

Distr.: General
12 March 2015
Arabic
Original: English

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



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

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

موجز تنفيذي

المحتويات

الصفحة

٢		أولا - مقدمة
٣		ثانيا - معلومات أساسية
٤		ثالثا - مساهمة تقارير التنمية البشرية العالمية في عمليات رسم السياسات العامة
٤		النتائج
٧		الاستنتاجات
١٤		التوصيات
١٩		رابعا - مساهمة تقارير التنمية البشرية الإقليمية في عمليات رسم السياسات العامة
١٩		النتائج
٢٣		الاستنتاجات
٢٥		التوصيات



الرجاء إعادة استعمال الورق

070415 070415 15-03877 (A)



أولا - مقدمة

١ - اعترافا بالمساهمة الهامة التي تقدمها تقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية في النقاش العام والسياسات العامة، وافق المجلس التنفيذي على تقييم مساهمتها في عملية رسم السياسات العامة خلال دورته العادية الأولى لعام ٢٠١٤، في إطار الخطة المتوسطة الأجل لمكتب التقييم المستقل (DP/2014/5). وجرى التقييم في إطار الأحكام العامة لسياسة التقييم التي يتبعها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٢ - وتناول التقييم مساهمات تقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية في الفترة من عام ٢٠٠٤ إلى عام ٢٠١٣. وتشمل هذه الفترة التقارير الصادرة منذ أن اتخذت الجمعية العامة القرار ٢٦٤/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ الذي أكدت فيه أهمية تقارير التنمية البشرية العالمية. وبما أن هذا هو أول تقييم مستقل لتقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية، فقد أخذ التقييم في الاعتبار أيضا مساهمة تقارير التنمية البشرية في الفترة بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٣ وتناول كيفية تطور هذه التقارير على مرّ الزمن. والغرض من التقييم على وجه التحديد ما يلي: (أ) تقييم مساهمة تقارير التنمية البشرية العالمية في النقاشات الفكرية والتحليلية في مجال السياسات العامة؛ (ب) تقييم مساهمة تقارير التنمية البشرية الإقليمية في الخطاب المتداول بشأن السياسات العامة والدعوة على الصعيد الإقليمي وعمليات رسم السياسات العامة على الصعيد الوطني؛ (ج) تقييم مساهمات تقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية في مشاركة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الخطاب العام والدعوة العامة على الصعيدين العالمي والإقليمي وفي عمليات رسم السياسات العامة على الصعيد الوطني؛ (د) تحديد العوامل التي تُفسّر مساهمات تقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية؛ (هـ) تقديم أبرز النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي تسترشد بها الإدارة في ما تتخذه من قرارات.

٣ - ويغطي التقييم مساهمة التحليل المواضيعي وبيانات التنمية البشرية (مثل البيانات المتعلقة بالمؤشرات وبمختلف المواضيع)؛ وورقات المعلومات الأساسية لتقارير التنمية البشرية العالمية؛ والتحليل المواضيعي والبيانات المواضيعية لتقارير التنمية البشرية الإقليمية؛ والجهات الفاعلة في مجال التنمية والسياسات العامة في المناطق الجغرافية الخمس التي يعمل فيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (أفريقيا، والدول العربية، ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا ورابطة الدول المستقلة، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي).

ثانيا - معلومات أساسية

٤ - أصدر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقرير التنمية البشرية العالمي الأول في عام ١٩٩٠، وأصدر منذ ذلك الحين ٢٣ تقريراً عالمياً. وتسعى هذه التقارير إلى التوعية بالقضايا والشواغل العامة وإثارة النقاشات حولها. وأكدت الجمعية العامة، في القرار ١٢٣/٤٩ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ بأن تقرير التنمية البشرية هو نتاج عملية فكرية مستقلة منفصلة و متميزة عن غيرها من أنشطة البرنامج الإنمائي. وأقرّت الجمعية العامة، في القرار ٢٦٤/٥٧، بأن تقرير التنمية البشرية "هو أداة هامة في زيادة الوعي بالتنمية البشرية في جميع أنحاء العالم". ولقد شرع البرنامج الإنمائي في إصدار تقارير التنمية البشرية الإقليمية في عام ١٩٩٤ وأصدر حتى الآن ٣٣ تقريراً. وأنفق ما يزيد على ١٣٠ مليون دولار على تقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية منذ عام ٢٠٠٤.

٥ - وليست لتقارير التنمية البشرية العالمية أهداف معلنة للتحقق من مساهمتها في ضوء مجموعة محدّدة من الأهداف. إلا أن قرار الجمعية العامة ٢٦٤/٥٧ ومقرّرات المجلس التنفيذي للبرنامج الإنمائي ذات الصلة تُحدّد الأهداف العريضة للتقرير والموارد المخصّصة لمكتب تقرير التنمية البشرية والعمليات الاستشارية الواجب اتباعها. وتقارير التنمية البشرية الإقليمية هي جزء من المساهمة في نتائج البرامج الإقليمية التي تديرها المكاتب الإقليمية للبرنامج الإنمائي أو التي يُنظر إليها في بعض الحالات في إطار نتائج البرنامج الإقليمي.

٦ - وافترض التقييم مسبقاً أن تقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية تسهم في إثارة نقاشات حول التنمية تكتسب أهمية بالغة في كافة البلدان؛ وعلى وجه التحديد، أن تحليل التنمية البشرية الشامل لعدة بلدان في تقارير التنمية البشرية يُسهم في العمليات التي تُعزّز السياسات الموجهة نحو تحقيق التنمية البشرية، وأن لتقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية العالمية، بوصفها منافع عامة عالمية، القدرة على إغناء عمليات رسم السياسات العامة. وتضمن التقييم بالتالي تحليلاً لمساهمات تقارير التنمية البشرية في ما يلي من عمليات رسم السياسات العامة على الصعيد الوطني: (أ) الخطاب السياسي؛ (ب) إسداء المشورة في مجال السياسات؛ (ج) مجال الدعوة؛ (د) وضع جدول الأعمال. وتعرض الفروع التالية النتائج والاستنتاجات والتوصيات بشأن تقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية. وتُميّز النتائج والاستنتاجات بين ثلاثة جوانب مترابطة لتقارير التنمية البشرية العالمية والإقليمية وهي: (أ) التصور السائد عن فائدتها؛ (ب) استخدامها؛ (ج) مساهمتها الفعلية في عمليات رسم السياسات العامة.

ثالثاً - مساهمة تقارير التنمية البشرية العالمية في عمليات رسم السياسات العامة

النتائج

٧ - نطاق تقارير التنمية البشرية العالمية وفائدتها - استخدمت تقارير التنمية البشرية العالمية بقدر أكبر في عمليات رسم السياسات العامة على الصعيد الوطني بالمقارنة مع النقاشات العامة على الصعيدين العالمي والإقليمي. وتفاوتت درجة استخدام كل تقرير عالمي للتنمية البشرية بشدة من تقرير إلى آخر وفيما بين الجهات الإنمائية الفاعلة بمختلف فئاتها. ولم يكن لتقارير التنمية البشرية العالمية جمهور محدد وكان مدى استخدامها متدنياً بين الوسطاء في مجال السياسات (منظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية ومراكز الفكر). وفي أغلب الحالات، كان استخدامها من قبل الجهات الحكومية الفاعلة مرهوناً باستخدامها من قبل الوسطاء في مجال السياسات. وبالتالي، أدى تدني استخدام الوسطاء في مجال السياسات للتقارير إلى انخفاض مستوى استخدامها من جانب الجهات الحكومية الفاعلة ومقرري السياسات. ولم تكن تقارير التنمية البشرية العالمية موجهة توجيهها مُحكما إلى الجهات الإنمائية الفاعلة بمختلف فئاتها، مما حدّ من إمكانية استخدامها في عمليات رسم السياسات العامة. ولقد تراجع استخدام منظمات المجتمع المدني لتقارير التنمية البشرية العالمية على مرّ السنين. ويتبين للعديد من الجهات الفاعلة في المجتمع المدني أن هذه التقارير تفتقر على نحو متزايد إلى الرسائل اللافتة التي يمكن أن تستخدم في مجال الدعوة. وبوجه الإجمال، كان مؤشر التنمية البشرية أكثر مضامين التقرير استخداماً.

٨ - وهناك تفاوت ملحوظ في مدى احتفاظ تقرير معين بأهميته. وتشكل المواضيع التي تشملها تقارير التنمية البشرية العالمية عاملاً حاسماً في تحديد الاهتمام الذي تبديه الجهات الإنمائية الفاعلة بهذه التقارير وطول مدة استخدامها لها. وتستند قدرة تقارير التنمية البشرية العالمية على توفير القيادة الفكرية بقدر كبير إلى مدى اتباعها اتجاه المواضيع المعاصرة في مجال التنمية أو طرحها قضايا إنمائية حاسمة الأهمية لم تُبحث على نطاق واسع في إطار النقاشات حول السياسات العامة.

٩ - التأثير على عمليات رسم السياسات العامة - تسهم تقارير التنمية البشرية العالمية في تقريب مفهوم التنمية البشرية وتطبيقه على السياسات الإنمائية. ويحدد الطابع الفريد لهذا النهج، وحدود السياسات العامة التي يمكن للتقرير أن يتجاوزها، مستوى مساهمة تقارير التنمية البشرية العالمية. وهناك بعض التقارير الهامة التي أسهمت في النقاش العام وعمليات رسم السياسات العامة على الصعيد الوطني. ولقد ساعدت تقارير التنمية البشرية العالمية في تعريف مقرري السياسات بمنظور التنمية البشرية.

