

Distr.: General
8 January 2007
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان



الدورة العادية الأولى لعام ٢٠٠٧

٢٦-١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، نيويورك

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت

التقييم

رد الإدارة على تقييم نظام التقارير الوطنية عن التنمية البشرية*

١ - يقوم أكثر من ١٣٠ مكتبا قطريا وإقليميا تابعا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بإنتاج تقارير وطنية عن التنمية البشرية أو الإشراف عليها. ومنذ استحداث هذه التقارير في عام ١٩٩٢، أُعد أكثر من ٥٥٠ تقريرا وطنيا عن التنمية البشرية، إضافة إلى عدد كبير من التقارير دون الوطنية والإقليمية عن التنمية البشرية. وقد أصدر مكتب التقييم التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤخرا تكليفا بإجراء تقييم مستقل لنظام التقارير الوطنية عن التنمية البشرية.

٢ - وانصب التقييم على تحديد مدى ملاءمة تقارير التنمية البشرية وأهميتها الاستراتيجية بالنسبة للبرنامج الإنمائي ولهدفه المتمثل في تعزيز التنمية البشرية. كما نظر في فعالية تلك التقارير ومدى قابليتها للاستمرار.

٣ - وخلص التقييم إلى أن التقارير الوطنية عن التنمية البشرية قد أسهمت إسهاما كبيرا في مهمة تعزيز التنمية البشرية التي يضطلع بها البرنامج الإنمائي وأوصى بأن يعتبر البرنامج نظاماً تقارير التنمية البشرية عنصرا من العناصر الأساسية لعمله، وأن يقدم في الوقت نفسه المزيد من الالتزام والدعم لمعالجة التحديات والصعوبات التي يواجهها نظام تقارير التنمية البشرية. وقدم التقييم تعليقات وتوصيات محددة لتحسين هذا النظام.

* تأخر تقديم هذا التقرير من أجل تجميع البيانات اللازمة لتزويد المجلس التنفيذي بأحدث المعلومات المتوفرة.



٤ - وتوافق إدارة البرنامج الإنمائي على الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية التي خلص إليها التقييم. ويتعين تعزيز نظام تقارير التنمية البشرية من خلال توفير الموارد المالية والتقنية والمؤسسية اللازمة، مع الاستفادة بصورة أفضل مما يتيح من أوجه التآزر الشديدة الأثر للمنظمة بأكملها ولشركائها، خاصة في سياق عملية الإصلاح والمواءمة في الأمم المتحدة. وتقر إدارة البرنامج الإنمائي بالجهود المتواصلة التي يبذلها المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية وباقي الشركاء الداخليين والخارجيين لمعالجة العديد من التحديات التي حددها التقييم.

٥ - وتقر الإدارة أيضا بضرورة إجراء مزيد من التحليلات والمناقشات من أجل دراسة وسائل أكثر تحديدا لدعم تقارير التنمية البشرية عن طريق الاستفادة من نظم الحوافز المعمول بها حاليا على نطاق البرنامج الإنمائي.

٦ - وتقر الإدارة كذلك بالحاجة إلى تعميم نهج للتنمية البشرية في كافة الأعمال التي يضطلع بها البرنامج الإنمائي وشركاؤه، ليس فقط من خلال نظام تقارير التنمية البشرية.

٧ - وترد في المرفق أدناه تعليقات أكثر تفصيلا من إدارة البرنامج الإنمائي بشأن كل توصية من التوصيات المقدمة في التقييم، مع ما يقابلها من نقاط العمل الرئيسية.

التوصيات الرئيسية ورد الإدارة عليها

مسألة التقييم والتوصية ١

ينبغي أن يعتبر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي البرنامج المعني بالتقارير الوطنية عن التنمية البشرية عنصراً من العناصر الأساسية لمهمته وأن يوفر له دعماً أقوى.

يشكل نظام التقارير الوطنية عن التنمية البشرية الأداة الوحيدة المتوفرة لدى البرنامج الإنمائي من أجل تعزيز التنمية البشرية بكامل تعقيدها على المستوى الوطني. وينبغي للمقر أن يعرب بوضوح عن الأولوية العليا التي يوليها لهذا النظام وألا يسمح بتهميشه من جانب المبادرات الجديدة التي تبرز باستمرار في جدول الأعمال (انظر التوصية ٢). وينبغي أن يظهر هذا الالتزام في كل من المقر والمكاتب القطرية، مع الاعتراف بإسهامات نظام التقارير الوطنية عن التنمية البشرية في عملية البرمجة وآليات المساءلة ونظم الحوافز في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وفي حين أنه ينبغي تعزيز دعم المقر لنظام التقارير الوطنية عن التنمية البشرية، يجب أيضاً ألا تنال التدابير المتخذة لتحقيق ذلك من الطابع اللامركزي للبرنامج أو تضعف الاستقلال الذاتي للمكاتب القطرية.

