

## الآلية المقترحة لتنفيذ لاستراتيجية التوطين

المسودة الأولى ( قيد المراجعة )

## جدول المحتويات

مقدمة: 3

المبادئ التوجيهية: 4

القسم الأول: إنشاء وتعزيز مبادرة التوطين 6

1. تشكيل المجموعة الاستشارية الإستراتيجية (SAG): 6

2. إنشاء المجموعة المرجعية الوطنية (NRG): 7

3. تشكيل مجموعات العمل المواضيعية: 8

4. تعزيز الادارة التنفيذية: 8

القسم الثاني: تنفيذ الأهداف الإستراتيجية 9

1. تعزيز الشراكات المحلية: 9

5. تمكين القيادة المحلية: 9

6. تعزيز التنسيق والتكامل: 10

7. زيادة المشاركة المجتمعية والمشاركة والملكية: 10

8. تعزيز البيئة التمكينية: 11

9. تعزيز القدرات المؤسسية: 12

10. تحسين إمكانية الوصول إلى التمويل وجودته: 12

القسم 3: الأولويات الشاملة 13

1. إشراك المنظمات التي تقودها النساء وزيادة التمويل للتدخلات التي تركز على النوع الاجتماعي: 13

2. تعزيز تنفيذ إطار تقاسم المخاطر: 13

3. تعزيز تكامل اعتبارات تغير المناخ: 14

القسم الرابع: المتابعة والتقييم والتعلم 14

1. إنشاء إطار قوي للرصد والتقييم (M&E): 14

2. تتبع التقدم وقياس التأثير وضمان المساءلة: 14

3. جمع وتحليل البيانات، وتبادل الدروس المستفادة، وتكييف الاستراتيجية حسب الحاجة: 15

القسم الخامس: التعلم المستمر والتكيف 15

2. تعزيز ثقافة التعلم المستمر والتكيف: 15

3. تشجيع المراجعة المنتظمة وتحسين النهج: 15

4. إجراء مراجعات سنوية للاستراتيجية، تتضمن تعليقات أصحاب المصلحة: 15

5. تعديل الخطط لضمان ملاءمتها وفعاليتها في السياق المتطور في اليمن: 15

## مقدمة:

## مسودة مقدمة لخطّة تنفيذ استراتيجية التوطين

خطة التنفيذ هذه هي مقترح الآلية التنفيذية لتنفيذ استراتيجية التوطين. تعد استراتيجية التوطين في اليمن مسعى تعاونيًا، يوحد أصحاب المصلحة المتنوعين تحت رؤية مشتركة: استجابة إنسانية ليست فعالة فحسب، بل أيضًا منصّفة وشاملة وبقبادة محلية. بنيت هذه الاستراتيجية على أساس النهج العقودي الحالي، مع الاستفادة من آليات التنسيق الخاصة به لدمج جهود التوطين بسلاسة في المشهد الإنساني والتنمية الأوسع. وهو يتوافق مع مبادئ الصفقة الكبرى، مما يضمن أن يكون للجهات الفاعلة المحلية صوت وتأثير بارز في عمليات صنع القرار.

## المبادئ التوجيهية لمبادرة التوطين التعاونية والشاملة

- الاستقلال والحياد: دعم استقلالية وحيادية الجهات الفاعلة المحلية، بعيدًا عن التأثير الخارجي.
  - الملكية والقيادة المحلية: تمكين المجتمعات المحلية من قيادة عمليات صنع القرار.
  - الشمولية والمشاركة: ضمان سماع جميع الأصوات، وتعزيز مبادرة متنوعة وتمثيلية.
  - الشفافية والمساءلة: الحفاظ على التواصل المفتوح وخطوط المسؤولية الواضحة.
  - بناء القدرات والاستدامة: الاستثمار في النمو طويل المدى ومرونة المنظمات المحلية.
  - السياق والقدرة على التكيف: تصميم حلول للاحتياجات الفريدة والفروق الثقافية الدقيقة في اليمن.
  - التعاون والتنسيق: تعزيز الشراكات وتجنب ازدواجية الجهود.
  - تعبئة الموارد والاستدامة المالية: تأمين الموارد اللازمة للنجاح الدائم للمبادرات المحلية.
  - المتابعة والتقييم والتعلم: التقييم المستمر للتقدم وتكييف الاستراتيجيات لتحقيق التأثير الأمثل.
  - المناصرة والتأثير على السياسات: تمكين الجهات الفاعلة المحلية من صياغة السياسات التي تدعم التوطين.
- ومن خلال تبني هذه المبادئ، فإننا لا نكتفي بتنفيذ استراتيجية؛ نحن نبني حركة. حركة تعترف بقوة المعرفة المحلية، وقوة العمل الذي يقوده المجتمع، وأهمية الاستجابة الإنسانية التي تكون حقًا من قبل الشعب اليمني ومن أجله.
- ونحن ندعو تعليقاتكم وتعليقاتكم القيمة على هذا الاقتراح.

## المبادئ التوجيهية:

فيما يلي قائمة بمبادئ استراتيجية التوطن في اليمن، مع التأكيد على استقلالية الجهات الفاعلة المحلية:

1. **الاستقلال والحياد:** يجب أن تحافظ مبادرة التوطن والجهات الفاعلة المحلية على استقلاليتها وحيادها، بعيدًا عن التأثير أو السيطرة غير المبررة من قبل الجهات الفاعلة الداخلية أو الخارجية، بما في ذلك الجهات المانحة والمنظمات الدولية والوكالات الحكومية.
2. **الملكية والقيادة المحلية:** يجب أن تتمتع الجهات الفاعلة المحلية بالاستقلالية والسلطة اللازمة لقيادة واتخاذ القرارات في جميع جوانب عملية التوطن، بما في ذلك تقييم الاحتياجات وتصميم البرامج، والتنفيذ، والرصد، والتقييم.
3. **الشمولية والمشاركة:** وينبغي لجميع الجهات الفاعلة المحلية ذات الصلة، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني والمنظمات المجتمعية والسلطات المحلية، أن تشارك بنشاط في عملية التوطن.
4. **الشفافية والمساءلة:** وينبغي أن تكون عملية التوطن شفافة وخاضعة للمساءلة، مع وجود آليات واضحة لتبادل المعلومات، واتخاذ القرار، ومعالجة المظالم.
5. **بناء القدرات والاستدامة:** وينبغي دعم الجهات الفاعلة المحلية لبناء قدراتها وتعزيز مهاراتها التنظيمية والفنية لضمان استدامة جهود التوطن.
6. **السياق والقدرة على التكيف:** وينبغي تصميم جهود التوطن بما يتناسب مع السياق والاحتياجات المحددة لليمن، مع الأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي والاجتماعي والسياسي للبلاد.
7. **التعاون والتنسيق:** وينبغي للجهات الفاعلة المحلية أن تتعاون وتنسق مع بعضها البعض، وكذلك مع الجهات الفاعلة الدولية، لتجنب ازدواجية الجهود وتعظيم تأثير مبادرات التوطن.
8. **تعبئة الموارد والاستدامة المالية:** وينبغي دعم الجهات الفاعلة المحلية لتعبئة الموارد وتطوير آليات تمويل مستدامة لضمان استمرارية منظماتها وبرامجها على المدى الطويل.
9. **المتابعة والتقييم والتعلم:** وينبغي رصد وتقييم جهود التوطن بانتظام لتقييم التقدم وتحديد التحديات والتعلم من النجاحات والإخفاقات.
10. **الدعوة والتأثير على السياسات:** وينبغي تمكين الجهات الفاعلة المحلية من الدعوة إلى تغييرات في السياسات والتأثير على عمليات صنع القرار على المستويات المحلية والوطنية والدولية لخلق بيئة مواتية للتوطن.
11. **ويجب إيلاء مزيد من الاعتبار لما يلي:**
  - **وثيقة الحوكمة الواضحة:** احصل على وثيقة حوكمة محدثة تحدد انتخاب القيادة وعمليات صنع القرار والأدوار والمسؤوليات.
  - **مذكرة التفاهم:** توقيع مذكرة تفاهم مع المبادرة والاتحادات لتوضيح الأدوار والمسؤوليات وسلطة اتخاذ القرار فيما يتعلق بالموارد البشرية والإدارة المالية والعلاقات مع الجهات المانحة والسلامة والأمن والدعم التشغيلي.
  - **الاستقرار في ترتيبات الاستضافة:** تجنب تغيير الوكالات المضيفة ما لم يكن ذلك ضروريًا، حيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى تعطيل عمليات مبادرة التوطن ويؤدي إلى فقدان الموظفين ذوي الخبرة.
  - **أقدمية مدير مبادرة التوطن:** الاعتراف بمدير مبادرة التوطن باعتباره منصبًا إداريًا رفيع المستوى داخل الدولة، أي ما يعادل المدير القطري، نظرًا لتعقيد الدور وأهميته.

