

The African Sex Workers Alliance (ASWA) is looking for sex workers and nationals or residents of West, and Central Africa (Anglophone and Francophone) and Southern African (Anglophone and Lusaphone) who demonstrate commitment to human rights and social justice, advocacy for sex worker communities and have knowledge on and experience in Movement building and Networking.

The 5 sex workers will join a team of 2 co-opted board advisors, (non-sex workers) who will provide technical assistance to the organisation. The co-opted members will have non-voting rights on the board.

ASWA, the Pan Africa Alliance of sex worker led groups and organisations exists to strengthen the voices, to empower and to advocate for and advance the health and human rights of female, male and transgender sex workers including those living with HIV and those who use or inject drugs through networking, movement building, and the development of partnerships.

The Process

To apply please send a CV, a letter of interest describing your unique set of skills and expertise you bring onboard with at least 3 referees.

Sent nominations to admin@aswaalliance.org by January 15, 2018. All nominations will be factored in the election process carried out through our public member list serve.

Only ASWA member organisations are eligible to cast one (1) vote per each.

An Overview of the Role of Board of Directors

ASWA is the Pan Africa Alliance of Sex Workers led groups and organisations that exists to strengthen the voices, to empower and to advocate for and advance the health and human rights of female, male and transgender sex workers including those living with HIV and those who use or inject drugs through networking, movement building, and development of partnerships.

Financial accountability for ASWA rests with the Board of Directors. ASWA has established financial management procedures to enable board members meet their legal obligations under the Kenyan law to protect the company's assets, manage the company's finances in a way that identifies and manages risk, and ensure appropriate financial reporting by keeping accurate accounting records.

The Board strives for a consensus decision whenever possible – consensus does not require unanimous support but entails everyone being able to live with the decision. Where a consensus cannot be reached during meetings and teleconferences a vote will be called and the majority position accepted. Where a consensus position is not reached during electronic decision-making processes the majority position will be accepted. The Chair, or Vice Chair if the Chair is not present, has a casting vote when there is no clear majority position.

ASWA has both paid and unpaid workers, who are entitled to safe and healthy working conditions. The Board of Directors have a responsibility to ensure that ASWA workers' rights, as well as the interests of the organisation and its members, are protected. These obligations are met by

having clear guidelines for paid and unpaid workers and clear internal communications policies understood by all.

ASWA Board members shall not use ASWA information, resources or funds for personal use or use ASWA 's name for personal financial gain.

ASWA Board members shall not take part in any application for funds or bid for any contract or position that conflict with the interests of ASWA. ASWA acknowledges the possibility of conflicts of interests. When such a conflict of interest appears the individual must notify ASWA through the Secretariat immediately and make arrangements, such as standing down from their position as a Board member temporarily or permanently.

Notification, accreditation and trip reports:

- ASWA Board members representing ASWA must inform ASWA through the Secretariat of any intention to travel, attend an event or submit any documentation on behalf of ASWA.
- ASWA national regional representatives must commit to a clear and transparent consultation process within their region to gather the views of members so that they can effectively represent their region. Countries are autonomous and each have their own process for consulting members
- Approval must be sought through the Regional Coordinator before any accreditation as an ASWA representative can be claimed – this includes ASWA Board members, staff, consultants and volunteers with the exception of the Regional Coordinator.
- A trip report must be submitted to ASWA secretariat within 30 days of completion of any trip or attendance at an event on behalf of ASWA Guidelines for representing ASWA at

conferences, meetings and on field visits, including a template for trip reports are available

Board members are collectively responsible for:

- Reviewing the Strategic Plan and updating ASWA annual priorities in line with members strategic vision
- Developing and updating ASWA policies in consultation with the Secretariat
- Electing the Executive Committee (Vice Chair
- Selecting the Regional Coordinator
- Identifying technical support needs within the Board

Regional responsibilities:

- Both regional representatives are collectively responsible for representing and consulting within their whole region – not just the sub-region or country they are from
- Reviewing and approving membership applications from their region
- Encouraging members to communicate and share information using the regional list serve
- Consulting with members in their region and raising issues at Board level
- Reporting back to Board members on anything they are engaged in on behalf of ASWA

Occasional duties:

- Recruitment of staff/consultants: The Board will select a Board member to join staff members on each selection panel of any senior level position, Manager / Coordinator who will review all applications, shortlist up to three people, and conduct interviews by Skype or telephone or face to face.

