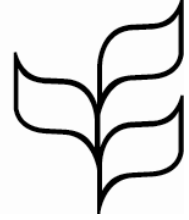




Distr.: General
19 September 2024
Arabic
Original: English

الاتفاقية المتعلقة بالتنوع البيولوجي



مؤتمر الأطراف في الاتفاقية المتعلقة بالتنوع البيولوجي العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول ناغويا بشأن الحصول على الموارد الجينية والتقاسم العادل والمنصف للمنافع الناشئة عن استخدامها	مؤتمر الأطراف في الاتفاقية المتعلقة بالتنوع البيولوجي العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول قرطاجنة للسلامة الأحيائية	مؤتمر الأطراف في الاتفاقية المتعلقة بالتنوع البيولوجي الاجتماع السادس عشر
الأول - 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2024	الأول - 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2024	الأول - 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2024
البند 6 من جدول الأعمال المؤقت*	البند 6 من جدول الأعمال المؤقت*	البند 7 من جدول الأعمال المؤقت*
إدارة شؤون البروتوكول وميزانية الصناديق الاستثمارية	إدارة شؤون البروتوكول وميزانية الصناديق الاستثمارية	إدارة الاتفاقية وميزانية الصناديق الاستثمارية

الاستعراض الوظيفي للأمانة

مذكرة من الأمانة

- 1- في الفقرة 35 من المقرر [34/15](#)، طلب مؤتمر الأطراف في اتفاقية التنوع البيولوجي من الأمانة التنفيذية إجراء استعراض وظيفي خارجي متعمق لهيكل الأمانة، بالتشاور مع المديرية التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ولتنفيذ برنامج عمل الأمانة، مع مراعاة إطار الميزنة القائمة على النتائج، والتقييم الأولي للمخاطر الوارد في الوثيقة CBD/COP/15/7/Add.1، والتوصيات الواردة في تقرير المراجعة الذي أعده مكتب خدمات الرقابة الداخلية والمخاطر المحددة، بهدف تحديث هيكلها وتصنيف الوظائف في ضوء إطار كونيغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي والتركيز على التنفيذ من جانب الأطراف، لتقديمه إلى مؤتمر الأطراف في اجتماعه السادس عشر للنظر فيه واتخاذ إجراء بشأنه.
- 2- ويعد إجراء استعراض وظيفي شامل عملية معقدة وتستغرق وقتاً طويلاً وتتطلب مشاركة نشطة من جميع موظفي المنظمة والتزاماً من جانب القيادة ورؤية استراتيجية من جانب رئيسها. وبناء على ذلك، نظمت الأمانة في عام 2023 معتكفاً لجميع الموظفين قُدم فيه مدخلات قيمة تحضيراً لتقرير تحديد النطاق وإطلاق الاستعراض الوظيفي. وبالنظر إلى العملية الطويلة لتعيين الأمانة التنفيذية الجديدة، والتي تولى خلالها نائب الأمانة التنفيذية دور القائم بأعمال الأمانة التنفيذية بالإضافة إلى وظائفه كنائب، وإلى أن مناصب الإدارة العليا الأخرى كانت قيد التوظيف أيضاً، وفي

* CBD/COP/16/1 و CBD/CP/MOP/11/1 و CBD/NP/MOP/5/1، على التوالي.

ضوء الموارد المحدودة للموظفين على نطاق الأمانة، لم يكن من الممكن اتخاذ أي إجراء لإطلاق الاستعراض الوظيفي قبل الاجتماع الحالي.

3- ومع انضمام الأمانة التنفيذية الجديدة في يوليو/تموز 2024، كلفت الأمانة مكتباً استشارياً بإعداد تقرير تحديد النطاق للمساعدة في إطلاق الاستعراض الوظيفي الذي يمكن إجراؤه الآن بعد الاجتماع الحالي. وقد أُعد تقرير تحديد النطاق بهدف:

- (أ) استعراض السياق الذي سيُجرى فيه الاستعراض الوظيفي؛
 - (ب) اقتراح مجالات تركيز ممكنة للتحليل والتقييم في إطار الاستعراض الوظيفي؛
 - (ج) توفير بعض المؤشرات فيما يتعلق بالنهج العام للاستعراض الوظيفي؛
 - (د) تقديم الملاحظات الأولية بشأن مخاطر الأعمال الحرجة التي تهدد عمليات الأمانة والتي تتطلب اهتماماً فورياً في الاجتماع الحالي.
- 4- وتقرير تحديد النطاق للاستعراض الوظيفي الذي أعده الاستشاريون مرفقاً بالمذكرة الحالية بالشكل الذي تلقتته الأمانة به.

