

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

المجلس التنفيذي  
الدورة العادية الثالثة

روما، 21-25/10/2002

## مذكرات المعلومات

### ملخص توصيات التقييم والاستجابة الإدارية لالتزامات البرنامج تجاه النساء (1996-2002)

تقرأ هذه الوثيقة جنباً إلى جنب مع الوثيقة المعنونة "تقرير موجز عن التقييم المواضيعي لالتزامات برنامج الأغذية العالمي تجاه النساء (1996-2001)" (WFP/EB.3/2002/6/6)

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الإطلاع على وثائق المجلس التنفيذي في صفحة برنامج الأغذية العالمي في شبكة انترنت على العنوان التالي: (<http://www.wfp.org/eb>)



Distribution: GENERAL  
**WFP/EB.3/2002/INF/16**  
18 September 2002  
ORIGINAL: ENGLISH



توصيات التقييم (مايو/أيار 2002)	مكتب/وحدة اتخاذ الإجراء	استجابة الإدارة والإجراء المتخذ (أغسطس/آب 2002)
<b>التوصيات العامة</b>		
1- توفير توجيه واضح لا لبس فيه للموظفين من خلال المكاتب الإقليمية حول كيفية تناول الالتزامات المعززة تجاه النساء وتنفيذها بفعالية. ويشمل ذلك توفير التوجيه حول دلالة وتطبيق المصطلحات التي قد تحتمل تأويلات متباينة في مختلف المناطق والظروف الثقافية التي يعمل فيها البرنامج.	مكتب إدارة شؤون السياسات	تحتوي السياسة المتصلة بقضايا التمايز بين الجنسين التي تم إعدادها للدورة العادية الثالثة للمجلس التنفيذي عام 2002 تعاريف للمصطلحات الرئيسية. وتستند هذه التعاريف إلى التعاريف المقبولة للأمم المتحدة والتي تنطبق على كل الأقاليم والظروف الثقافية. وستشتمل الخطوط التوجيهية لتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء على المزيد من التوضيحات لتلك التعاريف. وستتاح الخطوط التوجيهية باللغات الإنكليزية، والفرنسية، والأسبانية، والعربية بحلول أو اسط عام 2003.
2- استعراض النسب المئوية المستهدفة الإجمالية لكفالة مراعاتها للسياسات الإقليمية والوطنية بصورة ملائمة. وينبغي توفير التوجيه بشأن الدواعي وراء وضع هذه العلامات المرجعية وهذه المعايير لتبرير عدم الامتثال.	مكتب المدير التنفيذي المساعد/وحدة الدعم التقني	تحدد الالتزامات المعززة المقترحة إزاء النساء ما إذا كان التزام ما منطبقاً على المستوى العالمي أو على المستوى القطري. وفي حالة الالتزامات العالمية فستتم صياغة أهداف قطرية منفصلة وفقاً للمعلومات القاعدية المتاحة. وسترصد مكاتب العمليات الإقليمية مدى الاتساق بين الأهداف القطرية والأهداف العالمية. وفي أعقاب استعراض منتصف المدة في 2004-2005 سينتظر نطاق التعديلات اللازمة على الأهداف العالمية.