- مسح خطوط التقارير: إنشاء خطوط إبلاغ واضحة لمدير مبادرة التوطين أمام اللجنة التوجيهية بشأن المسؤوليات الوظيفية وخط إداري للمدير القطري للوكالة المضيفة بشأن المسائل التعاقدية والتشغيلية.
  - الدعم العادل للموارد البشرية: تزويد موظفي الإدارة التنفيذية بنفس مستوى الدعم الذي يتمتع به الموظفون الآخرون من حيث المزايا والسفر والإقامة والتأمين والتأشيرات/تصاريح العمل، وما إلى ذلك.
  - وسائل النقل المخصصة: تزويد أمانة مبادرة التوطين بوسائل نقل مخصصة لتمكين التمثيل الفعال وتبادل المعلومات والدعوة.
  - مساحة المكتب المستقلة: توفير مساحة مكتبية تعزز استقلالية مبادرة التوطين عن برامج وفرق الوكالة المضيفة.
  - التواصل والتدريب الواضح: ضمان التواصل الواضح مع الموظفين حول دور مبادرة التوطين وكيفية التعامل مع الإدارة التنفيذية ودعمها. تدريب موظفي الوكالة المضيفة على طريقة عمل مبادرة التوطين وفوائدها للمجتمع الإنساني.
  - السلامة والأمن: الحفاظ على المسؤولية عن سلامة وأمن موظفي الإدارة التنفيذية، وخاصة أثناء السفر إلى المواقع التي لا تعمل فيها الوكالة المضيفة.
  - الميزانية المتميزة والإدارة المالية: ضمان وجود ميزانية واضحة ومتميزة لأمانة المبادرة، تتم إدارتها بشكل صحيح بإشراف مدير مبادرة التوطين ودعم من الفريق المالي للوكالة المضيفة.
  - المشاركة في علاقات المانحين: قم بإشراك مدير مبادرة التوطين في علاقات الجهات المانحة لمنح مبادرة التوطين، مع مشاركة المدير القطري للوكالة المضيفة بشكل كامل في المناقشات المتقدمة أو النهائية.
  - الإبلاغ عن قضايا التمويل: قم بإبلاغ أي تحديات تمويلية قد تؤثر على عمليات مبادرة التوطين إلى مدير مبادرة التوطين واللجنة التوجيهية في أقرب وقت ممكن.
- تهدف هذه المبادئ إلى ضمان تنفيذ استراتيجية التوطين في اليمن بطريقة تحترم استقلالية وفعالية وقيادة الجهات الفاعلة المحلية، مع تعزيز التعاون والاستدامة والفعالية.

## القسم الأول: إنشاء وتعزيز مبادرة التوطين

### 1. تشكيل المجموعة الاستشارية الاستراتيجية (SAG):

المجموعة الاستشارية الاستراتيجية (SAG): وستكون المجموعة الاستشارية الاستراتيجية بمثابة الهيئة الأساسية لاتخاذ القرار، حيث تقدم التوجيه الاستراتيجي والإشراف على المبادرة. وستضم ممثلين عن المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية، والوكالات الحكومية، ووكالات الأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية الدولية، والجهات المانحة، وأصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة. سيكون SAG مسؤولاً عن:

- إقرار الاستراتيجية العامة وخطط العمل السنوية.
- مراقبة التقدم وتقييم تأثير جهود التوطين.
- ضمان التنسيق والتعاون بين أصحاب المصلحة.
- الدعوة إلى تغييرات في السياسات وتعبئة الموارد لدعم التوطين.

تعبير:

- المنظمات غير الحكومية المحلية (5 أعضاء): ويمثل هؤلاء الأعضاء مصالح ووجهات نظر المنظمات المحلية التي تعمل بشكل مباشر على الأرض. سيقدمون رؤية قيمة حول تحديات وفرص التوطين على مستوى المجتمع. وسيكونون ممثلين للمراكز الجغرافية الرئيسية.
- المنظمات غير الحكومية الوطنية (3 أعضاء): وسيمثل هؤلاء الأعضاء منظمات وطنية أكبر ذات نطاق أوسع وربما خبرة أكبر في مجال الدعوة والمشاركة في السياسات.
- القطاع الخاص (عضو واحد): ويمكن للقطاع الخاص أن يلعب دوراً حاسماً في التوطين من خلال توفير الموارد والخبرة والابتكار. ومن شأن إدراج ممثل للقطاع الخاص أن يضمن استفادة المبادرة من وجهات نظرهم ومساهماتهم الفريدة.
- الخبراء المستقلون (عضوان): يمكن للخبراء المستقلين ذوي الخبرة في التوطين أو الاستجابة الإنسانية أو التطوير تقديم رؤية وتوجيهات قيمة إلى المجموعة الاستشارية الاستراتيجية.

### المسؤوليات:

أدوار ومسؤوليات المجموعة الاستشارية الاستراتيجية (SAG) كما هي مدرجة في الوثيقة هي:

العضو الدائم:

- التطوير والاعتماد والمراجعة والمتابعة الأهداف الإستراتيجية لاستراتيجية التوطين والتحسين، مما يضمن التوافق مع الاحتياجات والأولويات المحلية.
- مراجعة وتأييد الاختصاصات وخطط العمل لمجموعات العمل وفرق العمل والهياكل الأخرى ذات الصلة، مما يضمن مساهمتها في أهداف التوطين.
- تعبئة الموارد (الدعم الفني، التوظيف، المساهمات المالية) لدعم أنشطة المبادرة وبناء قدرات الجهات الفاعلة المحلية.
- تقديم المشورة والتنظيم مشاركات مشتركة وجهود المناصرة لتعزيز التوطين ومعالجة التحديات التي تواجهها الجهات الفاعلة المحلية.
- توفير القيادة والتوجيه بشأن القضايا الاستراتيجية، بما في ذلك موقع المبادرة ضمن المشهد الإنساني والتنموي الأوسع.
- دمج وتطوير الاستراتيجيات لتعميم مبادئ التوطين في سياسات وممارسات جميع أصحاب المصلحة.
- القيادة وتقديم المشورة بشأن التشغيل التوصيات المتعلقة بالتوطين من التقييمات والمصادر الأخرى ذات الصلة.
- يؤيد ويدافع عن السياسات والمبادئ التوجيهية والمعايير التي تعزز التوطين وتعزز دور الجهات الفاعلة المحلية.
- تحديد واعتماد الاستراتيجية وطرائق عمل جهود المناصرة لرفع مستوى الوعي ودعم التوطين.

