educación integral en sexualidad (EIS), que ha demostrado que fomenta actitudes positivas de género equitativo y ayuda a prevenir y reducir la violencia de género y la violencia íntima de pareja. Además de esto, las trabajadoras sexuales deben ser incluidas y apoyadas para participar significativamente en los organismos de toma de decisiones y los procesos de justicia de género como líderes y creadoras de cambios. Esto es particularmente crucial teniendo en cuenta los desafíos de intersección que enfrentan las poblaciones en situaciones vulnerables y la centralidad del principio de derechos humanos de que aquellas personas directamente afectadas por problemas de derechos deberían poder participar y liderar.

**IPPF se opone firmemente a cualquier forma de estigmatización, discriminación y violencia contra las y los trabajadores sexuales, sus familias y sus hijos y se compromete a luchar contra el estigma y la discriminación, a cambiar las normas sociales y las actitudes de la sociedad sobre el trabajo sexual y a mejorar el acceso a la justicia y la reparación del daño. Nos aseguraremos de que nuestra programación de SDSR, la prestación de servicios, investigación y acciones de incidencia política contribuyan a esta lucha, asociándonos con organizaciones y agencias capaces de contribuir a estos enfoques más allá de la SDSR, incluso en contextos en los que el trabajo sexual está penalizado. IPPF también apoya los esfuerzos integrales e intersectoriales para desmantelar estructuras de poder desiguales en las instituciones legales, políticas y sociales como parte de la despenalización del trabajo sexual, incluido el cambio de estigmatización de actitudes sobre el trabajo sexual y las normas de género.**

## 2. IPPF apoya el reconocimiento del trabajo sexual como trabajo

Los tratados de derechos humanos, incluidos el artículo 23 de la UDHR y los artículos 6 y 7 del ICESCR, consagran el derecho al trabajo. Estos tratados garantizan el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo que elija o acepte libremente, lo que incluye el derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables, a unas condiciones de trabajo seguras y saludables, a la igualdad de oportunidades y a limitaciones razonables de las horas de trabajo que permitan el descanso y el ocio. Esto incluye a las personas que eligen el trabajo sexual para ganarse la vida y les otorga todos los derechos relacionados con las condiciones de trabajo, las oportunidades y el descanso.

Reconocer el trabajo sexual como un trabajo es esencial para respetar, proteger y cumplir el derecho humano al trabajo de las y los trabajadores sexuales, incluyendo la libre elección de trabajo o empleo y el derecho a los derechos laborales, beneficios y protecciones que todos los demás trabajadores deben recibir. Todas las personas, incluidos las y los trabajadores sexuales, tienen derecho a la misma protección ante la ley,

independientemente de su ocupación. Negarse a reconocer ciertos medios de vida viola el derecho humano al trabajo de quienes deciden dedicarse a ellos y expone a estos trabajadores a un mayor riesgo de violencia, en particular a los que sufren formas de discriminación cruzadas, como los migrantes indocumentados y los refugiados. Debido a la criminalización y a la falta de reconocimiento del trabajo sexual como forma legítima de trabajo en las políticas nacionales y locales, la mayoría de las y los trabajadores sexuales están excluidos de los marcos de protección y bienestar social en todo el mundo, en violación de sus derechos humanos. A las y los trabajadores sexuales también se les suele negar el acceso a los servicios financieros, a los préstamos y a la banca, lo que les hace económicamente vulnerables de muchas maneras. También se les puede impedir diversificar sus fuentes de ingresos o pasar a otras formas de trabajo debido a los antecedentes penales relacionados con el trabajo sexual.

Reconocer el trabajo sexual como un trabajo tiene el potencial de cambiar los desequilibrios de poder en las relaciones de las y los trabajadores sexuales con los agentes del Estado, como las fuerzas del orden, que de otro modo pueden utilizar la amenaza de trabajar "fuera de la ley" para violar los derechos de las y los trabajadores sexuales. Abre posibilidades para que las y los trabajadores sexuales mejoren sus condiciones de trabajo, interactúen de forma más equitativa con otros sectores laborales y sean reconocidos en sus comunidades como trabajadores que realizan una contribución a la sociedad. Reconocer el trabajo sexual como un trabajo, también permite a las y los trabajadores sexuales recibir, por ejemplo, beneficios como la licencia de maternidad, protección de la salud y seguridad en el trabajo, y las asignaciones de jubilación.

Al mismo tiempo que se reconoce el trabajo sexual como un trabajo, para respetar, proteger y cumplir el derecho al trabajo, los gobiernos también deben abordar las desigualdades estructurales, incluidas las desigualdades de género y raciales, que hacen que las mujeres y las personas LGBTIQ+ se encuentren en situaciones en las que sólo tienen una única opción de ocupación. Abordar estas desigualdades estructurales incluye garantizar los derechos sociales y económicos, como el acceso universal a un mínimo de 12 años de educación, formación y oportunidades económicas, así como políticas y servicios de apoyo para que las y los trabajadores sexuales puedan hacer la transición a otro trabajo si así lo deciden o diversificar sus fuentes de ingresos (es decir, trabajar en otros sectores sin dejar de ejercer el trabajo sexual).

**IPPF apoya el reconocimiento del trabajo sexual como trabajo y apoya a las y los trabajadores sexuales y a las organizaciones lideradas por trabajadores sexuales en la defensa del reconocimiento del trabajo sexual como trabajo. Los marcos laborales y de autoempleo proporcionados por los estados deben estar disponibles para las y los trabajadores sexuales, libres de medidas que los estigmaticen o discriminen. Las y los trabajadores sexuales deben tener garantizado el derecho a las prestaciones sociales y a la protección, garantizando al mismo tiempo la igualdad de acceso a los derechos laborales.**

### 3. IPPF condena el trabajo forzoso y la trata de personas y apoya a las y los trabajadores sexuales para que distingan entre el trabajo sexual y estas violaciones.

