

Distr.: General  
2 April 2015  
Arabic  
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم  
المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم  
المتحدة للسكان ومكتب الأمم  
المتحدة لخدمات المشاريع



الدورة السنوية لعام ٢٠١٥  
١ - ١٢ حزيران/يونيه ٢٠١٥، نيويورك  
البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت  
التقييم

رد الإدارة على تقييم مساهمة تقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية  
في عملية رسم السياسات العامة

السياق ومعلومات أساسية

- ١ - تُعرف التنمية البشرية، بإيجاز، بأنها عملية توسيع خيارات الناس. فالإنسان يتخذ كل يوم طائفة من الخيارات، بعضها خيارات اقتصادية وبعضها الآخر خيارات اجتماعية أو سياسية أو ثقافية. وغاية التنمية الجوهرية ليست توليد المزيد من الثروات، أو تحقيق معدل أعلى من النمو، وإنما هي تحسين مجموعة الخيارات المتاحة لكل إنسان. وبالتالي فإن موضع تركيز التنمية البشرية هم الناس.
- ٢ - وثمة جانبان لتوسيع الخيارات البشرية: تعزيز قدرات الناس؛ وتحسين فرص استفادتهم من تلك القدرات. ويشكل التوازن بين الاثنين عنصراً أساسياً لتحقيق التنمية البشرية الأفضل.
- ٣ - والتنمية البشرية هي في آن واحد عملية ونتائج. فهي تتعلق بعملية توسيع الخيارات، ولكنها تركز أيضاً على نتيجة تحسين الخيارات.
- ٤ - والتحليل النهائي هو أن التنمية البشرية هي تنمية الناس (تنمية الموارد البشرية)، والتنمية من أجل الناس (توزيع فوائد التنمية توزيعاً منصفاً) والتنمية بواسطة الناس (التنمية التشاركية).



الرجاء إعادة استعمال الورق

240415 170415 15-05380 X (A)



٥ - وتمثل التنمية البشرية نهجاً إنمائياً شاملاً. وهي تترسخ بثبات في حقوق الإنسان، وترتبط برباط متين مع الأمن البشري وتضم بشكل شامل المساواة بين الجنسين والاستدامة البيئية.

٦ - وقد استنارت تقارير التنمية البشرية بمفهوم التنمية البشرية هذا منذ عام ١٩٩٠، حيث توخت ثلاثة أهداف حقيقية هي: المساهمة في توسيع حدود التفكير التحليلي للتنمية البشرية. بمنظور أوسع هو رفاه البشرية؛ والإسهام النشط في تحسين المحادثات حول التنمية العالمية، والمناقشات والحوارات بشأن السياسات والاستراتيجيات التي تركز على الناس؛ وقياس نتائج التنمية باتباع منهجيات وأدوات التقييم التي تراعي الجوانب الأوسع لرفاه البشر. وكل ذلك يسهم في قيادة التنمية قيادة فكرية من جانب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٧ - وثمة مسألتان وثيقتا الصلة بهذه الأهداف التي تتوخاها تقارير التنمية البشرية وهما: إعداد تقارير مستقلة ذات استقلال تحليلي وتحريري؛ وهي تقارير موجهة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. أما المسألة الثانية فهي مسألة ذات نتيجة مزدوجة: أولاً، يمكن للبرنامج استخدام هذا المنشور الرئيسي كأسهم ووزن في ميادين السياسة العالمية ضماناً لقيادته الفكرية؛ وثانياً، لا يفترض بتقارير التنمية البشرية أن تمثل استراتيجيات البرنامج الإنمائي أو برامجها، فتلك هي ولايات خطة البرنامج الإنمائي الاستراتيجية.

٨ - ودليل التنمية البشرية هو أكثر قياسات التنمية البشرية شهرة. ونظراً لطبيعة الخيارات البشرية اللامتناهية، فثمة إقرار بأن جميع مستويات التنمية تتشارك ثلاث فرص أساسية هي توفير حياة صحية مديدة لجميع الناس؛ واكتسابهم المعارف، وحصولهم على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى العيش الكريم. وما لم تتوفر هذه الفرص الرئيسية الثلاث، فلن يتوفر العديد من الفرص الأخرى. ودليل التنمية البشرية يجمع بين هذه الأبعاد الأساسية للتنمية البشرية.

٩ - ولكن، أياً كان المفهوم، فهو يفوق دائماً قياساته المقترحة سعة. إذ لا يمكن لأي قياس يقترح لمفهوم ما أن يستوعب تماماً ثراء ذلك المفهوم واتساعه. وهو ما يصح أيضاً على فكرة التنمية البشرية. فالخيارات البشرية يمكن أن تكون، من حيث المبدأ، خيارات لا متناهية ودائمة التغير.