○ ضمان الحوكمة الشاملة والتشاركية والمسؤولية للمبادرة، ودعم مبادئ الشفافية والقيادة المشتركة.

## 2. إنشاء المجموعة المرجعية الوطنية (NRG):

ستعمل مجموعة NRG كهيئة استشارية واستشارية للمجموعة الاستشارية الاستراتيجية (SAG)، مما يوفر منصة لمشاركة أصحاب المصلحة ومدخلاتهم على نطاق أوسع.

تعبير:

- المنظمات غير الحكومية المحلية (5-7 أعضاء)
- المنظمات غير الحكومية الوطنية (2-3 أعضاء)
- الجهات الحكومية (2-3 أعضاء)
- وكالات الأمم المتحدة (1-2 أعضاء)
- الجهات المانحة (1-2 أعضاء)
- القطاع الخاص (عضو واحد)
- شبكات المجتمع المدني الدولية المختصة بمناصرة التوطين

### • المسؤوليات:

ستكون مسؤوليات المجموعة المرجعية الوطنية (NRG)، المتوافقة مع مسؤوليات المجموعة الاستشارية الاستراتيجية (SAG) وإطار الصفقة الكبرى، كما يلي:

1. تقديم المدخلات والملاحظات حول استراتيجية التوطين والتحسين وخطط العمل وضمان التوافق مع إطار الصفقة الكبرى والاحتياجات والأولويات المحددة للجهات الفاعلة المحلية.
2. الدفاع عن احتياجات وأولويات الجهات الفاعلة المحلية في الحصول على التمويل الجيد، وتعزيز قيادتهم وقدراتهم، وضمان مشاركتهم الهادفة في عمليات صنع القرار، على النحو الذي تم التأكيد عليه في إطار الصفقة الكبرى.
3. المشاركة في مراقبة وتقييم جهود التوطين والمساهمة في التعلم القائم على الأدلة وإرشاد عمل الصفقة الكبرى على المستوى العالمي.
4. دعم العمل لتعزيز استراتيجية مبادرة التوطين من خلال تحديد ومعالجة العوائق التي تحول دون التمويل الجيد، والدعوة إلى تقديم دعم أكبر للمستجيبين المحليين، وتعزيز مشاركة المجتمعات المتضررة.
5. تنسيق الدعوة المشتركة والتعلم المبني على الأدلة بشأن القضايا ذات الصلة، مثل التمويل الجيد والقيادة المحلية، بما يتماشى مع الأولويات التمكينية لإطار الصفقة الكبرى.
6. تحسين وتمكين التشاور مع أصحاب المصلحة المتعددين على المستوى الوطني، مع ضمان إشراك السلطات الوطنية وأصحاب المصلحة المحليين والوطنيين، والوكالات الإنسانية الدولية والموقعين على الصفقة الكبرى حيثما كان ذلك مناسباً.
7. تحسين وتمكين التنسيق العادل الآليات التي تشمل الجهات الفاعلة المحلية والوطنية، وتعزيز التعاون وصنع القرار المشترك.
8. زيادة الأصوات والتأثير والقيادة الجهات الفاعلة المحلية والوطنية في مجال المساعدة الإنسانية الوطنية، بما يتماشى مع تركيز إطار الصفقة الكبرى على القيادة المحلية.
9. الانخراط في التعلم من نظير إلى نظير وتبادل أفضل الممارسات مع المجموعات المرجعية الوطنية الأخرى، مما يساهم في تبادل المعرفة العالمية حول التوطين.
10. إقامة اتصالات مع الصفقة الكبرى على المستوى العالمي وإبلاغ عملها حيثما كان ذلك مناسباً، مما يضمن الاعتراف بجهود المبادرة والمساهمة في أجندة التوطين الأوسع.

تضمن هذه المسؤوليات أن تلعب مجموعة المرجعية الوطنية دورًا حاسمًا في قيادة أجندة التوطن في اليمن، بما يتماشى مع التوجه الاستراتيجي الوطني ومبادئ وأولويات إطار الصفقة الكبرى والأجندة الدولية الأخرى للتوطن.

### 3. تشكيل مجموعات العمل المواضيعية:

- **مناطق التركيز:** ستقوم مبادرة التوطن بإنشاء مجموعات عمل مخصصة لمعالجة مجالات مواضيعية محددة حاسمة لنجاح التوطن:
  - **تطوير الشراكة:** ستركز هذه المجموعة على تعزيز وتقوية الشراكات بين الجهات الفاعلة المحلية والدولية، وتطوير المبادئ التوجيهية للشراكة، وتعزيز التعاون العادل.
  - **بناء القدرات:** ستركز هذه المجموعة على تعزيز قدرات الجهات الفاعلة المحلية من خلال التدريب والتوجيه وتنمية الموارد، مما يضمن حصولهم على المهارات والمعرفة اللازمة لقيادة وتنفيذ المبادرات الإنسانية والتنمية بشكل فعال.
  - **المناصرة:** ستقوم هذه المجموعة بجهود المناصرة على المستويين الوطني والدولي، ورفع مستوى الوعي حول التوطن، والتأثير على السياسات، وحشد الدعم للجهات الفاعلة المحلية.
  - **التمويل:** ستركز هذه المجموعة على تحسين إمكانية الوصول إلى التمويل وجودته بالنسبة للجهات الفاعلة المحلية، والدعوة إلى التمويل المباشر، والتوزيع العادل للموارد، وآليات التمويل الشفافة.
  - **دعم المرأة:** ستضمن هذه المجموعة تعميم مراعاة الاعتبارات دعم المرأة في جميع جوانب مبادرة التوطن، مما يضمن تمكين المرأة، والمنظمات التي تقودها نساء في الجهود الإنسانية والتنمية.
  - **تقاسم المخاطر:** ستقوم هذه المجموعة بتطوير وتنفيذ إطار لتقاسم المخاطر لتحديد وإدارة وتخفيف المخاطر المرتبطة بالتوطن، مما يضمن سلامة وأمن الجهات الفاعلة المحلية وعملها.
  - **تغير المناخ:** ستركز هذه المجموعة على دمج اعتبارات تغير المناخ في البرامج الإنسانية والتنمية، وتعزيز المرونة المناخية، ومعالجة تأثير تغير المناخ على المجتمعات الضعيفة.
- **التشكيل:** ستألف كل مجموعة عمل من أعضاء يتمتعون بالخبرة والتجربة ذات الصلة في المجالات المواضيعية الخاصة بكل منهم. وسيشمل ذلك ممثلين عن المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية، والوكالات الحكومية، والمنظمات الدولية، والجهات المانحة، والأوساط الأكاديمية، والقطاع الخاص. وسيضمن تنوع الخبرات اتباع نهج شامل ومتكامل لمواجهة التحديات والفرص في كل مجال من مجالات التركيز.
- **المسؤوليات:** وستكون مجموعات العمل المواضيعية مسؤولة عن تطوير وتنفيذ خطط العمل لأهدافها الاستراتيجية المحددة وأولوياتها الشاملة. وهذا سوف يشمل:
  - **تقييم الاحتياجات:** إجراء تقييمات شاملة للاحتياجات لتحديد التحديات والفرص المحددة في مجال مواضيعيها.
  - **تخطيط العمل:** تطوير خطط عمل مفصلة تحدد الأنشطة المحددة والجداول الزمنية والمسؤوليات ومتطلبات الموارد.
  - **تطبيق:** تنفيذ خطط العمل وتنسيق الأنشطة وضمان التعاون الفعال بين أصحاب المصلحة.
  - **رصد وتقييم:** مراقبة تقدم وتأثير مبادراتهم، وتقييم فعاليتها، وإجراء التعديلات اللازمة.
  - **مشاركة المعرفة:** تبادل الدروس المستفادة وأفضل الممارسات والمنتجات المعرفية مع مجموعات العمل الأخرى والمجتمع الإنساني والتنمية الأوسع.