3- توفير إرشادات واضحة بشأن تقسيم العمل بين المقر الرئيسي ومكاتب العمليات الإقليمية فيما يتعلق بالدعم المعياري والتقني لتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء. ويشمل ذلك توضيح أدوار ومسؤوليات فريق المهمات المعني بالتمايز بين الجنسين، ولجنة استعراض البرامج، وفريق العمل المعني بالتمايز بين الجنسين، والمستشار الخاص بالتمايز بين الجنسين، ومحلل السياسات/قسم الاستراتيجيات والسياسات	مكتب المدير التنفيذي المساعد/وحدة الدعم التقني	في أعقاب قرار المجلس التنفيذي بشأن السياسة إزاء التمايز بين الجنسين، سيتم اتخاذ قرار بشأن اللجنة أو فريق المهمات الذي ستوكل إليه قيادة عملية التنفيذ. وسيتم التوسع في تحديد دور ومسؤوليات هذه الهيئة وكذلك أدوار ومسؤوليات اللجان، والجماعات، والوظائف الأخرى في الربع الأخير من عام 2002. وتتضمن السياسة المعنية بالتمايز بين الجنسين مخططاً أولياً لمسؤوليات وآليات التنفيذ المختلفة.
4- وضع استراتيجيات فعالة لإنهاء التدرجي لمختلف التدابير المؤسسية، وإشراك الشركاء المنفذين، والجهات المعنية، والمستفيدين في عمليات الصياغة والتنفيذ.	مكتب إدارة شؤون السياسات	سيتم إنهاء التدابير المؤسسية تدريجياً وفقاً للإنجازات. والتدابير الإيجابية الخاصة بالنساء هي تدابير مؤقتة وستنتهي تدريجياً حال تحقيق المساواة (مثل سد الفجوة القائمة بين الجنسين في ميدان التعليم أو التوازن بين عدد الموظفين والموظفات). وسيُقاس ذلك عبر دراسات متابعة لخط الأساس تُنفذ عام 2002. وستتم استشارة الشركاء، والمستفيدين، والجهات المعنية الأخرى قبل تحديد المؤشرات.
5- تعزيز ثقافة عمل في البرنامج يرى فيها جميع الموظفين، بغض النظر عن نوع الجنس أو المنصب، أنهم أنفسهم أصحاب المصلحة في عملية التنفيذ الفعال للالتزامات المعززة تجاه النساء (2003-2007).	قسم الاستراتيجية والسياسات/الموارد البشرية/مكتب المدير التنفيذي المساعد	وبحكم طبيعة تدابير تعميم الاهتمام بقضايا التمايز بين الجنسين فإنها لن تخضع لإنهاء. وستستحدث مؤشرات مخصصة لجوانب تعميم الاهتمام بالقضايا المذكورة وستجري متابعتها سنوياً. وفيما يتعلق باليات التنفيذ المؤسسية فإن من غير الواقعي إشراك المستفيدين فيها. وستتضمن اختصاصات استعراض منتصف المدة للسياسة المتعلقة بالتمايز بين الجنسين الذي سينفذ في 2004-2005 توصية بالآليات الواجب الحفاظ عليها وتلك التي ينبغي تعديلها/إنهاؤها تدريجياً.
		إن خلق ثقافة عمل في البرنامج تراعي التمايز بين الجنسين يتطلب اعتماد العديد من الخطوات والنهج المختلفة من جانب قسم الموارد البشرية، وقسم الاستراتيجيات والسياسات، ومصلحة العمليات، بالتعاون الوثيق فيما بينها. ويمكن أن يشمل ذلك ما يلي: ← وضع سياسة للبرنامج ورسالة إعلامية تظهران الروابط الوثيقة بين الالتزامات المعززة تجاه النساء ومهمة البرنامج الشاملة المتمثلة في ترسيخ