١٠ - وهناك في هذا السياق نوعان من قياسات التنمية البشرية: قياس الاتساع؛ وقياس التركيز. وقياس الاتساع، الذي قد يطلق عليه أيضاً اسم "محاسبة التنمية البشرية"، يضم جميع المؤشرات المتصلة بتقييم التنمية البشرية. أما قياس التركيز، الذي يتألف أساساً من مؤشرات مركبة، فيركز على بعض الأبعاد الأساسية للتنمية البشرية. ويلزم من محاسبة التنمية

البشرية أن تتضمن تقييماً شاملاً لظروف التنمية البشرية في أي مجتمع، ولكنها لا توفر رقماً منفرداً يتيح استخلاص حالة بعض الأبعاد الأساسية. أما قياسات التركيز، التي توفر قياساً منفرداً، فهي ملائمة بصفة خاصة لقياس الدعوة ولإطلاق تنافس صحي على التوعية بين المجتمعات، ولكنها لا تصلح لتوفير صورة شاملة. وبالتالي، فإن هذين القياسين كليهما ضروريان لإجراء أي تقييم للتنمية البشرية في المجتمع.

١١ - ودليل التنمية البشرية لا يعتبر قياساً شاملاً للتنمية البشرية، إذ ينحصر تركيزه على الأبعاد الأساسية وهو لا يأخذ في اعتباره عدداً من أبعاد التنمية البشرية الهامة الأخرى. وهو يتألف من نتائج التنمية البشرية على المدى البعيد، ومن ثم فهو لا يعكس مدخلات الجهود المبذولة بشأن السياسات ولا يتيح قياس إنجازات التنمية البشرية على المدى القريب. ودليل التنمية البشرية هو قياس متوسط لذا فهو يحجب طائفة من الفروق وجوانب عدم التفاوت داخل البلدان. وفي الإمكان إزالة هذا الحجب بتصنيف معطيات الدليل حسب الجنس والمناطق والعنصر والفئات الإثنية، ويمكن استخدام دليل التنمية البشرية، بل وقد استخدم فعلاً، استخداماً واسعاً في صياغة السياسات. أما الدخل، فهو لا يندرج في دليل التنمية البشرية كعنصر قائم بذاته، وإنما كعنصر يستعاض به للإشارة إلى الموارد اللازمة لتحقيق مستوى معيشي كريم.

١٢ - ينبغي إذن إضافة مؤشرات مفيدة أخرى إلى دليل التنمية البشرية لغرض الحصول على رؤية شاملة. ومحاسبة التنمية البشرية هي التي يمكن أن تعكس الصورة الكاملة، وليس دليل التنمية البشرية.

١٣ - وتقارير التنمية البشرية تتضمن مؤشرات مركبة أخرى هي: دليل التنمية البشرية المعدّل وفقاً لتفاوت الدخل؛ ومؤشر التفاوت بين الجنسين؛ ومؤشر التنمية للجنسين؛ ومؤشر الفقر المتعدد الأبعاد. وتمثل هذه المؤشرات تقييمات لمجالات إنجازات معينة وللنغرات في التنمية البشرية. وهي، وفقاً لهذا المفهوم، مؤشرات مكملّة للدليل القياسي.

١٤ - وتمرور الوقت، خضعت هذه المؤشرات لتغييرات وتعديلات منهجية استناداً لمشاورات واسعة مع الخبراء وبمبحث تحليلي صلب. وكان الغرض من تلك التغييرات عكس الحقائق الجديدة والمعارف المكتسبة.

١٥ - وبحكم ولايتها، فإن معظم البيانات التي تشملها المؤشرات المركبة هي بيانات موحدة دولياً مستمدة من مختلف وكالات الأمم المتحدة (مثل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، وشعبة الإحصاءات التابعة للأمم المتحدة) ومؤسسات بريتون وودز (مثل البنك الدولي). وفي بعض الحالات الاستثنائية، تجرى التقديرات والاستقراءات داخلياً.

وتعرض جميع المرفقات الإحصائية بيانات موحدة دولياً لإتاحة المقارنة بين إنجازات التنمية البشرية في البلدان. وكلما أسرعت مكاتب الإحصاءات الوطنية بتوفير بياناتها لوكالات الأمم المتحدة ومؤسسات بریتون وودز، كلما أُتيح انعكست تلك البيانات في وقت أبكر في المؤشرات المركبة والمرفقات الإحصائية لتقارير التنمية البشرية. ويجدر الإقرار بأن إطارات النصوص والجدول المدرجة في هذه التقارير تستمد في هذه الحالات من مصادر مختلفة، وليست إمكانية المقارنة بين البلدان المسألة المقصودة هنا.