ستلعب مجموعات العمل المواضيعية دورًا حاسمًا في تفعيل استراتيجية التوطن، مما يضمن معالجة كل مجال من مجالات التركيز بطريقة شاملة ومنسقة. وستساهم خبرتهم وجهودهم التعاونية في النجاح الشامل لمبادرة التوطن في اليمن.

### 4. الإدارة التنفيذية:



- سيتم تشكيل فريق تنفيذي والتي ستكون مسؤولة عن الإدارة والتنسيق الشاملين لأنشطة المبادرة.
- **المسؤوليات:** ستتولى الإدارة التنفيذية المسؤوليات الرئيسية التالية:
  - **تنسيق:** تنسيق أنشطة المجموعة الاستراتيجية والمجموعة المرجعية الوطنية ومجموعات العمل المواضيعية، مما يضمن التواصل والتعاون الفعال بين جميع أصحاب المصلحة.
  - **تواصل:** تسهيل التواصل وتبادل المعلومات بين أصحاب المصلحة، ونشر المعلومات ذات الصلة، وتعزيز الشفافية.
  - **رصد وتقييم:** دعم مراقبة وتقييم تنفيذ استراتيجية التوطين وتتبع التقدم وتحديد مجالات التحسين.
  - **تعبئة الموارد:** تحديد وتعبئة الموارد، بما في ذلك الدعم المالي والفني، لضمان استدامة مبادرة التوطين.
  - **الدعم الإداري:** توفير الدعم الإداري واللوجستي للمجموعة الاستراتيجية والمجموعة المرجعية الوطنية ومجموعات العمل، مما يضمن عمليات سلسلة وفعالة.
- ستلعب الإدارة التنفيذية دورًا حاسمًا في العمليات اليومية لمبادرة التوطين، مما يضمن تنسيق جميع الأنشطة، وتعبئة الموارد، ومراقبة التقدم بشكل فعال.

## القسم الثاني: تنفيذ الأهداف الاستراتيجية

### 1. تعزيز الشراكات المحلية:

- **تطوير وتنفيذ برنامج مشاركة الجهات الفاعلة المحلية:** سيقوم هذا البرنامج بإشراك الجهات الفاعلة المحلية بنشاط في تصميم وتنفيذ ومراقبة البرامج الإنسانية والتنمية. وسيوفر منصة للجهات الفاعلة المحلية للتعبير عن احتياجاتها وأولوياتها واهتماماتها، مما يضمن دمج وجهات نظرها في عمليات صنع القرار. وسيوفر البرنامج أيضًا فرصًا للتدريب وبناء القدرات لتعزيز مهارات ومعارف الجهات الفاعلة المحلية، وتمكينها من المشاركة بفعالية في الشراكات.
- **إنشاء إطار لتقاسم الموارد:** وسيضمن هذا الإطار التوزيع العادل والشفاف للموارد بين الشركاء الدوليين والمحليين. وسوف تحدد مبادئ توجيهية وآليات واضحة لتقاسم الموارد المالية والخبرة الفنية والمعرفة، وتعزيز نهج أكثر توازنًا وتعاونًا للتدخلات الإنسانية والإنمائية.
- **تعزيز الشراكات الاستراتيجية طويلة المدى مع المنظمات المحلية:** ستعطي المبادرة الأولوية لإقامة شراكات طويلة الأمد مع المنظمات المحلية على أساس الثقة المتبادلة والاحترام والأهداف المشتركة. وسيتم إضفاء الطابع الرسمي على هذه الشراكات من خلال اتفاقيات تحدد الأدوار والمسؤوليات والتوقعات، مما يضمن التعاون المستدام وتعظيم تأثير التدخلات.
- **إجراء البحوث وتحليل أفضل الممارسات:** وستستثمر المبادرة في البحث والتحليل لتحديد أفضل الممارسات في تطوير الشراكة المحلية وتنفيذها. وسيضمن ذلك توثيق دراسات الحالة الناجحة، وتحليل الدروس المستفادة، ونشر النتائج لإرشاد تصميم وتنفيذ الشراكات المستقبلية.
- **تسهيل عمليات تبادل التعلم وفرص التعلم بين الأقران:** ستعمل المبادرة على إنشاء منصات للجهات الفاعلة المحلية لتبادل المعرفة والخبرات والدروس المستفادة مع بعضها البعض ومع الشركاء الدوليين. وسيشمل ذلك ورش العمل والمؤتمرات ومبادرات التوطين عبر الإنترنت وبرامج الإرشاد، مما يعزز ثقافة التعلم والتعاون بين الجهات الفاعلة المحلية.

### 5. تمكين القيادة المحلية:

- تطوير سياسات واضحة للمشاركة والأدوار: وينطوي ذلك على تحديد الأدوار والمسؤوليات المحددة للجهات الفاعلة المحلية في مختلف هياكل التنسيق، وضمان مشاركتها الهادفة في عمليات صنع القرار على جميع المستويات. وستحدد السياسات الواضحة توقعات ومساهمات الجهات الفاعلة المحلية، مما يعزز الشفافية والمساءلة.
- تعزيز التمثيل المبدئي للجهات الفاعلة المحلية في هيئات صنع القرار: ويستلزم ذلك ضمان حصول الجهات الفاعلة المحلية على مقعد على الطاولة في هيئات صنع القرار الرئيسية، مثل المجموعات الإنسانية، وتنسيق مبادرات التوطين، واللجان التوجيهية. وهذا سيمكنهم من التعبير عن وجهات نظرهم، والدفاع عن أولوياتهم، والتأثير على اتجاه البرامج الإنسانية والتنمية.
- إنشاء فريق عمل للخطوة الانتقالية: وسيكون فريق العمل هذا مسؤولاً عن تسهيل النقل التدريجي للقيادة وسلطة اتخاذ القرار من الجهات الفاعلة الدولية إلى الجهات الفاعلة المحلية. وسوف تضع خطة انتقالية شاملة، تحدد الخطوات والجدول الزمني والموارد اللازمة لتسليم المسؤوليات بشكل سلس وفعال.
- تنفيذ استراتيجية الاعتراف: ستعترف هذه الاستراتيجية وتحتفل بمساهمات وإنجازات الجهات الفاعلة المحلية في القطاع الإنساني والتنموي. وستتضمن تسليط الضوء على قصص النجاح، وعرض تأثير المبادرات المحلية، والاعتراف بقيادة وخبرة الأفراد والمنظمات المحلية.
- توفير برامج بناء القدرات للقادة والمنظمات المحلية: وستتضمن ذلك تصميم وتقديم برامج تدريبية وورش عمل وفرص إرشادية مستهدفة لتعزيز المهارات والمعرفة والقدرات القيادية للجهات الفاعلة المحلية. وستركز برامج بناء القدرات على مجالات مثل إدارة المشاريع، والإدارة المالية، والدعوة، والاتصالات، وتمكين الجهات الفاعلة المحلية من تولي أدوار ومسؤوليات قيادية أكبر.