رد الإدارة

توافق الإدارة على أن نظام التقارير دون الوطنية والوطنية والإقليمية عن التنمية البشرية يمثل أحد المكونات الرئيسية لمجموع مهمة التنمية البشرية التي يضطلع بها البرنامج الإنمائي. ويجب تعزيز هذا النظام من خلال توفير الموارد المالية والتقنية اللازمة والاستفادة بصورة أفضل مما يتيح من أوجه التأزر شديدة الأثر للمنظمة بأكملها ولشركائها، خاصة في سياق عملية الإصلاح والمواءمة في الأمم المتحدة.

وتقر الإدارة بالجهود التي يبذلها المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية وباقي الشركاء الداخليين والخارجيين لمعالجة العديد من التحديات التي حددها التقييم. ويشمل ذلك مختلف المناقشات التي بدأها المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية على مدى عدة أشهر مضت بشأن الدور الرئيسي لمديري المكاتب الإقليمية ومراكز التنسيق المعنية بتقارير التنمية البشرية في المساعدة على كفاءة استفادة الممثلين المقيمين والأفرقة المعنية بتقارير التنمية البشرية من المبادئ التوجيهية القائمة.

وتقر الإدارة أيضاً بضرورة إجراء مزيد من التحليلات والمناقشات التي لم تستكمل بعد من خلال عملية تقييم التقارير الوطنية عن التنمية البشرية من أجل بحث وسائل أكثر

تحديدا لدعم تقارير التنمية البشرية من خلال النظم القائمة في مجالات البرمجة والمساءلة والحوافز ذات الصلة. وستسعى هذه الجهود، في جملة أمور، إلى استكشاف سبل استخدام عمليات تقارير التنمية البشرية دون الوطنية والوطنية والإقليمية من أجل استكمال مصادر أخرى تستخدم في إرشاد وتعزيز عملية البرمجة التي يضطلع بها البرنامج الإنمائي على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية مع الأخذ بعين الاعتبار الطابع الحساس لبعض المواضيع التي تناولها تقارير التنمية البشرية وأهميتها في كل سياق على حدة.

وتقر الإدارة كذلك بالحاجة إلى النظر في وسائل إضافية لترويج وتعميم نهج للتنمية البشرية في كافة الأعمال التي يضطلع بها البرنامج الإنمائي وشركاؤه، ليس فقط من خلال تقارير التنمية البشرية.

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب التنفيذي (المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية)	وُجّهت الرسالة الأولى إلى كافة موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٦	١-١ توجيه رسالة من مدير البرنامج الإنمائي إلى كافة موظفي البرنامج بشأن الأولوية العليا التي توليها الإدارة للالتزام بنظام تقارير التنمية البشرية، بما في ذلك ضرورة أن تكفل المكاتب القطرية، بتوجيه من الممثلين المقيمين، ما يكفي من الموارد المالية والبشرية والتقنية لضمان الإنتاج المنتظم لتقارير جيدة ومتابعتها.
المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية، مكتب التقييم (المكتب التنفيذي)	الربع الأول من عام ٢٠٠٧	٢-١ إطلاع موظفي البرنامج الإنمائي ومديره وشركائه، بما في ذلك باقي مؤسسات الأمم المتحدة والمساعدين والحكومات الوطنية ومنظمات المجتمع المدني على تقييم التقارير الوطنية المتعلقة بالتنمية البشرية ورد الإدارة، وذلك في عدة أشكال موجهة.
مدير المكاتب الإقليمية (المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية)	الربع الأول من عام ٢٠٠٧	٣-١ تنقيح اختصاصات مديري المكاتب الإقليمية والممثلين المقيمين لإدراج المسؤولية المشتركة عن دعم جودة وأثر التقارير الوطنية عن التنمية البشرية، لا سيما عمليات تقارير التنمية البشرية التي لا تستوفي المعايير الدنيا.
مدير المكاتب الإقليمية (المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية)	الربع الثاني من عام ٢٠٠٧	٤-١ قيام بعض المراكز الإقليمية فعلا بدعم تقارير التنمية البشرية في مناطقها بواسطة تعيين موظفين متفرغين تشمل اختصاصاتهم تقديم الدعم التقني والمشورة بصورة مباشرة في عملية إعداد تقارير التنمية البشرية. وينبغي لباقي المراكز الإقليمية أن تتبع هذا النموذج الناجح وأن يكون لديها على الأقل موظف متفرغ واحد مسؤول