#### نظرة عامة على المنهجية

١٦ - تقر إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأن تقييم تقارير التنمية البشرية جاء في لحظة مناسبة؛ فعام ٢٠١٥ يمثل الذكرى الخامسة والعشرين لإصدار أول تقرير للتنمية البشرية، كما أُعدّ في هذه الفترة ٢٣ تقريراً للتنمية البشرية. وبالتالي فهو موعد مناسب للتفكير بشأن مسار العمل المقبل لمنشور المنظمة الرئيسي، ولتقييم ذلك المسار وصياغته. وستسترشد تلك العملية بنتائج التقييم واستنتاجاته وتوصياته. لذا فإن إدارة البرنامج ترحب بالتقييم لأنه يوفر تأملات قيمة لفعالية وكفاءة تقارير التنمية البشرية وإمكانية استدامتها مما يساعد في تركيز محتوياتها وعمليات إعدادها.

١٧ - وتقدير الإدارة أيضاً منهجية التقييم، التي تجمع بين بيانات التقييم والدراسات القطرية. وقد عرض التقرير تحليل التقييم ونتائجه وتوصياته بأسلوب منظم. مع ذلك، ونظراً لأن هذا التقييم يشكل أول تقييم موضوعي لتقارير التنمية البشرية، فإن إدارة البرنامج تعتقد أن استفادة المنظمة من المعلومات والتوجيهات التي تتيحها نتائج التقييم واستنتاجاته الأكثر دقة، لكانت استفادة أكبر في ما لو غطى التقييم فترة إصدار التقارير برمتها (١٩٩٠-٢٠١٤)، عوضاً عن تغطيته لفترة العشر سنوات الأخيرة (٢٠٠٤-٢٠١٤).

١٨ - ولو توفرت بيانات أكثر تحديداً دعماً لبعض النتائج لتيسر لإدارة البرنامج تحسين فهمها لديناميات شتى المسائل واتباع إجراءات واقعية. كذلك، فلو اتبع التقييم أساليب استقصائية موحدة (كاستخدام الاستبيانات في بعض الحالات والمقابلات المفتوحة في حالات أخرى) لتعززت منهجيته، ولأصبحت توكيداته أكثر وضوحاً (على سبيل المثال، في الفقرة ٢٤٣ التي تورد، أن التقارير الأربعة السابقة تعتبر دون المستوى المتوسط مقارنة بمعايير تقارير التنمية البشرية العالمية...) مما كان سيعزز مصداقية بعض نتائج التقييم. فليس واضحاً، على سبيل المثال، ما هو المستوى المتوسط في هذه الحالة وما هي المعايير المحددة لتقارير التنمية البشرية العالمية. ومما يؤسف له أن التقرير يحتوي على توكيدات عديدة من هذا القبيل.

١٩ - وترى إدارة البرنامج أنَّ التقييم لم يشمل تقييم الأسلوب الذي ساعدت به تقارير التنمية البشرية العالمية في توسيع التفكير بشأن الحدود التحليلية للتنمية البشرية وبشأن الجوانب الأوسع لرفاه البشر، ولا أهمية تلك التقارير الأساسية في تشكيل التفكير بشأن الأهداف الإنمائية العالمية، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية، مما لا يمثل فرصة ضائعة فحسب، وإنما يشكل أيضاً إغفالاً خطيراً لتقييم تقارير التنمية البشرية في واحد من أدوارها الرئيسية، ألا وهو القيادة الفكرية.

#### النتائج والاستنتاجات

٢٠ - ترى الإدارة أن بعض نتائج التقرير تدعو للتشجيع بشأن ما يلي: (أ) استخدام تقارير التنمية البشرية العالمية في عمليات رسم السياسات العامة؛ (ب) إسهامات تقارير التنمية البشرية العالمية في تقريب مفهوم التنمية البشرية وتطبيقه على السياسة الإنمائية؛ (ج) الإقرار بإسهام بعض التقارير الهامة في النقاش العام وعمليات رسم السياسات العامة؛ (د) تقدير قيمة دليل التنمية البشرية كوسيلة للدعوة، واستقطابه المستمر لاهتمام مقررري السياسات ووسائل الإعلام والأوساط الأكاديمية، لا سيما على الصعيد الوطني؛ (هـ) الإقرار بأن الدليل يشكل مقياساً بديلاً للتنمية من شأنه أن يثير النقاش حول أبعاد التنمية البشرية في السياسات العامة والمعارى المرجعي العالمي.

