



Assemblée générale

Distr. générale
9 octobre 2002
Français
Original: anglais

Cinquante-septième session

Point 10 de l'ordre du jour

Promotion de la femme

Situation de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme

Note du Secrétaire général*

1. La présente note sur la situation critique de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme est soumise conformément à l'article 112 du Règlement intérieur de l'Assemblée générale.
2. Le Secrétaire général souhaite exprimer ses remerciements aux membres du Groupe de travail sur le fonctionnement futur de l'Institut pour leurs efforts à trouver une solution à la crise institutionnelle et financière qui a entravé le bon fonctionnement de l'Institut au cours de la dernière décennie.
3. Il convient de rappeler que les États Membres ont mandaté, à la fois dans le Programme d'action de Beijing en 1995 et dans les conclusions concertées du Conseil économique et social 1997/2, tous les organismes du système des Nations Unies à adopter une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans leurs domaines respectifs, de procéder à des analyses sur l'égalité entre les sexes et d'appliquer une stratégie d'équité entre les sexes dans tous leurs programmes et politiques. Dans le cadre de leur examen annuel des suites données au Programme d'action de Beijing, l'Assemblée générale et le Conseil économique et social ont examiné dans quelle mesure ces mandats ont été appliqués.
4. En sa qualité de Présidente du Réseau interinstitutions pour les femmes et la parité entre les sexes du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme a régulièrement plaidé en faveur d'une collaboration avec l'Institut, fondée sur le programme de travail pluriannuel de la Commission de la condition de la femme pour la période 2002-2006 (E/2000/1/27-E/CN.6/2001/14) ainsi que sur le plan à moyen terme à l'échelle du système en ce qui concerne la promotion de la femme, 2002-2005 (E/CN.6/2001/4). Elle a également invité la communauté des donateurs à fournir l'aide nécessaire pour rendre l'Institut

* Le présent document a été soumis suite aux conclusions des délibérations du Groupe de travail sur le fonctionnement futur de l'Institut en date du 12 août 2002.



financièrement viable. Au cours de ces dernières années, dans le cadre du plan à moyen terme à l'échelle du système, s'agissant de la coordination des plans des organismes du système des Nations Unies dans le domaine de l'équité entre les sexes, plusieurs organismes des Nations Unies, notamment le Département des affaires économiques et sociales (DAES)/la Division de la promotion de la femme, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'Université des Nations Unies (UNU) aussi bien que l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) ont tenté d'élaborer des projets en collaboration avec l'Institut. Par exemple, faute de personnel et de ressources suffisants, l'Institut n'a pas pu donner suite à la proposition de l'UNICEF de financer une base de données relative à la formation dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

5. En dépit des efforts entrepris au sein du système des Nations Unies, des décisions des organes intergouvernementaux et de l'appui de certains États Membres, l'Institut a continué de souffrir d'un manque chronique de ressources l'empêchant de fournir le niveau de résultats souhaitable. De ce fait, l'Institut n'est pas en mesure d'établir des plans à long terme ni de prendre des engagements avec d'autres organismes du système des Nations Unies ou avec des partenaires nationaux.

6. Le montant des contributions volontaires pour 2002, au 31 août 2002, s'élevait à 23 496 dollars. En ajoutant ce montant au solde de l'assistance financière consentie à titre exceptionnel par l'Assemblée générale, le total anticipé de toutes les ressources disponibles pour 2003 serait inférieur à 100 000 dollars. Bien que les membres du Conseil d'administration de l'Institut aient exprimé leur intention de collecter des fonds, ces derniers n'ont pas été réunis.

7. Au stade actuel, il est impossible de fournir des estimations fiables sur les ressources dont l'Institut aura besoin en 2003. Toutefois, sur la base des besoins en ressources qui figurent dans les états relatifs aux incidences sur le budget-programme (A/C.3/55/L.33 et A/C.5/55/26) et de la résolution 55/219 de l'Assemblée générale ainsi que du rapport du Secrétaire général sur la situation critique de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (A/56/279), le montant estimatif d'environ 1 400 000 dollars serait nécessaire pour financer les activités minimales de l'Institut.

8. Dans son rapport, le Groupe de travail a recommandé d'allouer un montant de 500 000 dollars prélevés sur le budget ordinaire de l'Organisation des Nations Unies pour financer des activités de base de l'Institut. Ainsi qu'indiqué dans une note soumise par le Secrétariat au Groupe de travail, le montant de 500 000 dollars serait seulement suffisant pour couvrir durant une année les salaires et les dépenses communes de personnel des quatre postes actuels (1 D-2, 1 P-4, 1 P-3 et 1 P-2/1), sans fonds restants pour couvrir les dépenses de fonctionnement. En particulier, en l'absence d'un apport significatif de contributions volontaires additionnelles, l'Institut ne disposerait pas des ressources nécessaires pour développer et recentrer son service d'échanges et de recherches sur les sexes (SERS) ni pour ses activités de recherche et de formation. Le Groupe de travail a également recommandé la création d'un poste de Directeur adjoint, (D-1) doté de fonctions précises en matière d'appels de fonds. Les ressources additionnelles nécessaires devraient être fournies à cette fin. La création d'un tel poste en elle-même ne

résoudrait pas les problèmes financiers de l'Institut à moins que les donateurs ne soient disposés à contribuer des fonds additionnels.