استجابة الإدارة والإجراء المتخذ (أغسطس/آب 2002)	مكتب/وحدة اتخاذ الإجراء	توصيات التقييم (مايو/أيار 2002)
<p>الأمن الغذائي؛</p> <p>الإدماج المنتظم للمهام المتعلقة بقضايا التمايز بين الجنسين في الخطط الشاملة لمكاتب العمليات الإقليمية و المكاتب القطرية (انظر التوصية 26) (مصلحة العمليات)؛</p> <p>استكشاف نظام محتمل للحوافز والمكافآت للإقرار بالجهود البارزة التي يبذلها موظفو البرنامج إزاء قضايا التمايز بين الجنسين (قسم الاستراتيجيات والسياسات وقسم الموارد البشرية)؛</p> <p>التوعية بقضايا التمايز بين الجنسين عبر التدريب (انظر التوصية 8) (قسم الاستراتيجيات والسياسات وقسم الموارد البشرية)؛ و/أو</p> <p>خلق بيئة عمل تراعي قضايا التمايز بين الجنسين (أي السياسات المعنية بالتحرش الجنسي، ومرونة الموظفين لموازنة المسؤوليات الشخصية والمهنية، وما إلى ذلك) (قسم الموارد البشرية).</p>		
<b>التوصيات المتصلة بتعزيز التدابير المؤسسية</b>		
<p>تنص السياسة المعنية بالتمايز بين الجنسين على إنشاء أفرقة التنسيق على أنها أليات تنفيذ مؤسسية. وفي أغسطس/آب عام 2001 نصحت المكاتب القطرية بإنشاء أفرقة تضم موظفين وموظفات، يُستحسن أن يكونوا من الموظفين المهنيين الوطنيين والدوليين. وفي أعقاب قرار المجلس التنفيذي بشأن السياسة الخاصة بالتمايز بين الجنسين فسيتم توفير المزيد من الإرشادات حول الأساس المنطقي لأفرقة التنسيق، ووظائفها، وآلياتها.</p>	<p>مكتب المدير التنفيذي المساعد/مكتب إدارة شؤون السياسات</p>	<p>6- تعيين أفرقة لتنسيق قضايا التمايز بين الجنسين في المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية باعتبار ذلك وسيلة مؤقتة لتعزيز عملية تعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين، وهو ما سيزيد من مشاركة الموظفين الذكور ويقوي الذاكرة المؤسسية. وينبغي توفير توجيه واضح بشأن الإنهاء التدريجي في نهاية المطاف لنظام تنسيق قضايا التمايز بين الجنسين.</p>
<p>تنص السياسة المعنية بالتمايز بين الجنسين على إعداد خطط عمل منفصلة بشأن التمايز بين الجنسين على أنه أمر يتم في الحالات الاستثنائية فقط. واعتباراً من عام 2003 سُدِّرَج مثل هذه الخطط في خطط العمل الشاملة لمكاتب العمليات الإقليمية والمكاتب القطرية، على نحو ما هو قائم بالفعل في بعض الأقاليم والبلدان. وستحدد الخطوط التوجيهية لتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء بدقة سبل إدماج الأهداف المتصلة بقضايا التمايز بين الجنسين في خطط العمل السنوية لمكاتب العمليات الإقليمية والمكاتب القطرية.</p>	<p>مكتب المدير التنفيذي المساعد/قسم الاستراتيجية والسياسات</p>	<p>7- استعراض الأساس المنطقي وإطار خطط العمل لقضايا الجنسين وتوفير توجيه أوضح حول كيفية دمجها في خطط العمل السنوية وفي عمليات البرنامج.</p>
<p>□ بغية المضي قدماً في تعميم الاهتمام بقضايا التمايز بين الجنسين في أنشطة التدريب والتعلم فإن فرع التدريب والتطوير المهني سيقوم بما يلي:</p> <p>ترتيب أولويات مشاركة الموظفات في أنشطة التدريب الأساسية؛</p> <p>استشارة وحدة الدعم التقني لضمان احتواء كل الأنشطة التدريبية الأساسية الحالية والمقبلة المؤثرة على وفاء البرنامج بالتزاماته المعززة تجاه النساء على محتوى يتصل بقضايا التمايز بين الجنسين (ملاحظة: تشتمل البرامج التدريبية على مستوى البرنامج، أي برنامج التدريب على التوعية الأمنية، وبرنامج التدريب على التصدي للطوارئ، وبرنامج التطوير المهني، بالفعل</p>	<p>فرع التدريب والتطوير المهني/وحدة الدعم التقني</p>	<p>8- وضع استراتيجية فعالة للتدريب على قضايا التمايز بين الجنسين يتم تعميمها في كافة أنشطة التدريب العامة والمتصلة بالعمليات، وتوفير التوجيه حول كيفية دمج هذه الاستراتيجية في خطط العمل السنوية.</p>