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
		عن دعم الأعمال المتعلقة بتقارير التنمية البشرية في المنطقة.
مدير المكاتب الإقليمية (المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية، الممثلون المقيمون، نواب الممثلين المقيمين)	الربع الأول من عام ٢٠٠٧	٥-١ توجيه رسالة مباشرة ومراسلات متابعة من مدير كل مكتب إقليمي إلى كل ممثل مقيم ونائب ممثل مقيم في المنطقة بشأن الحاجة إلى توفير الموارد اللازمة لدعم نظام التقارير الوطنية عن التنمية الوطنية بوصفه من الأولويات العليا للبرنامج)، بما يتماشى مع السياسة العامة والمبادئ التوجيهية للبرنامج.
ممثلون مقيمون ومديرون قطريون ونواب ممثلين مقيمين ومديرو مكاتب إقليمية (المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية)	نشاط جارٍ	٦-١ تدريب ممثلين مقيمين ومديرين قطريين ونواب وإخضاعهم للمساءلة عن دعم إنتاج تقارير وطنية جيدة عن التنمية البشرية من خلال توفير ما يكفي من الموارد المالية والبشرية والتقنية.
المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية (فريق العمليات)	نشاط جارٍ حتى نهاية الربع الثاني من عام ٢٠٠٧	٧-١ تشكيل قوة عمل لاستعراض السبل الممكنة لدعم نظام تقارير التنمية البشرية من خلال تحسين استخدام النظم القائمة للبرمجة والمساءلة والحوافز، ومن هذه السبل الخطة الاستراتيجية، وتقييمات النتائج والكفاءات، والدورة البرنامجية، وحشد الموارد، واختصاصات الموظفين، والصناديق الاستثمارية، ونظام مراكز التنسيق، وتوفير الموظفين والخبرات.
المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية (فريق العمليات)	الربع الثاني من عام ٢٠٠٧	٨-١ تشكيل قوة عمل لتحديد سبل زيادة تعزيز وتعميم نهج التنمية البشرية في باقي الأعمال التي يضطلع بها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وشركاؤه.

مسألة التقييم والتوصية ٢

توضيح العلاقة بين التقارير الوطنية عن التنمية البشرية والصكوك والعمليات الأخرى. لا بد من وضع سياسة مؤسسية واضحة للبرنامج الإنمائي بشأن العلاقة الدقيقة بين التقارير الوطنية عن التنمية البشرية وتقارير الأهداف الإنمائية للألفية وورقات استراتيجية الحد من الفقر. وينبغي الإقرار بأوجه التكامل والاختلاف في الغرض بين هذه الصكوك. وينبغي إدارة علاقة التنافس على الوقت والاهتمام والموارد والرصيد السياسي بشكل أفضل لضمان بيئة مؤاتية لبرنامج التقارير الوطنية عن التنمية البشرية. ويجب حماية استقلال هذا البرنامج.

رد الإدارة

تقر الإدارة بالحاجة إلى مواصلة معالجة التحديات العملية التي تعترض دعم نظام التقارير الوطنية عن التنمية البشرية في سياق أولويات تكميلية تتنافس على موارد تقنية ومالية محدودة.

وتقر الإدارة أيضا بالعمل الذي قام به بالفعل المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية لإجراء سلسلة من المناقشات المباشرة على شبكة الإنترنت ومناقشات أخرى مع موظفي البرنامج الإنمائي وشركائه من خلال عقد حلقات عمل واجتماعات مخصصة للنظر في السياسات المتعلقة بهذا الموضوع.

وتقر الإدارة كذلك بالمبادئ التوجيهية المحددة التي وضعت نتيجة هذه المناقشات المستمرة والتي توضح الطابع التكاملي بين التقارير الوطنية عن التنمية البشرية وتقارير الأهداف الإنمائية للألفية، وبينها وبين برامج البرنامج الإنمائي والأمم المتحدة الأخرى.

وتقر الإدارة أيضا بالجهود المتواصلة التي يبذلها المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية وباقي وحدات البرنامج الإنمائي لإدراج هذه المبادئ التوجيهية في أنشطة التعلم القائمة.

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية (مكتب السياسات الإنمائية، مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية)	الربع الأول من عام ٢٠٠٧	١-٢ استعراض المبادئ التوجيهية المتعلقة بتقارير التنمية البشرية والعمليات المتصلة بها وتحديث تلك المبادئ وتعميمها على المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية ومراكز التنسيق المعنية بتقارير التنمية البشرية لتوضيح العمليات التكميلية.
المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية (مكتب الشؤون الإدارية، مكتب السياسات الإنمائية، مركز موارد التعلم، مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية)	الربع الأول من عام ٢٠٠٧، نشاط جار	٢-٢ إدراج السياسة العامة للبرنامج الإنمائي وأي مبادئ توجيهية مستكملة في دورات التدريب الجارية ذات الصلة المقدمة لموظفي البرنامج الإنمائي وشركائه.

مسألة التقييم والتوصية ٣

تشجيع تحقيق تفاعل ثنائي الاتجاه ومثمر بقدر أكبر بين التقارير الوطنية والعالمية عن التنمية البشرية. فقد كان تأثير التقارير الوطنية عن التنمية البشرية على التقرير العالمي للتنمية البشرية أصغر وأقل فعالية مما ينبغي أن تكون عليه الحال. وينبغي أن تلقى قيمة التقارير الوطنية عن التنمية البشرية اهتماماً أكبر في المقر، وينبغي أن ينفذ المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية خططه لتبادل المهام وبذل جهود مشتركة للتوعية والدعوة.