٢١ - وترحب إدارة البرنامج أيضاً ببعض استنتاجات التقييم كما يلي: (أ) الإسهامات الجلية التي قدمتها تقارير التنمية البشرية العالمية طوال ربع قرن في تشكيل النقاش العالمي بشأن التنمية، وعلى وجه التحديد إسهامها الكبير في إدراج مفهوم التنمية البشرية في صلب سياسة التنمية العامة؛ (ب) إن قوة التقارير تكمن في قدرتها على التكرار، وفي إنتاجها رسائل سنوية مستمرة بشأن التنمية البشرية باستخدام مواضيع متباينة؛ (ج) إشارة الجمعية العامة في قرارها ٢٦٤/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ إلى أن تقرير التنمية البشرية هو عملية تحريرية متميزة لمكتب تقرير التنمية البشرية، مما يضمن استقلالية إعداد التقرير. وهو تدبير هام يتيح لتقارير التنمية البشرية إثارة مناقشة عامة بشأن التنمية البشرية.

٢٢ - وترى إدارة البرنامج ضرورة وضع بعض النتائج والاستنتاجات في السياق المناسب مع إسنادها بالبيانات. وهي تأسف لعدم صحة بعض النتائج والاستنتاجات نتيجة لغياب السياق - من حيث إدراك مفهوم التنمية البشرية وقياساته، وطبيعة تقارير التنمية البشرية، والعمليات المتبعة في إعدادها ونشرها، والعلاقة المؤسسية بين مكتب تقرير التنمية البشرية وبقية عناصر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وعدم وجود بيانات ملموسة في بعض الحالات، وذلك ما تشهد عليه الأمثلة التالية:

(أ) في حالة تقرير مثل تقرير التنمية البشرية، الذي يصدر سنوياً، لا ينبغي توقع أن يكون كل تقرير تقريراً ريادياً أو أن يفضي لاكتشاف جديد. فبعض التقارير ستثير اهتمام العالم وبعضها الآخر لن يفعل ذلك؛ وتلك هي طبيعة هذا النتاج. وهناك بعض التقارير التي يحتمل أن تخاطب جمهوراً يركز على موضوع معين. ونظراً لتوجه التقرير لفئات متنوعة (كمقرري السياسات، والأوساط الأكاديمية، والباحثين، والناشطين في مجال التنمية، ووسائل الإعلام، والمجتمع المدني، وما إلى ذلك)، فإن ثمة تباين في مدى استخدام أي تقرير معين للتنمية البشرية، ومدة صلاحيته وأهميته. والإدارة تأخذ علماً بنتيجة التقييم التي تفيد بأن معالجة أي موضوع بنظرة متميزة للتنمية البشرية من حيث المفاهيم والقياسات والخيارات السياسية ستفضي إلى تقرير متميز للتنمية البشرية؛

(ب) إن أي تقرير كتقرير التنمية البشرية، الذي يصدر منذ ٢٥ عاماً، يتضمن مرحلتين للدعوة. ففي المرحلة الأولى، عندما كان التقرير في "بداية عهده"، وجهت جهود الدعوة نحو الدعوة العامة، أي التوعية العامة. وبمرور الوقت، حيث ازداد التقرير نضوجاً وخبرة، تزايد تركيزه الطبيعي على الدعوة السياسية، أي كيف يمكن التأثير على صياغة السياسات. لذا، فمن الطبيعي تماماً أن تحل الدعوة الثانية بمرور الوقت محل الدعوة الأولى. ويصح هذا القول أيضاً على دليل التنمية البشرية؛ حيث ستستخدم تفاصيله المصنفة الوقت كأداة لرسم السياسات عوضاً عن استخدامه كوسيلة للدعوة فحسب؛

(ج) إن المؤشرات المركبة المتنوعة التي تتضمنها تقارير التنمية البشرية تستهدف أغراضاً متميزة لتقييم إنجازات التنمية البشرية من منظورات مختلفة لا يمكن الاستعاضة بأي منها عن الآخر. وهذه المؤشرات مكملة لبعضها لكي يتاح فهم عملية التنمية البشرية من منظور أوسع. لذا لا يصح القول بأن وجود عدد مفرط من المؤشرات يضعف فائدتها في الحديث بشأن التنمية البشرية وأهميتها لعمليات رسم السياسات العامة؛

(د) إن فائدة دليل التنمية البشرية، بصفته مجموعة مؤشرات مركبة، لغرض النقاش السياسي والخيارات السياسية لا تتحقق سوى بتصنيف تلك المؤشرات على مستويات مختلفة، أي في فئات اجتماعية واقتصادية، على سبيل المثال، أو حسب العنصر أو الفئة الأثنية، أو التقسيم الريفي/الحضري، أو الجنس، وما إلى ذلك. والفشل في فهم هذه المسألة الأساسية يفضي إلى التأكيد على أن دليل التنمية البشرية لا يثير النقاش السياسي دائماً، أو أنه يؤدي إلى انحراف الاهتمام عن التباينات في التنمية وعدم المساواة أمامها عوضاً عن إبرازها؛