توصيات التقييم (مايو/أيار 2002)	مكتب/وحدة اتخاذ الإجراء	استجابة الإدارة والإجراء المتخذ (أغسطس/آب 2002)
		على مثل هذا المحتوى؛ إدراج منظور التمايز بين الجنسين في الاستراتيجية التدريبية المقبلة للبرنامج؛ مساعدة الزملاء القائمين على تصميم أنشطة تدريبية تتصل بالعمليات (من غير فئة الأنشطة التدريبية الأساسية) في ضمان تعميم مراعاة قضايا التمايز بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك فإن وحدة الدعم التقني ستقوم بما يلي: تصميم نماذج وحدات تدريبية لتنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء (سيوفر التدريب اعتباراً من عام 2004 لنسبة 15 في المائة من موظفي الجهات الشريكة ولمجموعة مختارة من موظفي البرنامج)؛ وضع وحدة تدريبية نموذجية للتوعية يمكن إضافتها إلى كل الأنشطة التدريبية الجارية.
9- مواصلة تطوير تحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها باعتبار ذلك آلية من آليات تحديد الأهداف التي تشمل المجتمع المحلي والأسرة، وتوفير خطوط توجيهية لمراعاة التمايز بين الجنسين فيها بصورة فعالة..	وحدة تحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها	أصدرت وحدة تحليل هشاشة الأوضاع ووضع خرائطها مؤخراً خطوطاً توجيهية جديدة تغطي تحليلات هشاشة المجتمعات المحلية والأسر. والأدوات المتاحة الآن لتقدير الأمن الغذائي الأسري تقوم بجمع البيانات المقسمة بحسب نوع الجنس. كما تتوافر دراسات حالة تعرض قضايا الأمن الغذائي الراهنة بالنسبة للأسر التي يرأسها الذكور وتلك التي يرأسها الإناث، وهناك أيضاً تحليلات للقدرة على الوصول إلى الموارد الأساسية ذات وجهة تراعي التمايز بين الجنسين.
10- كفاءة فعالية استعمال نتائج الرصد في التقييم وتخطيط البرامج.	مكتب المدير التنفيذي المساعد	سنتم معالجة هذه المسألة كجزء من خطة تنفيذ البرنامج لسياسته المتعلقة بالرصد والتقييم، والتي يُنتظر أن يقرها المجلس التنفيذي في دورته في فبراير/شباط عام 2003، وضمن السياق العام لتنفيذ الإدارة المستندة إلى النتائج المنشودة.
11- استعراض الشكل الموحد للاتفاقات التعاقدية من أجل كفاءة مراعاتها للتمايز بين الجنسين بالقدر الكافي وكفاءة أنها تشمل بنوداً وثيقة الصلة بتنفيذ الالتزامات. كما ينبغي أن تشمل الاتفاقات شروطاً واقعية لعدم الامتثال.	مكتب المدير التنفيذي المساعد/وحدة الدعم التقني	في أعقاب قرار المجلس التنفيذي بشأن السياسة المعنية بالتمايز بين الجنسين فإن الوحدة القانونية في مصلحة العمليات ستستعرض مع وحدة الدعم التقني كل الاتفاقات التعاقدية العالمية والوطنية مع الشركاء (بحلول نهاية الفصل الأول من عام 2003) وستتترح نصاً يتضمن المتطلبات الدنيا بما يعكس الالتزامات المعنية. كما سيتم توفير التوجيهات بشأن أحكام عدم الامتثال.
12- كفاءة إجراء دراسات قاعدية تراعي التمايز بين الجنسين باعتبارها تشكل جزءاً روتينياً من عمليات البرنامج وينبغي دعمها من خلال توفير التمويل الملائم وقدرة وطاقات الموارد البشرية.	مكتب المدير التنفيذي المساعد	على نحو ما هو وارد في الفقرة 10.
<b>التوصيات المتعلقة بعمليات الطوارئ وعمليات الإغاثة الممتدة والإنعاش</b>		
13- توضيح صلة الالتزامات المعززة تجاه النساء بعمليات الطوارئ وعمليات الإغاثة الممتدة والإنعاش، ونشر هذه المعلومات على نطاق واسع. وينبغي توفير التوجيه بشأن الأهداف الخاصة بقضايا التمايز بين الجنسين التي لا بد أن تحظى على الأقل بالحد الأدنى من	مكتب إدارة شؤون السياسات	في أعقاب قرار المجلس التنفيذي بشأن السياسة المعنية بالتمايز بين الجنسين فإن وحدة الدعم التقني، وإدارة شؤون السياسات، ومصلحة العمليات ستقوم بإعداد خطوط توجيهية عن تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء في النصف الأول من عام