رد الإدارة

تقر الإدارة بالجهود التي يجري بذلها من أجل الاستفادة بشكل أفضل من أوجه التآزر بين عمليتي التقارير العالمية والوطنية عن التنمية البشرية. وتستند هذه الجهود إلى الموارد الموحدة المتوافرة لدى المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية من خلال الفريق العالمي المعني بتقارير التنمية البشرية والوحدة المعنية بالتقارير الوطنية عن التنمية البشرية. ويلزم بذل مزيد من الجهود لتعميق هذا التفاعل الثنائي الاتجاه. وتقر الإدارة كذلك بأن تقارير التنمية البشرية على كافة المستويات - دون الوطنية والوطنية والإقليمية والعالمية - تؤدي مهام إنمائية تكملية لكنها فريدة. إذ بإمكان كل مستوى معالجة العديد من المسائل الحساسة بطريقة مختلفة. وستساهم الجهود المبذولة للاستفادة من أوجه التآزر الأصيلة بين مختلف التقارير في تعزيز الدور الفريد الذي يؤديه كل نوع من هذه التقارير.

الوحدة الرئيسية (المتعاونة)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية (المكاتب الإقليمية، المكاتب القطرية)	أنشطة جارية	١-٣ قيام المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية بتبادل المهام والاضطلاع بأعمال البحث والتوعية والدعوة بالاشتراك مع الأفرقة المعنية بالتقارير الوطنية عن التنمية البشرية، وتبادل المعارف من خلال شبكة تقارير التنمية البشرية وشبكة إحصاءات تقارير التنمية البشرية وشبكات أخرى.

مسألة التقييم والتوصية ٤

تشجيع إشراك أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشكل أكبر في عملية إعداد التقارير. ينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يشجع إشراك أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشكل أكبر في عملية إعداد التقارير من أجل تعزيز استخدام التقارير الوطنية عن التنمية البشرية في سياق الجهود المبذولة على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتحقيق أهداف التنمية.

رد الإدارة

تسلم الإدارة بالحاجة إلى الاستفادة بشكل أفضل من الخبرة والعمل التكميلي الذي توفره الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة في كافة مراحل عمليتي إعداد التقارير الوطنية عن التنمية البشرية ومتابعتها، وخاصة في سياق إصلاح الأمم المتحدة. وتدرك الإدارة أيضا تحدي التواصل مع الأمم المتحدة وباقي الشركاء من خلال عملية ومنتج جيدين للبرنامج الإنمائي. وتوجد بالفعل العديد من الأمثلة الجيدة لهذا التعاون.

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
الممثلون المقيمون (مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية)	نشاط جار	٤-١ قيام الممثلين المقيمين بتشجيع مشاركة الأفرقة القطرية للأمم المتحدة في مجمل عملية تقارير التنمية البشرية ومتابعتها عن طريق تبادل الخبرات والبيانات والأنشطة المشتركة وإمكانية التمويل المشترك.
مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية	الربع الأول من عام ٢٠٠٧	٤-٢ استعراض مواد دعم مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لأغراض الإدراج المحتمل والإحالة إلى الصلات بين تقارير التنمية البشرية.

مسألة التقييم والتوصية ٥

تشجيع نقل القدرات الدولية عن طريق تنظيم المزيد من حلقات العمل الإقليمية والتبادلات الثنائية. كانت حلقات العمل الإقليمية التي نظمها المكتب المعني بتقارير التنمية البشرية والمكاتب الإقليمية، والتبادلات الثنائية (بعضها بين القارات)، أفضل الأدوات المستخدمة لإجراء النقل الدولي بغية تعزيز القدرات في مجال إعداد تقارير التنمية البشرية. وينبغي الأخذ بهذه المبادرات حيث لا توجد، وتعزيزها حيث توجد.

رد الإدارة

تقر الإدارة بنجاح الجهود الجارية لتبادل العناصر الأساسية والابتكارية للتنمية البشرية والمعارف والممارسات الجيدة في مجال إعداد تقارير التنمية البشرية سواء داخل المناطق أو فيما بينها من خلال تنظيم مجموعة مختلفة من حلقات العمل والدورات التدريبية وعمليات التبادل على مستوى المقر والمنطقة والقطر.

وتقر الإدارة أيضا بجهود أخرى ناجحة لتبادل تلك المعارف بواسطة مذكرات توجيهية مختلفة عن أفضل الممارسات، و"مجموعة الأدوات المتعلقة بتقارير التنمية البشرية"، والاستعراضات التقنية، وموقع المكتب المعني بتقارير التنمية على شبكة الإنترنت، وحيز

العمل المتعلق بالتقارير الوطنية للتنمية البشرية، وشبكة تقارير التنمية البشرية وشبكة إحصاءات تقارير التنمية البشرية، وغيرها من الشبكات الإقليمية لأمريكا اللاتينية ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ والمدارس الإلكترونية، ودورة أكسفورد للتنمية البشرية، والدورة الجديدة المتقدمة التي يتيحها مباشرة على شبكة الإنترنت مركز موارد التعلم. وينبغي مواصلة هذه الجهود وتوسيعها مع شركاء جدد، منهم مجموعة إضافية من معاهد التعلم الوطنية.