(هـ) إن استراتيجيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرامجه هي ولايات الخطة الاستراتيجية ولا يجوز أن تتأثر بتقارير التنمية البشرية العالمية، وهي تقارير موجهة للبرنامج؛

(و) فيما يخص البحث في الانترنت (الفقرة ١١٤ من تقرير التقييم الختامي)، واتجاهات غوغل (الشكل ٦) أو الاقتباسات في الأوراق (الجدول ٧)، فالتقييم يضع تقرير التنمية البشرية في مقام أعلى بكثير من مقام المنشورات الماثلة، خصوصاً التقرير عن التنمية في العالم. وذلك لا يمكن أن يتحقق دون نشر الرسائل الرئيسية على نحو فعال أو ترويج التقرير ترويجاً مناسباً من جانب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛

٢٣ - وإدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تتفق تماماً مع استنتاج التقييم بأن بيئة التنمية العالمية خضعت لتغيير كبير منذ صدور تقرير التنمية البشرية لأول مرة قبل ٢٥ عاماً، وأن ثمة منشورات عالمية أخرى على غرار تقرير التنمية البشرية، ومن ثمّ ينبغي لتقرير التنمية البشرية أن يبقى متميزاً على الدوام لكي يحافظ على أهميته.

## مرفق - التوصيات الرئيسية ورد الإدارة

## توصيات تتعلق بتقارير التنمية البشرية العالمية

التوصية ١: نظرا للسمعة الجيدة التي يحظى بها تقرير التنمية البشرية العالمي، يمكنه أن يحافظ على إدراج التنمية البشرية في جدول أعمال المناقشات العامة وعملية رسم السياسات. وهذا هو الوقت الأمثل لإعادة طرح فكرة التنمية البشرية بطريقة أكثر استراتيجية ومساعدة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على استعادة مكانته الفكرية في الخطاب الإنمائي العالمي الذي كان يقوده في السابق. ويوصى أيضا بالتصدي للعوامل المسببة للضرر الذي لحق بسمعة التقرير وعماسمته.

رد الإدارة: ترحب إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بهذه التوصية وتتفق مع الرأي في أن هذا هو الوقت الأمثل لمراجعة مفاهيم وقياسات نموذج التنمية البشرية ضمانا لقيادة البرنامج الفكرية. وسيبادر البرنامج بإجراء مناقشات مع علماء بارزين في هذا المجال وسيكلف بإعداد أوراق تحليلية عن إعادة النظر في التنمية البشرية.

| الإجراء الرئيسي (الإجراءات الرئيسية)                                                                                                                                                                  | الإطار الزمني                 | الوحدة (الوحدات) المسؤولة                                                                                    | المتابعة | التعليقات | الوضع |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-------|
| ١-١ مناقشة مع علماء بارزين بشأن التنمية البشرية (مثل البروفسور أمارتيا سين، والبروفسور جوي ستيجليتز، والبروفسور جيمس ميد، الحائزين على جائزة نوبل) ومع أكاديميين وباحثين آخرين من مختلف مناطق العالم. | قبل أيلول/سبتمبر ٢٠١٥         | مكتب تقرير التنمية البشرية                                                                                   |          |           |       |
| ٢-١ اقتراح موضوع "إعادة النظر في التنمية البشرية: المفاهيم والقياسات" موضوعا لتقرير التنمية البشرية ٢٠١٦ (التقرير الخامس والعشرون)                                                                    | قبل أيلول/سبتمبر ٢٠١٥         | مكتب تقرير التنمية البشرية                                                                                   |          |           |       |
| ٣-١ التكليف بإعداد أوراق تحليلية داخليا عن إعادة النظر في التنمية البشرية                                                                                                                             | قبل كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥   | مكتب تقرير التنمية البشرية،<br>مكتب السياسات ودعم البرامج                                                    |          |           |       |
| ٤-١ منتدى عالمي معني بإعادة النظر في التنمية البشرية                                                                                                                                                  | بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ | مكتب تقرير التنمية البشرية،<br>مكتب السياسات ودعم البرامج، مكتب العلاقات الخارجية والدعوة، المكاتب الميدانية |          |           |       |

التوصية ٢: ينبغي أن يعيد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي النظر في الغرض من مؤشرات التنمية البشرية وأن يدرس قيمتها المضافة بالنسبة للرسائل التي تتضمنها التقارير. ونظرا إلى المشاكل المتعلقة بالحسابات والبيانات، ينبغي أن يتفادى مكتب تقرير التنمية البشرية حشر الكثير من المؤشرات المركبة التي لها قيمة محدودة.

