

Distr.: General
11 April 2002
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والخمسون
البندين ١١٢ و ١٣٠ من جدول الأعمال
النهوض بالمرأة
نقريير الأمين العام عن أنشطة مكتب
خدمات الرقابة الداخلية

مراجعة حسابات معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

مذكرة من الأمين العام*

- ١ - عملا بقرار الجمعية العامة ٢١٨/٤٨ باء المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٤ والقرار ٢٤٤/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، يتشرف الأمين العام بأن يحيل، لعلم الجمعية العامة، التقرير المرفق، الذي أرسله إليه وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية، بشأن مراجعة معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.
- ٢ - ولقد أحاط الأمين العام علما بالنتائج الواردة في التقرير ويوافق على التوصيات الواردة فيه.

* لم يكن من المنتظر في البداية إصدار هذا التقرير أثناء الدورة السادسة والخمسين المستأنفة. ولقد جرى تأجيله بسبب المشاورات المكثفة مع المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن مراجعة حسابات معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

موجز

لقد كانت استدامة معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة محل تركيز العديد من عمليات المراجعة والتقييم والتقارير الداخلية المقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية خلال العقد الماضي.

وأشارت المراجعة التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ١٩٩٨ إلى أن التأخير الشديد في اتخاذ قرار بشأن الإدماج المقترح للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة منذ عام ١٩٩٣ قد أضرَّ بتمويل المعهد وأدائه، وأشار كذلك إلى الافتقار إلى التنسيق الفعال فيما بين الوكالات بشأن المسائل المتصلة بالمرأة. وأوصى في المراجعة بأن تطالب إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية باتخاذ قرار عاجل بشأن الترتيبات المؤسسية لتناول مشكلات الإدارة. ومن ثم عرض وكيل الأمين العام وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية على اللجنة التوجيهية المعنية بالإصلاح والإدارة ثلاثة خيارات، هي: (أ) الوضع الراهن، أو (ب) الاندماج مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، أو (ج) الاندماج مع جامعة الأمم المتحدة. وفي نهاية المطاف لم تتخذ اللجنة التوجيهية أي قرار نهائي في هذا الشأن.

ولقد قررت الجمعية العامة في قرارها ١٢٥/٥٦ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ إنشاء فريق عامل يتكون من ممثلين عن الدول الأعضاء لكي يقدم توصيات إلى الجمعية العامة للنظر فيها في أواخر عام ٢٠٠٢، بشأن عمل المعهد مستقبلاً، وللنظر في السبل الكفيلة بإمداد المعهد بالموارد لتمكينه من مواصلة عمله إلى أن تنظر الجمعية في توصيات الفريق العامل.

وأثناء المراجعة التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠٠١، والتي غطت الفترة من ١٩٩٨ إلى آب/أغسطس ٢٠٠١، تبين للمكتب أن الصعوبات التي واجهها المعهد والتي أشير إليها في تقرير المراجعة لعام ١٩٩٨ قد ازدادت سوءاً، وأنها تسهم في زوال المعهد شيئاً فشيئاً. وفيما يلي مناقشة للنتائج الرئيسية الواردة في المراجعة التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

لا يوجد نص صريح في النظام الأساسي للمعهد بشأن الحجة القائلة بالاستقلال الذاتي للمعهد. وعلى افتراض أن الاستقلال الذاتي للمعهد كان يعتبر أساسيا لممارسة الاستقلالية في الأبحاث وجمع الأموال واستخدامها وفي تعيين الموظفين، فإن المعهد لم يحقق بوجه عام هذه الأهداف.

ولم يقدم مجلس أمناء المعهد المساعدة لأنشطة المعهد من أجل جمع الأموال ولم يؤد وظائفه الخاصة بتقديم المشورة والرقابة الإدارية. ويبدو أن المجلس لم يعمل إلا كمجرد قناة رسمية لتقديم التقارير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي وإلى الجمعية العامة.

ولم يتحقق هدف تمويل المعهد بكامله عن طريق التمويل الطوعي، مما أسفر عن عدم الاستقرار المالي. وأعرب بعض أصحاب المصالح والجهات المانحة الهامة، الذين أجرى معهم مكتب خدمات الرقابة الداخلية مقابلات، عن قلقهم من أن المعهد لم ينجح في احتلال مكانة خاصة به في مجال التدريب والبحث. وأثناء الفترة ١٩٩٠-٢٠٠١، انخفضت المساهمات التي تلقاها المعهد الدولي للبحث والتدريب بنسبة ٨٦ في المائة مما أدى إلى انخفاض كبير في النفقات والتوظيف. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، أقرت الجمعية العامة إعانة غير متكررة بمبلغ ٨٠٠ ٠٠٠ دولار لتمكين المعهد من مواصلة أنشطته أثناء عام ٢٠٠١. ومع ذلك لم يجر استخدام هذه الإعانة وقررت الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ أن تطلب من الأمين العام صرف اعتماد بمبلغ ٦٥٠ ٠٠٠ دولار لمواصلة أعمال المعهد في عام ٢٠٠٢.

ولقد كان من المفترض أن يجري تمويل نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية، الذي يعتبر بمثابة نظام متكامل لإدارة المعلومات والمعارف، كمشروع بدون اللجوء إلى التمويل الرئيسي للمعهد. ولكن، نظرا للافتقار إلى الموارد، يجري تمويل نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية من ميزانية المعهد، مما أسفر عن تأجيل أنشطة أخرى للمعهد. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن الأنشطة المنفذة في إطار نظام المعلومات ليست أساسية في ولاية المعهد. وينبغي إجراء تقييم لإدارة نظام المعلومات وفعاليتها من حيث التكلفة.

ولم يكن هناك مدير للمعهد في الفترة من شباط/فبراير إلى آب/أغسطس ١٩٩٩ والفترة من آب/أغسطس ٢٠٠١ إلى آذار/مارس ٢٠٠٢. وتكفل الموظفون من الفئة الفنية، برتبة ف-٣ و ف-٢ بتسيير أعمال المعهد أثناء هاتين الفترتين. وقام مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضا بتحديد عدد من المشكلات بشأن إدارة شؤون الاستشاريين التابعين للمعهد وأدائهم.

ولم يجزِ توضيح أدوار ومسؤوليات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية فيما يتعلق بتوفير التوجيه لمجلس أمناء المعهد وموظفيه أو الاتصال بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة. ولم يجزِ كذلك تحديد مسؤوليات الممثل الخاص للأمين العام فيما يتعلق بالمعهد تحديدا واضحا. وفي ضوء المسائل التي نوقشت في تقرير المعهد يتساءل مكتب خدمات الرقابة الداخلية عما إذا كان المعهد قادرا على البقاء والاعتماد على الذات في الأجل القريب.

يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية الأمين العام بما يلي:

- أن يفصل دور ومسؤوليات ممثله الخاص لشؤون المعهد وأن يفوض إليه صلاحيات محددة بوضوح؛
- إعطاء تعليمات إلى ممثله الخاص لشؤون المعهد بأن يقترح على الفريق العامل أن ينظر في خيار إغلاق المعهد كبديل عن دعمه، مع مراعاة النتائج التي نوقشت في التقرير الحالي الذي قدمه مكتب خدمات الرقابة الداخلية.
- وفي حالة ما إذا قرر الفريق العامل عدم النظر في هذا الخيار، يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية الأمين العام بما يلي:
- إعطاء تعليمات إلى ممثله الخاص لشؤون المعهد بأن يقترح على الفريق العامل دراسة (أ) جدوى استمرار المعهد كهيئة مستقلة ضمن إطار الأمم المتحدة، و (ب) الاستراتيجية الهادفة إلى تحقيق استقلال فعال للمعهد من خلال تفويض الصلاحيات بالشكل المناسب؛
- إعطاء تعليمات إلى ممثله الخاص لشؤون المعهد بأن يقترح على الفريق العامل أن ينظر في إدخال تحسينات على مجلس أمناء المعهد، مثل إمكانية إعادة تشكيل المجلس، بحيث يشمل تمثيلا للجهات المانحة أو، كخيار آخر، الاستعاضة عن المجلس بلجنة استشارية، الأمر الذي يكفل الاضطلاع على نحو فعال بمهمتي المعهد الرئيسيتين، الإشراف وجمع الأموال؛
- أن يقترح على الجمعية العامة أن تنظر في ضرورة مواصلة توفير التمويل المؤقت للعمليات الأساسية للمعهد من الميزانية العادية للأمم المتحدة إلى حين انتهاء الفريق العامل من تقييمه المتعمق للمعهد وتقديم توصياته النهائية بشأن استمراره، وذلك في حالة عدم تمكنه من إتمام دراسته قبل نهاية الدورة السادسة والخمسين للجمعية العامة.

- ويوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضا المديرة المؤقتة للمعهد بما يلي:
- كفالة تقييم مشروع نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية وإعادة تركيزه قبل المضي في التنفيذ؛
 - اعتبار مصالح محددة للمانحين والولايات الحكومية الدولية معايير رئيسية لدى وضع خطة عمل أكثر تركيزا؛
 - رسم خطة أعمال مستهدفة من أجل برنامج عمله.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٨	٣-١ مقدمة - أولا
٨	١٥-٤ الاستقلال الذاتي والإدارة - ثانيا
٨	٩-٤ عدم اتخاذ قرار بشأن اقتراحات الإصلاح السابقة ألف -
		المشكلات المتصلة بالاستقلال الذاتي للمعهد الدولي للبحث والتدريب
٩	١٢-١٠ من أجل النهوض بالمرأة
١٠	١٥-١٣ القيمة المحدودة التي أضافها مجلس الأمناء جيم -
١٠	٢٠-١٦ استدامة المعهد المالية - ثالثا
١٠	٢٠-١٦ الانخفاض الحاد في تبرعات المانحين بين عام ١٩٩٠-٢٠٠١
١١	٢٨-٢١ مشروع نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية رابعا -
		ألف - تنشيط المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة من
١١	٢٣-٢١ خلال إنشاء نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية ...
١٢	٢٨-٢٤ تنفيذ نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية
١٣	٣٨-٢٩ المسائل الإدارية - خامسا
١٣	٣٣-٢٩	ألف - تخطيط أنشطة المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة
		باء - عدم وجود مدير للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض
١٤	٣٤ بالمرأة
١٤	٣٨-٣٥ الاستعانة بالاستشاريين على نحو غير ملائم وقضايا التوظيف المتصلة بها جيم -
		سادسا - دور الممثل الخاص للأمين العام لشؤون المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل
١٥	٤١-٣٩ النهوض بالمرأة
١٦	٤٢ التصفية كبديل - سابعا
١٦	٤٣ التوصيات - ثامنا

المرفقات

- الأول - المساهمات المقدمة إلى المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ١٩٩٠-٢٠٠١ .. ١٩
- الثاني - إحصاءات مشروع نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية ٢٠
- الثالث - القضايا المحددة في المنتديات العالمية الرئيسية من أجل النهوض بالمرأة، ١٩٧٥-٢٠٠٠ ٢٢
- الرابع - لمحة عامة مقارنة بين المجالات الاستراتيجية للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وبرامج التدريب والبحث، ١٩٩٨-٢٠٠٣ ٢٤

أولاً - مقدمة

بالمعهد والتعليقات التي قدمها المراقب المالي على حدة، في الحسبان وتظهر بخط مائل.

ثانياً - الاستقلال الذاتي والإدارة

ألف - عدم اتخاذ قرار بشأن اقتراحات الإصلاح السابقة

٤ - في أثناء العقد الماضي، كانت استمرارية المعهد محط تركيز العديد من عمليات المراجعة والتقييم والتقارير الداخلية المقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي وإلى الجمعية العامة وإلى إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. ولقد بدأت جهود إصلاح إدارة وتنظيم المعهد منذ حزيران/يونيه ١٩٩٣، عندما قدم الأمين العام اقتراحاً إلى المجلس يطالب فيه بدمج المعهد في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ طلبت الجمعية العامة من الأمين العام إجراء دراسة مؤسسية وتنظيمية ومالية قبل المضي في النظر في عملية الدمج. وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ قررت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أن تقرير الأمين العام، الذي أعدته إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، لم يتناول الآثار الطويلة الأجل والقصيرة الأجل لهذا الدمج على تنفيذ برامج المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. وخلصت اللجنة الاستشارية أيضاً إلى أنه يجب ترشيد التعامل بين المعهد والكيانات الأخرى المعنية بمسائل المرأة قبل إقرار عملية الدمج.

٥ - وأوصت اللجنة الاستشارية بمناقشة هذه الترتيبات المؤسسية في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين. ومع ذلك لم يناقش مؤتمر بيجين لعام ١٩٩٥ عملية الدمج، واكتفى بعرض موجز للولايات المتميزة للكيانات المختلفة،

١ - نشأت فكرة معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في عام ١٩٧٥ في المؤتمر العالمي للسنة الدولية للمرأة الذي عقد في المكسيك، كمعهد يقوم بأعمال البحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. وفي عام ١٩٧٦، أنشأ المجلس الاقتصادي والاجتماعي المعهد كمعهد مستقل ذاتياً وواحد من ثلاثة كيانات بمنظومة الأمم المتحدة مكرسة للنهوض بالمرأة في جميع أنحاء العالم. وكان الكيانان الآخران هما شعبة النهوض بالمرأة ضمن إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمانة العامة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ضمن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وفي عام ١٩٨٣ تم تعيين مقر للمعهد بالجمهورية الدومينيكية، بمبانٍ منحها له البلد المضيف.

٢ - وفي عام ٢٠٠١، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية مراجعة شاملة للمعهد، تغطي الفترة منذ عام ١٩٩٨ فصاعداً. وتمثلت الأهداف العامة للمراجعة في تقييم ما يلي: دور وفعالية المعهد وأهميته بالنسبة للنهوض بالمرأة؛ والتغيرات الحديثة في طرائق عمله، وموثوقية البيانات المالية وسلامتها، والامتثال للقواعد واللوائح والإجراءات ذات الصلة التي تحكم العمليات الإدارية والمالية وإدارة البرامج، وصيانة أصول المعهد واستخدام موارده. وقد أجريت المراجعة في سانت دومينغو وفي نيويورك.

٣ - ولقد جرى تقديم مسودة لهذا التقرير إلى وكيل الأمين العام للشؤون الاقتصادية والاجتماعية والأمين العام المساعد والمستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة (والتي تعمل كممثل خاص للأمين العام لشؤون المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة). ولقد أخذت تعليقاتهم، التي تضمنت تعليقات المسؤولين

لأنشطة البحث والتدريب في الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩. وأقرت المذكرة بأنه في حالة استمرار الوضع الراهن دون أي تدخل، فلن تتوفر للمعهد الموارد الكافية لدفع مرتبات الموظفين أو لاستمرار البرامج بعد آب/أغسطس ١٩٩٩. وحسبما ورد في هذا التقرير، فإن عدم إحراز تقدم بشأن اقتراح الإصلاح أدى إلى تفاقم الصعوبات التي واجهها المعهد مما أسفر عن التدهور البطيء للمعهد.

٩ - وقررت الجمعية العامة في قرارها ١٢٥/٥٦ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ إنشاء فريق عامل يتكون من ممثلين للدول الأعضاء بغية تقديم توصيات إلى الجمعية العامة قبل نهاية دورتها السادسة والخمسين، للنظر فيها، في أواخر عام ٢٠٠٢ بشأن عمل المعهد مستقبلاً. وسينظر الفريق العامل في السبل الكفيلة، في إطار قرار الجمعية ٢١٩/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ وقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٤٠/٢٠٠١ المؤرخ ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠١، بإمداد المعهد بالموارد لتمكينه من مواصلة عمله إلى أن تنظر الجمعية في توصيات الفريق العامل.

باء - المشكلات المتصلة بالاستقلال الذاتي للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

١٠ - ينص النظام الأساسي للمعهد على إنشائه كهيئة مستقلة ذاتياً ضمن إطار الأمم المتحدة. بيد أنه لا ينص نصاً صريحاً على الأساس الذي يقوم عليه إنشاء المعهد ككيان مستقل ذاتياً، ولم يرد توضيح لاستراتيجية تحقيق هذا الهدف في تفويض السلطة الذي منح للمعهد فيما بعد.

١١ - وعلى افتراض أن الاستقلال الذاتي يعتبر أمراً أساسياً بالنسبة للمعهد لممارسة استقلاله في البحث والتدريب وجمع الأموال واستخدامها وفي تعيين الموظفين، فإن الواقع العملي يدل على أنه لم يحقق معظم هذه الأهداف. فمثلاً،

التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ٢٠٣/٥٠ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥.