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
مكتب تقرير التنمية البشرية، المكاتب الإقليمية (مكتب السياسات الإنمائية، مركز موارد التعلم، المكاتب القطرية)	أنشطة حارية	١-٥ أن يواصل مكتب تقرير التنمية البشرية إجراء عمليات تدريب إقليمية وقطرية فضلا عن دعم المبادرات والشبكات الأخرى المعنية ببناء القدرات وتقاسم المعارف بالتعاون مع مكتب السياسات الإنمائية، ومكتب منع الأزمات، والإنعاش، ومركز موارد التعلم، ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، والمكاتب والمراكز الإقليمية، والمكاتب القطرية، وغيرها من الشركاء.
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (مركز موارد التعلم)	الربع الثاني من ٢٠٠٧	٢-٥ بدء مناقشات لإمكانية تزويد الموظفين بتدريب إلزامي في مجالي التنمية البشرية وتقارير التنمية البشرية.

مسألة التقييم والتوصية ٦

التشديد على المسؤولية الوطنية عن تقرير التنمية البشرية. ينبغي زيادة درجة المسؤولية الوطنية بقدر ما يتماشى ذلك مع ضمان الاستقلال السياسي وارتقاء نوعية التحليل، مع مراعاة أن المسؤولية الوطنية لا تعني مسؤولية الحكومة.

رد الإدارة

توافق الإدارة على أنه ينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي العمل على زيادة المسؤولية الوطنية عن عملية التقرير الوطني عن التنمية البشرية إلى أقصى درجة ممكنة ضمن المعايير التي يحددها السياق الخاص لكل بلد، مع ضمان موضوعية التحليل. وتقر الإدارة بتحدي التوفيق بين المسؤولية الوطنية وجهود بناء القدرات من جهة، وبين الحاجة إلى ضمان القيام بعملية عالية الجودة بتكليف من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتحمل اسمه تقوم هي الأخرى ببناء القدرات الداخلية له. وتقر الإدارة أيضا بالمبادئ التوجيهية ومواد التدريب التي أعدها المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية بالفعل لدعم تحقيق هذه الغاية.

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية، مكتب السياسات الإنمائية، مكاتب الإقليمية، مركز موارد التعلم، المكاتب القطرية	مستمر أنشطة جارية	٦-١ القيام بتدريب مستمر وتعميم المبادئ التوجيهية بشأن السبل الكفيلة بضمان المسؤولية الوطنية، بما في ذلك مجموعة الأدوات المتعلقة بتقرير التنمية البشرية وجدوله الزمني والأنشطة الأخرى لتقاسم المعارف، المبينة في المسألة ٥ أعلاه.

مسألة التقييم والتوصية ٧

توضيح العلاقة بين التقارير الوطنية عن التنمية البشرية والعديد من العمليات الأخرى واستخدام تلك العلاقة بشكل مثمر. تضم تلك العمليات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ووثائق البرامج القطرية، ووثائق تخطيط التنمية الوطنية وغيرها، التي تتداخل مع التقارير الوطنية عن التنمية البشرية بدرجات مختلفة (انظر أيضا التوصية ٢).

رد الإدارة

توافق الإدارة على ضرورة الاستفادة بشكل أفضل من المنافع الممكنة المترتبة على تنسيق أوثق وأكثر انتظاما لعمليات تقرير التنمية البشرية مع سائر مبادرات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمبادرات الأوسع نطاقا للأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة. ويشمل ذلك تبادل الاستفادة بقدر أكبر بين العمل في تقرير التنمية البشرية من ناحية، وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ووثائق البرامج القطرية والتقييم القطري المشترك والأنشطة المماثلة من ناحية أخرى.

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
مكتب تقرير التنمية البشرية، مكتب التنظيم، مكتب مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	الربع الأول من عام ٢٠٠٧، نشاط مستمر	٧-١ استعراض المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتقارير الوطنية عن التنمية البشرية وتحديث مواد الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة ومبادئها التوجيهية لتعكس أوجه التآزر بين عملية التقارير الوطنية عن التنمية البشرية وسائر عمليات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والأمم المتحدة (انظر الإجراءات الرئيسية ٢ و ٤-٢).

مسألة التقييم والتوصية ٨

الانتقال من الحديث عن وجاهة بالتنمية البشرية إلى تحليل أعمق للتحديات التي تواجهها. مع اكتساب التقارير الوطنية عن التنمية البشرية ومفاهيم التنمية البشرية قبولاً، ينبغي أن تتناول هذه التقارير بالتحليل الأعمق والأدق لمعوقات التنمية البشرية والوسائل الكفيلة بالتغلب عليها. ومن المحتمل أن يقتضي ذلك تناول مسائل حساسة سياسياً و/أو اجتماعياً. وتدل التجربة على أن التحليل الممتاز المقترن باللباقة والمهارة المناسبين، من شأنه أن يجعل التناول الصريح للمواضيع الحساسة أمراً ممكناً.