تقرير تحديد النطاق لاستعراض وظيفي لأمانة اتفاقية التنوع البيولوجي¹

أولاً - الموجز التنفيذي

أُعد هذا التقرير بناءً على تكليف من أمانة اتفاقية التنوع البيولوجي للمساعدة في إطلاق استعراض وظيفي خارجي، بناءً على تكليف من مؤتمر الأطراف في الاتفاقية في اجتماعه الخامس عشر.

والغرض الرئيسي من هذا التقرير هو المساعدة في إعداد الأساس اللازم للاستعراض الوظيفي الكامل من خلال توفير فكرة عن نطاق هذه العملية وعناصرها المحتملة. ولا يهدف هذا التقرير إلى استباق أي عناصر أو نتائج لعملية الاستعراض الكاملة.

وفي ضوء تطور الاتفاقية وبروتوكولها والعمل المصاحب الذي كُلفت به الأمانة على مر الزمن، يتناول التقرير الحواجز والتحديات التي تحول دون تقديم الدعم الفعال والكفء للأطراف من جانب الأمانة. وعلى هذه الخلفية، يقترح التقرير مجالات تركيز محتملة للتحليل والتقييم في الاستعراض الوظيفي، ويقدم مؤشرات بشأن النهج العام لهذه العملية، بما في ذلك عناصر مشروع اختصاصات الاستعراض.

وفي سياق النتائج الأولية لتقييم المخاطر المؤسسية الذي أجرته الأمانة، فضلاً عن الملاحظات التي أبدتها مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات في الأمم المتحدة، يقدم التقرير أيضاً ملاحظات أولية بشأن مخاطر الأعمال الحرجة التي تهدد عمليات الأمانة والتي تتطلب اهتماماً فورياً في الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف.

ثانياً - الخلفية

1- في اجتماعه الخامس عشر الذي عقد في ديسمبر/كانون الأول 2022، اعتمد مؤتمر الأطراف في اتفاقية التنوع البيولوجي إطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي (الإطار العالمي للتنوع البيولوجي) وقرر أن الإطار العالمي للتنوع البيولوجي "ينبغي استخدامه كخطة استراتيجية لتنفيذ الاتفاقية وبروتوكولها وهيئاتها وأمانتها خلال الفترة 2022-2030، وأنه في هذا الصدد، ينبغي استخدام الإطار لمواءمة وتوجيه عمل مختلف هيئات الاتفاقية وبروتوكولها وأمانتها وميزانياتها بشكل أفضل وفقاً لغايات وأهداف الإطار".² وفي الوقت نفسه، اعتمد مؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول قرطاجنة للسلامة الأحيائية في اجتماعه العاشر خطة تنفيذ ذلك البروتوكول كمتابعة للخطة الاستراتيجية للفترة 2011-2020. وخطة التنفيذ "ترتكز على الإطار العالمي للتنوع البيولوجي وتكمّله".³

2- وعلى هذه الخلفية، طلب مؤتمر الأطراف في الاجتماع نفسه من الأمانة التنفيذية إجراء "استعراض وظيفي خارجي متعمق لهيكل الأمانة (...) ولتنفيذ برنامج عمل الأمانة (...)" بهدف تحديث هيكلها وتصنيف الوظائف في ضوء إطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي والتركيز على التنفيذ من جانب الأطراف، لتقديمه إلى مؤتمر الأطراف في اجتماعه السادس عشر للنظر فيه واتخاذ إجراء بشأنه". ومن المقرر إجراء هذا الاستعراض الوظيفي بالتشاور مع المديرية التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، "مع مراعاة إطار الميزنة القائمة على النتائج، والتقييم الأولي للمخاطر الوارد

¹ من إعداد أندرياس إنغلر وسيري نيكوز سينداسونغا (استشاريان).

² CBD/COP/DEC/15/4، الفقرة 8.