٦ - ولاحظت المراجعة التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ١٩٩٨ أن التأخير المفرط في اتخاذ قرار بشأن مقترح دمج المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة منذ عام ١٩٩٣ قد أضر سلباً في تمويل المعهد وموظفيه وبرنامج تخطيطه وأدائه، وقد كان هناك نقص في التنسيق الفعال فيما بين الوكالات بشأن المسائل المتصلة بالمرأة. وأوصى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن تدعو إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية إلى اتخاذ قرار بشأن هذا الدمج المقترح بدون مزيد من التأخير.

٧ - وقدم وكيل الأمين العام للشؤون الاقتصادية والاجتماعية مذكرة لمناقشة إصلاح المعهد إلى اللجنة التوجيهية المعنية بالإصلاح والإدارة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. وتضمنت الورقة التي عممتها اللجنة التوجيهية بغية النظر فيها أربعة خيارات، هي: (أ) الإبقاء على الوضع الراهن مع إدخال بعض التعديلات، أو (ب) دمج المهام الإدارية مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والانتقال إلى نيويورك، أو (ج) دمج بعض المهام مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية إلى جانب الانتقال التدريجي إلى نيويورك، أو (د) الاندماج مع جامعة الأمم المتحدة الموجودة في طوكيو بدون نقل مقر المعهد من سانتو دومينغو. وفي شباط/فبراير ١٩٩٩، قُدمت مذكرة منقحة للمناقشة، تضمنت ثلاثة خيارات، هي (أ) الوضع الراهن، أو (ب) الاندماج مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، أو (ج) الاندماج مع جامعة الأمم المتحدة.

٨ - وفي إطار خيارات الاندماج، قُدر صافي التمويل السنوي للمعهد بما يقرب من ١,٦ - ١,٨ مليون دولار

مديرة للمعهد، وهي تشرف على أنشطة المعهد اليومية بعد استشارة المجلس.

١٥ - وقد لاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن مجلس أمناء المعهد لم يقدم مساعدة فعّالة للمعهد في مجال أنشطته لجمع الأموال، وذلك على النقيض من الولاية المناطة به. وبالمثل لم ينفذ المجلس مهامه الخاصة بالاستشارة والمراقبة الإدارية إذ أنه لا يجتمع إلا مرة واحدة في السنة. ولاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأنه يصعب في بعض الأحيان الاتصال بأعضاء المجلس. ويبدو أن المجلس ليس إلا قناة رسمية لإبلاغ التقارير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن أوجه قصور المجلس ناجمة، في جملة أمور، عن أن عضويته، القائمة على أساس التوزيع الجغرافي العادل، لا تمثل تمثيلاً كافياً مصالح الدول الأعضاء والجهات المانحة من القطاع الخاص. وتستدعي هذه الظروف إجراء إعادة تقييم لطرائق عمل المجلس وعضويته.

ثالثاً - استدامة المعهد المالية

الانخفاض الحاد في تبرعات المانحين بين عام

١٩٩٠ و ٢٠٠١

١٦ - وفقاً للنظام الأساسي للمعهد، كان يجب تمويله بالكامل بواسطة تبرعات الدول الأعضاء والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات والقطاع الخاص والموارد الأخرى. وعلى أي حال، انخفضت، في الفترة من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠١، التبرعات المقدمة بنسبة ٨٦ في المائة، مما أسفر عن انخفاض كبير في نفقات الميزانية وخاصة في مجال التوظيف (انظر المرفق الأول).

لم يتسن خلال الفترة قيد الاستعراض تعيين الموظفين الأساسيين إلا بعد موافقة مكتب إدارة الموارد البشرية ولم يتم تعيين موظفين للمشاريع على حدة. وكذلك لم تنجح عملية جمع الأموال.

١٢ - وكان الاستقلال الذاتي كذلك أمراً غير مفيد إذ أن المعهد كان ملزماً بتقديم تقارير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة عن طريق مجلس أمنائه. ولقد أدى ذلك إلى إجبار الموظفين الأساسيين القليلين على إنفاق وقت كبير في إعداد وتجهيز التقارير للمجلس، بحيث لم يبق سوى وقت قليل لأنشطة البحث والتدريب الفعلية. ونتيجة لذلك كانت كمية ونوعية منتجات المعهد الأساسية محدودة.

جيم - القيمة المحدودة التي أضافها مجلس الأمناء

١٣ - المعهد، وفقاً لنظامه الأساسي، يديره مجلس أمناء يتكون من ١١ عضواً يعيّنهم المجلس الاقتصادي والاجتماعي لمدة ثلاث سنوات وفقاً لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل. ويمكن إعادة تعيين الأمناء، الذين يجب أن تتوفر لديهم المؤهلات والخبرات المناسبة، لمدة إضافية. ويشمل أعضاء المجلس بحكم المنصب ممثلة للأمين العام (المستشارة الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة)، ومديرة المعهد وممثلين عن كل لجنة إقليمية وعن البلد المضيف. وينتخب المجلس رئيسه ويصوغ مبادئ المعهد وسياساته ومبادئه التوجيهية، ويوافق على برنامج العمل ومقترحات الميزانية، ويقدم توصيات بشأن سير أعمال المعهد إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي ويرفع تقارير دورية إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي وإلى الجمعية العامة.

١٤ - ووفقاً للنظام الأساسي للمعهد، يشترك المجلس أيضاً في أنشطة جمع الأموال إذ أنه ينظر في طرائق تحسين موارد المعهد المالية بغية ضمان فعاليته واستمراره ضمن طابعه المستقل وفي إطار عمل الأمم المتحدة. ويعين الأمين العام

القطاع الخاص والمنظمات الأخرى، ولكن للأسف لم تنجح هذه الجهود إذ أن المعهد لا يملك إلا القليل جدا من المنتجات التي يمكن تسويقها.

٢٠ - إن أنشطة المعهد البحثية هي بطبيعتها طويلة الأجل، ولذا فهي تحتاج إلى دعم مالي طويل الأجل لكي تكون مثمرة وقادرة على جذب التبرعات من الجهات المانحة. ولذا يرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ضرورة مواصلة التمويل المؤقت لعمليات المعهد الأساسية من الميزانية العادية للأمم المتحدة، في غياب التمويل الطوعي المناسب والمستمر، وذلك إلى حين إكمال الفريق العامل لتقييمه المتعمق للمعهد وصياغة توصياته النهائية بشأن بقاء المعهد.

رابعاً - مشروع نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية

ألف - تنشيط المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة من خلال إنشاء نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية

٢١ - تكونت فكرة إنشاء نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية ليكون بمثابة نظام متكامل لإدارة المعارف والمعلومات يمول كمشروع بشكل منفصل عن التمويل الأساسي للمعهد. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ أقرت الجمعية العامة إنشاء نظام المعلومات هذا وطلبت إلى الأمين العام مواصلة تقديم الدعم للمعهد، لا سيما من خلال إنشاء الهيكل الجديد وأساليب العمل الجديدة وعن طريق تشجيع تقديم التبرعات للمعهد ولمشاريعه الخاصة.

٢٢ - وأقر مجلس أمناء المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في دورته العشرين التي عقدت في نيسان/أبريل ٢٠٠٠ إجراء دراسة جدوى. وأوصى المجلس

١٧ - ووفقاً لتقديرات المعهد، فقد وصلت احتياجاته عام ٢٠٠١ إلى ١,٤ مليون دولار على الأقل لتمويل أنشطته في أقل مستوى ممكن. ونظراً للعجز في تمويل المعهد، قررت الجمعية العامة، بمقررها ٤٥٧/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، أن تمنح المعهد سلفة تصل إلى ٨٠٠ ٠٠٠ دولار لمرة واحدة وبصورة استثنائية وطارئة بانتظار استلام التبرعات. بيد أنه، لم يجز اقتراح أي بدائل أو حلول هيكلية في ذلك الوقت كي تتمكن الجمعية من اتخاذ قرار بشأن الطرائق اللازمة للسماح بتسيير أعمال المعهد بعد عام ٢٠٠١. وبناء على الصعوبات المالية المتكررة التي واجهها المعهد أثناء عام ٢٠٠١، طلبت الجمعية من الأمين العام في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ صرف مبلغ ٨٠٠ ٠٠٠ دولار من مبلغ السلفة الأصلي ٨٠٠ ٠٠٠ دولار، الذي لم ينفق في عام ٢٠٠١، كإعانة تحسب لصندوق الأمم المتحدة الاستئماني من أجل المعهد لضمان استمرار أعماله في عام ٢٠٠٢.