رد الإدارة: تقرر إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بضرورة إعادة النظر في مدى قوة مختلف المؤشرات المركبة وأهميتها وقيمتها المضافة. وسيعالج البرنامج هذه المسألة من خلال المناقشات التي ستجرى مع خبراء ذاتي الصيت في هذا المجال.

|                                                                                       |                       |                            |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------|--|--|--|
| ١-٢ استشارة الأفكار مع الخبراء والإحصائيين وإجراء مناقشات داخلية في سياق شتى الأقاليم | قبل أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ | مكتب تقرير التنمية البشرية |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------|--|--|--|

٢-٢ اجتماع المائدة المستديرة مع أكاديميين قبل أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ مكتب تقرير التنمية البشرية،  
وباحثين وخبراء، يتناول المؤشرات الجنسانية  
المركية  
مكتب السياسات ودعم  
البرامج

٢-٣ مشاركات نشطة مع مبادرة ثورة قبل أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ مكتب تقرير التنمية البشرية  
البيانات

التوصية ٣ : مكتب تقرير التنمية البشرية جهوداً في السنوات الأخيرة لمواجهة العديد من الانتقادات المتعلقة بالمنهجية المتبعة في دليل التنمية البشرية، وقد أدخلت تنقيحات على هذا الدليل. ولكن هذه الجهود، رغم أهميتها، غير كافية لمعالجة النقصات الأصلية الكامنة في دليل التنمية البشرية. ولكي يتمكن دليل التنمية البشرية من التأثير بشكل أكبر على السياسات والتحليلات، ينبغي إعادة النظر فيه بعد إخضاعه لاستعراض متعمق.

رد الإدارة : تعرب إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن امتنانها للإقرار بالجهود المبذولة في السابق، وتسلم بضرورة استعراض وتنقيح دليل التنمية البشرية لغرض عكس واقع سيناريوهات التنمية المتغير في العالم. وسيكلف بإعداد ورقة استعراض لدليل التنمية البشرية وستناقش تلك الورقة في المنتدى العالمي المعني بإعادة النظر في التنمية البشرية.

١-٣ ورقة استعراض دليل التنمية البشرية قبل تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ مكتب تقرير التنمية البشرية  
يعدها مفكرون بارزون في مجال التنمية  
البشرية من ذوي مهارات كمية صلبة

٢-٣ المنتدى العالمي المعني بإعادة النظر في قبل كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥  
التنمية البشرية

٣-٣ ورقة تحليلية عن دليل التنمية البشرية قبل حزيران/يونيه ٢٠١٦  
مع حقائق الواقع الجديدة

التوصية ٤ : ينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يتخذ التدابير الملائمة لتعزيز تأثير تقرير التنمية البشرية العالمي على عملية رسم السياسات العامة. وتكتسي الوحدات البرنامجية التابعة للبرنامج الإنمائي أهمية بالغة في هذا الصدد.

رد الإدارة : تخطط إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي علماً بهذه التوصية وستبذل جهوداً محددة لتعزيز ونشر الرسائل الرئيسية لتقارير التنمية البشرية العالمية.

١-٤ تشاور واسع بين الإدارة العليا على نحو مستمر المكاتب الميدانية  
لمكاتب البرنامج القطرية ومكتب تقرير  
التنمية البشرية طوال عملية إعداد تقارير  
التنمية البشرية.

٢-٤ بعد إكمال كل تقرير من تقارير على نحو مستمر المكاتب الميدانية، مكتب  
التنمية البشرية، إعداد ونشر موجز سياسي  
مؤسسي بشأن الرسائل التي ينبغي أن  
تعتمدها مختلف الوحدات البرنامجية

٣-٤ تزويد المكاتب القطرية لبرنامج الأمم على نحو مستمر المكاتب الميدانية، مكتب  
السياسات ودعم البرامج، مكتب  
تقارير التنمية البشرية وبحث العمليات  
الابتكارية لنشر الرسائل الرئيسية.

التوصية ٥: يجب تعزيز إدارة تقارير التنمية البشرية العالمية بالقدر الكافي من أجل تهيئة بيئة مستقرة لإعداد التقارير ولتحسين سمعتها.