³ CBD/CP/MOP/DEC/10/3.

في الوثيقة CBD/COP/15/7/Add.1، والتوصيات الواردة في تقرير المراجعة الذي أعده مكتب خدمات الرقابة الداخلية والمخاطر المحددة".⁴

3- وفي أعقاب الاجتماع الخامس عشر لمؤتمر الأطراف، في فبراير/شباط 2023، غادرت الأمانة التنفيذية آنذاك، السيدة إليزابيث ماروما مريما، الأمانة، وعين الأمين العام للأمم المتحدة السيد ديفيد كوبر كقائم بأعمال الأمين التنفيذي، وهو الدور الذي ظل يشغله حتى يوليو/تموز 2024، عندما انضمت السيدة أستريد شوميكر إلى الأمانة بوصفها الأمانة التنفيذية الجديدة.

4- ويعد إجراء استعراض وظيفي شامل عملية معقدة وتستغرق وقتاً طويلاً وتتطلب مشاركة نشطة من جميع موظفي المنظمة والتزاماً من جانب القيادة ورؤية استراتيجية من جانب الأمانة التنفيذية. وبالنظر إلى الفترة الممتدة التي استغرقها تعيين الأمانة التنفيذية الجديدة، والتي تولى خلالها نائب الأمانة التنفيذية دور القائم بأعمال الأمين التنفيذي، بالإضافة إلى وظائفه كنائب، وفي ضوء الموارد البشرية المحدودة على نطاق الأمانة، لم يكن من الممكن اتخاذ أي إجراءات لإطلاق الاستعراض الوظيفي قبل الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف.

5- ورغم أن تأخير الاستعراض لم يكن متوقعا أو مخططاً له، فإنه يمكن اعتباره مفيداً، حيث ستستفيد الأمانة، في وقت إجراء الاستعراض بعد الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف، من عامين من الخبرة في دعم تنفيذ الإطار العالمي للتنوع البيولوجي، وهو ما سيساعد في تقييم فعالية وكفاءة الهيكل الحالي والوظائف البرمجية والتشغيلية في ضوء متطلبات الدعم بموجب الإطار العالمي للتنوع البيولوجي. وبالإضافة إلى ذلك، سيكون الاستعراض قادراً على مراعاة المقررات المتوقعة اتخاذها في الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف، بما في ذلك برنامج العمل الجديد المتعلق بالمادة 8(ي)، أو معلومات التسلسل الرقمي بشأن الموارد الجينية أو مجالات العمل الجديدة لتلبية الاحتياجات العلمية والتقنية لتنفيذ الإطار العالمي للتنوع البيولوجي، والتي قد يكون لها آثار كبيرة على برامج العمل بموجب الاتفاقية والدعم المطلوب من الأمانة. وبالتالي فإن الاستعراض الوظيفي الذي سيجري الآن بعد الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف سيكون قادراً تماماً على التعبير عن هذه التطورات الجديدة.

ثالثاً - الغرض من التقرير الحالي وعناصره

6- أصدرت الأمانة تكليفاً بإعداد هذا التقرير للمساعدة في إطلاق الاستعراض الوظيفي الذي سيجري بعد الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف من خلال:

- أ- استعراض السياق الذي سيجري فيه الاستعراض؛
- ب- اقتراح مجالات تركيز ممكنة للتحليل والتقييم؛
- ج- توفير بعض المؤشرات فيما يتعلق بالنهج العام للاستعراض الوظيفي؛
- د- تقديم الملاحظات الأولية بشأن مخاطر الأعمال الحرجة التي تهدد عمليات الأمانة والتي تتطلب اهتماماً فورياً في الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف.

7- ويستند التقييم الوارد في هذا التقرير إلى استعراض مكتبي للوثائق ذات الصلة، بما في ذلك الوثائق الرسمية، والتحليلات الإضافية والبيانات الإحصائية التي أتاحها الأمانة، والمدخلات الأولية من موظفي الأمانة لمجموعة من الأسئلة الاستقصائية المصممة للمساعدة في الحصول على فهم للشواغل الرئيسية ونقاط الضغط. ومن المهم ملاحظة أن

⁴ CBD/COP/DEC/15/34، الفقرة 35.