١٨ - ولم يتحقق هدف تمويل المعهد عن طريق التمويل الطوعي الكامل مما أسفر عن عدم الاستقرار المالي. وبالمقارنة، فقد لاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن النظام الأساسي لمؤسسة بحوث أخرى تابعة للأمم المتحدة، هي معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح، أشار، في جملة أمور، إلى أنه في الوقت الذي تشكل فيه تبرعات الدول والمنظمات العامة والخاصة مصدر التمويل الرئيسي للمعهد، يمكن أن تقدم الميزانية العادية للأمم المتحدة إعانات من أجل تغطية تكاليف المدير والموظفين ما دامت لا تتجاوز مبلغاً يعادل نصف الإيراد المضمون من المصادر التطوعية.

١٩ - واتفقت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية على أن مسألة جمع الأموال هي مسألة حاسمة بالنسبة لبقاء المعهد. وقام المعهد، بمساعدة من الممثل الخاص للأمين العام، مراراً بالاتصال بهيئات

كما استعين بستة باحثين آخرين واستشاريين اثنين بلغ مجموع نفقاتهم ١٢ ٤٠٠ دولار غطاها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وترد إنجازات هذا العمل من الناحية الإحصائية تحت إحصاءات "شبكة القضاء على عنف الرجل" في المرفق الثاني.

٢٦ - ومع أن مشروع "دور الرجل في إنهاء العنف القائم على أساس جنساني" ساعد في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتنفيذ المشاريع في المستقبل، فقد أثبت أنه كان مكلفا. ومع وجود مشروعين آخرين فقط قيد التنفيذ من المقرر تمويلهما أيضا بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بات هذا الوضع يشكل تهديدا خطيرا لقدرة المعهد على الاضطلاع بولايتيه وعلى إمكانيات نظام المعلومات الذي كان القصد من إنشائه تعزيز منتجات المعهد في مجالي البحث والتدريب. واستعين بالعديد من فرادى الاستشاريين لتنفيذ المرحلة الثالثة على أساس أن توسيع نظام المعلومات ودجمه يستلزمان من الموظفين عددا أكبر من الوظائف الأساسية المتوفرة.

٢٧ - ويتضح من إحصاءات نظام المعلومات (انظر المرفق الثاني) ومن الوضع الحالي لأنشطته أن نظام المعلومات يحرز تقدما في بعض المجالات، وإن لم يكن بالسرعة الكافية. فرغم إحراز تقدم، مثلا، في توسيع شبكة المستفيدين من نظام المعلومات، يبدو أن نموا محدودا تحقق في المجالين الفنيين التاليين: توسيع قاعدة البيانات والمنتجات الفعلية في مجالي البحث والتدريب. وإن تكن جميع هذه الأنشطة هامة فإنها ليست أساسية لولاية المعهد التي تهدف إلى استخدام منهجية تواصل تستند إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل إغناء البحث والتدريب الهادفين إلى النهوض بالمرأة، وليس فقط إلى تبادل المعلومات بشأن هذه التكنولوجيا وأوجه استعمالها. لذا يتعين تقييم الوجهة التي يسلكها حاليا نظام المعلومات بغية الوقوف على ما إذا كانت تتفق مع

بإرجاء سائر البرامج والأنشطة وإعطاء الأولوية لنظام المعلومات.

٢٣ - وبلغت نفقات نظام المعلومات في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠١، بما فيها الالتزامات ما مجموعه ٣٠٩ ٠٣٠ دولارا في مقابل ميزانية مرصودة قدرها ٥١٥ ٠٠٠ دولار لفترة السنتين. وصرف من هذه النفقات مبلغ ٢٥٩ ٠٣٠ دولارا للاستشاريين وفرادى المتعاقدين، ومبلغ ٤٠ ٠٠٠ دولار لمعدات ولوازم تجهيز البيانات ومبلغ ١٠ ٠٠٠ دولار للاتصالات.

باء - تنفيذ نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية

٢٤ - تقرر إنجاز مشروع نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية على ثلاث مراحل تبدأ في أيار/مايو ٢٠٠٠ وتنتهي في نهاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١. وتتضمن المرحلتان الأولى والثانية نموذجا أوليا عن المشروع يستند إلى الشبكة، بالإضافة إلى اختباره في مؤتمر قمة بيجين + ٥، وترجمته إلى الإسبانية وإنشاء شبكات وقاعدة بيانات. وقد أنجزت جميع هذه المهام المذكورة أعلاه أو كانت في طور الإنجاز وقت المراجعة. باستثناء تصميم وتنفيذ منهجية للرصد والتقييم لم تُنجز في التاريخ المقرر في آذار/مارس ٢٠٠١ وهي لم تنجز حتى الساعة.

٢٥ - وكان العمل جاريا في بعض عناصر المرحلة الثالثة كالاختبار الريادي لمنهجيات البحث الأولى، وقت المراجعة وذلك من خلال العمل الجاري في موضوع "دور الرجل في إنهاء العنف القائم على أساس جنساني" الذي يشارك في تمويله المعهد وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ومع أن الميزانية المقدرة لهذا النشاط هي ٢٠ ٠٠٠ دولار فقد أنفق المعهد حتى الآن ٤٤ ٨٢٦ دولارا على رواتب منسق الأبحاث الخاص بهذا النشاط الذي استعين به أساسا للقيام بهذا العمل.

تحقيق الولاية الأساسية للمعهد أو ما إذا كان هناك انحراف أساسي عن أهدافه.

٢٨ - واستجابة لأوجه القلق التي أعرب عنها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أوفدت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية إلى المعهد فريقاً من عضوين في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. وأكد الفريق الاستنتاجات والخلاصات التي توصل إليها المكتب.

٣١ - وأعرب عدد معين من المانحين وأصحاب المصالح الرئيسيين الذين قابلهم مكتب خدمات الرقابة الداخلية في نيويورك عن قلقهم إزاء عدم وجود مكانة ملائمة محددة للبحث والتدريب الذي يقوم به المعهد. وأشاروا إلى أن المعهد لا يسوّق على ما يبدو منتجاته بشكل جيد وإلى أنه يتعين على المعهد التوجه إلى المنظمات الخاصة وغيرها من المنظمات لاكتساب الخبرة ذات الصلة. وأعرب أيضاً المانحون وأصحاب المصالح عن اهتمامهم بأعمال المعهد عموماً. كما أعربوا عن الأمل في أن يصار إلى استخدام نتائجه استخداماً ملموساً بعض الشيء وعن اعتقادهم بأنه ينبغي لمانحين آخرين تقديم مساهمتهم بما يوفر زخماً يسمح للمعهد ببذل جهود أكثر تضافراً. بيد أنهم لم يقترحوا على المعهد الاضطلاع بأدوار محددة بل أشاروا إلى أنه يتعين على المعهد معالجة هذه المسألة. وأشاروا أيضاً إلى أن من المهم جداً، بسبب ارتباط الهبات بالسياسات الحكومية الوطنية، أن يكون المعهد على علم بهذه السياسات وبأي تغييرات رئيسية تطرأ عليها.

٣٢ - وفي نيسان/أبريل ٢٠٠١ أجرت جهة استشارية خاصة دراسة بكلفة ٣٠ ٠٠٠ دولار اقترحت تدابير محددة لتحسين أنشطة المعهد في جمع الأموال. بيد أنه تبين لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أن المعهد غير قادر على النجاح في وضع هذه المقترحات موضع التنفيذ. وأفادت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في هذا الصدد أن موضوع جمع الأموال الوارد في مشروع تقرير مكتب خدمات الرقابة

٢٩ - كما ذكر في المقدمة فإن فكرة إنشاء المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة انطلقت أساساً في المؤتمر العالمي المعني بالمرأة الذي انعقد في المكسيك. وقد عقدت منذ ذلك الوقت أربعة مؤتمرات إضافية كما ازداد بشكل كبير عدد القضايا المطروحة في تلك المؤتمرات لا سيما منذ عام ١٩٩٥ (انظر المرفق الثالث). بيد أن المعهد بات غير قادر، في ظل قاعدة الموارد الحالية وما يحوم حولها من شكوك، على أن يوجد لنفسه ومنتجاته مكانة في خطة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة.