Según la Convención de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (nº. 29) , el trabajo forzoso u obligatorio es "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente". El Protocolo sobre el trabajo forzoso (artículo 1(3)) reafirma explícitamente esta definición.

Esta definición consta de tres elementos:

- El trabajo o servicio se refiere a todos los tipos de trabajo que ocurren en cualquier actividad, industria o sector, incluso en la economía informal.
- La amenaza de cualquier sanción se refiere a una amplia gama de penalidades utilizadas para obligar a alguien a trabajar.
- Involuntariedad: El término "ofrecido voluntariamente " se refiere al consentimiento libre e informado de una o un trabajador para aceptar un trabajo y a su libertad para abandonarlo en cualquier momento. No es el caso, por ejemplo, cuando un empleador o reclutador hace falsas promesas para que una o un trabajador acepte un trabajo que de otro modo no habría aceptado, o retiene documentos de viaje esenciales, como el pasaporte.

El Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños (2000) en su artículo 3 define la trata de personas como "compuesta por tres elementos:

1. Una "acción", consistente en la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas;

2. Un "medio" por el cual se realiza la acción (amenaza o uso de la fuerza u otras formas de coacción, rapto, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra); y

3. Un "propósito" (de la acción/medios): concretamente, la explotación. Los tres elementos deben estar presentes para constituir la "trata de personas" según el Protocolo contra la Trata de Personas la ONU. La única excepción es cuando la víctima es un niño, en cuyo caso el requisito de los "medios" ya no es un elemento del delito."

IPPF condena en los términos más enérgicos posibles todas las formas de trabajo forzoso y la trata de personas en todos los tipos de trabajo que ocurren en cualquier actividad, industria o sector, incluyendo la economía informal. El trabajo sexual, como se indica claramente en la sección de Definiciones y Conceptos de esta política, no entra en ninguna de estas categorías. Sin embargo, varios actores equiparan regularmente el trabajo sexual con estas violaciones, en desventaja de las y los trabajadores sexuales.

Las organizaciones lideradas por trabajadores sexuales se han opuesto sistemáticamente a la identificación del trabajo sexual con la trata de personas, señalando cómo las iniciativas contra la trata han impuesto más restricciones al trabajo sexual y han aumentado la persecución, especialmente entre las y los trabajadores sexuales migrantes, incluso en contextos legalizados. No hay pruebas de que las intervenciones que equiparan el trabajo sexual con la trata de personas erradiquen la explotación sexual, el trabajo forzoso o la trata de personas; al contrario, estas intervenciones suelen poner en riesgo a las y los trabajadores sexuales y violan sus derechos. Además, las iniciativas contra la trata pueden dar lugar a la elaboración de perfiles discriminatorios y a un mayor escrutinio y acoso que restringen la libre circulación de las mujeres cisgénero, las personas transgénero y las y los trabajadores sexuales migrantes.

Las leyes de migración y las leyes administrativas que niegan a las y los migrantes y a las personas transgénero la documentación adecuada de acuerdo con su identidad de género o el permiso para trabajar exacerban en gran medida la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las y los trabajadores sexuales migrantes y transgénero, proporcionando herramientas adicionales de explotación, coerción y opresión a los perpetradores. La migración segura es un elemento esencial para hacer frente a las violaciones de derechos, en particular para las personas que buscan refugio durante crisis humanitarias, incluidos las y los trabajadores sexuales y las personas transgénero.

Debido a la identificación generalizada del trabajo sexual con la trata de personas, los programas de SSR para las y los trabajadores sexuales pueden incluso quedar excluidos del financiamiento internacional y nacional con relación al VIH y la salud. La política más destacada de este tipo son las cláusulas contra la prostitución y el tráfico sexual (usualmente denominadas el Compromiso Anti-prostitución) del Plan de Emergencia del Presidente de los Estados Unidos para el Alivio del SIDA (PEPFAR) que exigen a las organizaciones no estadounidenses que reciben financiación para el VIH por parte de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) que firmen declaraciones en las que se oponen a "las prácticas de la prostitución y el tráfico sexual" como elementos entrelazados, en oposición a las mejores prácticas basadas en evidencias .

**IPPF condena el trabajo forzoso y la trata de personas, distingue claramente estas violaciones del trabajo sexual y condena la confusión de estos términos distintos debido al efecto negativo sobre los derechos de las y los trabajadores sexuales. IPPF apoya el derecho humano a la libertad de movimiento, sin discriminación, y la inclusión de las y los trabajadores sexuales como partes interesadas clave para abordar el trabajo forzoso y la trata de personas desde una perspectiva basada en derechos.**

## 4. IPPF apoya la despenalización del trabajo sexual.

**IPPF apoya la despenalización del trabajo sexual porque es un paso crucial para alcanzar el respeto, la protección y la realización de los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales.** La despenalización cuenta con el apoyo unánime de todas las redes mundiales y regionales de trabajadores sexuales, así como de innumerables organizaciones nacionales de trabajadores sexuales. También cuenta con el apoyo de las principales organizaciones internacionales de salud y derechos humanos, como la OMS, ONUSIDA, Amnistía Internacional, la Asociación Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA), Human Rights Watch, Transgender Europe y muchas otras.