#### 6. تعزيز التنسيق والتكامل:

- تعزيز القدرة الوطنية على الاستجابة من خلال برامج بناء القدرات: وينطوي ذلك على الاستثمار في التدريب والإرشاد وتنمية الموارد للجهات الفاعلة المحلية والوكالات الحكومية وأصحاب المصلحة المعنيين لتعزيز مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم التنسيقية. وينصب التركيز على بناء الخبرات والأنظمة المحلية للاستجابة بفعالية للأزمات الإنسانية واحتياجات التنمية.
- إنشاء آليات مشتركة للتخطيط والاستعداد: ويستلزم ذلك إنشاء منصات وعمليات للتخطيط التعاوني والتأهب بين الجهات الفاعلة المحلية والدولية. ويشمل ذلك وضع خطط طوارئ مشتركة، وإجراء عمليات المحاكاة والتدريبات، وإنشاء أنظمة إنذار مبكر لضمان الاستجابة المنسقة وفي الوقت المناسب لحالات الطوارئ.
- تطوير إطار سياسي متكامل: ويهدف هذا الإطار إلى تنسيق الجهود الإنسانية والتنمية وبناء السلام وتغير المناخ. وسيوفر نهجاً شاملاً يعالج الطبيعة المترابطة لهذه التحديات، ويضمن أن تكون التدخلات متكاملة ويعزز بعضها بعضاً.
- تنفيذ نظام التخطيط المشترك وإدارة الاستجابة: سيعمل هذا النظام على تبسيط إدارة التنسيق والاستجابة من خلال تحديد أدوار ومسؤوليات وقنوات اتصال واضحة بين أصحاب المصلحة. وسوف يسهل تبادل المعلومات، واتخاذ القرارات المشتركة، وتخصيص الموارد بكفاءة لضمان استجابة أكثر تنسيقاً وفعالية.
- تحديد أدوار واضحة للجهات الفاعلة المحلية في هياكل التنسيق: وينطوي ذلك على تحديد أدوار ومسؤوليات الجهات الفاعلة المحلية بوضوح في آليات التنسيق المختلفة، مثل المجموعات ومجموعات العمل وفرق العمل. وسيضمن ذلك أن يكون للجهات الفاعلة المحلية صوت وتأثير هادفان في عمليات صنع القرار، والمساهمة بخبراتها ومعرفتها في الاستجابة الشاملة.
- زيادة مشاركة القطاع الخاص: وهذا يستلزم إشراك القطاع الخاص بنشاط في الجهود الإنسانية والإنمائية. ويشمل ذلك تعبئة مواردهم وخبراتهم وابتكاراتهم لدعم المبادرات المحلية، وخلق فرص كسب العيش، والمساهمة في التنمية المستدامة.

#### 7. زيادة المشاركة المجتمعية والمشاركة والملكية:

- **مأسسة آليات المشاركة المجتمعية:** وينطوي ذلك على إنشاء آليات ومنصات رسمية للمشاركة المنتظمة والمهذبة مع المجتمعات المتضررة من الأزمات أو مشاريع التنمية. ويشمل ذلك إجراء المشاورات والدراسات الاستقصائية ومناقشات مجموعات التركيز وتأمين التخطيط التشاركي لضمان سماع أصوات المجتمع وأخذ أولوياته في الاعتبار في عمليات صنع القرار.
- **تنفيذ برامج المساءلة الاجتماعية:** تعمل هذه البرامج على تمكين المجتمعات من مساءلة الجهات الفاعلة الإنسانية والإنمائية عن أفعالها ونتائجها. ويتم تحقيق ذلك من خلال إنشاء آليات ردود الفعل، وقنوات الشكاوى، وعمليات الرصد والتقييم التشاركية. تعمل برامج المساءلة الاجتماعية على تعزيز الشفافية والاستجابة وفعالية التدخلات.
- **تطوير إطار المسؤولية الاجتماعية:** سيحدد هذا الإطار توقعات ومسؤوليات الجهات الفاعلة الإنسانية والإنمائية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية والسلوك الأخلاقي. وسوف يوجه تفاعلاتهم مع المجتمعات، مما يضمن أن تكون أفعالهم محترمة وشاملة وتساهم في رفاهية السكان المتضررين.
- **تعزيز الثقة والمساءلة بين الجهات الفاعلة والمجتمعات المحلية:** وينطوي ذلك على بناء الثقة من خلال التواصل الشفاف، وصنع القرار التشاركي، والاستجابة لتعليقات المجتمع. ويستلزم ذلك أيضاً إنشاء آليات للمساءلة، حيث تكون الجهات الفاعلة المحلية مسؤولة عن أفعالها والتزاماتها تجاه المجتمع.
- **تحسين الوصول المادي إلى مناطق النزاع:** ويتطلب ذلك معالجة المخاوف الأمنية، والتفاوض بشأن إمكانية الوصول مع السلطات المعنية، وضمان سلامة وأمن العاملين في المجال الإنساني وأفراد المجتمع. ويتيح تحسين إمكانية الوصول تقديم الخدمات الأساسية ويسهل المشاركة المهذبة مع المجتمعات المحلية في المناطق المتضررة من النزاع.
- **معالجة العوائق الثقافية:** وينطوي ذلك على الاعتراف بالمعايير والقيم والتقاليد الثقافية للمجتمعات التي يتم خدمتها واحترامها. وهو يستلزم تكييف النهج الإنسانية والتنموية لتكون حساسة ثقافياً، وضمان أن تكون التدخلات مناسبة وتتوافق مع السياق المحلي.

#### 8. تعزيز البيئة التمكينية:

- **الدعوة إلى إصلاحات سياسية:** وينطوي ذلك على الدعوة إلى إصلاحات السياسات على المستويين الوطني والدولي لإنشاء إطار قانوني وتنظيمي أكثر دعماً للجهات الفاعلة المحلية. ويشمل ذلك الدعوة إلى سياسات تبسط عمل المنظمات المحلية، وتقلل من الحواجز البيروقراطية، وتعزز الوصول العادل إلى التمويل والموارد.
- **إنشاء منصات للمواءمة بين أولويات الجهات المانحة واحتياجات المجتمع المحلي:** ويستلزم ذلك إنشاء آليات للحوار والتشاور المنتظم بين الجهات المانحة والمجتمعات المحلية لضمان توافق أولويات التمويل مع الاحتياجات والأولويات الفعلية للسكان المتضررين. ويمكن تحقيق ذلك من خلال المشاورات المجتمعية، وتقييمات الاحتياجات التشاركية، وآليات التغذية الراجعة.
- **تسليط الضوء على قصص نجاح الجهات الفاعلة المحلية:** ويتضمن ذلك توثيق ونشر قصص نجاح المنظمات والمبادرات المحلية لعرض إنجازاتها وتأثيرها وفعاليتها. ويمكن القيام بذلك من خلال دراسات الحالة والتقارير والتواصل الإعلامي وحملات وسائل التواصل الاجتماعي، وزيادة الوعي وبناء الدعم للتوطن.
- **زيادة برامج بناء القدرات:** وينطوي ذلك على الدعوة إلى زيادة الاستثمار في برامج بناء قدرات الجهات الفاعلة المحلية. ويشمل ذلك التدريب والتوجيه والمساعدة الفنية لتعزيز مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم التنظيمية، وتمكينهم من قيادة وتنفيذ البرامج الإنسانية والتنموية بشكل فعال.
- **تعزيز التوطن في آليات التمويل:** ويستلزم ذلك الدعوة إلى إنشاء آليات تمويل تعطي الأولوية للتمويل المباشر للجهات الفاعلة المحلية، وتقليل الاعتماد على الوسطاء، وتوفير تمويل أكثر مرونة ومتعدد السنوات. وهذا من شأنه تمكين الجهات الفاعلة المحلية من السيطرة بشكل أكبر على الموارد وصنع القرار، مما يؤدي إلى حلول أكثر استدامة وقيادة محلية.