٣٠ - وتمثل المجالات الاستراتيجية التي خطط لها وبرمجها المعهد (انظر المرفق الرابع) أنشطة مستقاة من الأمم المتحدة وخطة العمل العالمية. فهي متشابهة ومتداخلة في مجمل قضايا المرأة وتفتقر إلى الوضع المناسب في مجال البحث والتدريب. وعلى سبيل المثال، رغم قيام مؤتمر بيجين + ٥ بتحديد فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية المكتسب (الإيدز) بأنه مجال بالغ الأهمية، لم يتصد المعهد لهذه المسألة. ولا يبدو أن هناك جهوداً تُبذل بشكل منهجي في سبيل التوفيق بين خطة أنشطة المعهد وما يتدفق إليه من

خامساً - المسائل الإدارية

ألف - تخطيط أنشطة المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

٣١ - وتمثل المجالات الاستراتيجية التي خطط لها وبرمجها المعهد (انظر المرفق الرابع) أنشطة مستقاة من الأمم المتحدة وخطة العمل العالمية. فهي متشابهة ومتداخلة في مجمل قضايا المرأة وتفتقر إلى الوضع المناسب في مجال البحث والتدريب. وعلى سبيل المثال، رغم قيام مؤتمر بيجين + ٥ بتحديد فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية المكتسب (الإيدز) بأنه مجال بالغ الأهمية، لم يتصد المعهد لهذه المسألة. ولا يبدو أن هناك جهوداً تُبذل بشكل منهجي في سبيل التوفيق بين خطة أنشطة المعهد وما يتدفق إليه من

آب/أغسطس ١٩٩٩ ومن آب/أغسطس ٢٠٠١ إلى آذار/مارس ٢٠٠٢. وخلال هاتين الفترتين عيّن موظف من الفئة الفنية برتبة ف - ٣ أو ف - ٢ موظفا مسؤولا. كما نجم عن مختلف الترتيبات الإدارية غير الرسمية التي اتخذها المدير الأخير عدد من المشاكل التي انعكست على سير الأعمال اليومية للمكتب ويلزم حلّها بشكل عاجل. وتتصل هذه المشاكل بالاستعانة بالاستشاريين وبتسديد مدفوعاتهم. وأوصى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بتوقف الممثل الخاص للأمين العام عن الموافقة على أي عقود ومشتريات جديدة وإعادة النظر في الترتيبات المتبعة في تقييم الاستشاريين المستعان بهم حاليا. وقد وافق بشكل عام الفريق التابع لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية المذكور في الفقرة ٢٨ أعلاه على النتائج التي توصل إليها المكتب. وفي أعقاب التقييم الذي أجراه الفريق أعيد النظر في جميع عقود الخدمات الاستشارية وجرى فسخها على نحو ما أوصى به المكتب، باستثناء عقد واحد.

جيم - الاستعانة بالاستشاريين على نحو غير ملائم وقضايا التوظيف المتصلة بها

٣٥ - عُهد إلى العديد من الاستشاريين الـ ١٨ الذين استعان بهم المعهد للاضطلاع بمسؤوليات الإشراف وجمع الأموال دون تحديد مهل زمنية أو نواتج قابلة للقياس أو تواريخ لإنجاز العمل المطلوب. ولم تؤتق في عقودهم مؤشرات الأداء ولم تكن ولاياتهم موجهة لتحقيق نواتج. وعلاوة على ذلك، لم تكن هناك من قائمة بالاستشاريين كما كان يُعلن عن بعض الوظائف على الشبكة ويجرى اختيار شاغليها من بين عدد ضئيل جدا من مقدمي الطلبات. وكانت رواتب الاستشاريين عالية نسبيا مقارنة برواتب الموظفين العاديين وكانت تحدد عشوائيا دون مراعاة

الداخلية بالغ الأهمية لاستمرار المعهد. وخلافا لاعتقاد مراجعي الحسابات بأنه كان يتعين على المعهد التوجه إلى المنظمات الخاصة وغيرها من المنظمات، قام المدير السابق للمعهد، وبمساعدة من إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، بالاتصال مرارا وتكرارا بالمنظمات الخاصة وغيرها من المنظمات في الجمهورية الدومينيكية وغيرها من البلدان، لكن وللأسف لم يكتب النجاح لهذه الاتصالات لأن للمعهد قلة قليلة من المنتجات القابلة للتسويق. وكان مكتب خدمات الرقابة الداخلية على علم بالجهود التي يبذلها المعهد للاتصال بهذه المنظمات إلا أنه أورد في تقاريره ما كان يدور في ذهن بعض المانحين وأصحاب المصالح الرئيسيين كما ورد في الفقرة ٣١ أعلاه.

٣٣ - وشاطرت أيضا إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية مكتب خدمات الرقابة الداخلية ملاحظاته بشأن عدم كفاية تخطيط أنشطة المعهد وبشأن ضرورة التركيز على الولايات الحكومية الدولية. فحاليا لا أثر لهذا التركيز في خطط عمل المعهد. فعلى سبيل المثال، من بين المواضيع الرئيسية الواردة في برنامج عمل لجنة وضع المرأة التي تشكل منبرا رئيسيا للدول الأعضاء للأعمال المتصلة بالقضايا الجنسانية، اختار المعهد المواضيع المتعلقة بدور الرجل في إنهاء العنف القائم على أساس جنساني وبأدوار الرجل والشباب في تحقيق المساواة بين الجنسين لعام ٢٠٠١. ولن تستعرض اللجنة هذين الموضوعين حتى عام ٢٠٠٤. وبحلول تلك السنة، سيكون على الأرجح قد فات أوان النتائج التي توصلت إليها الحلقة الدراسية للمعهد بشأن دور الرجل في إنهاء العنف القائم على أساس جنساني.

باء - عدم وجود مدير للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

٣٤ - بقي منصب مدير المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة شاغرا من شباط/فبراير إلى

٣٨ - وافقت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية على ملاحظات مكتب خدمات الرقابة الداخلية فيما يتعلق بهذه القضايا الإدارية وأشارت إلى أن النتائج التي خلص إليها فريق التقييم التابع لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية كانت مشابهة جدا لتلك التي توصل إليها مراجعو الحسابات التابعون للمكتب. إلا أن المعهد لم يوجه انتباه الممثل الخاص للأمين العام أو إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية أو المجلس إلى هذه المخالفات.

سادسا - دور الممثل الخاص للأمين العام لشؤون المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

٣٩ - عُيِّن الأمين العام المساعد، المستشار الخاص للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، ممثلاً خاصاً للأمين العام لشؤون المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩. بيد أن كتاب التعيين لم يورد بالتفصيل الأدوار والمسؤوليات التي يتوقع من الممثل الخاص أن يضطلع بها في المعهد. وفي غياب مجلس فعال يعمل كما يجب وعدم وجود مدير، ازدادت أهمية تعيين مركز تنسيقي إداري داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة للإشراف تحديداً على حل المشاكل الحادة التي ما فتئ المعهد يعاني منها منذ العقد الماضي. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن الممثل الخاص، وهو أيضاً مسؤول رفيع المستوى في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، هو المسؤول المناسب من الأمم المتحدة داخل الأمانة العامة للإشراف على المعهد.

٤٠ - وعُلِّقت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالقول، فيما يتعلق بدور الممثل الخاص للأمين العام، إن استقلالية ولاية المعهد المبينة في نظامه الأساسي ووثاقه التأسيسية تمنع أي إدارة أو شخص من تقديم التوجيه البرنامجي المفصل أو من تسيير شؤون المعهد بشكل يومي.

معايير محددة كالمؤهلات وسنوات الخبرة وطبيعة هذه الخبرة، التي تؤخذ في الاعتبار عند اختيار الموظفين العاديين.

٣٦ - وكان بعض الاستشاريين يشرف على استشاريين آخرين وكانوا، استناداً إلى تفاهم غير رسمي مع المدير، يشرفون أيضاً على الموظفين الأساسيين والعاديين. وفي الواقع، طلب الاستشاريون إلى الموظفين الأساسيين إدخال تنقيحات على توصيف وظائفهم الذي كان سبق لمكتب إدارة الموارد البشرية أن أقره. وأشار مكتب خدمات الرقابة الداخلية، مثلاً، إلى أن مدير نظام المعلومات كان يصوغ التوصيف الوظيفي الجديد لمنصب محلل للشؤون الجنسانية على أنه موظف يتعين عليه عملياً تقديم المساعدة إلى الاستشاري. وعلاوة على ذلك، بدا وكأن توصيف عمل الاستشاري نفسه هو توصيف وظيفي إذ تضمن واجبات عوض أن يتضمن ولايات مرفقة بنتائج محددة يجرى على أساسها تقييم الاستشاريين. وخلاصة القول، بدا وكأن هذا الاستشاري يعمل كموظف مشاريع دون أن يكون قد صنّف على هذا الأساس.