La despenalización implica la eliminación de todas las sanciones penales y de otro tipo de sanciones para cualquiera de las partes involucradas en el trabajo sexual, como la eliminación de otras restricciones que afectan a la vida de las y los trabajadores sexuales (por ejemplo, restricciones a la publicidad, a la comunicación, al acceso al espacio público, a la migración, a las instituciones financieras, etc.) y permite la eliminación de los antecedentes penales de las y los trabajadores sexuales. Como parte de la despenalización también se eliminan las políticas que afectan desproporcionadamente a las y los trabajadores sexuales, como las leyes contra el ingreso sin autorización, el vagabundeo, la alteración del orden público, la indecencia pública, el consumo de drogas, la homosexualidad y el "travestismo". Los entornos políticos que despenalizan todos los aspectos del trabajo sexual reducen el riesgo de abusos físicos, sexuales, mentales y otras formas de violencia por parte de la policía, de terceros, de los abusadores que se hacen pasar por clientes, de los proveedores de salud, del sistema judicial y del público, así como la violencia institucionalizada y la discriminación por parte de los organismos gubernamentales y de la sociedad en general. La despenalización del trabajo sexual elimina las principales fuentes de estigmatización y discriminación contra las y los trabajadores sexuales. También disminuye el efecto amedrentador al denunciar la violencia y la discriminación que sufren las y los trabajadores sexuales y, capacita a las y los trabajadores sexuales para denunciar los abusos, buscar justicia y recibir asistencia.

Existen evidencias sólidas de los efectos positivos de la despenalización en la salud pública y los derechos humanos. Las estimaciones de los modelos han indicado que la despenalización del trabajo sexual podría reducir las infecciones por el VIH entre un 33 y

un 46% durante la próxima década. Como lo expresa ONUSIDA, la despenalización del trabajo sexual "es clave para cambiar el curso de la epidemia de VIH entre las y los trabajadores sexuales y en los países en general". En Nueva Zelanda, donde el trabajo sexual está despenalizado desde 2003, es mucho más probable que las y los trabajadores sexuales que trabajan en la calle denuncien a la policía la violencia que sufren. La despenalización del trabajo sexual en Nueva Zelanda puso fin a la práctica de los tribunales de retirar a los hijos de las trabajadoras sexuales de sus hogares y de su cuidado simplemente porque se descubría que los padres eran, o se sospechaba que eran, trabajadores sexuales. En Nueva Gales del Sur (NSW), Australia, la despenalización del trabajo sexual mejoró la seguridad de los trabajadores y las intervenciones sanitarias en comparación con otros modelos legislativos del país y redujo a cero los incidentes de corrupción policial (anteriormente la corrupción policial había sido un problema importante para las y los trabajadores sexuales en NSW).

Es importante señalar que la despenalización del trabajo sexual es esencial, pero no garantiza el pleno disfrute de los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales. La despenalización debe ser un primer paso para lograr la igualdad y la justicia social para todas las personas, incluidos las y los trabajadores sexuales, sin ningún tipo de discriminación. Como tal, deben garantizarse a las y los trabajadores sexuales de todos los países todos los derechos de los trabajadores y las protecciones sociales en consonancia con los acuerdos internacionales, como el programa de Trabajo Decente de la OIT. La despenalización tiene el potencial de prevenir el daño activo a los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales, pero para garantizar la igualdad de derechos y la protección equitativa de la ley, el trabajo sexual también debe ser reconocido como un trabajo (véase la Posición #2 más adelante).

**IPPF no apoya la criminalización del trabajo sexual porque es incompatible con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales.**

Hay muchos enfoques legislativos y políticos en los que la vida de las y los trabajadores sexuales puede ser criminalizada, pero el efecto final es el mismo. Los derechos de las y los trabajadores sexuales pueden ser violados directamente a través de leyes que prohíben la venta de servicios sexuales, la solicitación, la publicidad o el trabajo colectivo con otros trabajadores sexuales. También pueden ser criminalizados a través de leyes dirigidas a otras partes, como los clientes o los locales, o a través de restricciones para vivir de las ganancias del trabajo sexual. Algunas leyes, incluidas las que se utilizan con mucha frecuencia contra las personas transgénero y personas inconformes con su género, permiten la acción policial basada únicamente en las suposiciones subjetivas de las fuerzas del orden sobre quién es un trabajador sexual (por su apariencia o actividad) en el espacio público. La libertad de movimiento de las y los trabajadores sexuales también puede verse limitada por leyes y restricciones locales sobre la entrada ilegal, el vagabundeo, la alteración del orden público, la indecencia pública y la reunión de personas que han sido detenidas previamente o que la policía supone que son trabajadores sexuales.

La criminalización del trabajo sexual refuerza los prejuicios sociales que describe a las y los trabajadores sexuales como "desviados" o "inmorales", exacerbando la violencia, la discriminación y el estigma contra ellas y ellos, al tiempo que dificulta su acceso a la salud, los servicios sociales y la justicia. La criminalización tiene un impacto negativo en el derecho de las y los trabajadores sexuales a la vida familiar, tanto por las violaciones directas como por el estigma que alimenta. A muchos trabajadores sexuales se les restringe o deniega la patria potestad si son detenidos, acusados o sospechosos de ejercer el trabajo sexual. A los hijos de las y los trabajadores sexuales se les niega, como consecuencia del estigma, el acceso a la educación y a la atención sanitaria. Se pone en peligro la salud y la seguridad de las y los trabajadores sexuales, lo que aumenta su riesgo de contraer el VIH, las ITS y sufrir violencia sexual y física. La policía puede confiscar preservativos, información sobre

sexo seguro y medicamentos y utilizarlos en los tribunales como evidencias. Las políticas punitivas relacionadas con la exposición al VIH y las ITS, la no confidencialidad y la transmisión disuaden a las y los trabajadores sexuales de buscar pruebas, tratamiento y atención por miedo a las consecuencias legales. La criminalización también plantea problemas para la sensibilización, dificultando el acceso de las y los trabajadores sexuales a los servicios sanitarios. Los proveedores de atención sanitaria en general, y las y los trabajadores sexuales en particular, se enfrentan a la policía y a otras represalias cuando realizan actividades de divulgación en las comunidades de trabajadores sexuales.

La criminalización fomenta un clima de impunidad para los perpetradores de la violencia, ya que las y los trabajadores sexuales deben trabajar en la clandestinidad y pueden no denunciar los abusos por miedo a las repercusiones legales. Las y los trabajadores sexuales cuyos derechos son violados por la policía y el sistema judicial a menudo no tienen ningún recurso legal.