## 9. تعزيز القدرات المؤسسية:

- وضع هيكل موحد للأجور والرواتب: وينطوي ذلك على تطوير جداول موحدة للرواتب وحزم المزايا للعاملين في المجال الإنساني المحليين، مما يضمن التعويض العادل والمعاملة المنصفة مقارنة بنظرائهم الدوليين. وسيساعد ذلك في جذب الموظفين المحليين المؤهلين والاحتفاظ بهم، مما يعزز قدرة المنظمات المحلية.
- وضع استراتيجية شاملة للقدرات: ويستلزم ذلك إجراء تقييم شامل لاحتياجات الجهات الفاعلة المحلية من القدرات ووضع استراتيجية مصممة خصيصاً لتلبية تلك الاحتياجات. ويشمل ذلك برامج التدريب وفرص الإرشاد ودعم التطوير التنظيمي والوصول إلى الموارد والأدوات اللازمة لتعزيز قدراتهم المؤسسية والبرامجية.
- زيادة فرص التمويل والمساعدة الفنية: وينطوي ذلك على الدعوة إلى زيادة التمويل الذي يستهدف على وجه التحديد بناء قدرات الجهات الفاعلة المحلية. ويشمل أيضاً تقديم المساعدة الفنية في مجالات مثل الإدارة المالية وإدارة المشاريع والرصد والتقييم وكتابة المقترحات لتعزيز أنظمتهم وعملياتهم التنظيمية.
- اعتماد سياسات واضحة للتكاليف العامة: ويتضمن ذلك وضع سياسات شفافة ومعقولة للتكاليف العامة تسمح للمنظمات المحلية بتغطية نفقاتها الإدارية والتشغيلية. وسيتضمن ذلك عدم توجيه التمويل نحو أنشطة البرنامج فحسب، بل يدعم أيضاً استدامة وفعالية المنظمات المحلية.
- تعزيز قدرة الجهات الفاعلة الوطنية من خلال البرامج المستهدفة: وينطوي ذلك على تصميم وتنفيذ برامج بناء القدرات المستهدفة التي تلي الاحتياجات والتحديات المحددة للجهات الفاعلة الوطنية. ويشمل ذلك التدريب على القيادة والدعوة والتفاوض والتنسيق لتعزيز قدرتهم على التعامل مع الجهات الفاعلة الدولية والتأثير على عمليات صنع القرار.
- تنسيق فرص بناء القدرات المؤسسية التراكمية: ويستلزم ذلك تنسيق ومواءمة جهود بناء القدرات بين مختلف أصحاب المصلحة لتجنب الازدواجية وضمان اتباع نهج شامل وكي. ويتضمن ذلك إنشاء منصات لتبادل المعلومات والتعاون والتخطيط المشترك لتعظيم تأثير مبادرات بناء القدرات.

## 10. تحسين إمكانية الوصول إلى التمويل وجودته:

- زيادة تخصيص التمويل المباشر للجهات الفاعلة المحلية: وينطوي ذلك على الدعوة إلى زيادة كبيرة في نسبة التمويل الإنساني الذي يتم توجيهه مباشرة إلى الجهات الفاعلة المحلية. وهذا سيمكنهم من التحكم بشكل أكبر في الموارد وصنع القرار، مما يؤدي إلى حلول أكثر استدامة وأكثر ملاءمة للسياق.
- تعزيز العدالة في توزيع التمويل: ويستلزم ذلك ضمان توزيع التمويل بشكل عادل عبر مختلف المناطق والقطاعات وأنواع الجهات الفاعلة المحلية. ويشمل ذلك معالجة التفاوتات في تخصيص التمويل وضمان حصول الفئات المهمشة والمثثلة تمثيلاً ناقصاً على فرص متساوية للحصول على الموارد.
- وضع سياسات مصرفية مستقرة وآليات تمويل: وينطوي ذلك على الدعوة إلى سياسات مصرفية وأنظمة مالية مستقرة وموثوقة تسهل التدفق السلس للأموال إلى الجهات الفاعلة المحلية. ويشمل ذلك معالجة التحديات المتعلقة بصرف العملات، ورسوم التحويل، والعقبات البيروقراطية التي تعيق صرف الأموال في الوقت المناسب وبكفاءة.
- زيادة سلطة اتخاذ القرار للجهات الفاعلة المحلية: وينطوي ذلك على تمكين الجهات الفاعلة المحلية من التمتع بقدر أكبر من السيطرة وسلطة اتخاذ القرار بشأن استخدام الأموال. ويشمل ذلك إشراكهم في تصميم البرامج وتنفيذها، وتحديد الأولويات، ورصد وتقييم تأثير التدخلات.

- تعزيز أنظمة التتبع المالي وإعداد التقارير: ويستلزم ذلك تعزيز أنظمة الإدارة المالية وآليات إعداد التقارير لضمان الشفافية والمساءلة والاستخدام الفعال للموارد. ويشمل ذلك توفير التدريب والدعم للجهات الفاعلة المحلية في الإدارة المالية وإعداد التقارير، فضلاً عن وضع مبادئ توجيهية ومعايير واضحة لإعداد التقارير المالية.
- زيادة الاستثمار الاجتماعي وتنويع الموارد للجهات الفاعلة المحلية: وينطوي ذلك على استكشاف وتعزيز آليات التمويل المبتكرة، مثل سندات الأثر الاجتماعي، والتمويل الجماعي، والاستثمار المؤثر، لتنويع مصادر التمويل للجهات الفاعلة المحلية. كما يتضمن تشجيع مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات والشراكات مع القطاع الخاص للاستفادة من موارده وخبراته للأغراض الإنسانية والتنمية.

### القسم 3: الأولويات الشاملة

#### 1. إشراك المنظمات التي تقودها النساء وزيادة التمويل للتدخلات التي تركز على النوع الاجتماعي:

- التعرف على المنظمات التي تقودها النساء ومنظمات حقوق المرأة والشراكة معها: تسعى بنشاط إلى إقامة شراكات مع المنظمات التي تقودها النساء وجماعات حقوق المرأة في اليمن. وهذا سيضمن تمثيل وجهات نظر واحتياجات النساء والفتيات بشكل مناسب ومعالجتها في البرامج الإنسانية والتنمية.
- زيادة محصنات التمويل للتدخلات التي تركز على النوع الاجتماعي: الدعوة إلى تخصيص جزء كبير من التمويل للتدخلات التي تعالج على وجه التحديد المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. ويشمل ذلك دعم المشاريع التي تركز على التمكين الاقتصادي للمرأة والتعليم والصحة والحماية والمشاركة في عمليات صنع القرار.
- بناء قدرات المنظمات التي تقودها النساء: توفير التدريب والإرشاد والمساعدة الفنية للمنظمات التي تقودها النساء لتعزيز قدراتها المؤسسية والبرامجية. وهذا سيمكنهم من تصميم وتنفيذ وإدارة التدخلات التي تركز على النوع الاجتماعي بشكل فعال والدفاع عن حقوق النساء والفتيات.
- تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في جميع البرامج والأنشطة: التأكد من دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع جوانب العمل الإنساني والتنموي، بدءاً من تقييم الاحتياجات وتصميم البرامج وحتى التنفيذ والرصد والتقييم. ويشمل ذلك إجراء تحليل جنساني، وجمع بيانات مصنفة حسب الجنس، ومعالجة نقاط الضعف والاحتياجات الخاصة بكل جنس.

#### 2. تعزيز تنفيذ إطار تقاسم المخاطر:

- تطوير إطار شامل لتقاسم المخاطر: سيحدد هذا الإطار المبادئ والإرشادات والآليات لتحديد وتقييم وتخفيف المخاطر المرتبطة بجهود التوطين. وسيوضح أدوار ومسؤوليات مختلف أصحاب المصلحة في إدارة المخاطر وتقاسمها، مما يضمن عدم تحميل الجهات الفاعلة المحلية أعباء المخاطر بشكل غير متناسب.
- إجراء تقييمات المخاطر والتخطيط للتخفيف من آثارها: قم بتقييم المخاطر التي تواجهها الجهات الفاعلة المحلية بانتظام في سياقات مختلفة ووضع خطط تخفيف لمعالجة تلك المخاطر. يتضمن ذلك تحديد التهديدات الأمنية المحتملة، والمخاطر المالية، والتحديات التشغيلية، ومخاطر السمعة، وتنفيذ التدابير لتقليل تأثيرها.
- إنشاء آليات لتقاسم المخاطر: إنشاء آليات لتقاسم المخاطر بين مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك الجهات الفاعلة المحلية والدولية والجهات المانحة والوكالات الحكومية. ويمكن أن يشمل ذلك ترتيبات تقاسم المخاطر المالية، والتغطية التأمينية، والأساليب التعاونية لمواجهة التحديات الأمنية والتشغيلية.