١٠ - وللجهات الإنمائية الفاعلة عادة آمال عريضة فيما يتعلق بتمايز تقارير التنمية البشرية العالمية في مقابل منشورات أخرى. وتشمل العوامل المميزة لتقارير التنمية البشرية العالمية التي استخدمت بقدر أكبر وأسهمت في عمليات رسم السياسات العامة مفاهيم متميزة عن التنمية البشرية، وأدوات لتحليل قضايا التنمية، ومنظورات تختلف عن التفكير السائد وجرأة في إيصال رسائل صعبة، وفي أغلب الأحيان، مثيرة للجدل. ولقد أدت بلورة نهج التنمية البشرية بأسلوب بسيط إلى زيادة استخدام تقارير التنمية البشرية ومستوى تأثيرها على عمليات رسم السياسات العامة. وتسبب الإفراط في الحذر في التقارير الأحداث عهداً بتمنيع ما تتضمنه من رسائل، مما أدى في بعض الأحيان إلى تقديم تنازلات بشأن تحديد الرسائل الرئيسية حسب أولويتها. فلقد أدى الإفراط في العموميات التي يعرضها التقرير إلى تمييع الرسائل الرئيسية بحيث أن التقارير لم تسهم إلا إسهاماً محدوداً في النقاشات حول السياسات العامة. وتحول تركيز التقرير عن الرسائل اللافتة بشأن تعزيز التنمية البشرية إلى كمّ متنوع من المعلومات.

١١ - وكان لتقارير التنمية البشرية العالمية تأثير محدود على استراتيجيات البرنامج الإنمائي وبرامجه. ونظراً لأنه لم يكن من المتوقع أن تسترشد البرامج التي يضطلع بها البرنامج الإنمائي بتقارير التنمية البشرية العالمية، لم يكن هناك أسلوب منهجي لاستخدام هذه التقارير. وعندما كرسّت بعض المكاتب القطرية الوقت والموارد لاستيعاب المعلومات الواردة في هذه التقارير، تبين لها أنها مفيدة في توضيح المفاهيم وتوفير أمثلة على أفضل الممارسات من البلدان في جميع المناطق.

١٢ - ولقد أصبح دليل التنمية البشرية العلامة المميزة لتقارير التنمية البشرية العالمية وهو يستقطب اهتمام مقررّي السياسات ووسائل الإعلام والأوساط الأكاديمية، لا سيما على الصعيد الوطني. ولقد أتاح دليل التنمية البشرية، لدى اقتراحه في عام ١٩٩٠، مقياساً بديلاً للتنمية من شأنه أن يثير النقاش حول أبعاد التنمية البشرية التي تنطوي عليها السياسات العامة وعملية وضع المعايير المرجعية على الصعيد العالمي. وعلى مرّ السنين، تراجعت أهمية دليل التنمية البشرية، خارج نطاق استخدامه للمقارنة بين البلدان على مستوى الأداء، بوصفه أداة في مجال الدعوة. ولم يُثر الاهتمام بدليل التنمية البشرية دائماً نقاشات جديدة في مجال السياسات العامة، إضافة إلى ما أثارته البيانات المتعلقة بالتعليم والصحة بالفعل. واعتبر دليل التنمية البشرية بشكل غير مقصود أنه يحوّل الانتباه عن أوجه التباين وعدم المساواة في مجال التنمية عوضاً عن تسليط الضوء عليها. ولقد أثر مقررّي السياسات استخدام البيانات الوطنية بشأن الاتجاهات الإنمائية ورصد الأداء، ولم يُنظر إلى دليل التنمية البشرية على أنه يُقدّم أي آراء متبصرة أخرى غير ما هو معروف أصلاً.

١٣ - وأدت عدة عوامل إلى تراجع مكانة دليل التنمية البشرية. وأسفرت التنقيحات المتكررة التي خضعت لها منهجيته في السنوات الخمس الماضية وعدم كفاية التواصل بشأن التغييرات عن تقويض مصداقية الدليل وأسهمت في الإيحاء بأن عملية حسابه تفتقر إلى الشفافية. واتسمت المنهجية المتبعة في دليل التنمية البشرية بديناميتها الملحوظة وبكثرة ما طرأ عليها من تغييرات. ولقد طرح ذلك صعوبات لدى مقارنة المؤشرات وتفسيرها على مرّ الزمن. والمسألة الأخرى هي استخدام بيانات قديمة في حساب دليل التنمية البشرية. ولم يشارك البرنامج الإنمائي في التصدي للقيود المتعلقة بالبيانات أو لإدارة بيانات التنمية على الصعيد القطري. وعلى الرغم من أن البيانات الوطنية ليست نموذجاً للمؤشرات المستخدمة في تقارير التنمية البشرية، فهي لم تستخدم في حساب دليل التنمية البشرية، ولذلك أثّرت مشاكل هامة تتعلق بسلامة البيانات. وبرزت شواغل بشأن أوجه التباين بين البيانات الدولية المستخدمة في حساب دليل التنمية البشرية والبيانات الوطنية.

١٤ - ولم يحظَ دليل التنمية البشرية مُعدّلاً بعامل عدم المساواة ودليل الفقر المتعدد الأبعاد العالميان باهتمام يذكر من جانب الجهات الإنمائية الفاعلة، على الرغم من أن حساب هذه المؤشرات على المستوى الوطني أثار الاهتمام في بعض البلدان. وتراجع الاهتمام بدليل التنمية البشرية مُعدّلاً بعامل عدم المساواة وبدليل الفقر المتعدد الأبعاد العالميين واعتبرت مؤشرات مثل دليل الفقر المتعددة الأبعاد إلى حد كبير أقل فائدة للسياسات العامة من البيانات المتعلقة بالدخل والصحة والتعليم.

١٥ - واسترشدت عمليات رسم السياسات العامة بالتوصيات السياسية الواردة في تقارير التنمية البشرية العالمية لدى اتخاذ التقرير موقفاً واضحاً بشأن الموضوع الخاضع للنقاش. وغالبا ما قدمت تقارير السنوات الخمس الماضية تنازلات بشأن الرسائل الرئيسية وبالتالي لم تقدم سوى مساهمات محدودة في المناقشات الهادفة إلى إحداث تغيير. وفي معظم الحالات، لم تقدم تقارير التنمية البشرية العالمية حلولاً عملية للتحديات المطروحة في مجال التنمية البشرية. ومع أن هذه الاستراتيجية متعمدة، فلقد اعتبرت معظم الجهات الإنمائية الفاعلة أنها من مواطن الضعف في التقارير.

١٦ - القضايا الجنسانية والتنمية البشرية - بذلت تقارير التنمية البشرية العالمية جهوداً متواصلة لوضع مؤشرات جنسانية مُركّبة. وكان الوعي العام بالمؤشرات الجنسانية في جميع البلدان متدنياً إلا لدى الجهات الإنمائية الفاعلة التي تُعنى بالقضايا الجنسانية. واستخدم دليل التنمية حسب الجنس لعام ١٩٩٥ ودليل الفوارق بين الجنسين كنقطتين مرجعيتين لقياس تقدم المرأة في العديد من البلدان. ومن ناحية أخرى، فإن التحليلات المواضيعية لتقارير التنمية البشرية

العالمية لم تكن فعالة في إيصال رسائل من أجل التصدي لعدم المساواة بين الجنسين. وتفاوتت تقارير التنمية البشرية العالمية من حيث إيلاء الاهتمام لعدم المساواة بين الجنسين من منظور القدرات. وتناولت التقارير الفوارق بين الجنسين من حيث الفرص المتاحة لأداء الوظائف الرئيسية مثل المأوى والصحة الجيدة والتعليم. وكثيرا ما افتقرت هذه التقارير إلى تحليل العوامل المتصلة بالاجتماع والأفراد التي تكتسي أهمية بالغة لضمان ممارسة المرأة هذه الوظائف.

١٧ - إيصال رسائل تقارير التنمية البشرية العالمية - يفرض النشر غير الفعّال للرسائل الرئيسية قيودا تحول دون تحقيق تقارير التنمية البشرية العالمية كامل إمكاناتها في التأثير على المجالات المواضيعية. فالبرنامج الإنمائي لم يروّج للتقارير بالقدر الكافي مقتصرًا على تنظيم مناسبات للإعلان عن صدورها على الصعيدين العالمي والقطري. وأدى ضعف انتشار رسائل تقارير التنمية البشرية العالمية إلى الحدّ من استخدام مضمونها المواضيعي.

١٨ - إدارة تقارير التنمية البشرية العالمية - تتوقف مصداقية تقارير التنمية البشرية العالمية على القيادة التحليلية والفكرية التي يمكن أن يوفرها مكتب تقرير التنمية البشرية؛ ويعتبر اختيار مدير مكتب تقرير التنمية البشرية أمرا بالغ الأهمية لممارسة هذه القيادة. واحتلت السلطة التقديرية على مستوى التحرير في تقارير التنمية البشرية العالمية أهمية أساسية في قرار الجمعية العامة ٥٧/٢٦٤، وكان من بالغ الأهمية أن تتجنب تقارير التنمية البشرية الضغوط السياسية فيما يتعلق بمضمونها. ويختلف مدى ضمان وجود "جدار الحماية" هذا باختلاف التقارير، ولقد استخدمت التقارير التي صدرت مؤخرا بصورة غير كافية السلطة التقديرية على مستوى التحرير التي يمكن أن يمارسها مكتب تقرير التنمية البشرية.

الاستنتاجات

١٩ - الاستنتاج ١: طوال ربع قرن، قدمت تقارير التنمية البشرية العالمية إسهامات جلية في تشكيل النقاشات الدائرة بشأن التنمية العالمية. وعلى وجه التحديد، اتسمت مساهمة تقارير التنمية البشرية العالمية بأهميتها في الانتقال بمفهوم التنمية البشرية إلى صلب سياسات التنمية. ومن مواطن القوة في التقارير قدرتها على التكرار - وإنتاج رسائل سنوية باستمرار بشأن التنمية البشرية باستخدام مختلف المواضيع.

٢٠ - لقد رُوّجت تقارير التنمية البشرية العالمية، لدى إصدارها لأول مرة، لإطار للتنمية البشرية كان متميزا في وقتٍ فقد فيه نموذج التنمية القديم، والتكيف الهيكلي، واقتصاد السوق الحر المصدقية. وأتاحت تقارير التنمية البشرية العالمية الصياغة اللغوية اللازمة لتوضيح حدود النموذج الاقتصادي الليبرالي الجديد وقدمت نموذجا مختلفا بشأن التنمية والرفاه.