Incluso en los casos en los que el trabajo sexual se considera sólo una infracción administrativa en la legislación local, como por ejemplo a través de ordenanzas relativas al "orden público", las y los trabajadores sexuales siguen estando en la mira. En estas situaciones, las y los trabajadores sexuales son objeto de acoso, extorsión, detención ilegal y violencia por parte de la policía y otros funcionarios encargados de hacer cumplir la ley sobre la base de estas normas locales.

**IPPF no apoya otros enfoques criminalizadores como el "fin de la demanda", el modelo nórdico y el "modelo de igualdad" porque son incompatibles con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales.**

La idea de que existe una distinción entre criminalización "total" y "parcial" forma parte a veces de los debates sobre los marcos jurídicos. Las organizaciones de trabajadores sexuales rechazan esta noción, explicando que cualquier grado de criminalización perjudica a las y los trabajadores sexuales y los hace más susceptibles a otras formas de opresión legal. Las pruebas demuestran que cualquier modelo en el que se penalice la venta, la compra o el beneficio producto del trabajo sexual no impide que las y los trabajadores sexuales trabajen y no elimina el trabajo sexual. Además, estas formas de criminalización tienen un efecto negativo en la salud, el bienestar y los medios de vida de las y los trabajadores sexuales. Su vulnerabilidad a la violencia y a otras violaciones de derechos aumenta, ya que se les obliga a trabajar en la clandestinidad y a asumir riesgos para mitigar las consecuencias que les imponen estos tipos de criminalización.

Penalizar cualquier elemento del trabajo sexual lo convierte en un intercambio comercial delictivo. No es posible penalizar sólo una mitad de una transacción sin estigmatizar la otra mitad y sin aumentar el riesgo y la vulnerabilidad de las y los trabajadores sexuales a la violencia y la discriminación también en la transacción. Estos enfoques se justifican a menudo equiparando la trata de personas con el trabajo sexual y presentando a las y los trabajadores sexuales como víctimas a las que hay que rescatar o como delincuentes que merecen ser maltratados, en lugar de seres humanos con dignidad, capacidad de acción y derechos. Esta confusión también suele impulsar políticas migratorias xenófobas que tratan a las mujeres migrantes intrínsecamente como víctimas que deben ser salvadas, y conducen a la violación de su derecho a la libertad de circulación. Incluso, las penas que penalizan a quienes se benefician del trabajo sexual, aunque pretenden castigar a quienes "explotan" u "obligan" a las personas a ejercer el trabajo sexual, tienen consecuencias negativas: criminalizan a las y los trabajadores sexuales que emprenden acciones colectivas para crear lugares de trabajo seguros y empoderados, así como a terceros no explotadores. Los enfoques de "acabar con la demanda" han tenido un grave impacto negativo en los derechos parentales en los países nórdicos, ya que las y los trabajadores sexuales son vistos como

víctimas e incapaces de ejercer la paternidad. Esto aumenta la estigmatización social y crea una jurisprudencia que viola los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales.

**IPPF no apoya la regulación que trata el trabajo sexual como algo diferente a otras formas de trabajo porque es incompatible con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales.**

Es importante distinguir entre la despenalización y la legalización del trabajo sexual como dos modelos legislativos distintos, aunque algunos elementos se traslapen. La despenalización elimina todas las sanciones, penales y administrativas, al trabajo sexual, así como las leyes o políticas civiles y de otro tipo que tienen un efecto punitivo o de castigo para las y los trabajadores sexuales, mientras que la legalización suele introducir leyes que permiten el trabajo sexual en condiciones muy reguladas y a menudo muy restrictivas, que lo tratan de forma diferente a otras formas de trabajo.

Oficialmente, los marcos reguladores se promueven como un medio para proteger a las y los trabajadores sexuales y al público mediante la aplicación de normas de salud y seguridad. La legalización también se ha promovido como un medio para combatir la trata de personas. Sin embargo, existen numerosas preocupaciones en cuanto a las repercusiones e implicaciones negativas no deseadas de la legalización sobre los derechos humanos. En la práctica, estos marcos refuerzan la idea de que el trabajo sexual es inherentemente diferente a otras formas de trabajo. Uno de los principales efectos es que las políticas de legalización suelen fomentar un sistema de dos niveles, en el que algunos trabajadores sexuales pueden trabajar legalmente, mientras que otros son empujados a la clandestinidad en entornos ilegales y a menudo precarios. Incluso los que mantienen legalmente sus derechos bajo este marco, se ven sometidos a altos niveles de estigmatización, discriminación y violencia por parte de las autoridades estatales y de los abusadores que se hacen pasar por clientes.

En algunos contextos, las y los trabajadores sexuales que no cumplen, o no pueden cumplir, con la normativa legal pueden seguir siendo objeto de las mismas sanciones que los que trabajan en contextos criminalizados. La normativa legal puede ser onerosa y estar sujeta a interpretaciones o manipulaciones locales que pueden afectar a los derechos de las y los trabajadores sexuales. En muchas jurisdicciones en las que el trabajo sexual está legalizado, las y los trabajadores sexuales deben registrarse ante la policía o las autoridades sanitarias para poder trabajar legalmente. Esto puede exponer a las y los trabajadores sexuales a una mayor vigilancia policial y a violaciones de la confidencialidad. Los requisitos de registro son especialmente problemáticos para las y los trabajadores sexuales migrantes y otros que pueden carecer de los permisos de trabajo o del seguro médico necesarios para cumplir con la normativa.