السعي للحصول على مثل هذه المدخلات لا يهدف بأي حال من الأحوال إلى استباق عملية المشاركة المنهجية للموظفين وكذلك أصحاب المصلحة الخارجيين في الاستعراض الوظيفي الذي سيجري بعد الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف.

رابعاً- سياق الاستعراض الوظيفي⁵

(1) تطور الاتفاقية والعمل المكلف أن تضطلع به الأمانة

8- تعمل أمانة اتفاقية التنوع البيولوجي في بيئة دينامية في ظل تزايد إلحاح التهديدات العالمية للتنوع البيولوجي في السنوات الأخيرة والوعي المتزايد بين الحكومات والمجتمع المدني والجمهور بشكل عام بأن التنوع البيولوجي يتدهور في جميع أنحاء العالم بمعدلات غير مسبوقة في تاريخ البشرية. ويمثل اعتماد الإطار العالمي للتنوع البيولوجي أحدث تعبير عن الاعتراف بالحاجة الملحة إلى وقف دوافع فقدان التنوع البيولوجي.

9- وقد انعكس الوعي المتزايد بالحاجة إلى اتخاذ إجراءات منسقة بشأن التنوع البيولوجي على الصعيد العالمي في توسع العمل في إطار الاتفاقية والمتطلبات المصاحبة للدعم من خلال أمانتها. ومع نضوج الاتفاقية، توسعت برامج عملها وعمل الأمانة، ولا سيما من خلال إضافة اتفاقيين تكميليين، بروتوكول قرطاجنة للسلامة الأحيائية (الذي اعتمد في 29 يناير/كانون الثاني 2000 ودخل حيز النفاذ في 11 سبتمبر/أيلول 2003)، وبروتوكول ناغويا بشأن الحصول وتقاسم المنافع (الذي اعتمد في 29 أكتوبر/تشرين الأول 2010 ودخل حيز النفاذ في 12 أكتوبر/تشرين الأول 2014). وشهد دخول هذين البروتوكولين حيز النفاذ أيضاً إنشاء لجنة معنية بالامتثال في إطار كل هيئة. وعلاوة على ذلك، أضيف فريقان عاملان جديداً أو هيتان فرعيتان جديدتان، هما الفريق العامل المفتوح العضوية المخصص للمادة 8(ي) والأحكام المتصلة بها في اتفاقية التنوع البيولوجي، الذي أنشئ في مايو/أيار 1998، والفريق العامل المفتوح العضوية المخصص لاستعراض تنفيذ الاتفاقية، الذي أنشئ في فبراير/شباط 2004 والذي حلت محله الهيئة الفرعية للتنفيذ في أكتوبر/تشرين الأول 2014.

10- ومن بين المراحل الرئيسية المهمة الأخرى في تاريخ الاتفاقية اعتماد الخطة الاستراتيجية للفترة 2011-2020 إلى جانب أهداف أيشي للتنوع البيولوجي في الاجتماع العاشر لمؤتمر الأطراف. وعلاوة على ذلك، اعتمد بروتوكول ناغويا-كوالالمبور التكميلي بشأن المسؤولية والجبر التعويضي في 15 أكتوبر/تشرين الأول 2010 كبروتوكول تكميلي لبروتوكول قرطاجنة للسلامة الأحيائية، ودخل حيز النفاذ في 5 مارس/آذار 2018.

11- وقد أدى توسع العمل بموجب الاتفاقية وبروتوكولها على مر السنين إلى زيادة مطردة في متطلبات الدعم من الأمانة على النحو الذي ينعكس في عدد من المؤشرات. وعلى سبيل المثال، كانت هناك زيادة كبيرة في عدد الاجتماعات التي يتعين تقديم الخدمات إليها، والتي تشمل الآن أيضاً، على سبيل المثال، اجتماعات هيئات استشارية مختلفة مثل الفريق الاستشاري غير الرسمي المعني بحشد الموارد، والفريق العامل المفتوح العضوية المخصص لتقاسم المنافع الناشئة عن استخدام معلومات التسلسل الرقمي بشأن الموارد الجينية، وفريق الخبراء التقنيين المعني بالإبلاغ المالي.