رد الإدارة

توافق الإدارة على ضرورة انتقال العمليات المتعلقة بالتقارير الوطنية عن التنمية البشرية من الحديث عن وجاهة التنمية البشرية ووصفها بشكل عام إلى عرض توصيات توجيهية للتنمية البشرية ذات أهداف محددة بدرجة أكبر والدعوة لأولويات وطنية غالباً ما تكون حساسة الطابع. وهذه المسألة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمسألة أوسع هي قدرة كل مكتب قطري على إشراك الشركاء الوطنيين في قضايا جوهرية في مجال السياسة العامة. وفي البلدان التي يمكن أن تكون فيها هذه القدرة محدودة بقدر أكبر، تتيح العملية المتعلقة بالتقارير الوطنية عن التنمية البشرية فرصة ممتازة لتعزيز هذا التعاون وفي الوقت نفسه زيادة التأثير في وضع السياسة العامة. وتدرّك الإدارة العمل الذي يقوم به حالياً الشركاء الآخرون للمكتب المعني بتقرير التنمية البشرية لتوفير الموارد الكفيلة بدعم وضع توصيات توجيهية في مجال التنمية البشرية ذات أهداف محددة بقدر أكبر.

الوحدة الرئيسية (المساعدة)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (مكتب السياسات الإنمائية، المكاتب الإقليمية، مركز موارد التعلم، المكاتب القطرية)	أنشطة جارية	٨-١ مواصلة التدريب وتعميم المبادئ التوجيهية، بما في ذلك مجموعة الأدوات المتعلقة بتقرير التنمية البشرية وجدوله الزمني واستعراض النظراء والأنشطة الأخرى لتبادل المعارف، المبينة في المسألة ٥ أعلاه.

مسألة التقييم والتوصية ٩

إعادة النظر في بعض المواضيع - من المفيد إعادة النظر في بعض المواضيع السابقة. فبالنظر، على وجه التحديد، إلى أن التقارير الوطنية عن التنمية البشرية كثيراً ما تناولت في

بداية عهدنا بعضنا من أبسط المسائل وأعمها - كالفقر وعدم المساواة ونوع الجنس - فثمة حاجة إلى استخدام التقارير اللاحقة منها لدراسة التقدم المحرز بشأن تلك المسائل على ضوء الظروف التي تغيرت ومع إمكان الاستعانة بتحليلات أعمق ونهج أكثر ابتكاراً. وينبغي أن نغتنم هذه التقارير دوماً، في سياق ذلك، فرص التكامل مع تقارير الأهداف الإنمائية للألفية لأن هذه الأخيرة، من حيث تصميمها، تتفادى التحليل الانتقادي للسياسات العامة من منظور تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية - وهو عمل يمكن للتقارير الوطنية عن التنمية البشرية الاضطلاع به.

رد الإدارة

توافق الإدارة على أن بإمكان التقارير الوطنية عن التنمية البشرية تعزيز ملامتها للسياسات العامة عن طريق الاهتمام بتأثير هذه السياسات على مر الزمن على مسائل التنمية البشرية، التي يمكن أن تكون تقارير التنمية البشرية السابقة قد اهتمت بها، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية. وهناك الكثير من الأمثلة على حالات نجحت فيها التقارير الوطنية عن التنمية البشرية في القيام بذلك - وينبغي تبادل هذه الممارسات الجيدة على نطاق أوسع.

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، مكتب السياسات الإنمائية، المكاتب الإقليمية، المكاتب القطرية)	أنشطة جارية	٩-١ تعميم الممارسات الجيدة وتضمينها في مناقشات تبادل المعارف وعمليات التدريب على سبل تتبع وتقييم مواضيع تقارير التنمية البشرية السابقة وعمليات اختيار المواضيع.
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (مكتب السياسات الإنمائية، المكاتب الإقليمية، المكاتب القطرية)	الربع الثاني	٩-٢ تبادل الممارسات الجيدة بشأن الطريقة التي يمكن أن تستخدم بها تقارير التنمية البشرية في بعض السياقات القطرية لدعم رصد الأهداف الإنمائية للألفية وتوفير تحليل لواحدة أو أكثر من المسائل المتعلقة بالأهداف الإنمائية للألفية.

مسألة التقييم والتوصية ١٠

إحصاءات مفصلة لتغطية المسائل الحساسة. أثبت تفصيل المؤشرات المتصلة بالتنمية البشرية جدواه للعديد من البلدان، ولا سيما تلك التي تشهد تفاوتات كبرى (جغرافية واجتماعية واقتصادية). وغالبا ما كان يتخذ التفصيل شكلا جغرافيا في بادئ الأمر لأن ذلك أقل إثارة للخلاف وقد يكون له "أبطال" بارزون كالعمد والمحافظين. ومن المهم التقدم

باتجاه أنواع من التفصيل أكثر إثارة للخلاف كالعرق ونوع الجنس أو الطبقة - وهي خصائص أهم من الجغرافيا عادة في تحديد نتائج التنمية البشرية.