Las políticas de pruebas y tratamientos obligatorios del VIH y las ITS son violaciones de los derechos humanos y constituyen una coacción. Estas políticas suelen ser una característica de los modelos de legalización. Aunque estas prácticas forzadas pretenden promover la salud pública, no hay pruebas de que reduzcan las tasas de VIH e ITS. Constituyen violaciones de los derechos de las y los trabajadores sexuales a la privacidad, la integridad corporal y la salud, y han sido clasificadas como tortura en algunas jurisdicciones.

En algunos modelos de legalización, no someterse a las pruebas periódicas de detección del VIH y de las ITS puede dar lugar a multas administrativas, a la pérdida del registro o, en el caso de los trabajadores inmigrantes, a la deportación. Esto obliga a las y los trabajadores sexuales a pasar a la clandestinidad. Las políticas de pruebas y tratamientos obligatorios no sólo refuerzan la patologización de las y los trabajadores sexuales como "vectores de enfermedades", sino que desvían la atención y los recursos de sus verdaderas necesidades clínicas y de servicios de apoyo en materia de SSR. Los resultados de las pruebas deberían

ser confidenciales en todos los casos, pero la divulgación no autorizada da lugar a la violencia y la discriminación por parte de la policía, los proveedores de servicios de salud y la sociedad, lo que lleva a las y los trabajadores sexuales a la clandestinidad y los disuade aún más de acceder a la atención sanitaria, en violación de sus derechos humanos.

IPPF apoya los modelos legislativos que respetan, protegen y cumplen con los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales y que disminuyen de manera demostrable la violencia, la discriminación y el abuso, ya que la estigmatización y la violencia son algunas de las mayores barreras estructurales que enfrentan las y los trabajadores sexuales y sus familias. Por tanto, IPPF apoya la despenalización del trabajo sexual como algo esencial para promover la salud y los derechos humanos de las y los trabajadores sexuales.

5. **IPPF apoya los programas y la prestación de servicios dirigidos y centrados en las y los trabajadores sexuales.**

Las Directrices unificadas de la OMS sobre prevención, diagnóstico, tratamiento y atención de la infección por el VIH para grupos de población clave destacan la importancia de promover servicios y programas de salud dirigidos por la comunidad, incluidos los servicios de SSR y VIH. En cuanto a las y los trabajadores sexuales, la OMS recomienda que la programación para las y los trabajadores sexuales sea integral e incluya toda la cartera de servicios de SDSR.

Las y los trabajadores sexuales, en toda su diversidad, tienen una amplia gama de necesidades de SSR que a menudo se ignoran en favor de una atención y una programación estrechamente centradas en el VIH y las ITS. Además, las necesidades de las y los trabajadores sexuales pueden ser ignoradas por completo por algunos proveedores de salud debido a la estigmatización y la discriminación. La programación participativa de IPPF, basada en los derechos, se esfuerza por situar las experiencias vividas por las y los trabajadores sexuales en el centro y garantizar una participación significativa de ellos en todas las etapas del ciclo de programación, desde la investigación y el diseño de estrategias hasta la implementación y la evaluación. Esto significa considerar la salud y el bienestar de las y los trabajadores sexuales como parte de los contextos sociales y políticos en los que viven.

Para atender a las y los trabajadores sexuales, IPPF adopta una perspectiva interseccional, considerando no sólo la accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad y calidad de los servicios de salud, sino también las múltiples identidades y capas de opresión que experimentan los trabajadoras sexuales, que sirven como barreras para el acceso, tales como las basadas en la identidad y expresión de género, la orientación sexual, la ocupación, la raza, la etnia, la capacidad o habilidades, el estado civil, el estatus migratorio, el idioma, la pobreza, la feminización de la pobreza y la situación económica, entre otras. En línea con este enfoque, IPPF se compromete a lo siguiente en la prestación de todos los servicios:

- Respeto por todos
- Tolerancia cero con la discriminación
- Atención digna
- Empoderar a las personas que ejercen el trabajo sexual para acceder a la salud
- Trabajar para desmantelar las barreras que impiden a las y los trabajadores sexuales acceder a la atención y los servicios sanitarios, incluida la lucha contra la estigmatización y la discriminación
- Integrar la SDSR y las estrategias sanitarias conexas a la cobertura sanitaria universal, que están específicamente adaptadas a las necesidades de las personas que ejercen el trabajo sexual

IPPF implementará y abogará por una programación para las y los trabajadores sexuales que incluya modelos integrales de prevención y atención de la salud que aborden las

necesidades de estos trabajadores (por ejemplo, en términos de horarios de atención y altos estándares de privacidad y confidencialidad) y por servicios clínicos y de apoyo accesibles y no discriminatorios , fomentando la capacitación regular de las y los trabajadores de la salud sobre los derechos y necesidades de las y los trabajadores sexuales. IPPF reconoce que muchos programas de SSR a menudo todavía no son interseccionales en la práctica y se esforzará por integrar un enfoque interseccional en toda la provisión de servicios y en la incidencia política.

IPPF se compromete a involucrar significativamente a las y los trabajadores sexuales y a las organizaciones lideradas por trabajadores sexuales en la programación y prestación de servicios. IPPF se compromete a invertir en programas de SDSR basados en los derechos y dirigidos por la comunidad y a invertir directamente en programas dirigidos por organizaciones de trabajadores sexuales. IPPF abogará para que los gobiernos, organizaciones y proveedores de salud apliquen un enfoque centrado en las y los trabajadores sexuales en la programación y prestación de servicios de salud.

## 6. IPPF apoya el liderazgo de las y los trabajadores sexuales, el empoderamiento de la comunidad y la sostenibilidad de sus organizaciones.

IPPF reconoce la capacidad de actuar, el liderazgo y la determinación del movimiento de las y los trabajadores sexuales para luchar por sus derechos en medio de los abusos y violaciones de los derechos humanos a los que las y los trabajadores sexuales son sometidos diariamente en todo el mundo. IPPF considera esencial trabajar con las y los trabajadores sexuales como líderes y agentes de cambio. Esto contempla la inclusión de estos trabajadores en las estructuras de toma de decisiones de la propia IPPF al más alto nivel y en nuestra programación y esfuerzos de incidencia política.