توصيات التقييم (مايو/أيار 2002)	مكتب/وحدة اتخاذ الإجراء	استجابة الإدارة والإجراء المتخذ (أغسطس/آب 2002)
الخاصة بقضايا التمايز بين الجنسين التي لا بد أن تحظى على الأقل بالحد الأدنى من المعالجة في هذه العمليات.		2003. وستعكس هذه التوجيهات متطلبات التنفيذ الدنيا للمراحل المختلفة من المساعدات الإنسانية.
14- تحميل الشركاء المنفذين المسؤولية عن التصدي للأمن المادي للنساء والفتيات في حالات النزاع المسلح وعن كفاءة الشفافية في نظام توزيع الأغذية.	مكتب الشؤون الإنسانية	على نحو ما هو وارد في الفقرة 13. وبالإضافة إلى ذلك فإن مكتب الشؤون الإنسانية يقوم بإعداد خطوط توجيهية عن توزيع الأغذية ستعكس تلك التوصيات.
15- توفير التأييد والدعم لتدريب المرأة على القيادة من أجل تعزيز مشاركتها على قدم المساواة في لجان المعونة الغذائية. والتماس الدعم من الرجال في المجتمع المحلي لكفالة استدامة هذه الجهود.	مكتب الشؤون الإنسانية/وحدة الدعم التقني	على نحو ما هو مذكور في الفقرة 14. وبالإضافة إلى ذلك فإن قسم الاستراتيجيات والسياسات يزمع العمل فيما يتصل بهذه المسألة بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى (مثل منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي) لتطوير (أ) وحدات نموذجية للتدريب القيادي، (ب) وحدات نموذجية لتعليم المهارات الحياتية. وستحتوي هذه الوحدات على أقسام عن حفز الرجال لمساندة مشاركة النساء.
16- تحديد طرق تقصير المسافة المقطوعة إلى نقاط توزيع الأغذية، وتوفير وسائل للنقل بأسعار في المتناول، وتعميم ممارسة تغليف الحبوب الغذائية تغليفا ملائما وتحديد أوقات للتوزيع بحيث تراعي المسؤوليات الواقعة على المرأة بحكم جنسها.	مكتب الشؤون الإنسانية	نفس ما ورد في الفقرة 14.
<b>التوصيات المتصلة بالبرمجة الإنمائية الفعالة</b>		
17- كفالة التصدي بفعالية لاحتياجات وأفضليات المرأة (بما في ذلك معايير العمل والوقت/الأيدي العاملة) عند اختيار أنشطة الغذاء مقابل العمل.	مكتب الأنشطة الإنمائية	ستصدر المبادئ التوجيهية المتصلة بخلق الأصول في إطار أنشطة الغذاء مقابل العمل قبل نهاية عام 2002. وستشير هذه المبادئ إلى أن أنشطة الغذاء مقابل العمل ينبغي أن تقوم على الاحتياجات والأفضليات الجنسانية المحددة، وإلى أن من الواجب أن تحصل النساء على نصيبهن من المنافع المتأتية من الأصول المنشأة ومن المشاركة في العمل. وستراعي الأنشطة الأوضاع البدنية للنساء، وستصمم على نحو يبسر مشاركتهن في العمل (أعراف وساعات عمل تتسم بالمرونة، والتعويض بحسب ساعات العمل).
18- الاعتراف بأن أنشطة الغذاء مقابل التدريب قد تكون في بعض السياقات أكثر ملائمة واستدامة بالنسبة إلى النساء الفقيرات اللاتي يعانين من سوء التغذية ويقع عليهن العبء المادي لدعم أسرهن.	مكتب الأنشطة الإنمائية	ستقر التوجيهات الخاصة بالمشروعات بأن من الواجب توجيه الأنشطة (الغذاء مقابل التدريب) نحو تزويد النساء بالمهارات. ومن الواجب أن يتم تعيين وانتقاء النساء للمشاركة في أنشطة الغذاء مقابل التدريب على أساس تحديد أولويات متطلبات المهارات الخاصة بالنساء، ولاسيما منهن من تتولى رئاسة الأسرة. وستتم العناية بضمان مراعاة المساعدات الغذائية المقدمة إلى أنشطة الغذاء مقابل التدريب للاحتياجات التغذوية الخاصة للنساء. وسيجري وضع خطوط توجيهية شاملة لأنشطة الغذاء مقابل التدريب على مدى العامين المقبلين.
19- كفالة تركيز أنشطة الغذاء مقابل التدريب على نقل المهارات الملائمة للسوق استنادا إلى	مكتب الأنشطة الإنمائية	تخضع الخطوط التوجيهية المتعلقة بالبرمجة الإنمائية حاليا لعملية تعديل وستشير إلى