٣٧ - وحصل خلاف بين الموظفين الأساسيين والاستشاريين فيما يتعلق بمسؤوليات كل منهم. فمثلاً، رغم الدور الأساسي الذي اضطلع به الموظفون الأساسيون في تنفيذ المرحلتين الأولى والثانية من نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية وبالنظر إلى الذاكرة المؤسسية التي يخترنوها وإلمامهم بالالتزامات التي جرى التعهد بها للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة، فقد أُميت مشاركتهم في نظام المعلومات. وطُلب من الموظفين الأساسيين أن يقدموا تقاريرهم إلى الاستشاريين، مما أدى إلى زيادة الطين بلة في حالة شؤون الموظفين بالمعهد. وكان لسوء إدارة شؤون الموظفين وعدم توضيح أدوار ومسؤوليات الموظفين الأساسيين والاستشاريين، تأثير بالغ على إنتاجية الموظفين ومعنوياتهم.

كان المعهد لا يزال قادرا على الإنتاج وتحقيق الاكتفاء الذاتي على المدى الطويل. لذا، يرى المكتب أنه يتعين على الأمين العام أن يعطي توجيهات إلى ممثله الخاص للمعهد بأن يقترح على فريق العمل النظر في خيار إغلاق المعهد.

ثامنا - التوصيات

٤٣ - قدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية ما مجموعه ١٣ توصية تتعلق باستمرارية المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وبفعاليتها في مجال النهوض بالمرأة.

التوصية ١

يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن يفصل الأمين العام دور ومسؤوليات ممثله الخاص لشؤون المعهد وبأن يفوض إليه صلاحيات محددة بوضوح (AN2001/67/1/01)*.

التوصية ٢

يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن يعطي الأمين العام تعليمات إلى ممثله الخاص لشؤون المعهد بأن يقترح على الفريق العامل أن ينظر في خيار إغلاق المعهد، مع مراعاة النتائج التي انتهى إليها التقرير الحالي للمكتب (AN2001/67/1/02).

وفي حال قرر فريق العمل عدم النظر في هذا الخيار، يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بما يلي:

التوصية ٣

يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن يعطي الأمين العام تعليمات إلى ممثله الخاص لشؤون المعهد بأن يقترح على الفريق العامل دراسة (أ) جدوى استمرار

* يشير الرقم الوارد بين قوسين إلى رمز داخلي يعتمده مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تسجيل التوصيات.

وقام الأمين العام، بوصفه المسؤول الإداري الأول للأمم المتحدة وبعد الطلب إليه أن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة عن أعمال المعهد، بتعيين ممثل خاص لشؤون المعهد برتبة وكيل أمين عام أو أمين عام مساعد. وينسحب هذا الأمر أيضا على معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية وبعض معاهد البحث والتدريب الأخرى. ويحضر عادة بهذه الصفة الممثل الشخصي أو من يمثله اجتماعات مجلس الأمناء ويشكل أفرقة لتزكية مدير يعينه الأمين العام في أعقاب عملية انتقاء من قائمة مرشحين يقدمها مجلس الأمناء. ويساعد الممثل الخاص أيضا، عند الاقتضاء، المدير في التعجيل بالإجراءات التي يتخذها مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات أو مكتب إدارة الموارد البشرية. ونتيجة للمنحى الهبوطي الذي سلكه المعهد، شارك الممثل الخاص بشكل متزايد في عملية انتقاء المدير وجمع الأموال وفي أنشطة تمثيل المعهد.

٤١ - ونظرا إلى هذه الحالة، يرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية وجوب توضيح المسؤوليات الإدارية والإشرافية المنوطة بالممثل الخاص للأمين العام لشؤون المعهد.

سابعاً - التصفية كبديل

٤٢ - حدد مكتب خدمات الرقابة الداخلية من خلال المراجعة عددا من القضايا الهامة التي تؤثر على المعهد وأبرزها: عدم قدرته على إيجاد "مكانة مناسبة" له في مجال البحث والتدريب المتعلقين بالمرأة؛ وعدم كفاية تبرعات المانحين وما يترتب على ذلك من خطر ازدياد الاعتماد على الدعم المقدم من الميزانية العادية للمنظمة؛ والمشاكل التي تعترض الحكم والإشراف ثم إن مشروع نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية، وهو المشروع الرئيسي الأوحد للمعهد، لم يحقق النتائج المتوخاة. وفي ضوء هذه القضايا، يتساءل مكتب خدمات الرقابة الداخلية عما إذا

التوصية ٧

يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن يستخلص المدير المؤقت للمعهد العبر من المشروع الوحيد المنفذ من خلال نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية "دور الرجل كشريك في إنهاء العنف المرتكب ضد المرأة" والاستفادة من تلك العبر في استحداث وإطلاق مشاريع أكثر فعالية من حيث التكلفة في المستقبل (AN2001/67/1/07).

التوصيتان ٨-٩

يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية، من أجل زيادة التمويل المقدم من المانحين، المدير المؤقت للمعهد بما يلي:

١٠ " اعتبار مصالح محددة للمانحين والولايات الحكومية الدولية معايير رئيسية لدى وضع خطة عمل أكثر تركيزاً (AN2001/67/1/08)؛

١١ " رسم خطة أعمال مستهدفة معدة لتحقيق مصالح محددة للمانحين، وإقامة علاقة مباشرة مع كل من مانحيه بهدف تجديد موارد قاعدته المالية (AN2001/67/1/09).

التوصيات ١٠-١٣

أن يكفل المدير المؤقت للمعهد ما يلي:

١٢ " إشراف الموظفين الأساسيين على الاستشاريين (AN2001/67/1/10)؛

١٣ " أن يجري التعاقد مع كل استشاري وفقاً لأنظمة الأمم المتحدة للقيام بمهام محددة وبولاية واضحة وتحديد نواتج قابلة للقياس (AN2001/67/1/11)؛

المعهد كهيئة مستقلة ضمن إطار الأمم المتحدة و (ب) الاستراتيجية الهادفة إلى تحقيق استقلال فعال للمعهد من خلال تفويض الصلاحيات بالشكل المناسب (AN2001/67/1/03).

التوصية ٤

يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن يعطي الأمين العام تعليمات إلى ممثله الخاص لشؤون المعهد بأن يقترح على الفريق العامل أن ينظر في إدخال تحسينات على مجلس أمناء المعهد مثل إمكانية إعادة تشكيل المجلس بحيث يشمل تمثيلاً للجهات المانحة أو، كخيار آخر، الاستعاضة عن المجلس بلجنة استشارية، الأمر الذي يكفل الاضطلاع على نحو فعال بمهمتي المعهد الرئيسيتين، أي الإشراف وجمع الأموال (AN2001/67/1/04).

التوصية ٥

يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن يقترح الأمين العام على الجمعية العامة النظر في ضرورة مواصلة توفير التمويل المؤقت للعمليات الأساسية للمعهد من الميزانية العادية للأمم المتحدة إلى حين انتهاء الفريق العامل من تقييمه المتعمق للمعهد وتقديم توصياته النهائية فيما يتعلق باستمراريته، وذلك في حال لم يتمكن من إتمام دراسته قبل انتهاء الدورة السادسة والخمسين للجمعية العامة (AN2001/67/1/05).

التوصية ٦

يوصي مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن يُقيم المدير المؤقت للمعهد نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية وبإعادة تركيز هذا المشروع قبل المضي في التنفيذ (AN2001/67/1/06).

- ٣٠ تحديد بدل أتعاب الاستشاريين استنادا إلى مجموعة من المعايير تتناسب والتزاماتهم (AN2001/67/1/12)؛
- ٤٠ تخفيض عدد الاستشاريين إلى الحد الأدنى المطلوب لصيانة الموقع على الشبكة والمشروع (AN2001/1/67/13).