El liderazgo de las y los trabajadores sexuales debe ser prioritario en todos los debates, políticas y programas que afecten sus vidas. Las organizaciones deben tratar a las y los trabajadores sexuales como los expertos que son y comprometerles de manera significativa, así como a sus organizaciones basadas en derechos, como colaboradores en igualdad de condiciones desde el principio de cualquier iniciativa. Esto va más allá de trabajar únicamente en las cuestiones relacionadas con el trabajo sexual, e incluye el reconocimiento de la experiencia de las y los trabajadores sexuales en la programación en general; por ejemplo, en la organización del trabajo. Los principios de la participación significativa de las y los trabajadores sexuales y las herramientas de evaluación para medir el progreso ya han sido desarrollados por sus organizaciones y deben implementarse.

Las inversiones directas en organizaciones y programas dirigidos por trabajadoras y trabajadores sexuales han dado lugar a mejoras en su salud y sus derechos humanos, al tiempo que han fortalecido la capacidad de las comunidades. Sin embargo, las y los trabajadores sexuales son excluidos habitualmente de estas oportunidades o pueden ser invitados a participar de forma simbólica y superficial. Esta exclusión no sólo obstaculiza la promoción de la salud sexual y reproductiva basada en los derechos y amenaza la capacidad de abordar las necesidades, prioridades y experiencias vividas por las y los trabajadores sexuales, sino que también debilita la confianza y perjudica la sostenibilidad de las asociaciones con las y los trabajadores sexuales.

El empoderamiento de la comunidad se refiere al proceso por el cual las y los trabajadores sexuales asumen el liderazgo y la propiedad de los programas, de la incidencia política de la formulación de políticas, y adoptan colectivamente medidas para hacer frente a los obstáculos estructurales a su salud y sus derechos humanos . El empoderamiento comunitario también figura como un factor crítico en las Directrices Consolidadas de la OMS sobre prevención, diagnóstico, tratamiento y atención del VIH para poblaciones clave.

Los elementos clave del empoderamiento comunitario de las y los trabajadores sexuales incluyen:

- Promover la autoorganización, la colectivización y la autodeterminación de las y los trabajadores sexuales
- Eliminar los obstáculos a la plena participación de las y los trabajadores sexuales
- Reforzar las asociaciones entre las y los trabajadores sexuales, los gobiernos, la sociedad civil y otras partes interesadas
- Apoyar el liderazgo de las y los trabajadores sexuales en todos los procesos y debates que conciernen a sus vidas, incluyendo la normativa y la legislación
- Promover la participación significativa de las y los trabajadores sexuales en todos los aspectos del diseño, la ejecución, la gestión y la evaluación de los programas
- Invertir recursos directamente en organizaciones y comunidades dirigidas por trabajadores sexuales[lxv]
- Compromiso con la capacitación económica de las y los trabajadores sexuales
- Reconocer e incluir a las y los trabajadores sexuales como líderes al más alto nivel en la toma de decisiones

El empoderamiento de la comunidad y el establecimiento de asociaciones significativas requieren esfuerzos sostenidos y a largo plazo. La sostenibilidad va más allá de lograr la despenalización, y las asociaciones deben tener continuidad y proporcionar un apoyo a largo plazo para combatir los implacables intentos de retroceso. Además, dada la naturaleza heterogénea y transitoria de muchas comunidades de trabajadores sexuales y que las barreras legales, sociales y económicas a la colectivización varían, no existe un enfoque único para asociarse con las organizaciones dirigidas por trabajadores sexuales. Incluso en contextos difíciles, se debe apoyar la colectivización y buscar asociaciones con las y los trabajadores sexuales. Incluir el desarrollo de capacidades de las organizaciones dirigidas por trabajadores sexuales, como en el desarrollo organizativo, en la programación y en la incidencia y promoción es una estrategia esencial para la sostenibilidad de las organizaciones de trabajadores sexuales.

**IPPF se compromete a defender el liderazgo y el empoderamiento comunitario de las y los trabajadores sexuales y apoya su derecho a la colectivización, la autoorganización y la autodeterminación. IPPF buscará alianzas a largo plazo con organizaciones lideradas por trabajadores sexuales y apoyará su sostenibilidad.**

## 7. IPPF apoya un movimiento feminista que se solidariza con las y los trabajadores sexuales.

IPPF se compromete a contribuir a un movimiento feminista que se solidarice con las y los trabajadores sexuales, realizando acciones de incidencia con aliados y coaliciones en apoyo a los derechos de las y los trabajadores sexuales. IPPF trabajará en asociación con las organizaciones de trabajadores sexuales para amplificar sus demandas a través de la incidencia política conjunta y abogando por la participación directa de las y los trabajadores sexuales en los espacios en los que están excluidos.

Los esfuerzos de incidencia política en coalición y a través de asociaciones tienen el potencial de desempeñar un papel vital en la promoción del acceso a los servicios, la movilización de fondos, la sensibilización sobre las violaciones de los derechos humanos en influir en las políticas. Como líder en SDSR, IPPF abrirá diálogos para discutir el trabajo sexual y se unirá a los esfuerzos de convocatoria de gobiernos, organizaciones nacionales, regionales e internacionales, nutriendo las alianzas para aumentar la comprensión y tomando acciones

a favor de los derechos de las y los trabajadores sexuales. IPPF abogará sistemáticamente por los derechos de las y los trabajadores sexuales, pero nunca hablará en nombre de ellos.

IPPF establecerá alianzas con movimientos feministas, reconociendo que hay antagonismo entre las posiciones sobre el trabajo sexual y tratará de ser un vehículo de diálogo, cuando las circunstancias lo permitan, en consulta con las organizaciones dirigidas por trabajadores sexuales.