وكان استخدام دليل مركّب للمؤشرات الاقتصادية والاجتماعية مفيدا بشكل خاص لتحقيق هذه النقلة النوعية. وعلى الرغم من أن عيوب دليل التنمية البشرية هي موضع انتقاد من جانب الجهات الإنمائية الفاعلة على الصعيد القطري، يُنظر إلى التقرير نفسه على نطاق واسع بوصفه ابتكارا هاما في قياس التنمية. وعلى الرغم من أن المفاهيم تبدو اليوم بديهية، فلقد أطلقت تقارير التنمية البشرية العالمية النقاش حول قياس التنمية البشرية والمقارنة فيما بين البلدان.

٢١ - قدمت تقارير التنمية البشرية العالمية سردا عن التنمية يتسم بالبساطة وسهولة الفهم ووثيقة الصلة ويستند إلى نهج القدرات. وعموما، نجحت تقارير التنمية البشرية العالمية في التقيد بإطار التنمية البشرية فيما يتعلق بالمواضيع التي تناولتها فرادى التقارير بالتحليل، رغم أن هذه السمة كانت أقوى في بعض التقارير من غيرها. والاستخدام المتسق لإطار التنمية البشرية هو موطن القوة المميز لتقرير التنمية البشرية. وتشكل مكانة واضعي التقرير المؤسسين وقوة معارفهم عاملا رئيسيا في تحقيق قبول واسع النطاق للمفهوم والمؤشرات القياس الأكثر شعبية الخاصة به. وينبغي أن يُعترف للبرنامج الإنمائي بالفضل لما قدمه من دعم مؤسسي لهذه العملية الفكرية.

٢٢ - ولقد كانت تقارير التنمية البشرية العالمية ذات طابع سياسي عندما نشرت لأول مرة وهي لا تزال كذلك. وفي إطار اكتساب قبول طائفة من البلدان (بما في ذلك زيادة قبول بلدان الجنوب)، تقدم التقارير إسهامات كبيرة في مجال تعزيز التنمية البشرية باعتبارها مسألة مشروعة في سياق التقدم العام للبلدان. ولم يكن من المعتاد أن تقيس الأمم المتحدة البلدان وتُصنّفها قبل الشروع بإعداد تقارير التنمية البشرية على الرغم من دورها كجهة وصية على نموذج إنمائي خاص بالجنوب يتسم بقدر أكبر من الشمول. وفي هذا الصدد، حققت تقارير التنمية البشرية العالمية إنجازات فيما يتعلق بالنهوض بحركة التنمية البشرية. وتتسم مساهمة تقارير التنمية البشرية العالمية بالأهمية فيما يتعلق بتعزيز منظور بديل للتنمية في خطاب السياسات العامة على الصعيد القطري. ويحظى نهج التنمية البشرية في التخطيط الإنمائي بمستوى قبول أعلى مما كان عليه قبل عقدين. وعلى الرغم من أن ذلك لا يمكن أن يعزى بشكل كامل إلى تقارير التنمية البشرية العالمية وحدها، تتسم مساهمة هذه التقارير بالأهمية.

٢٣ - وقد كان لتقارير التنمية البشرية التي صدرت في الفترة من عام ١٩٩٠ إلى عام ١٩٩٩ تأثير بارز. وأدى الأخذ بنهج الأمن البشري في تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٤ إلى إثراء المناقشات في الأمم المتحدة. وأدرج هذا النهج في الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ كمفهوم يتعين مناقشته وتعريفه رسميا فيما بعد. وبالمثل، كان تقرير التنمية

البشرية لعام ١٩٩٥ الذي ركز على الشؤون الجنسانية من بين أولى الوثائق العالمية التي مهدت للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. وفي هذا المؤتمر الذي نتج عنه منهاج عمل بيجين، ترسخ تعميم مراعاة المنظور الجنساني بوصفه استراتيجية عالمية رئيسية لتعزيز المساواة بين الجنسين. ووفرت تقارير التنمية البشرية العالمية خلال هذه الفترة الأسس الفكرية لمؤتمر قمة الألفية وللأهداف الإنمائية الدولية التي تجلت لاحقا في الأهداف الإنمائية للألفية. وأقرت مجموعات مختلفة من الدول الأعضاء بقدرة تقارير التنمية البشرية العالمية على إيجاد توافق آراء عالمي بشأن النصوص السردية التي تتناول مسألة التنمية.

٢٤ - واستجابت التقارير الصادرة في الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٥ للحالة السياسية العالمية البارزة في ذلك الوقت واستطاعت الحفاظ على زخم تقارير التنمية البشرية العالمية. وفي الفترة من عام ٢٠٠٦ إلى عام ٢٠٠٩، حدث تحول في النهج المتبع في تقارير التنمية البشرية العالمية وغطت التقارير مجموعة من المواضيع، كان بعضها يتعلق بالأهداف الإنمائية للألفية. واتسمت المواضيع بصلتها الوثائق بالقطاعات. وفي الفترة التي تلت ذلك، أي منذ عام ٢٠١٠، تناولت تقارير التنمية البشرية العالمية طائفة من المسائل التي لم تكن دائما تكتسب أهمية من حيث المناقشات العالمية الجارية أو تُقدّم منظورا جديدا، على الرغم من أن هذه الفترة كانت حاسمة فيما يتعلق بخطة ما بعد عام ٢٠١٥ وبالمناقشات ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة. وشهدت هذه الفترة أيضا اضمحلال التميز الذي اتصفت به تقارير التنمية البشرية العالمية ومساهمتها. ومع أن التقارير الخمسة الماضية أنتجت كمّا هائلا من المعارف، تضاعلت بشدة قدرة تقارير التنمية البشرية العالمية على التأثير في المناقشات العالمية وعمليات رسم السياسات العامة الوطنية. وتفقد التقارير بشكل متزايد سمعتها بوصفها منشورا متميزا عن التنمية البشرية.

٢٥ - الاستنتاج ٢: تغيرت البيئة الإنمائية العالمية تغيرا كبيرا منذ أن نشرت تقارير التنمية البشرية العالمية لأول مرة قبل ٢٥ سنة. فعلى سبيل المثال، هناك اليوم قدر أقل من الاستقطاب في المواقف الإيديولوجية. وهناك زيادة كبيرة في عدد المنشورات وقواعد البيانات التي تتيح إجراء التحليل على الصعيد العالمي، ويتعين أن تكون تقارير التنمية البشرية العالمية متميزة باستمرار لتحافظ على أهميتها. ولا تواكب تقارير التنمية البشرية العالمية المسائل الإنمائية الناشئة والمتطلبات المتغيرة للحيز المعرفي الناجمة عن حدوث زيادة كبيرة في عدد الأبحاث المنشورة والقنوات العديدة للبيانات والمعلومات.

٢٦ - وباستثناء ثلاثة تقارير، لم تنجح تقارير التنمية البشرية العالمية الصادرة في العقد الماضي في إطلاق مناقشات عامة عالمية وعمليات وطنية في مجال رسم السياسات أو في

المساهمة فيها بشكل كبير. وبدلاً من توفير القيادة الفكرية، اكتفت التقارير باتباع الاتجاهات الحالية ولم تتمكن من تقديم منظور مختلف بشأن أبرز المسائل الإنمائية الناشئة. وتستغل تقارير التنمية البشرية العالمية إلى حد كبير سمعة التقارير السابقة وهي غير فعالة في استخدام الحيز الفكري الذي أوجدته تلك التقارير. وسعياً لاستعادة قدرة التقرير على إحداث تغيير، يتعين التصدي للعوامل المسؤولة عن تراجع سمعته.

٢٧ - ويتسم مفهوم التنمية البشرية بقدرة متزايدة على الاستمالة وبمرونة استثنائية. وعلى خلاف كثير من الأفكار الأخرى التي تختفي بسرعة من الخطاب الإنمائي، يشكل مفهوم التنمية البشرية نموذجاً إنمائياً مستحسناً. وقد بدأ العمل للتو ببرنامج التنمية البشرية وهناك الكثير من العمل الذي ينبغي القيام به فيما يتعلق بتغيير طبيعة المناقشات وجعل السياسات العامة أكثر توجهها نحو خدمة الناس. ولا تزال هناك تحديات قائمة فيما يتعلق بتطبيق نهج التنمية البشرية على السياسات الإنمائية، ولم تنجح تقارير التنمية البشرية العالمية في مواصلة المناقشة الرامية إلى التصدي لهذه التحديات.

٢٨ - ولم تعط تقارير التنمية البشرية العالمي الأولوية للرسائل الأساسية ولم تساهم بالتالي إلا بطريقة محدودة في المناقشات الهادفة إلى إحداث تغيير. وأصبحت التقارير مجرد عملية لتوعية الضمائر بدلاً من أن تكون إطاراً لإثراء المناقشات العامة ووضع السياسات الإنمائية. وبحكم انتقائية التقارير في تفسير نهج التنمية البشرية والأدلة المتاحة، أضحت حججها غير مقنعة على مر السنين. وكان ثمة قدر أقل من الابتكار في الآونة الأخيرة فيما يتعلق بالنهوض بنهج التنمية البشرية وتنفيذه، حتى وإن أخذنا في الحسبان دليل الفقر المتعدد الأبعاد والعمل على مسألة عدم المساواة. ولا تبرّر محتويات بعض التقارير التي صدرت في العقد الماضي عنوان 'التنمية البشرية'.