- رصد التقدم المحرز في مبادرات تقاسم المخاطر والإبلاغ عنه: تتبع بانتظام التقدم المحرز في مبادرات تقاسم المخاطر والإبلاغ عنها، وتقييم فعاليتها وتحديد مجالات التحسين. وسيضمن ذلك الشفافية والمساءلة في إدارة المخاطر وتعزيز ثقافة المسؤولية المشتركة بين أصحاب المصلحة.

### 3. تعزيز تكامل اعتبارات تغير المناخ:

- إجراء تقييمات مدى قابلية التأثير بتغير المناخ ومخاطره: تقييم مدى تعرض المجتمعات والقطاعات لتأثيرات تغير المناخ، مثل الجفاف والفيضانات والظواهر الجوية المتطرفة وارتفاع مستوى سطح البحر. سيساعد ذلك في تحديد الفئات السكانية الأكثر ضعفاً وتحديد أولويات التدخلات التي تعالج المخاطر المرتبطة بالمناخ.
- دمج اعتبارات تغير المناخ في التخطيط الإنساني والتنموي: دمج تدابير التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره في تصميم وتنفيذ البرامج الإنسانية والتنمية. ويشمل ذلك تعزيز سبل العيش القادرة على الصمود في وجه تغير المناخ، والاستثمار في الحد من مخاطر الكوارث، ودعم ممارسات الإدارة المستدامة للموارد.
- بناء قدرات الجهات الفاعلة المحلية لمعالجة آثار تغير المناخ: توفير التدريب والمساعدة الفنية للجهات الفاعلة المحلية بشأن التكيف مع تغير المناخ واستراتيجيات التخفيف من آثاره. وهذا سيزودهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لمواجهة التحديات المتعلقة بالمناخ وبناء القدرة على الصمود في مجتمعاتهم.
- الدعوة إلى زيادة التمويل والموارد لمبادرات تغير المناخ: الدعوة إلى زيادة التمويل والموارد من الجهات المانحة والمنظمات الدولية لدعم التكيف مع تغير المناخ وجهود التخفيف من آثاره في اليمن. ويشمل ذلك تعزيز آليات تمويل المناخ ودعم المبادرات المحلية التي تعالج المخاطر ونقاط الضعف المرتبطة بالمناخ.

## القسم الرابع: المتابعة والتقييم والتعلم

### 1. إنشاء إطار قوي للرصد والتقييم (M&E):

- وضع إطار شامل للرصد والتقييم يحدد مؤشرات وأهداف ومنهجيات واضحة لتتبع التقدم وقياس تأثير جهود التوطين.
- تأكد من أن إطار الرصد والتقييم يتماشى مع الأهداف والغايات الإستراتيجية لمبادرة التوطين، GB، والنقاط البيانات الكمية والنوعية.
- دمج الأساليب التشاركية في عملية الرصد والتقييم، وإشراك الجهات الفاعلة والمجتمعات المحلية في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها.
- إنشاء بيانات أساسية ومعايير لقياس التقدم مع مرور الوقت وتحديد مجالات التحسين.

### 2. تتبع التقدم وقياس التأثير وضمان المساءلة:

- قم بجمع وتحليل البيانات بانتظام حول المؤشرات الرئيسية المتعلقة بالتوطين، مثل عدد الجهات الفاعلة المحلية المشاركة في الشراكات، ونسبة التمويل المخصص مباشرة للجهات الفاعلة المحلية، ومستوى مشاركة المجتمع في عمليات صنع القرار.
- استخدم مجموعة متنوعة من أساليب جمع البيانات، بما في ذلك الدراسات الاستقصائية والمقابلات ومناقشات مجموعات التركيز ومراجعة الوثائق، للحصول على صورة شاملة للتقدم والأثر.
- تطوير وتنفيذ آليات المساءلة لضمان تحمل جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الجهات الفاعلة المحلية والدولية، المسؤولية عن التزاماتهم وإجراءاتهم تجاه التوطين.

- قم بالإبلاغ بانتظام عن التقدم المحرز والتأثير إلى SAG و NRG وأصحاب المصلحة الآخرين، مما يضمن الشفافية والمساءلة في تنفيذ استراتيجية التوطين.

### 3. جمع وتحليل البيانات، وتبادل الدروس المستفادة، وتكييف الاستراتيجية حسب الحاجة:

- إنشاء نظام مركزي لإدارة البيانات لجمع وتخزين وتحليل البيانات من مصادر مختلفة، بما في ذلك تقارير المتابعة والتقييمات والتعليقات من أصحاب المصلحة.
- استخدم تحليل البيانات لتحديد الاتجاهات والأنماط والدروس المستفادة، لإرشاد عملية صنع القرار والإدارة التكميلية لاستراتيجية التوطين.
- إنشاء منصات وآليات لتبادل الدروس المستفادة وأفضل الممارسات بين أصحاب المصلحة، وتعزيز ثقافة التعلم والتحسين المستمر.
- قم بمراجعة وتحديث استراتيجية التوطين بانتظام بناءً على نتائج الرصد والتقييم، والتأكد من أنها تظل ملائمة ومستجيبة للسياق المتطور في اليمن.

## القسم الخامس: التعلم المستمر والتكيف

### 2. تعزيز ثقافة التعلم المستمر والتكيف:

- تشجيع عقلية التحسين المستمر والقدرة على التكيف بين جميع أصحاب المصلحة المشاركين في مبادرة التوطين.
- تعزيز تبادل المعرفة، والتعلم من النجاحات والإخفاقات، وتبني الابتكار لمواجهة التحديات والفرص الناشئة.
- إنشاء منصات ومساحات للحوار والتفكير وتبادل الخبرات بين الجهات الفاعلة المحلية والدولية.
- تسهيل التدريب وورش العمل حول الإدارة التكميلية ومنهجيات التعلم وأدوات إدارة المعرفة.

### 3. تشجيع المراجعة المنتظمة وتحسين النهج:

- إنشاء آلية للمراجعة المنتظمة والتفكير في تنفيذ استراتيجية التوطين وخطط العمل والسياسات.
- جمع التعليقات من أصحاب المصلحة، بما في ذلك الجهات الفاعلة المحلية والمجتمعات والشركاء الدوليين، حول فعالية جهود التوطين وأهميتها.
- تحليل بيانات المتابعة والتقييم لتحديد مجالات التحسين وتعديل الاستراتيجيات والنهج وفقاً لذلك.
- تعزيز المرونة والقدرة على التكيف في تصميم البرامج وتنفيذها للاستجابة للسياقات المتغيرة والاحتياجات الناشئة.

### 4. إجراء مراجعات سنوية للاستراتيجية، تتضمن تعليقات أصحاب المصلحة:

- إجراء مراجعات سنوية شاملة لاستراتيجية التوطين، مع إشراك جميع أصحاب المصلحة المعنيين في العملية.
- جمع التعليقات من الجهات الفاعلة المحلية والمجتمعات والوكالات الحكومية والمنظمات الدولية والجهات المانحة حول نقاط القوة والضعف ومجالات تحسين الاستراتيجية.
- تحليل التعليقات ودمجها في مراجعة وتحديث الاستراتيجية، والتأكد من أنها تظل ملائمة ومستجيبة للاحتياجات والتحديات المتطورة في اليمن.
- توصيل نتائج وتوصيات المراجعات السنوية إلى جميع أصحاب المصلحة، وتعزيز الشفافية والمساءلة.