Grievance and disciplinary procedures

The Board and Secretariat will handle any grievances reported confidentially. Disciplinary action will be taken against any individuals, including Board members, staff, consultants and volunteers, or organisations, including members, who fail to respect the code of conduct and do not perform to an acceptable standard.

Term of office

1. Each Board member is elected for a 3-year term. However, if one of the regional representatives is a non-sex worker they are required to stand down after one year to give space for a sex worker to be nominated
2. Regional representatives can stand for up to 2 terms of six years – or one terms three years for a non-sex worker.
3. Time commitment: There is a 3- day face-to-face annual Board meeting. Between face-to-face meetings Board members communicate and make decisions on the Board listserv, with occasional Skype teleconferences when required or requested. There is a quarterly Board teleconference providing regular updates for Board members from the Secretariat.
4. Payment Members of the Board of Directors, including the President, are volunteers and cannot be paid for any work or services provided to ASWA, but are paid expenses in line with the ASWA expenses policy.

Personnel Specification

- Board members must have regular access to email and speak/read English and/or French or have access to interpretation/translation and language support

Anonymity

- There is nothing to prevent the use of a pseudonym during elections or Board members using a pseudonym internally for ASWA business and on the ASWA website.
- However, Board members are obliged to provide the ASWA Secretariat with their legal names. Directors' legal names, country of residence, date of birth, nationality and occupation are on public record in Kenya and can be accessed through the Internet.
- Personal information, including legal name and occupation can therefore become publicly available via a basic search on most search engines.

If nominated to the ASWA Board of Directors it is NOT advisable to list your occupation as 'sex worker' unless you are prepared for it to become public.

ASWA also have to provide our donors with Board members legal names, as the reports should match the official records held at the Registrar office.

Donor reports are not public documents and we request that donors substitute the legal names of any Board members who seek anonymity if they intend to make the report public (beyond their senior management team).

To apply, send a CV with a letter of interest describing your unique set of skills and expertise you bring onboard with at least 3 references.

Send your applications

to boardnominations@aswaalliance.org by January 15, 2018. All nominations will be factored in the elections process carried out through our public member list serve elections@aswaalliance.org

Only ASWA member organisations are eligible to cast one (1) vote per each.

L'Alliance Africaine des Travailleurs du Sexe recherche (5) cinq travailleurs du sexe intéressés à intégrer son conseil d'administration.

ASWA est une alliance panafricaine des organisations conduites par les travailleurs du sexe, qui a vocation à renforcer les voix, autonomiser, plaider en faveur d'avancer la santé et le respect des droits humains des travailleurs du sexe, hommes, femmes, transgenre, y compris ceux vivant avec le VIH, ceux qui utilisent les drogues et qui s'injectent les drogues, à travers la construction du mouvement et développement des partenariats.

ASWA est à la recherche des travailleurs du sexe, nationaux et résidents de l'Afrique de l'ouest et centrale (Anglophone et Francophone) et l'Afrique australe(Anglophone et Francophone) qui font preuve d'un plein engagement sur la question de droits de l'homme et la justice sociale ainsi que le plaidoyer en faveur des communautés des travailleurs du sexe et disposent d'une connaissance approfondie et un bon antécédent en matière de la construction du mouvement et le réseautage.

Les cinq (5) travailleurs du sexe vont intégrer une équipe composée de deux (2) conseillers cooptés (qui ne sont pas travailleurs du sexe), qui accorderont une assistance technique. Ces deux membres cooptés n'auront pas le droit de vote au sein du conseil d'administration.

Le processus

Afin de postuler, veuillez nous faire parvenir votre CV avec au moins 3 référence, une lettre de motivation qui démontre la particularité de vos compétences et l'expertise que vous apporteriez au sein du conseil d'administration.

Toutes candidatures doivent être envoyées à l'adresse ci – après admin@aswaalliance.org avant le 15 janvier 2018, après lequel toutes demandes reçues seront soumises à un processus d'élection sur le biais d'internet en utilisant la liste de distribution des courriels.

Seules les organisations membres d'ASWA auront le droit de voter, chaque organisation aura droit à une (1) seule voix.

Un aperçu général des rôles des membres du conseil d'administration

ASWA est une alliance panafricaine des organisations conduites par les travailleurs du sexe, qui a vocation à renforcer les voix, autonomiser, plaider en faveur d'avancer la santé et le respect des droits humains des travailleurs du sexe, hommes, femmes, transgenre, y compris ceux vivant avec le VIH, ceux qui utilisent les drogues et qui s'injectent les drogues, à travers la construction du mouvement et développement des partenariats.