12- وفيما يتعلق بالاجتماعات الحكومية الدولية،⁶ قدمت الأمانة خدمات إلى تسع اجتماعات من هذا القبيل في عامي 2023 و2024، مقارنة بخمسة اجتماعات في أي فترة زمنية مدتها عامان قبل التفاوض على الإطار العالمي للتنوع البيولوجي. وارتفع متوسط عدد المشاركين في اجتماعات الهيئتين الفرعيتين من حوالي 700 مشارك قبل التفاوض على الإطار العالمي للتنوع البيولوجي إلى 860 مشاركاً في عام 2023 و300 بين يناير/كانون الثاني وأغسطس/آب

⁵ يستند هذا القسم إلى التحليلات والأرقام الواردة في الوثيقة CBD/COP/15/7/Add.1، بما في ذلك الأرقام المحدثة التي قدمتها الأمانة فضلاً عن ملاحظات المراجعة.

⁶ اجتماعات مؤتمر الأطراف والهيئتين الفرعيتين وأفرقة العمل، بما في ذلك الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف.

2024. وارتفع عدد الاجتماعات التي قدمت إليها وحدة خدمات المؤتمرات التابعة للأمانة⁷ من 13 اجتماعا في عام 2021 إلى 35 اجتماعا في عام 2023، ليصل العدد إلى 23 اجتماعا في النصف الأول من عام 2024 فقط. وبالمثل، زاد حجم الوثائق التي تعالجها هذه الوحدة من 144 وثيقة في عام 2021 و481 وثيقة في عام 2022 إلى 227 وثيقة في النصف الأول من عام 2024 فقط. ومن ثم، أدت خدمة هذه الاجتماعات إلى تزايد الضغوط الواقعة على كل من الموظفين الذين يقدمون الدعم البرامجي وموظفي الدعم للإدارة وخدمات المؤتمرات والتحرير والترجمة والتسجيل وترتيبات السفر للمشاركين. وفي الوقت نفسه، لم يزد عدد الموظفين الذين يخدمون الاجتماعات على مر السنين ويبدو أنه يعاني من نقص واضح في الموظفين.⁸

13- وبالمثل، كان هناك توسع مطرد في التكاليف الناشئة عن المقررات التي اتخذتها الأطراف في اجتماعات الاتفاقية وبروتوكولها، بما في ذلك الطلبات المتزايدة على أنواع مختلفة من أنشطة بناء القدرات والتعاون والشراسة. وقد أدى اعتماد الإطار العالمي للتنوع البيولوجي في عام 2022 إلى زيادة كبيرة في متطلبات الأمانة لدعم تنفيذه ورصد تقدمه، ومن المرجح أن تتضمن المقررات المتوقع اعتمادها في الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف تكاليفات جديدة تتطلب عملا إضافيا من جانب الأمانة.

14- وفي ضوء تطور برامج العمل بموجب الاتفاقية وبروتوكولها على مدى العقود الماضية، من اللافت للنظر أن متطلبات الدعم الناشئة عن المقررات التي تتخذها الأطراف لم تكن مدعومة بزيادة مصاحبة في الموارد. فعلى سبيل المثال، بينما تضاعف عدد الوظائف الأساسية بين عامي 1996 و2002 من 28 وظيفة إلى 56 وظيفة، فقد زادت الوظائف الأساسية إجمالا بنسبة 30 في المائة (أي بمعدل نصف سنوي قدره حوالي 3.5 في المائة)، من 62 وظيفة في عام 2004 إلى 82 وظيفة حاليا، خلال العشرين عاما بين عامي 2004 و2024، والتي شهدت إنشاء بروتوكولين وهيئة فرعية دائمة جديدة وزيادة الطلبات المقدمة إلى الأمانة التنفيذية بشكل كبير. ومن الأمثلة على إجماع الأطراف عن زيادة الموارد الأساسية بما يتماشى مع نمو العمل المكلف به اعتماد الخطة الاستراتيجية للتنوع البيولوجي 2011-2020 في الاجتماع العاشر لمؤتمر الأطراف، والذي أدى إلى مطالب إضافية على الأمانة. ورغم أن الأمانة كانت بحاجة إلى تعزيز قدراتها، فقد تمت الموافقة على أربع وظائف إضافية فقط، مما رفع العدد الإجمالي للوظائف الأساسية الممولة من 68 إلى 72 وظيفة، وظل هذا العدد قائما حتى الاجتماع الثاني عشر لمؤتمر الأطراف، عندما منحت ست وظائف إضافية، تلاها أربع وظائف إضافية تم الاتفاق عليها في الاجتماع الخامس عشر لمؤتمر الأطراف.