**-IPPF continuará trabajando en colaboración con los movimientos feministas y abogará por la inclusión y la participación significativa de las y los trabajadores sexuales en debates políticos y la defensa de la causa, fortaleciendo el diálogo y las asociaciones entre las y los trabajadores sexuales, los gobiernos, la sociedad civil y otras partes interesadas.**

*Adoptada por la Junta Directiva de IPPF, noviembre de 2022*

---

[ii] Ania Shapiro, 'discussion paper: IPPF en member associations' and partners' viewpoints on sex work and experiences engaging with sex worker communities.' (2021) report / summary of IPPF roundtable discussion on sex work, 10 June 2019.

[iii] 'Sexual Rights: An IPPF Declaration' (International Planned Parenthood Federation 2008) <https://www.ippf.org/resource/sexual-rights-ippf-declaration>.

[iv] Where consent is absent for reasons including threat or use of force, deception, fraud, and abuse of power or involvement of a child, such activity would constitute a human rights abuse. (See definition of 'Consent' for further discussion.)

[v] Where consent is absent for reasons including threat or use of force, deception, fraud, and abuse of power or involvement of a child, such activity would constitute a human rights abuse. (See definition of 'Consent' for further discussion.)

[vi] See also the definition employed by the World Health Organization (WHO), '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' (World Health Organization 2012) <https://www.who.int/publications/i/item/9789241504744>.

[vii] The emergence of the term and its use are described on the timeline of the Global Network of Sex Work Projects. 'Carol Leigh Coins the Term "Sex Work" | Global Network of Sex Work Projects' (*Global Network of Sex Work Projects*, n.d.) <https://nswp.org/timeline/carol-leigh-coins-the-term-sex-work> accessed 12 May 2022.

[viii] In some circumstances these types of terms have been reclaimed by communities. Usage is specific to those contexts and at the request of those communities. See, for example, 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/>.

[ix] See also the discussion on the conflation of trafficking and sex work in the section 'IPPF Positions' below.

[x] 'The Impact of Anti-Trafficking Legislation and Initiatives on Sex Workers' (Global Network of Sex Work Projects 2018) Policy Brief <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' (International Committee on the Rights of Sex Workers in Europe 2016) <https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/eswa/pages/153/attachments/original/1631440923/icrse_briefing_paper_migrants_rights_november2016.pdf?1631440923>.

[xi] 'Protecting the Rights of Sex Workers' (*UNAIDS*, 2 June 2017) <https://www.unaids.org/en/resources/presscentre/featurestories/2017/june/20170602_sexwork>.

[xii] *Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions*, published by WHO, UNFPA, UNAIDS, NSWP, the World Bank, and UNDP in 2013, outlines comprehensive SRH care for sex workers and offers guidance for promoting community-based interventions in SRH and HIV care. Further, WHO's *Consolidated Guidelines on HIV Prevention, Diagnosis, Treatment, and Care for Key Populations* stresses the vital role of civil society organisations in confronting discrimination and challenging punitive legal and social norms, in tandem with community-led organisations, public health leaders, and policymakers. 'Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions' (WHO; UNFPA; UNAIDS; NSWP; World Bank; UNDP 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>.

[xiii] 'HIV and Young People Who Sell Sex' (World Health Organization 2015) Technical Brief <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) Policy Brief <https://www.nswp.org/resource/nswp-policy-briefs/policy-brief-young-sex-workers>.