La redevabilité financière demeure la responsabilité du conseil d'administration. ASWA a mis en place des procédures de la gestion financière qui permettront aux membres du conseil de s'acquitter de leur engagement juridique sous la loi kenyane , de protéger les biens de l'alliance et d'assurer une gestion financière qui détecte et gère des risques et fait de telle sorte que le rapportage

financière soit du pointe ainsi que tenir des registres comptables exacts.

Dans la mesure du possible, le conseil prendrait les décisions par consensus, le consensus ne veut pas dire un soutien unanime mais l'engagement commun d'une décision prise. Dans le cas de manque du consensus lors des réunions et des téléconférences on procéderait au vote qui tiendrait en compte la voix de majorité. Au cas où le/la président(e) est absent(e) lors d'un tel vote, le vote du/de la vice- président(e) déterminerait la situation lorsqu' 'il manque une clarté de la position de majeur.

ASWA est dotée des personnels rémunérés aussi que volontaires, qui ont droit d'exercer dans les conditions de travail saines et sécurisées. C'est la responsabilité du conseil de veiller à ce que les droits de personnels soient respectés aussi que la protection des intérêts de l'organisation et ses membres. Ces obligations ne peuvent qu'être respectées à travers une ligne directrice claire sur les personnels rémunérés et volontaires et à l'aide d'une directive interne de la communication bien compréhensible par tout le monde.

Les membres du conseil d'ASWA ne doivent pas se servir des ressources, finances et information appartenant à ASWA pour s'enrichir à titre personnel.

Les membres du conseil d'ASWA ne peuvent pas participer à la demande de fonds ou soumettre une demande de la passation des marchés ou postuler pour une poste qui entrainerait un conflit d'intérêt. Lorsqu'un tel conflit se produirait l'individu concerné doit averti ASWA à travers son secrétariat le plus tôt possible aussi que prendre des mesures adéquate y compris démissionner de ses fonctions

en tant que membre du conseil d'administration par intérim ou définitivement.

Avertissement, accréditation et rapport de mission:

- Les membres du conseil d'administration représentant ASWA doit l'aviser à travers son secrétariat de toute intention du voyage, de participer à l'évènement ou soumettre la documentation au nom d'ASWA.
- Les représentants régionaux et nationaux d'ASWA doivent s'engager à se plier à un processus clair et transparent de consultation dans leurs régions afin de recueillir les points de vue de leurs membres, ceci permettrait une représentation efficace de la région. Les pays gardent leur propre autonomie et disposent chacun leur processus de consultation auprès des membres.
- Une approbation doit être recherchée auprès du/de la coordinateur(rice) régional(e) avant que l'agrément du statut de membre d'ASWA soit accordé, ceci s'applique aux membres du conseil d'administration, les consultants, le bénévoles à l'exception du coordinateur/riche régional(e).
-
- Un rapport de mission doit être transmis au secrétariat d'ASWA sous 30 trente jours après que la mission soit achevée ou après la participation à un événement au nom d'ASWA. Les directives pour la représentation d'ASWA aux conférences, réunions ou visites de terrain, sont disponibles.

Les responsabilités des directeurs du conseil. Le conseil d'administration dans son ensemble est responsable pour :

- Le réexamen du plan stratégique et la mise à jour des priorités annuelles par rapport à la vision stratégique.
- La mise au point et l'actualisation des politiques d'ASWA en consultation avec le secrétariat.

- Nomination du comité exécutive (président, vice-président, secrétaire et trésorier)
- Sélection du/de la coordinateur/rice exécutif (ve)/ directeur (rice) exécutif(ve)
- Cerner les besoins en termes d'assistance technique au sein du conseil d'administration.

Les responsabilités des coordinateurs (rices) régionaux (nales) :

- Les représentant(es) régionaux (nales) sont tachés de la responsabilité de consultation équitable dans la région et de ne pas se limiter d'un emplacement restreint ou des pays d'où ils/elles sont originaires.
- réexamen et approbation des demandes d'adhésion en provenance de leurs régions.
- Encourager les membres d'entrer en communication et se partager des informations grâce à la liste régionale de distribution des courriels.
- Assurer la consultation entre les membres au niveau de la région et faire remonter les préoccupations au niveau du conseil d'administration.
- Rendre compte auprès du membre du conseil d'administration sur des engagements pris de la part d'ASWA.