### 5. تعديل الخطط لضمان ملاءمتها وفعاليتها في السياق المتطور في اليمن:

- قم بإجراء تقييم منتظم للسياق المتغير في اليمن، بما في ذلك العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية وتأثيرها على جهود التوطين.
- قم بتكييف استراتيجية التوطين وخطط العمل والسياسات مع السياق المتطور، مما يضمن أن تظل ذات صلة وفعالة في معالجة الاحتياجات والتحديات الناشئة.
- مراقبة وتقييم تأثير التعديلات والتكيفات، والتعلم من النجاحات والإخفاقات في التحسين المستمر لمبادرة التوطين.
- الحفاظ على المرونة وخفة الحركة في تنفيذ البرنامج، مما يسمح بإجراء التعديلات وتصحيحات المسار حسب الحاجة لتحقيق النتائج المرجوة.



## الجدول الزمني لخطة التنفيذ:

لا	الهدف/ النشاط	الأطراف المسؤولة	النتائج	توقيت	Status
1	إنشاء وتعزيز مبادرة التوطين				
1.1	تشكيل المجموعة الاستشارية الإستراتيجية (SAG)	المنظمات غير الحكومية المحلية والوطنية، الوكالات الحكومية، المنظمات الدولية، الجهات المانحة	التوجيه الاستراتيجي، والرقابة، والتنسيق، وتعبئة الموارد، والدعوة، والرصد والتقييم	ربع 1	In progress
1.2	إنشاء المجموعة المرجعية الوطنية (NRG)	المنظمات المجتمعية، شبكات المجتمع المدني، الأوساط الأكاديمية، القطاع الخاص	ردود الفعل، والرصد، وتحديد الفرص، وتبادل المعرفة، والدعوة	ربع 1	In progress
1.3	تشكيل مجموعات العمل المواضيعية	الأعضاء ذوي الخبرة ذات الصلة	تقييم الاحتياجات، وتخطيط العمل، والتنفيذ، والرصد والتقييم، وتبادل المعرفة	ربع 2	In progress
1.4	تعزيز الادارة التنفيذية العامة	المدير التنفيذي	التنسيق والتواصل والرصد والتقييم وتعبئة الموارد والدعم الإداري	ربع 2-4	In progress
2	تنفيذ الأهداف الاستراتيجية				
2.1	تعزيز الشراكات المحلية	جميع أصحاب المصلحة	زيادة مشاركة الجهات الفاعلة المحلية، والتقاسم العادل للموارد، والشراكات طويلة الأجل، والبحث والتحليل، وتبادل التعلم	باستمرار	In progress
2.2	تمكين القيادة المحلية	جميع أصحاب المصلحة	سياسات واضحة، تمثيل مبدئي، خطة انتقالية، استراتيجية الاعتراف، برامج بناء القدرات	باستمرار	In progress
2.3	تعزيز التنسيق والتكامل	جميع أصحاب المصلحة	تعزيز القدرة الوطنية على الاستجابة، وآليات التخطيط المشترك، وإطار السياسات المتكامل، ونظام إدارة الاستجابة المشتركة، والأدوار الواضحة للجهات الفاعلة المحلية، وزيادة مشاركة القطاع الخاص	باستمرار	Not started
2.4	زيادة المشاركة المجتمعية والمشاركة والملكية	جميع أصحاب المصلحة	آليات المشاركة المؤسسية، وبرامج المساءلة الاجتماعية، وإطار المسؤولية الاجتماعية، والثقة والمساءلة، وتحسين الوصول، ومعالجة الحواجز الثقافية	باستمرار	Not started
2.5	تعزيز بيئة تمكينية	جميع أصحاب المصلحة	وسلطة إصلاحات السياسات، ومنصات المواءمة، الضوء على قصص النجاح، وزيادة برامج بناء القدرات، وتوطين آليات التمويل	باستمرار	Not started
2.6	تعزيز القدرات المؤسسية	جميع أصحاب المصلحة	هيكل موحد للأجور، واستراتيجية شاملة للقدرات، وزيادة التمويل والمساعدة التقنية، وسياسات واضحة للتكاليف العامة، وتعزيز قدرة الجهات الفاعلة الوطنية، وتنسيق فرص بناء القدرات	باستمرار	Not started

2.7	تحسين إمكانية الوصول إلى التمويل وجودته	جميع أصحاب المصلحة	زيادة التمويل المباشر، والتوزيع العادل، والسياسات والآليات المستقرة، وزيادة سلطة اتخاذ القرار، وتعزيز التتبع والإبلاغ، وزيادة الاستثمار الاجتماعي	باستمرار	In progress
3	الأولويات الشاملة				
3.1	إشراك المنظمات التي تقودها النساء وزيادة التمويل للتدخلات التي تركز على النوع الاجتماعي	جميع أصحاب المصلحة	الشراكات مع المنظمات التي تقودها النساء، وزيادة التمويل، وبناء القدرات، وتعميم مراعاة النوع الاجتماعي	باستمرار	Not started
3.2	تعزيز تنفيذ إطار تقاسم المخاطر	جميع أصحاب المصلحة	الإطار الشامل، وتقييمات المخاطر، وآليات تقاسم المخاطر، والرصد والإبلاغ	باستمرار	Not started
3.3	تعزيز تكامل اعتبارات تغير المناخ	جميع أصحاب المصلحة	تقييمات الضعف والمخاطر، والتكامل في التخطيط، وبناء القدرات، والدعوة للتمويل	باستمرار	Not started
4	المتابعة والتقييم والتعلم				
4.1	إنشاء إطار قوي للرصد والتقييم	جميع أصحاب المصلحة	إطار شامل، ومؤشرات متوافقة، ونهج تشاركية، وبيانات أساسية	ربع 1	In progress
4.2	تتبع التقدم وقياس التأثير وضمان المساءلة	جميع أصحاب المصلحة	جمع البيانات وتحليلها، وآليات المساءلة، وإعداد التقارير	باستمرار	In progress
4.3	جمع وتحليل البيانات، وتبادل الدروس المستفادة، وتكييف الاستراتيجية حسب الحاجة	جميع أصحاب المصلحة	نظام البيانات المركزي، تحليل البيانات، منصات تبادل المعرفة، مراجعة الإستراتيجية وتحديثها	باستمرار	In progress
4	التعلم المستمر والتكيف				
4.1	تعزيز ثقافة التعلم المستمر والتكيف	جميع أصحاب المصلحة	تشجيع التحسين والقدرة على التكيف، وتعزيز تبادل المعرفة، وإنشاء منصات الحوار، وتسهيل التدريب	باستمرار	
4.2	تشجيع المراجعة المنتظمة وتحسين النهج	جميع أصحاب المصلحة	إنشاء آليات المراجعة، وجمع ردود الفعل، وتحليل البيانات، وتعزيز المرونة	باستمرار	In progress
4.3	إجراء مراجعات سنوية للاستراتيجية، تتضمن تعليقات أصحاب المصلحة	جميع أصحاب المصلحة	مراجعات شاملة وجمع التعليقات وتحليل التعليقات ودمجها وإبلاغ النتائج	سنويا	In progress
4.4	تعديل الخطط لضمان ملاءمتها وفعاليتها في السياق المتطور لليمن	جميع أصحاب المصلحة	تقييم السياق المتغير، وتكييف الإستراتيجية والخطط، ومراقبة التأثير، والحفاظ على المرونة	باستمرار	In progress