٢٩ - ولقد تراجعت مكانة تقارير التنمية البشرية العالمية إلى حد بعيد. وتُتَوَصَّلُ تقارير التنمية البشرية العالمية بشكل متزايد عند تناول وجهات نظر متضاربة، مما يضعف من الأهمية التي تكتسبها في المناقشات والسياسات العامة. ويقلص الميل المتزايد إلى الأخذ باللياقة السياسية في عرض التحليل والتوصيات المتعلقة بالسياسات من فائدة التقارير في إثراء التغييرات في السياسات العامة، وهو ما يتعارض في بعض الأحيان مع الغرض المتوخى من تقارير التنمية البشرية العالمية في حدّ ذاته.

٣٠ - وتتحول تقارير التنمية البشرية العالمية عن تركيزها الأصلي على العرض السردى للتنمية البشرية إلى المؤشرات، وعلى مرّ السنين أصبحت المؤشرات هدفاً في حدّ ذاتها.

ويقوض الاهتمام المفرط بالمؤشرات، رغم أنه غير مقصود، الغرض الأصلي من التقرير، وهو توجيه الانتباه إلى نهج التنمية البشرية في السياسات العامة.

٣١ - الاستنتاج ٣: يضعف العدد المفرط من المؤشرات التي تنتجها تقارير التنمية البشرية العالمية جدواها فيما يتعلق بخطاب التنمية البشرية وكذلك أهميتها فيما يتعلق بعمليات رسم السياسات العامة. وتتسبب المؤشرات بحرف مسار المناقشة المتعلقة بتقارير التنمية البشرية العالمية بشكل متزايد بدلا من أن تولد مناقشة بشأن نهج التنمية البشرية الذي يتعلق بموضوع التقرير. ودليل التنمية البشرية يفقد أهميته ويتعين أن يعاد النظر فيه.

٣٢ - ويتسم دليل التنمية البشرية بالقدرة على توجيه الاهتمام إلى مسائل التنمية البشرية من خلال مؤشر بسيط وهو يتمتع بقدرة ملحوظة على الاستمالة في المجالين السياسي والدعوي. ولئن كان قرار إنشاء دليل للتنمية البشرية قد فتح آفاقا جديدة في التسعينات من القرن الماضي، فإن استمرار أهميته يكمن في معالجة مختلف القيود لمواكبة السياق المتغير. ولم يعد دليل التنمية البشرية يخدم الغرض الذي وضع من أجله. فمع تغير السياق والزيادة الكبيرة التي شهدتها الناتج المحلي الإجمالي في جميع البلدان، أصبح هناك ارتباط أوثق لدليل التنمية البشرية بالناتج المحلي الإجمالي، دون حدوث تحسن قابل للمقارنة في التنمية البشرية الفعلية. ويقلص التأثير غير المتناسب للعناصر الثلاثة من قدرة الدليل على قياس مستوى التنمية البشرية للبلدان. وينطوي الدليل في شكله الحالي على قيود تحد من قدرته على إثارة مناقشة بشأن السياسات العامة أو إثراء عمليات رسم السياسات العامة، ويمكن أن يكون مضللا فيما يتعلق بوضع خطط السياسات العامة. وفي وقت يحظى فيه نهج التنمية البشرية باعتراف متزايد على الصعيد الدولي، يصبح مؤشر التنمية البشرية في شكله الحالي عديم الفائدة بشكل أو بآخر. وهناك حاجة إلى وضع دليل مركب أفضل للتنمية البشرية.

٣٣ - وأدى إدخال تنقيحات أقل أهمية على دليل التنمية البشرية إلى مواصلة الخط من موثوقيته وإضعاف القيادة التي يمكن أن توفرها تقارير التنمية البشرية في قياس التنمية البشرية. أما المطلوب فهو ليس إدخال تعديلات طفيفة على الدليل، بل وضع مؤشر يحد من الفروق التي يتسبب فيها الناتج المحلي الإجمالي في قياس التنمية البشرية. ولم تدرس التنقيحات التي أدخلت لمعالجة أوجه القصور التي تشوب الدليل بعناية ولم تعالج المشاكل الأساسية.

٣٤ - وفي العقد الماضي، استُخدمت في تقارير التنمية البشرية العالمية ستة مؤشرات أخرى بالإضافة إلى دليل التنمية البشرية؛ وتستخدم حاليا ستة مؤشرات. وليس لدليل التنمية البشرية مُعدلا يعامل عدم المساواة ودليل الفقر المتعدد الأبعاد، وإن كانا يسهمان في فكر

التنمية البشرية، سوى أهمية محدودة للمناقشات الوطنية في مجال السياسات العامة. وبالنظر إلى طول فترة التأخر في الحصول على البيانات، ليس لهذين المؤشرين سوى فائدة محدودة بوصفهما مؤشرين عالميين. ومن الأنسب أن يُستخدم هذان المؤشران على الصعيد الوطني، مع إدخال تعديلات مناسبة عليهما لملاءمة الحالة الخاصة للبلد. وبالرغم من القيود المفاهيمية والمنهجية التي تُكبّل مختلف المؤشرات الجنسانية (دليل التنمية حسب الجنس لعام ١٩٩٥، ودليل الفوارق بين الجنسين، ومقياس تمكين المرأة، ودليل التنمية البشرية حسب الجنس لعام ٢٠١٤)^(١)، توفر هذه المؤشرات أساساً للقياس ومقارنة عالمية بشأن تقدم المرأة. غير أنها لا تقدم أي فهم إضافي لمصطلحي الرفاه أو التمكين.

٣٥ - وبالرغم من أن فترة التأخر في الحصول على البيانات ليست مقترنة عادة بمؤشرات تقارير التنمية البشرية العالمية، تشكل هذه الفترة مسألة بارزة في مدى أهمية معظم المؤشرات. وعلى الرغم من قيام البرنامج الإنمائي بنشر أدلة التنمية البشرية لمدة ربع قرن، فهو لم يسعَ بشكل استباقي إلى معالجة المسائل ذات الصلة بالقيود المتعلقة بالحصول على البيانات على الصعيد القطري أو بإدارتها. وهذا أمر مفهوم بالنظر إلى أن البرنامج الإنمائي لا يضطلع بأي دور في إنتاج البيانات أو نشرها. ولكن البرنامج الإنمائي، بوصفه مستخدماً للبيانات من أجل وضع أدلة التنمية البشرية، تملّص لفترة طويلة من مسؤوليته التي تقتضي ضمان أن تكون البيانات المستخدمة راهنة بشكل كاف. ولم يعمل البرنامج الإنمائي مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في دعم المؤسسات الإحصائية الوطنية لتعزيز قدراتها وممارساتها.

٣٦ - الاستنتاج ٤: لم يُبَدِ البرنامج الإنمائي سوى اهتمام محدود بتعزيز الرسائل التي تتضمنها تقارير التنمية البشرية العالمية؛ وكان الفصل القائم بين مكتب تقرير التنمية البشرية والوحدات البرنامجية التابعة للبرنامج الإنمائي أحد العوامل المساهمة في ذلك.

٣٧ - لقد حدث تحول ملحوظ منذ الوقت الذي أشار فيه البرنامج الإنمائي بشكل واسع للعالم إلى القيمة التي يوليها للتنمية البشرية. ولا توجد ترتيبات مؤسسية رسمية ضمن البرنامج الإنمائي ترمي إلى تعزيز ممارسة التنمية البشرية، على الرغم من أن المنظمة تؤكد على التنمية البشرية بوصفها المبدأ الذي تعتمد عليه في وضع برامجها. وفيما يتعلق بتقارير التنمية البشرية العالمية، لا توجد آلية لتحويل الأفكار التي طرحت في التقارير إلى أعمال، مما يقوِّض إلى حد كبير تأثيرها في برامج البرنامج الإنمائي واستراتيجياته. وساهمت كذلك التقارير غير الشائعة التي صدرت في السنوات الأخيرة في غياب اهتمام موظفي البرنامج الإنمائي

(١) قدم تقرير التنمية البشرية العالمي مؤشرين جنسانيين، الأول في عام ١٩٩٥ والثاني في عام ٢٠١٤. ويسمى المؤشران بنفس الاسم المختصر، ولكنهما يختلفان في طريقة حسابهما.

بتقارير التنمية البشرية العالمية، وتقلّص إلى حد كبير الشعور بملكية هذا التقرير الرئيسي داخل البرنامج الإنمائي.

٣٨ - وكانت إدارة مكتب تقرير التنمية البشرية لعمليات تسوية متنوعة أمر بالغ الأهمية لتحقيق الحد الأقصى من حضور البرنامج الإنمائي في ميدان التنمية على الصعيد العالمي وحضوره القطري الواسع النطاق على حد سواء. وفيما يتعلق بمكتب تقرير التنمية البشرية، هناك تسويات تتمثل في كونه مكتبا مستقلا ويعتمد في الوقت نفسه على الوحدات البرنامجية التابعة للبرنامج الإنمائي لنشر الرسائل التي يتضمنها التقرير والاستفادة من قاعدة المعارف التي تملكها المكاتب القطرية. وهناك أيضا تسويات في إعداد التقارير المحفزة للتفكير التي قد لا يكون لها أهمية لوضع برامج البرنامج الإنمائي، أو قد تنشأ عنها خلافات بشأن برامج البرنامج الإنمائي. ولا يتسم عمل المكتب بالفعالية في إدارة عمليات التسوية مع البرنامج الإنمائي وهو يهْمش بصورة متزايدة داخل المنظمة. ومن النتائج المترتبة على ذلك تراجع الاهتمام بتقارير التنمية البشرية العالمية ضمن البرنامج الإنمائي.

٣٩ - وتظل التوصيات التي ترد في تقارير التنمية البشرية العالمية في حيز الأفكار ولا تُبذل جهود إلا بالحد الأدنى لوضعها في سياقها وجعلها قابلة للتنفيذ. ويؤدي عدم كفاية الآليات اللازمة لمناقشة الرسائل التي يتضمنها تقرير التنمية البشرية وإشراك الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال السياسات إلى الحد من إمكانية تحويل الأفكار إلى أعمال وتلاشي التقارير بعد إصدارها في كثير من الأحيان.