رد الإدارة: تخطط إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي علماً بضرورة تعزيز إدارة عمليات إعداد تقارير التنمية البشرية، وتؤكد أنه تم ترشيد مكتب تقرير التنمية البشرية وتبسيط هيكله التنظيمي، كما حدد له مجال عمل وإطار مساءلة واضح، وتم أيضاً إنشاء فريق جديد لإدارة المكتب وأنيطت به أدوار ومسؤوليات واضحة:

- تعيين مدير جديد ذو خبرة في التنمية البشرية، وتاريخ من المشاركة الفعلية في إعداد تسعة من تقارير التنمية البشرية وذاكرة مؤسسية (في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤)؛
- تعيين رئيس فريق يتمتع بقدرات تحليلية فعلية وخبرة إدارية واسعة (في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤)؛
- تعزيز فريق إدارة مكتب تقرير التنمية البشرية وتكليفه بمسؤوليات واضحة، مع تحديد وظائف تظافرية وأدوار متكاملة للمدير ونائب المدير (أكملت هذه الإجراءات في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤)؛
- ترشيد المكتب وتبسيط هيكله التنظيمي، مع تحديد مجال عمل وإطار مساءلة واضح (تم ترشيد الهيكل التنظيمي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤).

لا يلزم اتخاذ أي إجراء.

### التوصيات المتعلقة بتقارير التنمية البشرية الإقليمية

التوصية ١: ينبغي للبرنامج الإنمائي إعادة النظر في أغراض تقارير التنمية البشرية الإقليمية واستكشاف الخيارات المتاحة لتعزيز المساهمات التي تقدمها التقارير. وينبغي ألا ينشر البرنامج الإنمائي تقارير التنمية البشرية الإقليمية المواضيعية إلا إذا كان هناك ما يستحق الحديث عنه. ومن الضروري أن يكون للتقارير منظور قوي للتنمية البشرية.

رد الإدارة: تتفق إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع التوصية بإعادة النظر في الغرض الشامل لتقارير التنمية البشرية الإقليمية واستكشاف خيارات تعزيز المساهمات التي تقدمها التقارير. وتتفق الإدارة على ضرورة تحديد المواضيع التي تركز عليها تقارير التنمية البشرية الإقليمية بناءً على الطلب، ودعمه بمشاورات حول المواضيع المحددة بغرض توسيع الاستفادة من التقارير وتعزيز أثرها. وغالباً ما تتباين الأولويات الإقليمية مع الأولويات العالمية. وتؤكد الخبرة الراهنة أن تقارير التنمية البشرية الإقليمية المواضيعية تساعد على حفز النقاش وتوفير المعلومات بشأن رسم السياسات العامة وإعداد البرامج على المستوى الوطني والإقليمي والقاري. ولقد بُنيت أطر هذه التقارير على الدوام حول مجالات مواضيعية وثيقة الصلة بالحوارات الإقليمية وراسخة بثبات في منظور التنمية البشرية. كما يتم اختيار مواضيع تقارير التنمية البشرية الإقليمية استناداً لعمليات التشاور على المستوى القطري. كذلك فإن تقارير التنمية البشرية الإقليمية تستخدم كأداة تحليلية وأداة للدعوة من أجل تعزيز منهاج التنمية البشرية في إطار البرنامج الإقليمي، وبالتساق مع الأولويات المبينة في الخطة الاستراتيجية. وذلك فضلاً عن الاستفادة الفعلية التي حققها البرنامج من رؤية التقارير وحداثتها في إثارة مسائل بالغة الحساسية لم تتمكن من إثارتها سوى قلة من الجهات الفاعلة ذات المصداقية في سياق رسم السياسات. وهذه التقارير تركز فعلاً على مسائل عابرة للحدود وإقليمية هامة ومتميزة، وهي تبرز ضرورة السلع العامة الإقليمية لمعالجتها، وتعمل كقدرة تجمع حول المسائل ذات الاهتمام المشترك. والغاية من تقارير التنمية البشرية الإقليمية هي تحسين نقاش التنمية وإجراءات تحديد أولويات القضاء على الفقر واللامساواة والاستبعاد. وسيجري اختيار المواضيع بعناية استناداً إلى الاحتياجات الإقليمية من أجل تعزيز مساهمات هذه التقارير مع ضمان منظور قوي للتنمية البشرية في تحليلها. وسيواصل تحسين عملية إعداد تقارير التنمية البشرية الإقليمية بناءً على الدروس المستفادة من التقييمات السابقة، والخبرة المستمدة من التقرير السابق وتعقيبات أصحاب المصلحة.