15- كما لاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وهو مكتب الأمم المتحدة الذي يقدم خدمات المراجعة الداخلية، التناقض الواضح بين العمل المكلف به والموارد المتاحة للأمانة. وبالتالي، أشار مكتب خدمات الرقابة الداخلية، في عام 2019، إلى أنه على الرغم من أن مقترح الميزانية المقدم إلى الأطراف لفترة السنتين 2019-2020 طلب تسع وظائف إضافية تحسبا لزيادة حجم العمل الناشئ عن الإطار العالمي لما بعد عام 2020 المقرر اعتماده في الاجتماع الخامس عشر لمؤتمر الأطراف، فإن الأطراف لم توافق على الزيادة المقترحة في الوظائف، على الرغم من أنها قررت إنشاء الفريق العامل المفتوح العضوية المعني بالإطار العالمي للتنوع البيولوجي لما بعد عام 2020، والذي، كما لاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية، "ولد عددا كبيرا من الاجتماعات الإضافية التي يجب على الأمانة تحضيرها، مما أضاف إلى عبء العمل الحالي. وعلاوة على ذلك، خفضت الأطراف أيضا ميزانية الاستشارات (التي كان من الممكن أن تساعد الأمانة في الحصول على دعم مؤقت للاضطلاع بعبء العمل الإضافي)."⁹

⁷ تتضمن هذه الإحصاءات الاجتماعات التي تطلبت إعداد وثائق.

⁸ على سبيل المثال، تضم وحدة خدمات المؤتمرات ثلاثة موظفين فقط لخدمات اللغات واثنين (ينتمون إلى قسم الشؤون الإدارية) للوجستيات الخاصة بالاجتماعات.

⁹ تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية 095/2019، الفقرة 65.

16- وبالمثل، لاحظ مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة في عام 2019، في استعراضه للأنشطة الرئيسية التي نفذتها الأمانة استجابة لمقررات مؤتمر الأطراف الأخير، ومدى توافر الموارد والتمويل الإضافي المطلوب لتلك الأنشطة، "أن 47 نشاطاً من بين ما مجموعه 82 نشاطاً، لم تتوفر لها موارد كافية لتنفيذ جميع الطلبات المشار إليها في المقررات [...]، وهو ما يمثل 57 في المائة من الأنشطة الناشئة عن تلك المقررات. ولاحظ المجلس أن أمانة اتفاقية التنوع البيولوجي تحتاج إلى 6 539 000 دولار من الموارد الإضافية لإقامة الأنشطة. وستتيح هذه الموارد تمويل خدمات الخبراء الاستشاريين والخبراء، وحلقات العمل، والاجتماعات، والتعيينات الجديدة".¹⁰ وفي توصيته المتعلقة بهذه الملاحظة، أشار مجلس المراجعين إلى الحاجة الشاملة "إلى تعديل برنامج العمل وتقديم الميزانية، بهدف تقييم وتنفيذ خطة عمل أكثر واقعية للأمانة وفقاً للموارد المتاحة". وفي هذا الصدد، قدمت الأمانة، في الوثيقة CBD/COP/15/7/Add.1، تحليلها للمواءمة المطلوبة بين التكاليف المسندة إلى الأمانة والموارد المطلوبة.