٤٠ - الاستنتاج ٥: أشارت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٤/٥٧ إلى أن تقرير التنمية البشرية "نتاج عملية فكرية مستقلة" وأن إعداداته "ينبغي أن يتسم بالحياد والشفافية". ويتسم هذا القرار بالأهمية، وهو يتيح للتقارير أن تثير مناقشة عامة موجهة نحو التنمية البشرية. وفي السنوات الأخيرة، لم يستخدم مكتب تقرير التنمية البشرية الولاية المنوطة به لجعل تقارير التنمية البشرية العالمية تقارير مُحفزة للتفكير وتتضمن رسالة واضحة وقوية.

٤١ - وتكمن شرعية تقارير التنمية البشرية العالمية في الصراحة التي تقدم بها ما تتضمنه من رسائل وفي التحليل الشفاف الذي تقدمه بغرض المساهمة في المناقشات الهادفة إلى إحداث تغيير. وفي السنوات الأخيرة، لم تنجح قيادة مكتب تقرير التنمية البشرية في أداء هذا الدور.

٤٢ - ولقد ضعفت المدخلات الفكرية في التقارير بشدة على مرّ السنين. ويؤدي ضعف القاعدة البحثية وعدم قدرة المكتب على الإتيان بأفكار جديدة في تقارير التنمية البشرية العالمية إلى الحد من الصرامة الفكرية في التحليل ومن اتخاذ مواقف تجاه السياسات في

التقارير. والمكتب غير مُجهَّز بالقدرات البحثية الكافية التي تمكنه من تقديم تحليل للتنمية البشرية بطرق جديدة يكون لها تأثير طويل الأمد في الطريقة التي يفكر بها الناس بشأن التنمية. وتتمثل مسألة ذات صلة في عجز المكتب عن الاستفادة من القدرات العلمية لبلدان الجنوب.

٤٣ - إن تأثير تقارير التنمية البشرية العالمية متصل بطبيعته باستخدامه من قِبل الوسطاء في مجال السياسات العامة، ولقد كانت منظمات المجتمع المدني دائما أقوى حليف لهذه التقارير. غير أن الاهتمام بهذا التقرير وبالرسائل التي يوجَّهها قد شهد تراجعاً كبيراً في صفوف الجهات الفاعلة في المجتمع المدني. ولم يُولِّ مكتب تقرير التنمية البشرية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي على حد سواء الاهتمام الكافي لهذه الفئة مما أدى إلى تراجع قيمة هذه التقارير في مجال الدعوة.

٤٤ - ولا تعكس عملية إعداد هذه التقارير التي يتبعها مكتب تقرير التنمية البشرية الولاية التي أوكلتها له الجمعية العامة بإجراء مشاورات شاملة وفعالة مع الدول الأعضاء. وظلَّ المكتب شديد الحرص على حجب محتوى التقرير حتى يوم إصداره. وهكذا، أضاع المكتب فرصة الاطلاع على مختلف مشاريع التقارير لتحفيز النقاش، حتى وإن كان هذا النقاش مثيراً للجدل. وقدمت التقارير تنازلات بشأن رسائلها في محاولة لإرضاء الجميع، علماً بأنه يمكن تفادي هذا الوضع بتبادل التحليلات وإخضاع مشاريع التقارير للنقاش.

٤٥ - والتكاليف المترتبة على إعداد تقارير التنمية البشرية العالمية ضخمة ولكن نوعية التقرير لا تعكس الموارد المرصودة له. وتضرَّر التقرير كذلك من اختلال التوازن بين تكاليف إعدادهِ والموارد المخصَّصة لتعميمهِ، مما قوَّض إسهامه بشكل خطير.

التوصيات

٤٦ - التوصية ١: نظراً 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 ولمساعدة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على استعادة مكانته الفكرية في الخطاب الإنمائي العالمي الذي كان يقوده في السابق. ويُوصى أيضاً بالتصدي للعوامل المسبِّبة للضرر الذي لحق بسمعة التقرير وبمساهمته.

٤٧ - وتوجد ثغرة بين الأفكار والمنظورات المتعلقة بالتنمية البشرية وعملية صنع السياسات. وثمة حاجة لأفكار تؤدي إلى التغيير من أجل التصدي للتحديات الإنمائية التي

يطرحها الجانب السلبي للعولمة، مثل تفاقم عدم المساواة وانعدام الأمن، وكذلك تنامي التهديدات البيئية وغير ذلك من التهديدات. وتضطلع تقارير التنمية البشرية العالمية بدور حاسم في توليد هذه الأفكار. وينبغي أن يبذل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي جهوداً متضافرة لضمان توجيه تقارير التنمية البشرية العالمية رسائل قوية من أجل تعزيز التنمية البشرية، وأن يواصل نشر تقرير التنمية البشرية العالمي السنوي.

٤٨ - وتكمن شرعية تقرير التنمية البشرية العالمي في رسائله الصريحة وفي تحليله الشفاف. وللمساهمة في المناقشات الهادفة إلى إحداث تغيير، ينبغي ألا يتهرب التقرير من توجيه رسائل صعبة. ولا يمكن أن تشكل المؤشرات بديلاً عن المنظور الجديد والتحليل المواضيعي القوي الذي يُتوقع أن يوفره التقرير. وينبغي أن يهدف كل تقرير إلى توسيع نطاق التفكير الإنمائي، مع التركيز على المسائل والمنظورات التي أُهملت سابقاً في المناقشات المتعلقة بالسياسات العامة. وينبغي أن تتخذ التقارير موقفاً قوياً في مجال السياسات، حتى وإن لم يكن يتواءم مع التفكير الإنمائي الراهن.

٤٩ - وتكمن قوة تقرير التنمية البشرية العالمي في إطار التنمية البشرية. وينبغي بذل جهود محددة لضمان أن تتضمن التقارير منظوراً قوياً بشأن التنمية البشرية ولتوسيع تصور مفهوم التنمية البشرية وتوسيع نطاق تطبيقه على مستوى السياسات.

٥٠ - 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. ونظراً إلى المشاكل المتعلقة بالحسابات والبيانات، ينبغي أن يتفادى مكتب تقرير التنمية البشرية حشر الكثير من المؤشرات المركبة التي لها قيمة محدودة.

٥١ - والمؤشرات المركبة مثل دليل الفقر المتعدد الأبعاد، ودليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة، ودليل الفوارق بين الجنسين، رغم تطورها، تتضمن عيوباً كبيرة عند حسابها على الصعيد العالمي بسبب محدودية البيانات المتاحة، وعدم الموضوعية في اختيار المتغيرات وفي الثقل الذي يُمنح لها. وينبغي أن يعيد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي النظر في استخدام هذه المقاييس على الصعيد العالمي.

٥٢ - فالدليل العالمي للفقر المتعدد الأبعاد له قيمة محدودة بالنسبة لرسم السياسات العامة الوطنية وكذلك لإجراء مقارنات على الصعيد العالمي. وبما أن أداء دليل الفقر المتعدد الأبعاد يكون أفضل عندما يتم تعديله وفقاً للسياقات والخصوصيات الوطنية، ينبغي أن يشجع البرنامج الإنمائي استخدامه على الصعيد الوطني.

٥٣ - التوصية ٣: بذل مكتب تقرير التنمية البشرية جهوداً في السنوات الأخيرة لمواجهة العديد من الانتقادات المتعلقة بالمنهجية المتبعة في دليل التنمية البشرية، وقد أُدخِلت تنقيحات على هذا الدليل. ولكن هذه الجهود، رغم أهميتها، غير كافية لمعالجة النقائص 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.

٥٤ - فقيمة دليل التنمية البشرية تكمن في قدرته على توفير مقياس بسيط وموثوق للتنمية البشرية في بلدٍ ما وفي قدرته على إرشاد النقاش العام. ويُوصى بأن يُجري مكتب تقرير التنمية البشرية استعراضاً شاملاً لدليل التنمية البشرية، ممحصاً في مختلف عناصره وآثاره من حيث البيانات والمسائل الأخرى، وبأن يعالج المشاكل الأساسية في منهجيته.

٥٥ - ويُوصى بأن يتبع مكتب تقرير التنمية البشرية سياسة تهدف إلى ضمان عدم تغيير منهجية المؤشرات بشكل متواتر، وينبغي تحديد فترة زمنية محددة لإدخال أي تنقيحات. وينبغي التفكير ملياً في إدخال أي تغييرات على المنهجية لتفادي التنقيحات المتكررة. ويُوصى أيضاً بأن يضمن مكتب تقرير التنمية البشرية الشفافية في المنهجيات المستخدمة لوضع المؤشرات.

٥٦ - التوصية ٤: ينبغي لبرنامج 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.

٥٧ - وينبغي أن يتخذ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تدابير تهدف لتعزيز الرسائل الرئيسية التي توجهها تقارير التنمية البشرية العالمية. وينبغي أن يعقب كل تقرير من هذه التقارير موجز سياسي مؤسسي بشأن الرسائل التي ينبغي أن تعتمد عليها الوحدات البرنامجية. وينبغي اتخاذ ما يكفي من التدابير لتحسين وضع المعلومات في سياقها وتعميم الرسائل بشكل منهجي.

٥٨ - وينبغي أن يقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتنفيذ استراتيجية إدارة المعارف المؤسسية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ من أجل تعزيز إسهام منشورات البرنامج الإنمائي، ومن بينها تقرير التنمية البشرية العالمي. ونظراً إلى أن الموارد المخصصة للتقرير العالمي لا تكفي لتعميم الرسائل التي يتضمنها التقرير، ينبغي أن يعالج البرنامج الإنمائي عدم التوازن بين تكاليف إعداد التقرير والمبالغ المخصصة لتعميم الرسائل التي يتضمنها. ويمثل تخصيص مبالغ

مالية إضافية للنهوض بممارسة التنمية البشرية مشكلةً أخرى ذات صلة لا تقل أهمية ويتعين معالجتها.