(التوقيع) ديليب نير
وكيل الأمين العام
لخدمات الرقابة الداخلية

المرفق الأول

المساهمات المقدمة إلى المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض
بالمرأة، ١٩٩٠-٢٠٠١
(بدولارات الولايات المتحدة)

السنة	المساهمات الواردة	النفقات
١٩٩٠	٢ ٣١٣ ٧٤٢	١ ٦٣٧ ٠٨٨
١٩٩١	١ ٣٢٨ ٩١٢	٢ ٢١٠ ٥١١
١٩٩٢	١ ٩٢٤ ٠٨٢	١ ٧٦١ ٢٩٠
١٩٩٣	١ ٥٧٤ ٦٨٦	٢ ٦٧٦ ٤٤٢
١٩٩٤	١ ٥٠٠ ٤٨١	١ ٧٦٢ ٠٧١
١٩٩٥	١ ٣١٨ ٩٧٥	١ ٧٨٤ ٤٧٤
١٩٩٦	١ ١١٤ ٠٣١	١ ٧٧٥ ٩٢٢
١٩٩٧	٧٢٠ ٠٧٣	١ ٢٧٩ ٣١٨
١٩٩٨	٨١٠ ٢٣٤	١ ٣٩٨ ٠٢٧
١٩٩٩	٥٤٥ ٦٨٧	١ ٠٣٧ ٥٥٦
٢٠٠٠	٥٢٣ ٩٨١	١ ٠٩١ ٣٧٧
٢٠٠١	٣١٦ ٢١٦	٧٥٥ ١٥٥
تدني المساهمات ١٩٩٠-٢٠٠١		٨٦٪

الموظفون الأساسيون في المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل
النهوض بالمرأة، ١٩٩٧-٢٠٠١

الموظفون	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١
الفترة الفنية وما فوقها	٧	٥	٣	٣	٣
فترة الخدمات العامة	٢٤	٢٢	١٥	٥	٥
المجموع	٣١	٢٧	١٨	٨	٨

المرفق الثاني

إحصاءات مشروع نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسية

		١ - أعضاء شبكة نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسية
آب/أغسطس ٢٠٠١	آذار/مارس ٢٠٠١	كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠
١٢٥ مركزا تنسيقيا	٩٩ مركزا تنسيقيا	٤٨ مركزا تنسيقيا ووصلة إقليمية
٤٥ وصلة إقليمية	٢٧ وصلة إقليمية	١٣ منظمة/فردا للبحث والتدريب
٩٠ باحثا ومنظمة للبحث	٩٣ باحثا ومنظمة للبحث	٦١ عضوا
٩٠ مدربا ومنظمة تدريب	٣١ مدربا ومنظمة تدريب	
٨٩ أخصائيا ومنظمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	١٦ أخصائيا في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
		٢ - عدد بنود قاعدة البيانات
آب/أغسطس ٢٠٠١	كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠	حزيران/يونيه ٢٠٠٠
٩٠٠ عملية إدخال	١٠٠ عملية إدخال	بنود قليلة لأغراض العرض
٢٨١ منظمة (كانون الثاني/يناير - حزيران/يونيه ٢٠٠١)		
٣٢٢ موقع على الشبكة		
٢٠ قائمة بريدية		
		٣ - شبكة القضاء على عنف الرجل (دور الرجل في إنهاء العنف القائم على أساس جنساني)
		أيار/مايو - آب/أغسطس ٢٠٠١
		٥٥٠ مشتركا
		١١٤ رسالة معروضة على الشبكة من المشتركين
		١٨٠ مجموع الرسائل المعروضة على الشبكة
		٤ أوراق من مساهمين خارجيين

		موجزان لحلقتين دراسيتين نظمهما المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة
١٠ آب/أغسطس ٢٠٠١ - لجميع أعضاء الشبكة	الوتيرة - شهريا	٤- نشرة نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية
		٥- شبكة نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية
١١٩ عرضا على الشبكة من ٤٦ مشتركا	قوائم بريدية لجميع المشاركين	حزيران/يونيه ٢٠٠١
	تربط جميع أعضاء الشبكة لتبادل المعلومات	آب/أغسطس ٢٠٠١

المصدر: المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.

المرفق الثالث

القضايا المحددة في المنتديات العالمية الرئيسية من أجل النهوض بالمرأة،
١٩٧٥-٢٠٠٠

مكسيكو - ١٩٧٥	كوبنهاغن - ١٩٨٠	نيروبي - ١٩٨٥	بيجين - ١٩٩٥	بيجين+٥ - ٢٠٠٠
المرأة والسلام	إنشاء آليات وخطط عمل وطنية من أجل المرأة	المرأة والجفاف	المرأة والفقر	المرأة والفقر
المشاركة السياسية	المشاركة السياسية	المرأة الفقيرة في المدن	المشاركة السياسية وصنع القرار	المرأة وصنع القرار السياسي
التعليم وبناء القدرات	التعليم والتدريب وبناء القدرات	المسنات والمراهقات	التعليم وبناء القدرات	التعليم والتدريب
العمل والمشاركة الاقتصادية	العمل؛ المرأة العاطلة عن العمل	المرأة المسؤولة عن أسرة معيشية	المرأة والاقتصاد	المرأة والاقتصاد
الصحة والتغذية	الصحة والتغذية	المرأة ضحية العنف	الصحة	الصحة (تشديد خاص على فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز)
السكان والأسرة والإسكان	المرأة المسؤولة عن أسرة معيشية؛ المهاجرة؛ المراهقة	الانحجار بالمرأة من أجل البغاء	العنف المرتكب ضد المرأة	العنف المرتكب ضد المرأة
البحث المتعلق بقضايا المرأة؛ تجميع البيانات وتحليلها	الوصول إلى المعلومات؛ البحث المتعلق بقضايا المرأة؛ جمع البيانات وتحليلها؛ المؤشرات الجنسانية	المهاجرة؛ اللاجئة ونساء الأقليات ونساء السكان الأصليين	المرأة والصراع المسلح	المرأة والصراع المسلح
المرأة الريفية	رعاية الأطفال	الطفلة	الطفلة	الطفلة
			المرأة ووسائل الإعلام	المرأة ووسائل الإعلام
			الآليات المؤسسية من أجل النهوض بالمرأة	الآليات المؤسسية من أجل النهوض بالمرأة
			حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة	حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة
			المرأة والبيئة	المرأة والبيئة
			العولمة (تشديد خاص)	العولمة (تشديد خاص)
			سياسات الاقتصاد الكلي والديون الخارجية (تشديد خاص)	سياسات الاقتصاد الكلي والديون الخارجية (تشديد خاص)

بيجين+٥ - ٢٠٠٠	بيجين - ١٩٩٥	نيروي - ١٩٨٥	كوبنهاغن - ١٩٨٠	مكسيكو - ١٩٧٥
الحركات السكانية (اللاجئون، والاتجار، وطالبو اللجوء والمهاجرون) (تشديد خاص)				
دور الرجل				
الكوارث وحالات الطوارئ				
دورة الحياة (الطفلة والمراهقة والمسنة)				

المصدر: المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.

المرفق الرابع

لمحة عامة مقارنة بين المجالات الاستراتيجية للمعهد الدولي
للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وبرامج التدريب والبحث،
١٩٩٨ - ٢٠٠٣