توصيات التقييم (مايو/أيار 2002)	مكتب/وحدة اتخاذ الإجراء	استجابة الإدارة والإجراء المتخذ (أغسطس/آب 2002)
المعلومات الموثوقة عن جدوى السوق، وإدراج ذلك كمشرطية في الاتفاقات التعاقدية مع الشركاء المنفذين.		أن التقدير المناسب للمتطلبات من المهارات، وتحليل جدوى الأنواع المختلفة من الأنشطة المدرة للدخل، وقابلية المنتجات للتسويق ستكون عناصر إلزامية في تصميم أنشطة الغذاء مقابل التدريب. وستشمل معايير انتقاء الشركاء المنفذين سجل هؤلاء الشركاء في ميدان توفير التدريب المفيد والعمل على المهارات عبر أنشطة الغذاء مقابل التدريب والدلائل الموثوقة على أنه تم إجراء التحليل السوقي المناسب.
<b>توصية بشأن السياسات الفعالة للموارد البشرية</b>		
20- استعراض سياسة البرنامج بشأن تعيين الموظفين مع مراعاة حقيقة أنه إذا استمر معدل التقدم الحالي نحو تحقيق التوازن بين الجنسين في الموارد البشرية، فمن غير المرجح تحقيق الهدف الاستراتيجي المتمثل في تعيين مزيد من النساء في الوظائف القيادية أثناء فترة تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء (2003-2007).	قسم الموارد البشرية	من المزمع إجراء استعراض لسياسة التعيين الحالية كجزء من الاستعراض الاستراتيجي للموارد البشرية عام 2003. وسيراعي استعراض السياسة التزامات البرنامج بزيادة عدد النساء في وظائف اتخاذ القرارات.
تحديد تدابير فعالة للإسراع بعملية تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى الدرجة ف-4 -21 وما فوقها وكذلك بين الموظفين الوطنيين.	قسم الموارد البشرية	سيكون من بين عناصر الاستعراض الاستراتيجي للموارد البشرية تحديد التدابير اللازمة للتعجيل بوتيرة تحقيق التوازن الجنساني كجزء من استراتيجية واسعة، وذلك كي تسهم نظم الموارد البشرية في تحقيق أهداف البرنامج والالتزامات.
22- وضع استراتيجية للتطوير الوظيفي تكفل وجود مجموعة من الموظفين الأكفاء اللاتي تلقين تدريباً في مجال الإدارة والقيادة، وتمكينهن من ارتقاء المناصب الإدارية الرئيسية.	قسم الموارد البشرية	يعتبر وضع استراتيجية لإدارة الكفاءات تشتمل على بند لتدريب الموظفين الواعداً من بين النتائج المرجوة للاستعراض الاستراتيجي للموارد البشرية.
23- وإعداداً لهذه الاستراتيجية، التكاليف بإجراء دراسة استرشادية للكيفية (والدرجة) التي قد يكون بها التمايز بين الجنسين متغيراً يؤثر في الإبقاء على الموظفين وإعادة تكليفهم بالعمل، بما في ذلك بالنسبة إلى الموظفين الفنيين والموظفين المبتدئين الوطنيين.	قسم الموارد البشرية	يقوم البرنامج بإجراء دراسة شاملة كجزء من الاستعراض الاستراتيجي للموارد البشرية. وستتناول هذه الدراسة مسألة كيفية تأثير مجموعة متنوعة من المتغيرات (بما في ذلك الجانب الجنساني) على الإبقاء على الموظفين وإعادة تكليفهم بالعمل.
24- استعراض التوجيهات الإدارية الحالية المتصلة بالحالة الشخصية لموظفي البرنامج مع كفاءة انطباقها على الرجال والنساء على قدم المساواة.	قسم الموارد البشرية	سيستعرض البرنامج التوجيهات الإدارية على مدى الأشهر الثمانية عشرة المقبلة (حتى نهاية عام 2003).
25- كفاءة أن التوجيهات الإدارية المتصلة بالموارد البشرية تتيح للمكاتب القطرية المرونة الكافية لمراعاة عوامل العرض والطلب في سوق العمالة الإقليمية والقطرية. ويتصل ذلك على وجه الخصوص بالنسب المنوية المستهدفة للتعاقد مع الموظفين المحليين.	قسم الموارد البشرية	سنتم العناية بهذه المسألة كجزء من تنفيذ الالتزامات المعززة تجاه النساء.
26- استعراض فعالية نظام تقييم أداء الموظفين كأداة إدارية لتطبيق المساواة عن تنفيذ الالتزامات.	قسم الموارد البشرية	تشكل آليات تقييم الأداء وصلتها بالترقية، وإعادة التكليف بالعمل، والتدريب، والنقد الوظيفي عناصر محورية في الاستعراض الاستراتيجي للموارد البشرية. غير أن استعراض نظام تقييم الأداء ليس وسيلة كافية لفرض المساواة. وتكمن المشكلة أكثر في خطط العمل المسجلة في الأداة. وتدعو الحاجة إلى إدراج الاعتبارات الجنسانية بصورة واضحة في خطط العمل القطرية ثم تسجيلها في خطط العمل المنفردة. ويتطلب ذلك تعزيز التركيز على القضايا الجنسانية في البرمجة القطرية وإدارة المكاتب، ويتوقف على نجاح الأنشطة المتصلة بالتوصية 5 (تعزيز ثقافة العمل في البرنامج).