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

٦٠ - على تقارير التنمية البشرية العالمية، لكي تكون مؤثرة، أن تحفز أفكاراً جديدة وأن توفر تحليلات تحفز التفكير يمكنها أن تثير مناقشات بشأن السياسات وأن ترشد عمليات رسم السياسات العامة. وتقرير التنمية البشرية العالمي، بحكم طبيعته، ملزمٌ بتناول مسائل هامة تثير آراء واهتمامات متنوعة. وينبغي أن يضمن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي توفير قيادة قوية لمكتب تقرير التنمية البشرية بهدف توجيه عملية إعداد تقارير التنمية البشرية العالمية علماً وأنها عملية فكرية وسياسية للغاية.

٦١ - ويجب معالجة عدة مشاكل متصلة بالإدارة نظراً لأهميتها الحاسمة لإعداد تقارير تنمية بشرية عالمية تتمتع بالمصداقية وتحفز التفكير. وتتضمن المسائل التي اعتبرها التقييم رئيسية فترة ولاية مدير مكتب تقرير التنمية البشرية، والآليات القائمة لمعالجة انتقال السلطة؛ وإعداد الجداول الزمنية لتحضير التقرير؛ وإدارة البحوث والبيانات. ولمعالجة هذه المسائل، يقترح التقييم ما يلي:

(أ) ينبغي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إعادة النظر في النموذج الحالي لوظيفة مدير مكتب تقرير التنمية البشرية، وهو المؤلف الرئيسي للتقرير. ونظراً إلى حسامة مهمة الإشراف على إعداد تقرير التنمية البشرية العالمي، اتضح أن هذا النموذج غير فعال. وينبغي أن يفكر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في نموذج يتولى فيه مدير مكتب تقرير التنمية البشرية إدارة المكتب وأن يكون هناك مؤلفون رئيسيون لكل تقرير. ويكون المؤلف الرئيسي من كبار الباحثين الذين يتمتعون بمكانة دولية في ما يخص موضوع التقرير، ويعمل بشكل وثيق مع مكتب تقرير التنمية البشرية لإعداد التقرير. وسيتيح ذلك للمكتب التخطيط للتقارير في وقت مبكر نظراً إلى أنه يمكن لمؤلف رئيسي آخر أن يعمل على إعداد التقرير التالي. وستعزز الاستعانة بباحثين وخبراء ذاتي الصيت بوصفهم مؤلفين رئيسيين مصداقية تقرير التنمية البشرية العالمي ومكانته. ويمكن أن تكون مدة ولاية مدير مكتب تقرير التنمية البشرية أطول (لمدة خمس سنوات) وأن يتحمل المسؤولية الرئيسية عن إدارة العملية والتنسيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وسيعالج هذا النهج أيضاً المسائل المتعلقة بانتقال زمام قيادة المكتب التي يواجهها مكتب تقرير التنمية البشرية في كل مرة يتغير فيها المدير؛

(ب) يجب معالجة الجداول الزمنية للتقرير. وينبغي تحديد إطار زمني واضح لإعداد التقارير، مما يترك الوقت الكافي لمناقشة مختلف مشاريع التقارير. وينبغي أن يُقيم مكتب تقرير التنمية البشرية آليات تسمح بإعداد تقرير جديد بشكل مبكر بينما يكون التقرير السابق في طور الاختتام. وسيطلب ذلك تحديد فريق البحث. وسيعالج النموذج المقترح أعلاه بعض هذه المشاكل؛

(ج) ينبغي أن تكون هناك تدابير محدّدة لضمان إجراء عملية بحث موثوقة، ولا سيما عند استخدام أمثلة توضيحية. وينبغي توفير ما يكفي من الضوابط والموازن لضمان متانة البحث؛

(د) ينبغي أن يستعرض مكتب تقرير التنمية البشرية مصادر بياناته، وأن يستكشف الخيارات المتاحة لتقليص الفارق الزمني والاختلافات بين البيانات الوطنية والدولية. وينبغي أن يتواصل المكتب مع المكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي من أجل التعاون بشكل أفضل مع المكاتب الإحصائية الوطنية.

٦٢ - وفي حين ينبغي أن يحافظ المكتب على سلطته التقديرية في مجال التحرير، عليه أن يتعد عن النهج الحذر الذي يتبعه عند إعداد التقرير ليعرضه في إطار مشاورات أكثر انفتاحاً. وينبغي أن يتخذ المكتب تدابير محددة لتعزيز عملية التشاور. وينبغي إنشاء آليات قوية لتبادل مضمون التقارير في طور الإعداد من أجل إثارة النقاش. وينبغي إجراء مشاورات مكثفة في البلدان النامية خلال عملية إعداد التقرير تشمل الحكومات ومنظمات المجتمع المدني والأكاديميين.

٦٣ - وينبغي أن يبذل المكتب جهوداً محدّدة من أجل توسيع نطاق البحوث الأكاديمية والقاعدة الفكرية لتقارير التنمية البشرية العالمية. وينبغي أن يُقيم المكتب شراكات أكثر تنظيماً في مجال البحث لاستنباط أفكار جديدة وكذلك للاستفادة من البحوث على نطاق أوسع. ومن الأهمية بمكان أن يستعين المكتب بعلماء من طائفة واسعة من البلدان، ولا سيما من الجنوب.

٦٤ - وينبغي أن يضم فريق البحث الدائم لدى المكتب أسماء جديدة تضاف إلى كل تقرير لا لعرض منظور بحثي جديد فحسب، وإنما أيضاً للاستفادة من شبكات الأكاديميين والباحثين لتعزيز التقارير. وينبغي بذل جهود لوضع برنامج يتيح للعلماء إمكانية العمل لفائدة المكتب لفترة قصيرة. وهذه مسألة ضرورية لتنشيط الفريق عند إعداد كل تقرير ولتعزيز قدرات المكتب.

رابعاً - مساهمة تقارير التنمية البشرية الإقليمية في عمليات رسم السياسات العامة

النتائج

٦٥ - نطاق تقارير التنمية البشرية الإقليمية وفائدتها - إن أهداف تقارير التنمية البشرية الإقليمية - التي تشمل الاضطلاع بدور مُحفّز من خلال إجراء بحوث وتجميع بيانات بشأن المواضيع المفيدة بالنسبة للسياسات، والتحفيز على العمل في مجالات السياسات المتصلة بالتنمية البشرية على الصعيدين الإقليمي والوطني، وإشراك جمهور أوسع في مناقشات السياسات العامة - تعني أن مجموعة من الجهات الفاعلة على الصعيدين الإقليمي والوطني ستستخدم تقارير التنمية البشرية الإقليمية، وأن هذه الجهات الفاعلة الإقليمية ستشكل قنوات تُرشد الخطاب الإقليمي المتعلق بالسياسات وعمليات رسم السياسات العامة على الصعيد الوطني.

٦٦ - وقد استخدمت الجهات الفاعلة الوطنية تقارير التنمية البشرية الإقليمية أكثر نسبياً من الجهات الفاعلة الإقليمية. وعموماً، استخدم حوالي ربع تقارير التنمية البشرية الإقليمية. وفي جميع المناطق، استُخدمت بعض التقارير أكثر من غيرها، ويعتمد استخدام تقارير التنمية البشرية الإقليمية على المواضيع التي تتناولها وعلى أهميتها بالنسبة لسياسات البلد المعني. ولقد أثرت قلة التوعية بتقارير التنمية البشرية الإقليمية بدرجة كبيرة على مستوى استخدامها.

٦٧ - وأرشدت تقارير التنمية البشرية الإقليمية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حيثما أمكن ذلك وساهمت بعضها في تعزيز مكانته الفكرية في المنطقة. وقد مكّنت تقارير التنمية البشرية الإقليمية البرنامج الإنمائي من التواصل مع طائفة واسعة من الجهات الإنمائية الفاعلة بشأن القضايا البالغة الأهمية بالنسبة للسياسات في المنطقة. واستخدمت المكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي تقارير التنمية البشرية الإقليمية لتحديد المزيد من مجالات التفاعل مع الحكومات. وفي جميع المناطق، ساد تصوّر بأن المكاتب القطرية للبرنامج الإنمائي تستخدم تقارير التنمية البشرية الإقليمية أكثر من الجهات الإنمائية الفاعلة الأخرى.

٦٨ - إرشاد عمليات رسم السياسات العامة - في كل منطقة من المناطق، كانت هناك حالات ساهمت فيها تقارير التنمية البشرية الإقليمية في عمليات رسم السياسات العامة. وقد لَبّت تقارير التنمية البشرية الإقليمية احتياجات البلدان التي ليست لديها إمكانيات بحث كافية في مجالي البحث والتحليل. وعموماً، ونظراً إلى الاستخدام المحدود لتقارير التنمية البشرية الإقليمية، كان من الصعب للغاية أن تساهم هذه التقارير في عمليات بلورة السياسات العامة على الصعيدين الإقليمي والوطني.

٦٩ - وسمعة البرنامج الإنمائي، باعتباره وكالة محايدة، تجعله هيئة ملائمة بشكل خاص لإثارة نقاشات حساسة. وقد تناولت مواضيع تقارير التنمية البشرية الإقليمية عموماً مسائل مهمة بالنسبة للعديد من البلدان (مثل المسائل الجنسانية والفساد وأمن المواطنين)؛ أو مسائل بالغة الحساسية يصعب تناولها في سياق بلد واحد (مثل الحرية والأمن البشري والمسائل الجنسانية والفساد والإدمان وفيرس نقص المناعة البشرية/الإيدز)؛ أو المسائل التي لديها أبعاد متأصلة عابرة للحدود (مثل التجارة القائمة على أسس إنسانية، وثلاثة تقارير بشأن أمن المواطنين)؛ أو في الحالات التي تعتمد فيها حلول مشاكل بلد ما على تعاون بلدان أخرى (مثل التعاون الإقليمي وتغير المناخ).