برنامج العمل ١٩٩٨-١٩٩٩	الميزانية التشغيلية لعام ٢٠٠٠	الخطوة والبرنامج الاستراتيجيان للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣	التركيز وخطوة العمل الاستراتيجيان لعام ٢٠٠١
١- برنامج البحوث: إدماج منظور جنساني في التنمية الاجتماعية-الاقتصادية والاجتماعية-السياسية	١- برنامج البحوث: إدماج منظور جنساني في التنمية الاجتماعية-الاقتصادية والاجتماعية-السياسية	١- برنامج البحوث: إدماج منظور جنساني في التنمية الاجتماعية-الاقتصادية والاجتماعية-السياسية	١- برنامج البحوث والتدريب: الأثر الجنساني المترتب على العولمة في التنمية والسلام
١-١- البرنامج الفرعي للبحوث: إدماج منظور جنساني في التنمية الاجتماعية-الاقتصادية	١-١- البرنامج الفرعي للبحوث: إدماج منظور جنساني في التنمية الاجتماعية-الاقتصادية	١-١- البرنامج الفرعي للبحوث: إدماج منظور جنساني في التنمية الاجتماعية-الاقتصادية	١-١- البرنامج الفرعي للبحوث والتدريب: الأبعاد الجنسانية للعولمة الاقتصادية
١-١-١- هجرة النساء المؤقتة للعمل في جنوب شرق آسيا؛ ٢-١-١- هجرة المرأة بقصد العمل، والاتجار بها من البلدان المارة بمرحلة انتقالية إلى أوروبا الغربية؛ ٣-١-١- طلب زوجات بالبريد الإلكتروني من البلدان المارة بمرحلة انتقالية إلى أوروبا الغربية؛ ٤-١-١- الدخول إلى مجتمعات المعلومات-التمكين من منظور جنساني؛	١-١-١- هجرة النساء المؤقتة للعمل في جنوب شرق آسيا (كتاب)؛ ٢-١-١- هجرة المرأة بقصد العمل، والاتجار بها من البلدان المارة بمرحلة انتقالية إلى أوروبا الغربية؛ ٣-١-١- طلب زوجات بالبريد الإلكتروني من البلدان المارة بمرحلة انتقالية إلى أوروبا الغربية؛ ٤-١-١- الدخول إلى مجتمعات المعلومات-التمكين من منظور جنساني؛	١-١-١- الأبعاد الجنسانية للمرحلة الانتقالية في آسيا الوسطى؛ ٢-١-١- انعكاسات العولمة على المرأة في العالم العربي؛ ٣-١-١- الأثر الجنساني المترتب على الأزمة الآسيوية؛ ٤-١-١- المرأة والضمان الاجتماعي واستراتيجيات بقاء الأسر المعيشية	١-١-١- التدقيق الجنساني في أوراق استراتيجية الحد من الفقر؛ ٢-١-١- بناء القدرات في مجالات القضايا الجنسانية والاقتصاد الكلي والتجارة
١-١-١- البرنامج الفرعي للبحوث: إدماج منظور جنساني في التنمية الاجتماعية-السياسية	١-١-١- البرنامج الفرعي للبحوث: إدماج منظور جنساني في التنمية الاجتماعية-السياسية	١-١-١- البرنامج الفرعي للبحوث: إدماج منظور جنساني في التنمية الاجتماعية-السياسية	١-١-١- البرنامج الفرعي للبحوث والتدريب: أنماط الهجرة في عالم العولمة

البرنامح العمل الاستراتيجيان لعام ٢٠٠١	الخططة والبرنامح الاستراتيجيان للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٠	الميزانية التشغيلية لعام ٢٠٠٠	برنامح العمل ١٩٩٩-١٩٩٨
مشاريع البحث والتدريب: ١-٢-١- هجرة المرأة بقصد العمل من البلدان المارة بمرحلة انتقالية إلى أوروبا الغربية والجنوبية؛ ١-٢-٢- طلب زوجات بالبريد الإلكتروني: الأبعاد المتعلقة بحقوق الإنسان	مشاريع البحث والتدريب: ١-٢-١- إدماج منظور جنساني في خطة العمل السياسي على المستوى المحلي؛ ١-٢-٢- إدماج منظور جنساني في خطة عمل الأمم المتحدة؛ ١-٢-٣- المرأة، ومنع الصراعات وحلها؛ ١-٢-٤- المرأة، وحقوق الإنسان وسياسة إثبات الهوية	مشاريع البحث والتدريب: ١-٢-١- إدماج منظور جنساني في خطة العمل السياسي (كتاب)؛ ١-٢-٢- التواصل الشبكي للمرأة من أجل منع الصراعات؛ ١-٢-٣- إدماج منظور جنساني في مؤشرات منع الصراعات؛ ١-٢-٤- إدماج منظور جنساني في عمليات حفظ السلام	مشاريع البحث والتدريب: ١' إدماج منظور جنساني في خطة العمل السياسي؛ ٢' دور الدولة والمنظمات النسائية والمجتمع الدولي؛ ٣' التواصل الشبكي للمرأة من أجل منع الصراعات؛ ٤' قاعدة بيانات للموارد المائية؛ ٥' قاعدة بيانات مواد التدريب على القضايا الجنسانية؛ ٦' عمل المرأة والرجل غير المدفوع الأجر في الجمهورية الدومينيكية
١-٣-٣- البرنامح الفرعي للبحث والتدريب: الجنسان والحكم ومنع الصراعات وحلها		تنفيذ نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية	٢- البرنامح الفرعي للتدريب: إحصاءات ومؤشرات القضايا الجنسانية
مشاريع البحث والتدريب: ١-٣-١- الصراعات والجنسان: القيام برسم خرائط واستكشاف مشاركة المرأة في الصراعات وحل الصراعات	التدريب: مبادئ توجيهية للتدريب على كل من مواضيعه البحثية (كجزء من نواتج البحوث) وتوسيع قاعدة البيانات الالكترونية المتعلقة بمواد التدريب على القضايا الجنسانية	التدريب: وضع استراتيجية جديدة للتدريب الإلكتروني من خلال نظام المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية الموصولة بمشاريع أبحاث المعهد	مشاريع التدريب والبحث: ١- الحلقة الدراسية للتدريب في منغوليا؛ ٢- تقييم المبادئ التوجيهية التدريبية المتعلقة باستغلال الوقت ومنهجية التقييم
١-٤-٤- البرنامح الفرعي للبحث والتدريب: المرأة والرجل في مجتمع المعلومات			٣- البرنامح الفرعي للتدريب: المرأة واستعمال التكنولوجيا التي تعتمد على الحاسوب

برنامج العمل ١٩٩٨-١٩٩٩	الميزانية التشغيلية لعام ٢٠٠٠	الخطوة والبرنامج الاستراتيجيان للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣	التركيز وخطوة العمل الاستراتيجيان لعام ٢٠٠١
مشاريع البحث والتدريب: ١-٣-١ - كتيب دليل عملي على الشبكة لتحسين استعمال قاعدة الاتصالات التي تعتمد على الحاسوب في مسح تقييمي للاحتياجات			مشاريع البحث والتدريب: ١-٤-١ - دخول المرأة بمجمع المعلومات؛ ١-٤-٢ - تعزيز قدرة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على توليد المعارف وإدارة المراكز التنسيقية التابعة للمعهد في أفريقيا؛ ١-٤-٣ - حلقة عمل لاختبار تجريبي لتعزيز قدرة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في منطقة البحر الكاربي
٤- البرنامج الفرعي للتدريب: المرأة والإدارة البيئية والتنمية المستدامة			برنامج البحث والتدريب: بناء الشراكات بين الرجل والمرأة لتحقيق المساواة بين الجنسين
مشاريع التدريب أ - التدريب في جزر سليمان؛ ب - التدريب في بولندا			٢-١ - البرنامج الفرعي للبحث والتدريب: دور الرجل ومسؤوليته في إنهاء العنف القائم على أساس جنساني
			مشاريع البحث والتدريب: ٢-١-١ - مؤتمر إلكتروني عن العمل مع الرجل على إنهاء العنف القائم على أساس جنساني؛ ٢-١-٢ - تدريب الوحدات على قضايا الرجل والمساواة بين الجنسين
			٢-٢ - البرنامج الفرعي للبحث والتدريب: وضع نظريات بشأن العنف القائم على أساس جنساني

برنامح العمل ١٩٩٨-١٩٩٩	الميزانية التشغيلية لعام ٢٠٠٠	الخطوة والبرنامح الاستراتيجيان للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣	التركيز وخطوة العمل الاستراتيجيان لعام ٢٠٠١
الأنشطة المشتركة بين الوكالات	الأنشطة المشتركة بين الوكالات	الأنشطة المشتركة بين الوكالات	مشاريع البحث والتدريب: ٢-٢-١- وضع نظريات بشأن العنف القائم على أساس جنساني الأنشطة المشتركة بين الوكالات
شراكات التعاون ضمن الشبكة:	شراكات التعاون ضمن الشبكة:	شراكات التعاون ضمن الشبكة:	شراكات التعاون ضمن الشبكة:
الاتصال الشبكي بالمراكز التنسيقية والمعاهد الأكاديمية والبحثية والمنظمات والزملاء في مجال البحث المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية	الاتصال الشبكي بالمراكز التنسيقية والمعاهد الأكاديمية والبحثية والمنظمات والزملاء في مجال البحث المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية	الاتصال الشبكي بالمراكز التنسيقية والمعاهد الأكاديمية والبحثية والمنظمات والزملاء في مجال البحث المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية	الاتصال الشبكي بالمراكز التنسيقية والمعاهد الأكاديمية والبحثية والمنظمات والزملاء في مجال البحث المعلومات والتواصل الشبكي للتوعية الجنسانية

المصدر: المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.