9. Le déclin constant des contributions volontaires ainsi que les incertitudes sur le fonctionnement futur de l'Institut figurent parmi les facteurs clefs sous-jacents aux difficultés de recruter un directeur présentant le profil d'envergure souhaité. En vue d'assurer qu'un fonctionnaire supérieur assume la responsabilité de l'Institut, un gestionnaire/directeur par intérim a été recruté par le Service administratif du Département des affaires économiques et sociales, en accord avec le Département de la gestion, le Bureau des affaires juridiques et le Bureau des services de contrôle interne, nomination approuvée par le Secrétaire général, conformément aux Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et aux Statuts en vigueur de l'Institut.

10. Dans les limites de ses très sévères contraintes financières, l'Institut continue de mettre en oeuvre son modeste programme de travail dont le descriptif figure dans la note du Secrétaire général (A/57/129-E/2002/77, par. 2 à 4). Dans l'éventualité où les ressources nécessaires seraient disponibles, le programme de travail de l'Institut pour l'exercice biennal à venir pourrait porter sur des questions cruciales d'égalité entre les sexes dans les quatre domaines stratégiques suivants : a) partenariats avec les hommes en matière de santé de la procréation des femmes; b) égalité entre les sexes et nouvelles technologies de l'information et de la communication; c) aspects sexospécifiques des conflits et de la prévention des conflits; et d) renforcement de la participation des femmes au développement, en mettant l'accent sur l'éducation, le travail et la prise de décisions. L'Institut a été en mesure d'élaborer la structure de base d'un site Web avec des éléments interactifs portant sur des services essentiels tels que la recherche, le travail en réseaux, le renforcement des capacités ainsi que le plaidoyer grâce au SERS. Toutefois, en raison du caractère novateur du projet, du manque d'expertise technique et de ressources ainsi que du temps limité qui lui a été imparti pour achever le système, d'autres efforts seront encore nécessaires pour progresser dans le développement et la réorientation du SERS. À cette fin, l'Institut se propose de passer un contrat avec les experts appropriés pour évaluer et recentrer le SERS conformément aux recommandations du rapport d'audit de l'Institut effectué par le Bureau des services de contrôle interne (A/56/907).

11. Dans sa capacité de Chef de l'administration de l'Organisation et ayant reçu mandat de faire rapport aux organes délibérants, le Secrétaire général a désigné une Représentante spéciale auprès de l'Institut. La Représentante spéciale participe aux réunions du Conseil d'administration, organise des groupes chargés de recommander un directeur nommé par le Secrétaire général, tout en facilitant les activités à l'appui de l'Institut du Bureau de contrôleur et du Bureau de la gestion des ressources humaines.

12. Face au déclin continu de l'Institut, l'Assemblée générale, dans sa résolution 54/140 en date du 17 décembre 1999, a prié le Secrétaire général de continuer à fournir un appui à l'Institut, notamment pour la mise en place de la nouvelle structure et l'adoption de nouvelles méthodes de travail, en encourageant le versement de contributions volontaires. Dans sa résolution 1999/54 du 29 juillet 1999, le Conseil économique et social a prié le Secrétaire général, agissant en consultation avec le Conseil d'administration de l'Institut, de doter l'Institut de nouvelles structures et de nouvelles méthodes de travail. Dans sa résolution 2000/24 en date du 28 juillet 2000, le Conseil économique et social a prié instamment le

Secrétaire général à inviter les États Membres à contribuer au fonds d'affectation spécial de l'Institut.

13. En application de ces mandats, la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme qui est également la Représentante spéciale du Secrétaire général auprès de l'Institut a pris une part de plus en plus active dans la sélection du directeur, dans la collecte de fonds ainsi que dans les activités de représentation de l'Institut. Suite à l'audit de l'Institut par le Bureau des services de contrôle interne (A/56/907) qui a identifié un certain nombre de problèmes de gestion, la Représentante spéciale accorde à l'Institut un appui soutenu tout en fournissant des orientations.

14. Au cours des années, diverses options de liens institutionnels entre l'Institut et d'autres organismes du système des Nations Unies ont été débattues, sans trouver de solution satisfaisante. Après avoir envisagé les possibilités d'une fusion avec l'UNIFEM ou l'Université des Nations Unies, le Groupe de travail a recommandé de relier l'Institut avec le Département des affaires économiques et sociales, en le plaçant sous l'autorité directe du Secrétaire général adjoint. Si l'Assemblée générale devait approuver la recommandation du Groupe de travail, une attention toute particulière devrait être accordée à l'élaboration des modalités reflétant les termes de « liaison » et de « liens » avec le Département. Les rôles, les engagements et les responsabilités des deux entités, ainsi que les incidences financières découlant de ces liens devraient être clarifiés. Il conviendrait également d'examiner les changements nécessaires à porter aux Statuts révisés de l'Institut ainsi que de préciser le rôle du directeur ainsi que du Conseil consultatif proposé.

15. S'il était revitalisé de façon efficace et doté des ressources financières et humaines nécessaires pour s'acquitter de son mandat, l'Institut aurait le potentiel de fournir une contribution significative et précieuse en faveur de la promotion des femmes au sein du système des Nations Unies. C'est pourquoi il est crucial que la stabilité tant financière qu'institutionnelle de l'Institut soit assurée.