٧٠ - وليست نوعية التقرير دائماً، رغم أهميتها، عاملاً يُعتدُّ به في تحديد ما إذا كانت تساهم في مناقشات السياسات العامة أو عمليات رسمها. واعتبرت الجهات الإنمائية الفاعلة أن تقارير التنمية البشرية الإقليمية مصادر مرجعية جيدة، ولكن التحليلات والتوصيات في مجال السياسات لم تكن دائماً كافية من أجل إثارة نقاش حول السياسات. وما يميز تقرير التنمية البشرية الإقليمي عن التقارير الأخرى هو إطار التنمية البشرية الخاص به، وتباين الآراء بشأن ما إذا كانت تقارير التنمية البشرية الإقليمية قد وفّرت منظوراً للتنمية البشرية.

٧١ - واستجابت تقارير التنمية البشرية الإقليمية إلى احتياجات البحث والتحليل للبلدان ذات الموارد المحدودة للقيام بذلك. كما كانت تقارير التنمية البشرية الإقليمية أكثر فائدة للبلدان التي خرجت مؤخرًا من حرب أهلية حيث برزت الحاجة إلى "أماكن محايدة" للحد من تركّات الاستقطاب، والتوسط بين القوات المتنازعة، واستخدام البيانات والتحليل للاستفادة من النماذج الإنمائية الناجحة.

٧٢ - الجنسانية والتنمية البشرية - يكتسي تقرير التنمية البشرية الإقليمي بشأن تمكين المرأة أهمية في التأكيد على المساواة بين الجنسين في السياسات العامة. وفي بيئة للسياسات العامة تتسم بالتعقيد والحساسية، وفر "تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٥: نحو نهوض المرأة في العالم العربي" حيزاً حوارياً لإجراء مناقشة مستفيضة بشأن المسائل التي تشكل عنصراً أساسياً في تمكين المرأة في المنطقة. أما التقرير المعنون "السلطة والأصوات والحقوق: نقطة تحول لتحقيق المساواة في آسيا والمحيط الهادئ" فقدّم تحليلاً مقارنة للفوارق بين الجنسين والتنمية في بلدان تلك المنطقة.

٧٣ - وكان هناك تفضيل في جميع المناطق لاستخدام المنشورات التي تُحلّل مواضيع التنمية من منظور جنساني. وعجزت تقارير التنمية البشرية الإقليمية عن توفير التحليل الجنساني، لا سيما من منظور التنمية البشرية. وليست هذه التقارير دائماً مصدراً هاماً للتحليل

الجنساني بشأن المواضيع التي تتناولها، وهناك أدلة محدودة على مساهمتها في عمليات رسم السياسات المتصلة بنوع الجنس.

٧٤ - العوامل التي تؤثر في مساهمات تقارير التنمية البشرية الإقليمية - من الصعب على تقارير التنمية البشرية الإقليمية إيجاد موضع مناسب لها على المستوى الإقليمي أو الوطني. وليس لدى الجهات الحكومية الدولية الفاعلة ومُقرري السياسات ومنظمات الدعوة سوى وعي محدود بتقارير التنمية البشرية الإقليمية. ويصعب على تقارير التنمية البشرية الإقليمية اجتذاب اهتمام الجهات الإنمائية الفاعلة، خلافاً لتقارير التنمية البشرية العالمية التي تتميز بوجود دليل التنمية البشرية لضمان اهتمام هذه الجهات، أو تقارير التنمية البشرية الوطنية التي لها أهمية مباشرة على مستوى السياسات العامة للبلد.

٧٥ - وتواجه تقارير التنمية البشرية الإقليمية المهمة الصعبة المتمثلة في أن تظل ذات صلة في سياق سياساتي تتوفر فيه بشكل متزايد منشورات أخرى تصدر بانتظام وتتضمن تحليلاً إقليمياً لأهم القضايا الإنمائية. وفي العديد من الحالات، تفضل الجهات الإنمائية الفاعلة تقارير من وكالات متخصصة في مواضيع معينة. وليست لدى تقارير التنمية البشرية الإقليمية قيمة متميزة لدى مقارنتها بمنشورات أخرى بشأن مواضيع مماثلة.

٧٦ - وعند الإمكان، استخدمت الشراكات مع المؤسسات الإقليمية لتعزيز الرسائل التي تتضمنها تقارير التنمية البشرية الإقليمية. وفي معظم الحالات، لم تشارك المؤسسات الإقليمية بالقدر الكافي في إعداد هذه التقارير، مما أدى إلى ضعف ملكيتها لهذه التقارير. ويكتسب توقيت التقارير والمواضيع التي تتناولها أهمية إذا أريد لها أن ترشد عمليات رسم السياسات الحكومية الدولية على الصعيد الإقليمي.

٧٧ - وليس الجمهور الذي تستهدفه تقارير التنمية البشرية الإقليمية واضحاً على الدوام. ولم يجد البرنامج الإنمائي التوازن الصحيح في إشراك مختلف فئات الجهات الإنمائية الفاعلة في النهوض برسائل التنمية البشرية. كما لم يتخذ البرنامج الإنمائي إجراءات استباقية للوصول إلى منظمات المجتمع المدني أو مراكز الفكر أثناء إعداد تقارير التنمية البشرية الإقليمية أو نشر الرسائل التي تتضمنها.

٧٨ - وأعرب مُقررو السياسات والجهات الفاعلة في مجال الدعوة عن تفضيل ملحوظ لتقارير التنمية البشرية الإقليمية التي تركز على الصعيد دون الإقليمي. فقد تبين لهم أن التقارير التي تركز على الصعيد دون الإقليمي، أو التي لا تشمل سوى عدد قليل من البلدان، أكثر فائدة في إرشاد عمليات رسم السياسات العامة. كما تبين لهم أن النهج الجغرافي والعاور

للحدود الذي يشمل التحديات الإنمائية الحاسمة ذات الصلة بمجموعة من البلدان أوثق صلةً بالسياسات العامة.

٧٩ - إبلاغ الرسائل التي تتضمنها تقارير التنمية البشرية الإقليمية - تفتقر تقارير التنمية البشرية الإقليمية إلى سمات تقارير التنمية البشرية العالمية والوطنية. والاستراتيجيات المستخدمة في نشر تقارير التنمية البشرية الإقليمية والرسائل التي تتضمنها غير كافية لتوفير الوضوح اللازم. وفي مختلف المناطق، نوقشت تقارير التنمية البشرية الوطنية والعالمية بصورة أكبر نسبياً. ولم تتمكن تقارير التنمية البشرية الإقليمية من اجتذاب جمهور مماثل على الصعيد الإقليمي (باستثناء التقارير المتعلقة بمنطقة الدول العربية).

٨٠ - ويبدو أن استراتيجية الاتصال الرئيسية التي يتبعها البرنامج الإنمائي تركز بصورة طاغية على وسائط الإعلام الرئيسية التي لا تعير اهتماماً إلا لفترة زمنية محدودة. ولم يكن البرنامج الإنمائي فعالاً في استخدام وسائط التواصل الاجتماعي لنشر الرسائل الرئيسية في تقاريره. وكثيراً ما تُعذر على تقارير التنمية البشرية الإقليمية أن تخطى باهتمام وسائط الإعلام الرئيسية، حتى عندما يعلن عن صدور التقرير في البلد، لأنها تُنشر على الصعيد الإقليمي.

٨١ - ولقد بذلت المكاتب الإقليمية جهوداً محددة لمشاركة المكاتب القطرية في إعداد تقارير التنمية البشرية الإقليمية وتيسير استخدامها في إطار الدعم البرنامجي الذي يُقدّمه البرنامج الإنمائي. ومع أن المكاتب القطرية تقرأ بذلك، لم تكن المشاورات كافية للاستفادة من استخدام التقارير وتأثيرها إلى أقصى حد. وكما هو الحال بالنسبة لتقارير التنمية البشرية العالمية، هناك عدم وضوح بشأن دور المكاتب القطرية في نشر رسائل التقارير. وفي بعض المناطق، لا يوجد دعم من المقر إلى المكاتب القطرية للاستفادة من الزخم الذي تولّده تقارير التنمية البشرية الإقليمية.

٨٢ - ولقد استخدمت نهجٌ مختلفة في إدارة إصدار تقارير التنمية البشرية الإقليمية. وعلى الرغم من المبادئ التوجيهية المتعلقة بمعايير جودة تقارير التنمية البشرية الإقليمية، هناك تباين كبير بين المكاتب من حيث تشغيلها. فتقارير التنمية البشرية الإقليمية أديرت بصورة أفضل عندما شارك موظفون رفيعو المستوى مكرّسون مشاركة تامة في العملية التحضيرية. وأسفر عدم وجود نهج منظم تجاه تقارير التنمية البشرية الإقليمية في تحوّل هذه التقارير إلى نواتج بدلا من أداة لمشاركة البرنامج الإنمائي في المناقشات بشأن السياسات العامة.

الاستنتاجات

٨٣ - الاستنتاج ١: ما زال يتعين على تقارير التنمية البشرية الإقليمية أن تميز نفسها عن المنشورات الإقليمية الأخرى للبرنامج الإنمائي. فالمعايير التي تحدد ما يشكل تقرير التنمية البشرية لم تستوعب بعد بالكامل، على الرغم من أن هذا ضروري لكي تحتل هذه التقارير موقعا متميزا بين طائفة المنشورات على الصعيد الإقليمي.

٨٤ - وتتمثل الميزة النسبية لتقارير التنمية البشرية الإقليمية في مواجهة المنشورات الأخرى في بُعد التنمية البشرية الذي تضيفه التقارير إلى تحليل المواضيع الإنمائية. ولم تتمكن تقارير التنمية البشرية الإقليمية من تحديد موقعها بوصفها منشورات متميزة على الصعيد الإقليمي أو الصعيد الوطني. ومن أوجه الضعف الرئيسية التي تشوب هذه التقارير عدم وجود إطار قوي للتنمية البشرية. ومن الأهمية بمكان أن تسترشد تقارير التنمية البشرية الإقليمية بإطار التنمية البشرية إلى جانب تقديم منظورات جديدة وخيارات للسياسات العامة قائمة على الأدلة. ولم تكن تقارير التنمية البشرية الإقليمية فعالة في تحقيق ذلك، وبالتالي أصابت بجحاح أقل في إضافة بعد جديد على السياسات الإنمائية.