Des fonctions ponctuelles :

- Recrutement des personnels et engagement des consultants. Le conseil d'administration désignerait un de ses membres d'intégrer l'équipe de sélection composée lors du recrutement de poste de cadre, gestionnaire/responsable, ce membre procéderait à l'examen des listes de demandes, liste présélectionné restreinte de trois personnes et mener des entretiens à distance par Skype ou téléphone aussi que des entretiens face à face.

Grief et mesures disciplinaires:

Le conseil d'administration et le secrétariat traiteraient tous griefs rapportés d'une manière confidentielle. Une action disciplinaire sera prise contre chaque individu y compris les membres des personnels, consultants et volontaires ou des organisations, y compris ceux qui ne respectent pas les codes de conduite et ne se comportent pas d'une manière acceptable.

Les termes du poste

1. Chaque membre du conseil serait en excise pendant un mandat d'une période de trois ans. Ce pendant si un des représentants régionaux n'est pas travailleur du sexe, il/elle est censé céder ses fonctions après un an afin de permettre la nomination du travailleur du sexe.
2. Les représentants régionaux ne peuvent se présenter que pour deux mandats d'une durée de six ans ou un mandat de trois ans pour ceux qui ne sont pas travailleurs du sexe.
3. Engagement du temps, une réunion annuelle en personne du conseil d'administration de trois jours se tiendrait chaque année. Les membres du conseil pourraient entrer en communication et prendre les décisions par courriel, ou de temps en temps par téléconférence notamment Skype. Une réunion trimestrielle à distance par téléconférence se tiendrait afin de se renseigner de l'état de lieu au niveau du secrétariat.
4. Rémunération, les membres du conseil d'administration se portent bénévoles y compris le/la président(e), et par conséquent ne peuvent pas toucher à une rémunération pour le travail fait ou service rendu en faveur d'ASWA. Mais sont indemnisés pour tous les coûts engendrés conformément à la politique d'ASWA des dépenses.

Descriptif du candidat

Les membres du conseil doivent avoir un accès régulier au courriel et pouvoir s'exprimer ou lire en français et anglais ou avoir accès à la traduction/interprétation et accompagnement de la langue

NOTES SUR L'ANONYMAT:

- Rien ne peut empêcher l'utilisation des pseudonymes lors des élections, les membres du conseil peuvent utiliser les pseudonymes volontairement lorsqu'ils/elles mènent les affaires d'ASWA ou sur le site web d'ASWA.
- Toutefois, les membres du conseil d'administration sont obligés de fournir au secrétariat la dénomination légale, les noms légaux des directeurs/rices, le pays de la résidence, date de naissance, nationalité et activité comme inscrit sur les registres kenyans et qui peut être accédé par internet.
- Les renseignements personnels seraient rendus à la disposition du grand public à travers plusieurs des moteurs de recherche.

Une fois nommé au sien du conseil d'ASWA, Il est DECONSEILLE d'afficher explicitement votre activité (de travailleur du sexe) à moins que vous soyez prêt à ce que le grand public l'en sache

ASWA doit dans plusieurs cas fournir à ses bailleurs de fonds les noms légaux des membres du conseil d'administration, il est donc primordial que les noms reflétés dans les rapports s'associent à ceux affichés sur les dossiers gardés dans les registres de l'entreprise.

Les rapports de donateurs sont des documents confidentiels et nous demandons aux bailleurs de masquer l'identité des membres du conseil en remplaçant leurs noms légaux par les pseudonymes, dans le cas où ils souhaiteraient rendre les rapports publics (au-delà de l'équipe de haut cadre).

Veillez nous faire parvenir votre CV avec au moins 3 référence, une lettre de motivation qui démontre la particularité de vos compétences et l'expertise que vous apporteriez au sein du conseil d'administration.

Toutes candidatures doivent être envoyées à l'adresse ci – après boardnominations@aswaalliance.org avant le 15 janvier 2018, après lequel toutes demandes reçues seront soumises à un processus d'élection sur le biais d'internet en utilisant la liste de distribution des courriels (elections@aswaalliance.org.)

Seules les organisations membres d'ASWA auront le droit de voter, chaque organisation aura droit à une (1) seule voix!