[xiv] 'The Homophobia and Transphobia Experienced by LGBT Sex Workers' (MPact Global Action for Gay Men's Health & Rights and Global Network of Sex Work Projects 2018) Briefing Paper <https://www.nswp.org/resource/nswp-briefing-papers/briefing-paper-the-homophobia-and-transphobia-experienced-lgbt-sex>; 'Underserved. Overpoliced. Invisibilised. LGBT Sex Workers Do Matter' (International Committee on the Rights of Sex Workers in Europe) <https://www.eswalliance.org/underserved_overpoliced_invisibilised_lgbti_sex_workers_do_matter>; 'Transgender Europe (TGEU) Sex Work Policy' (Transgender Europe 2016) <https://tgeu.org/sex-work-policy/>.
[xv] 'Sex Work Migration Health' (TAMPEP International Foundation 2009) <https://tampep.eu/wp-content/uploads/2017/11/Sexworkmigrationhealth_final.pdf>; 'Working with Refugees Engaged in Sex Work: A Guidance Note for Humanitarians' (Women's Refugee Commission 2016) <https://reliefweb.int/report/world/working-refugees-engaged-sex-work-guidance-note-humanitarians>; 'Migrant Sex Workers' (Global Network of Sex Work Projects 2018) Briefing Paper <https://nswp.org/resource/nswp-briefing-papers/briefing-paper-migrant-sex-workers>.
[xvi] 'UNAIDS Guidance Note on HIV and Sex Work' (Joint United Nations Programme on HIV/AIDS 2012) <https://www.unaids.org/en/resources/documents/2012/20120402_UNAIDS-guidance-note-HIV-sex-work>; 'Services for Sex Workers' (Joint United Nations Programme on HIV/AIDS 2014) Guidance Note <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' (Global Network of People Living with HIV/AIDS and Global Network of Sex Work Projects 2010) A Policy Briefing <https://gnpplus.net/resource/advancing-the-sexual-and-reproductive-health-and-human-rights-of-sex-workers-living-with-hiv/>.
[xvii] 'Sex Workers Who Use Drugs: Ensuring a Joint Approach' (Global Network of Sex Work Projects and the International Network of People Who Use Drugs 2015) <https://inpud.net/sex-workers-who-use-drugs-ensuring-a-joint-approach/>; Melissa Ditmore, 'When Sex Work and Drug Use Overlap: Considerations for Advocacy and Practice' (Harm Reduction International 2013) <https://www.hri.global/files/2014/08/06/Sex_work_report_%C6%924_WEB.pdf>.
[xviii] 'IPPF Charter Guidelines on Sexual and Reproductive Rights' (International Planned Parenthood Federation 1997) <https://www.ippf.org/sites/default/files/ippf_charter_on_sexual_and_reproductive_rights_guidlines.pdf>.
[xix] 'Sexual Rights: An IPPF Declaration' (n2).
[xx] 'IPPF Policy Handbook' (International Planned Parenthood Federation 2018) <https://www.ippf.org/sites/default/files/2018-12/POLICY%20HANDBOOK%20ENGLISH.pdf>.
[xxi] 'Sexual Rights: An IPPF Declaration' (n2) art 3.
[xxii] ibid art 7.
[xxiii] 'IPPF Policy Handbook' (n2) Policy 1.3 para 10h.
[xxiv] ibid Policy 4.15.3 para 4.
[xxv] ibid Policy 4.15.3 para 20.
[xxvi] ibid Policy 4.15.3 para 20b.
[xxvii] ibid Policy 4.19 para 18.
[xxviii] Universal Declaration of Human Rights (adopted 10 December 1948) UNGA Res 217 A(III) (UDHR) arts 1, 2.
[xxix] International Covenant on Civil and Political Rights (adopted 16 December 1966, entered into force 23 March 1976) 999 UNTS 171 (ICCPR).
[xxx] International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (adopted 16 December 1966, entered into force 3 January 1976) 993 UNTS 3 (ICESCR).
[xxxi]Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women (adopted 18 December 1979, entered into force 3 September 1981) 1249 UNTS 1 (CEDAW).
[xxxii] Convention on the Rights of the Child (adopted 20 November 1989, entered into force, 2 September 1990) 1577 UNTS 3 (CRC).
[xxxiii] Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (adopted 10 December 1984, entered into force 26 June 1987) 1465 UNTS 85 (CAT).
[xxxiv] Convention on the Rights of Persons with Disabilities: resolution / adopted by the General Assembly, 24 January 2007, A/RES/61/106 (CRPD).
[xxxv] International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (adopted 21 December 1965, entered into force 4 January 1969 660 UNTS 660 195 (CERD).
[xxxvi] 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>.
[xxxvii] Patricia Hill Collins and Sirma Bilge, *Intersectionality* (Second edition, Polity Press 2020) <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/27FDAA9DCEEF94365FD995DDDBC5628C> and Shreya Atrey, *Intersectional Discrimination* (Oxford University Press 2019) <https://books.google.se/books?hl=en&lr=&id=kZOwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22intersectional+discrimination%22&ots=925jFazGqF&sig=79kKYjP0ZOa7koOdjU0zey34ko4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false>.
[xxxviii] Ableism is discrimination in favour of able-bodied people. See, Frank Kuwonu, 'The Biggest Challenge Is Ableism, Not My Disability' (Africa Renewal, 10 August 2021) <https://www.un.org/africarenewal/magazine/august-2021/%E2%80%98-biggest-challenge-ableism-not-my-disability%E2%80%99> accessed 24 August 2022.
[xxxix] 'Reproductive Justice' (Sister Song) <https://www.sistersong.net/reproductive-justice> accessed 23 August 2022.
[xl] ibid
[xli] Loretta Ross and Rickie Solinger, Reproductive Justice: An Introduction (University of California Press 2017)9-10.
[xlii] ibid
[xliii] Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR) General comment 22 on the Right to sexual and reproductive health (article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) (2016) E/C.12/GC/22.
[xliv] 'Sexual Rights: An IPPF Declaration' (n2).
[xlv] ibid
[xlvi] Purity culture is a doctrine emerging from evangelical Christianity that demands adherence to sexual abstinence prior to heterosexual marriage. It places responsibility on women to maintain sexual purity and control the 'desires' of

men for example, by dressing modestly and pledging to their fathers to abstain from sex until marriage. This doctrine is rooted in sexual shame and eschews comprehensive sex education. 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>.
[xlvii] 'Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA)' (UNHCR 2022) Emergency Handbook <https://emergency.unhcr.org/entry/32428/protection-from-sexual-exploitation-and-abuse-psea>.
[xlviii] People identified as refugees, returnees, stateless, internally displaced, and asylum-seekers by the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHRC). 'Populations of Concern to UNHCR' (2020) UNHCR Global Report <https://reporting.unhcr.org/sites/default/files/gr2020/pdf/Chapter_PoC.pdf>.
[xlix] Security Council Resolution 1325 (2000) [on women and peace and security] 2000 [S/RES/1325 (2000)].
[l] 'The Women Peace and Security Agenda: A Global Handbook' (UNDP 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>.
[li] UDHR (n27) art 23.
[lii] ICESCR (n29) art 6(1).
[liii] ICCPR (n28) art 21, 25.
[liv] 'Decent Work' (International Labour Organization, 2015) <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> accessed 23 August 2022.
[lv] 'Goal 8 | Department of Economic and Social Affairs' (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development) <https://sdgs.un.org/goals/goal8> accessed 23 August 2022.
[lvi] *See* Ania Shapiro (n1).
[lvii] For example, the European Union's General Data Protection Regulation strictly controls and limits the collection of medical information. The protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation) 2018 [Regulation (EU) 2016/679].
[lviii] 'Sexual Rights: An IPPF Declaration' (n2) principle 5.
[lix] ibid principle 6.
[lx] CESCR GC 22 (n42) para 22.
[lxi] ICCPR (n28).
[lxii] ibid para 24.
[lxiii] UDHR (n27) art 25; ICESCR (n29) art 12; CESCR GC 14 and 22 (n42).
[lxiv] 'Sexual Rights: An IPPF Declaration' (n2) art 7.
[lxv] 'Implementing Comprehensive HIV/STI Programmes with Sex Workers: Practical Approaches from Collaborative Interventions' (n11) 4.