٨٥ - وتعتبر القيادة الفكرية وتحليل التنمية البشرية للمواضيع من العوامل الرئيسية لنجاح تقارير التنمية البشرية الإقليمية. وتوجه التقارير التي ساهمت في المناقشات الهادفة إلى التغيير، كما هو الحال في تقارير التنمية البشرية التي تشمل الدول العربية، رسائل قوية تفرض تحديات على الممارسات الإنمائية القائمة. ومع وجود استثناءات ملحوظة، ساهمت تقارير التنمية البشرية الإقليمية مساهمات محدودة في رسم السياسات العامة على الصعيدين الإقليمي والوطني وفي برامج البرنامج الإنمائي. ولقد تقوّض استخدام تقارير التنمية البشرية الإقليمية واسهاماتها بسبب الافتقار إلى مقترحات جريئة في مجال السياسات، وضعف تحليل التنمية البشرية، وضعف نشر رسائل التقارير.

٨٦ - ولا توجد سياسة مؤسسية بشأن أغراض تقارير التنمية البشرية المنشورة على مختلف المستويات، وبشأن الجمهور المستهدف، وكيفية اختلاف تقارير التنمية البشرية عن سائر منشورات البرنامج الإنمائي. ولا يوجد أيضا منظور على نطاق المنظمة بشأن الطريقة التي يمكن للجهات الإقليمية الفاعلة أن تشارك بها أو ما إذا كانت تقارير التنمية البشرية الإقليمية أداة مناسبة للقيام بذلك. ونتيجة لذلك، تُفسّر أغراض تقارير التنمية البشرية الإقليمية تفسيرات مختلفة، ولم يكن من الممكن تحقيق الهدف المتمثل في إرشاد عملية رسم السياسات العامة.

٨٧ - ولا تؤخذ الميزة النسبية لتقارير التنمية البشرية الإقليمية في مقابل تقارير التنمية البشرية العالمية والوطنية في الحسبان بشكل كاف لدى إعداد تقارير التنمية البشرية الإقليمية. وفي حين من المهم التصدي للمسائل الخاصة بالمناطق، ضعفت مواءمة التقارير إما مع مواضيع تقارير التنمية البشرية العالمية أو تقارير التنمية البشرية الوطنية، ولم تتمكن بوصفها تحليلاً مستقلاً من إيجاد موقع مناسب في خطاب التنمية. ولم تتمكن تقارير التنمية البشرية الإقليمية، رغم وجودها في البرامج الإقليمية، من تكريس قيمتها وأصبحت مجرد منشور إقليمي آخر من منشورات البرنامج الإنمائي إلى حد كبير.

٨٨ - الاستنتاج ٢: يكتسي الوضوح بشأن المستخدمين الأساسيين للتقرير أهمية حاسمة في كفاءة تركيز التقارير على جمهورها المستهدف. فليس من الواضح من هو الجمهور الذي تستهدفه التقارير. وقد أضعفت تقارير التنمية البشرية الإقليمية رسائلها في سعيها للوصول إلى مختلف فئات الجهات الإنمائية الفاعلة على الصعيدين الإقليمي والوطني.

٨٩ - قوّض عدم وضوح الجمهور المستهدف تأثير تقارير التنمية البشرية الإقليمية. وهناك غموض بشأن كيفية الربط بين الجهات الفاعلة في مجال السياسات الإقليمية، ولا سيما الهيئات الحكومية الدولية الإقليمية أو الجهات الفاعلة في المجتمع المدني. ولم تجتذب تقارير التنمية البشرية الإقليمية جمهوراً محدداً، ولم تفلح في إرشاد عمليات رسم السياسة العامة في المؤسسات الإقليمية أو الدعوة في مجال السياسات على الصعيدين الإقليمي والوطني.

٩٠ - الاستنتاج ٣: أدى الافتقار إلى التحليل الجنساني من منظور التنمية البشرية والمقترحات السياسية ذات الصلة إلى إضعاف إسهام التقرير. وأضاعت تقارير التنمية البشرية الإقليمية الفرصة لتوسيع نطاق الحدود المفاهيمية للقيود المتصلة بنوع الجنس في سعيها وراء تحقيق أهداف الأفراد ومصالحهم. ولم تقدّم التقارير رؤى سياسية جديدة من شأنها أن تفرض تحديات على ممارسات التنمية الموجهة نحو تحقيق النواتج.

٩١ - ليست تقارير التنمية البشرية الإقليمية دائماً مصدراً هاماً للتحليل الجنساني بشأن الموضوع المشمول بالتقرير، والأدلة على مساهمتها في عمليات رسم السياسات الجنسانية محدودة. وشملت تقارير التنمية البشرية الإقليمية تحليلات مُصنّفة حسب نوع الجنس، ولكن التحليل المنهجي الجنساني من منظور التنمية البشرية كان محدوداً أو معدوماً تماماً. وفي ضوء التوصيات الضئيلة المتعلقة بالسياسات وضعف التحليل الجنساني، ما زالت القيمة الدعوية للتقارير محدودة.

التوصيات

٩٢ - 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. ولا بد من أن يتخذ البرنامج الإنمائي التدابير اللازمة لتعزيز تأثير تقارير التنمية البشرية الإقليمية على عمليات رسم السياسات العامة على الصعيدين الإقليمي والوطني.

٩٣ - سعياً لتعزيز مساهمة تقارير التنمية البشرية الإقليمية في عمليات رسم السياسات العامة على الصعيدين الإقليمي والوطني، ينبغي أن يعيد البرنامج الإنمائي النظر في أغراض تقارير التنمية البشرية الإقليمية بالنسبة لتقارير التنمية البشرية العالمية والوطنية. وينبغي أن يكفل البرنامج الإنمائي استفادة تقارير التنمية البشرية الإقليمية من التقارير العالمية والوطنية، وإيلاء اهتمام خاص تعزيزاً لُبعد السياسات والدعوة في التقارير الإقليمية من حيث أنشطة المتابعة المستمرة. وينبغي بذل جهود محدّدة من أجل تعزيز عملية تحليل التنمية البشرية والتحليل الجنساني في تقارير التنمية البشرية الإقليمية.

٩٤ - ولدى كل منطقة مسائل تستحق إصدار منشور إقليمي يتناولها. وينبغي أن تقدم تقارير التنمية البشرية الإقليمية قيمة إضافية تتجاوز ما تقدّمه منشورات المنظمات الأخرى. وعلى البرنامج الإنمائي ألا ينشر تقارير التنمية البشرية الإقليمية بشأن مواضيع تتناولها الدراسات وتنتشر على نطاق واسع، ما لم تضيف بعداً إضافياً على النقاش. وينبغي أن يستكشف البرنامج الإنمائي الخيار المتمثل في أن توفر تقارير التنمية البشرية الإقليمية تحليل التنمية البشرية، ولا تصدر إلا تقارير مواضيعية بصورة دورية بوسعها أن تسهم في خطاب التنمية والسياسات العامة وأن توفر منظوراً جديداً.

٩٥ - التوصية ٢: يتبين أن النطاق دون الإقليمي لتقارير التنمية البشرية الإقليمية نهجٌ مفيد لتناول مسائل خاصة بعدد قليل من البلدان أو منطقة دون إقليمية وتوفير التحليل المتعمّق على حدٍّ سواء. وينبغي التفكير ملياً في هذا النهج ووضع استراتيجيته على نحو ملائم لزيادة التأثير الذي تحدّثه تقارير التنمية البشرية الإقليمية.

٩٦ - يمكن استخلاص دروس هامة من تقارير التنمية البشرية الإقليمية التي تركز على الصعيد دون الإقليمي في آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا ورابطة الدول المستقلة، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وبالنظر إلى خصائص مختلف مجموعات البلدان في المنطقة، ينبغي للبرنامج الإنمائي أن ينظر في نشر تقارير التنمية البشرية الإقليمية التي تركز على

الصعيد دون الإقليمي. وينبغي أن تستخدم تقارير التنمية البشرية الإقليمية على وجه التحديد من أجل توفير البيانات والتحليلات الموجهة نحو التنمية البشرية في المناطق التي لا تغطيها البحوث والتحليل العالمية على نحو كاف.

٩٧ - التوصية ٣: ينبغي إيلاء اهتمام خاصاً لوضع نظم وعمليات بغية إيصال رسائل تقارير التنمية البشرية الإقليمية ونشرها. ويرتبط إيصال الرسائل ونشرها بفعالية ارتباطا وثيقا بالنظم والقدرات لإدارة المعارف في البرنامج الإنمائي، ويلزم تعزيز ذلك.

٩٨ - ينبغي أن ينفذ البرنامج الإنمائي استراتيجية إدارة المعارف (٢٠١٤-٢٠١٧) بفعالية من أجل معالجة القضايا الكبرى المتعلقة بنشر رسائل منتجاته المعرفية. وبغية تحسين مساهمة تقارير التنمية البشرية الإقليمية، سيكون من الضروري القيام بما يلي:

(أ) معالجة المسائل المتعلقة بضعف نشر رسائل تقارير التنمية البشرية الإقليمية. ينبغي أن يضع البرنامج الإنمائي استراتيجية لنشر منشوراته الرئيسية، مع معالجة كيفية الترويج لتقارير التنمية البشرية من خلال برامج البرنامج الإنمائي وأنشطته، وأن يحدد بوضوح الأدوار والمسؤوليات التي تضطلع بها مختلف الوحدات البرنامجية؛

(ب) تزويد المكاتب القطرية بالموارد من أجل نشر رسائل التقارير. وفي آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، زُوِّدت المكاتب القطرية بأموال إضافية من أجل إيصال رسائل تقارير التنمية البشرية الإقليمية. وينبغي تعزيز هذه النهج وإضفاء طابع مؤسسي عليها.