رد الإدارة

توافق الإدارة على أن استخدام طائفة متنوعة من البيانات المفصلة يمكن أن يحسّن إلى حد كبير تحليل التنمية البشرية من حيث الجودة والأثر، كما هي حال عدة أساليب أخرى تستخدم لقياس التنمية البشرية ولأغراض التحليل. وتقر الإدارة بما يبذله المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية حاليا من جهود لإعداد كتيب إحصائي أولي عن قياس التنمية البشرية وما يتصل بها من جهود أخرى لضمان الحد الأدنى من المعايير والدقة الإحصائية لدى الأفرقة المعنية بتقرير التنمية البشرية، بما في ذلك: أنشطة التدريب الإقليمية التكميلية والمشاورات المباشرة والنقاشات الجارية بشأن شبكة إحصاءات تقرير التنمية البشرية HDR Stats-Net بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمبادرات الأشمل المتعلقة ببناء قدرات الأمم المتحدة في مجال الإحصاء دعما لمكاتب الإحصاء الوطنية وغيرها من الشركاء الوطنيين.

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (مكتب السياسات الإنمائية، المكاتب الإقليمية)	نشاط جار	١٠-١ مواصلة الجهود التي يبذلها حاليا المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية لزيادة قدرات القائمين على التقارير الوطنية عن التنمية البشرية في مجال الإحصاء.

مسألة التقييم والتوصية ١١

تفادي إعفاء التواتر المفرط للتقارير والفواصل الزمنية الطويلة

ينبغي تفادي الإعفاء الناجم عن التواتر المفرط للتقارير وعدم ملاءمتها للسياسة العامة نتيجة الفواصل الزمنية الطويلة بين التقارير. والفترة المثلى بين تقريرين هي ستان على الأرجح أو ثلاث إذا اقتضت الظروف ذلك. وقوة الحجّة الملاءمة للسياسة العامة هما معيارا النجاح، وينبغي تحديد التواتر الدقيق بالاستناد إليهما وإلى اعتبارات خاصة بكل بلد.

رد الإدارة

تدرك الإدارة أهمية العمل على إصدار تقارير التنمية البشرية بشكل دوري، وتوافق على أن هذا التواتر يحدده جزئيا السياق الخاص للبلد.

الوحدة الرئيسية (التعاونة)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (المكاتب الإقليمية، المكاتب القطرية)	نشاط جار	١١-١ مراجعة المبادئ التوجيهية الحالية التي تصف تواتر تقارير التنمية البشرية وتحديثها لتبيان التواتر الأمثل لإصدارها، إلى جانب العوامل المقرر النظر فيها لدى تحديد هذا التواتر لكل بلد حسب السياق الخاص به.
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية المكاتب الإقليمية	نشاط جار	١١-٢ إيلاء البلدان التي لم تحقق بعد كل ما يتوقع منها في مجال تواتر التقارير اهتماما خاصا وتزويدها بالدعم.

مسألة التقييم والتوصية ١٢

تحسين رصد أثر التقارير الوطنية عن التنمية البشرية - الرصد المنتظم لنتائج التقارير الوطنية السابقة عن التنمية البشرية هو حلقة ضعيفة في نظام هذه التقارير. وينبغي للمكاتب القطرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي جعل هذا الرصد جزءا من برامجها المتعلقة بالتقارير الوطنية عن التنمية البشرية وإتاحة النتائج للجمهور.

رد الإدارة

تدرك الإدارة أهمية رصد وتقييم نتائج عمليات تقرير التنمية البشرية. وفي هذا الصدد، فإن الجهود التي بذلت مؤخرا بقيادة المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية لجمع أمثلة على أثر تقرير التنمية البشرية عبر منشور "الأفكار والابتكار والآثار" والعملية المتعلقة بجائزة التنمية البشرية لعام ٢٠٠٧ قد جاءت في حينها للغاية.

الوحدة الرئيسية (التعاونة)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (مكتب التقييم)	الربع الثاني من ٢٠٠٧	١٢-١ ينبغي مراجعة وتحديث المبادئ التوجيهية الحالية لرصد وتقييم أثر تقرير التنمية البشرية، وذلك بالإفادة جزئيا من خبرة مكتب التقييم فيما يتعلق بهذا التقييم إلى جانب خبرته الأثمل في مجال التقييم.

مسألة التقييم والتوصية ١٣

تحسين رصد السياسات العامة وتقييمها. التقييم المنتظم لنتائج السياسات العامة وأدائها جانبٌ أساسي لكن ضعيف من جوانب تلك السياسات في العديد من البلدان. ومن

العوامل التي من شأنها أن تساهم في التقارير الوطنية المقبلة عن التنمية البشرية هو المساعدة على استحداث طرائق عملية لرصد السياسات العامة والبرامج وتقييمها، لا سيما في مجال ما تتضمنه عن التنمية البشرية وما تتركه من أثر فيها.

رد الإدارة

تدرك الإدارة ضرورة بناء القدرة داخل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وفي أوساط شركائه الوطنيين لرصد السياسات الإنمائية وتقييمها. والخبرة العملية التي اكتسبت من تقارير التنمية البشرية مفيدة جدا في هذا الصدد.

الوحدة الرئيسية (التعاون)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (المكاتب الإقليمية، مكتب السياسات الإنمائية، مكتب منع الأزمات والإنعاش، المكاتب القطرية)	نشاط جار	١٣-١٠ ينبغي مواصلة الجهود الحالية للتوليف بين خبرات الأفرقة المعنية بتقارير التنمية البشرية في طائفة من قطاعات التنمية (فضلا عن خبرة المشاريع الأخرى لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي) وذلك عبر سلسلة "المذكرات التوجيهية" والأنشطة الشبيهة في مجال إقامة شبكات العلاقات وتبادل المعارف.