| الإجراء الرئيسي (الإجراءات الرئيسية)                                                                                                              | الإطار الزمني | الوحدة (الوحدات المسؤولة) | المتابعة |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------|----------|
| ١-١ ضمان اتباع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عمليات موحدة في إجراء مشاورات منهجية شاملة بشأن أهمية ومغزى مواضيع تقارير التنمية البشرية الإقليمية. | على نحو مستمر | المكاتب الإقليمية         |          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |                                               |                             |                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  | المكاتب الإقليمية                             | على نحو مستمر               | ٢-١ تنفيذ خطة اتصال وتواصل متينة لإشراك مختلف أصحاب المصلحة في إعداد التقارير ورصد استخدامها.                                  |
| <p>التوصية ٢: يتبين أن النطاق دون الإقليمي لتقارير التنمية البشرية الإقليمية نجح مفيد لتناول مسائل خاصة بعدد قليل من البلدان أو بمنطقة دون إقليمية وتوفير التحليل المتعمق على حدٍ سواء. وينبغي التفكير ملياً في هذا النهج ووضع استراتيجيته على نحو ملائم لزيادة التأثير الذي تحدته تقارير التنمية البشرية الإقليمية.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |                                               |                             |                                                                                                                                |
| <p>رد الإدارة: تتفق إدارة البرنامج مع هذه التوصية وتؤكد أهمية الإجراء التحليلي دون الإقليمي كأسلوب لتعزيز وثاقعة صلة التقارير. وقد عكف البرنامج دائماً على صوغ حجم كبير من التحليل الذي يتناول المجموعات دون الإقليمية، مما ساعد على ترسيخ صلة التقارير واكتشاف النقاط الرئيسية لتنوع التنمية الإقليمية. وستستفيد عدة مبادرات دون إقليمية يجري تنفيذها في مناطق الساحل والقرن الأفريقي والبحيرات الكبرى من هذه الفرص في تنفيذ تحليل محدد دون تصنيف الطابع الإقليمي لتقرير التنمية البشرية والجمهور الذي يستهدفه.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |                                               |                             |                                                                                                                                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  | المكاتب الإقليمية                             | على نحو مستمر               | ١-٢ إضافة تحليل متعمق على المستوى دون الإقليمي لتقارير التنمية البشرية الإقليمية، كلما كان ذلك مناسباً وممكناً                 |
| <p>التوصية ٣: ينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يتخذ تدابير مناسبة لزيادة تأثير تقارير التنمية البشرية الإقليمية على عمليات إعداد السياسات الإقليمية والوطنية.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |                                               |                             |                                                                                                                                |
| <p>رد الإدارة: تتفق إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع التوصية التي تؤكد أن الهدف المركزي لتقارير التنمية البشرية الإقليمية هو تحسين تأثيرها على السياسات الإقليمية والوطنية. وقد عزز البرنامج دائماً التقارير الإقليمية الصادرة بتقارير وطنية و/أو حلقات عمل بشأن السياسات العامة يقصد بها حشد أصحاب المصلحة الرئيسيين على المستوى الوطني للإفصاح عن التحليل الإقليمي وتطوير الأفكار بشأن السياسات المناسبة على المستوى الوطني. وسيواصل البرنامج القيام بذلك مع توسيع الممارسات الفضلى ذات الصلة عند الاقتضاء. على سبيل المثال، توجهاً لتحسين أثر تقارير التنمية البشرية الإقليمية على المستوى الوطني، أعدت مذكرات عملية لتوجيه البرامج لكي تستخدمها المكاتب القطرية في تنفيذ توصيات تقارير التنمية البشرية (كالمذكرات التي أعدها المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ فوراً بعد إطلاق آخر تقريرين إقليميين عن التنمية البشرية في ذلك الإقليم). ويذكر من بين التدابير والمبادرات الفعلية إنشاء صندوق إقليمي للإعتمادات الجنسانية وتغيير المناخ (فوراً بعد إطلاق تقارير التنمية البشرية الإقليمية بشأن هذين الموضوعين في إقليم آسيا والمحيط الهادئ) من أجل تنفيذ توصيات تقارير التنمية البشرية الإقليمية. كما تنظم المكاتب الإقليمية قبل إعداد تقارير التنمية البشرية وبعده مشاورات مع أصحاب المصلحة المتعددين وندوات بشأن السياسات، وتوفر دعماً مالياً للمكاتب القطرية لغرض ترجمة تقارير التنمية البشرية إلى اللغات المحلية ولإطلاق تلك التقارير على المستوى الوطني. وتوجهاً للاستجابة لنتائج التقييم واستنتاجاته، ستواصل المكاتب الإقليمية استعراض وتحسين العمليات الراهنة لإعداد المفاهيم ومتابعة تقارير التنمية البشرية الإقليمية، بالاستفادة من تمثيلها القوي في الإقليم، بما في ذلك تمثيلها في مراكز الخدمات الإقليمية وشبكات الخبراء الاستشاريين، وذلك في سياق مواصلة تعزيز التأثير على عملية رسم السياسات الإقليمية والوطنية وإعداد البرامج التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.</p> |  |                                               |                             |                                                                                                                                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  | المكاتب الإقليمية، مكتب السياسات ودعم البرامج | قبل كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ | ١-٣ تصميم وتنفيذ استراتيجية اتصال لإشراك المكاتب القطرية ومراكز الخدمات الإقليمية في نشر تقارير التنمية البشرية ومتابعة أثرها. |