مسألة التقييم والتوصية ١٤

تعزير جهود التوعية

(أ) ينبغي نشر ما يتم تحصيله من معرفة من عملية إعداد التقارير الوطنية عن التنمية البشرية.

ينبغي أن توضح المكاتب القطرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن مجموع المعارف المتولدة خلال عملية إعداد التقارير الوطنية عن التنمية ينبغي أن تتاح للجميع. وسيكون من المفيد أن تصدر عن مقر البرنامج الإنمائي مبادئ توجيهية واضحة بشأن هذه المسألة. وينبغي للبرنامج الإنمائي أيضا توفير ورقات معلومات أساسية على موقع على الإنترنت سهل الدخول إليه.

(ب) إصدار صيغ مختلفة من التقارير تلائم فئات مختلفة.

الصيغ التي يمكن أن تكون مفيدة هي الصيغ الأقصر المخصصة لصانعي السياسات الضيقي الوقت، والصيغ الأبسط لاستهلاك الجمهور، والصيغ المعدة باللغات الدارجة حيث يكون ذلك مناسباً.

(ج) تيسير الاطلاع على التقارير الوطنية عن التنمية البشرية.

ينبغي توزيع نسخ من هذه التقارير على نطاق واسع وتوفيرها للعامّة. وينبغي لجميع المكاتب القطرية التابعة للبرنامج الإنمائي وضع التقارير الوطنية عن التنمية البشرية التي تعدّها على مواقعها على الشبكة، وهو ما لم يحدث في عدد كبير من البلدان. ويعزّز المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية الآن جهوده لوضع التقارير الجديدة على الإنترنت. ومع تزايد أهمية الحصول على المعلومات عبر الإنترنت، ينبغي للبرنامج الإنمائي إيجاد واستحداث واستخدام أكثر البرمجيات فعالية وأيسرها استعمالاً لاستغلال الإمكانية الكبرى لدخول الجمهور إلى الإنترنت.

(د) إدخال مواد التنمية البشرية في المناهج الجامعية والمدرسي.

تنفيذ أنشطة لتعزيز قدرة المجتمع على استيعاب الأفكار المتعلقة بالتنمية البشرية عبر رفع مستوى البرامج التثقيفية التي توفر للصحفيين وصناع السياسات والأكاديميين والعامّة.

رد الإدارة

تدرك الإدارة أن أثر تقرير التنمية البشرية يتوقف إلى حد كبير على مستوى جهود التوعية والدعوة التي تبذل طوال عملية إعداد التقرير ومتابعته. ويجري الاضطلاع بالكثير من العمل في هذا الصدد عبر طائفة متنوعة من الجهود التي يبذلها مكتب تقرير التنمية البشرية ومكتب الموارد والشراكات الاستراتيجية وجهات أخرى في المقر، والمراكز الإقليمية والمكاتب القطرية وشركاء آخرون. وثمة مجال لتوسيع نطاق هذا العمل، لا سيما عبر الإفادة من نظام موظفي الاتصالات الإقليمية الجديد، إلى جانب استهداف المزيد من الجهات المانحة الدولية وحكومات البلدان الصناعية بمواد في مجال التوعية.

الوحدة الرئيسية (المتعاونة)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (المكاتب الإقليمية، المكاتب القطرية)	نشاط جار	١٤-١ مواصلة بذل جهود على سبيل الأولوية لتحديد مبادرات التوعية والتثقيف الحالية ولنشر أفضل الممارسات.
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (الممثلون المقيمون/المكاتب القطرية)	نشاط جار	١٤-٢ تنفيذ مبادرات مخططة أخرى لزيادة القدرة على التوعية بتقرير التنمية البشرية والدعوة من أجله، وذلك من خلال مبادئ توجيهية جديدة، ومواد محددة الأهداف مخصصة للصحفيين وغيرهم من الشركاء، وتعزيز المواقع الإلكترونية التفاعلية لمكتب تقرير التنمية البشرية والمكاتب القطرية.

الوحدة الرئيسية (المتعاونة)	الإطار الزمني	الإجراءات الرئيسية للإدارة
الممثلون المقيمون/المكاتب القطرية	نشاط جار	٣-١٤ كفالة الممثلين المقيمين تخصيص قدر كاف من الأموال لميزانيات التقارير الوطنية عن التنمية البشرية بحيث تتسنى التوعية الشاملة.
المكتب المعني بتقرير التنمية البشرية (المكتب التنفيذي، المكاتب الإقليمية، المكاتب القطرية)	نشاط جار	٤-١٤ قيام إدارة البرنامج الإنمائي على جميع مستوياتها بدعم عملية جوائز التنمية البشرية التي تمنح مرة كل سنتين وهي آلية لحفز الأفرقة المعنية بتقارير التنمية البشرية على تحسين نوعية هذه التقارير وتعزيز آثارها.