17- وفي حين وافقت الأطراف في الاجتماع الخامس عشر لمؤتمر الأطراف على أربع وظائف إضافية في إطار الميزانية الأساسية، مقارنة بالسنتين السابقتين، فإن الأمانة لا تزال تعاني من الضغوط المفرطة على الموارد، بما في ذلك لتوفير الخدمات الأساسية بموجب المادة 24 من الاتفاقية، والتحضير لاجتماعات مؤتمر الأطراف، ومؤتمرات الأطراف العاملة كاجتماعات للأطراف، والهيئات الفرعية، والأفرقة العاملة المخصصة، واللجان الاستشارية، واجتماعات الخبراء وحلقات العمل الأخرى، فضلاً عن العمل البرامجي. وتجدر الإشارة إلى أنه بالإضافة إلى الموارد المتاحة التي لا تواكب الزيادة في العمل المقرر، قد تكون هناك بعض القضايا الهيكلية الأساسية التي تساهم في عدم التطابق بين الموارد والعمل المقرر. وتشمل هذه، كعامل مهم محتمل، تراكم التكاليف على مدى العقود الماضية دون وجود آلية للأطراف لاستعراض استمرار أهمية هذه التكاليف بمرور الوقت، وعند الاقتضاء، سحب التكاليف التي تم تجاوزها أو دمجها في عمل الأمانة من خلال تكاليف أحدث.

18- وفي السنوات الأخيرة، كان لعوامل غير متوقعة، مثل جائحة كوفيد-19 العالمية، تأثير يتمثل في زيادة سريعة في أعداد وتواتر الاجتماعات الرسمية وعمليات الخبراء المرتبطة بها في أشكال عبر الإنترنت. وفي حين انحسرت الجائحة، ظل تنسيق الاجتماعات والعمليات عبر الإنترنت إرثاً دائماً، وغالباً لا تحل محل الاجتماعات بالحضور الشخصي، التي تظل ضرورية في كثير من الحالات، ولكن لتكملة مثل هذه الاجتماعات المنظمة بالحضور الشخصي. وقد أدى ذلك إلى خلق ضغوط إضافية على كل من الموظفين الأساسيين وموظفي الدعم (على سبيل المثال في الإدارة وخدمات المؤتمرات والتحرير/الترجمة والتسجيل).

(2) الجهود المبذولة لتحسين التخطيط والعمليات في الأمانة

19- صاحب اعتماد الخطة الاستراتيجية للتنوع البيولوجي 2011-2020 في الاجتماع العاشر لمؤتمر الأطراف ما مجموعه 294 طلباً موجهاً إلى الأمانة التنفيذية، وهو أعلى رقم في تاريخ الأمانة. وقد تم توسيع وظائف الأمانة لتشمل المزيد من التركيز على تحفيز العمل من خلال إشراك عدد متزايد من أصحاب المصلحة الدوليين والإقليميين والوطنيين الأكثر قدرة على مساعدة الأطراف في التنفيذ".¹¹

20- وطلب الاجتماع الحادي عشر لمؤتمر الأطراف في عام 2012 إجراء استعراض وظيفي متعمق للأمانة "بغية تحديث هيكلها وتحديد رتب الوظائف بالنسبة لتركيز الخطة الاستراتيجية على التنفيذ من جانب الأطراف".¹² وقد أُجري

¹⁰ A/75/5/Add.7، الفقرتان 215 و216.

¹¹ CBD/COP/15/7/Add.1، الفقرة 16.

¹² UNEP/CBD/COP/DEC/XI/31، الفقرة 25.

الاستعراض بين عامي 2014 و2016، وبصرف النظر عن التعديلات الهيكلية، أدى إلى بذل جهود مهمة لتحسين التخطيط ورصد أنشطة الأمانة.

21- وعلى وجه التحديد، كجزء من الاستعراض الوظيفي، أجرت الأمانة عملية تخطيط شاملة للعمل كل سنتين بعد الاجتماع الثاني عشر لمؤتمر الأطراف في عام 2014. وحددت عملية التخطيط، التي شملت جميع الموظفين، "(أ) تكاليف الأطراف لعملهم، (ب) النتائج المتوقعة، و(ج) المساهمات المحددة للموظفين في برنامج العمل الشامل للأمانة، استناداً إلى الخطة الاستراتيجية للتنوع البيولوجي 2011-2020، والخطة الاستراتيجية لبروتوكول قرطاجنة للسلامة الأحيائية 2011-2020، والمقررات الناشئة عن الاجتماع الثاني عشر لمؤتمر الأطراف، والاجتماع السابع لمؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول قرطاجنة، والاجتماع الأول لمؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول ناغويا وأي تكاليف مستمرة من الاجتماعات السابقة". وقد أدت هذه العملية إلى تحديد المجالات "التي تتمتع فيها الأمانة بميزة نسبية، والتي يمكن للأمانة، بالنظر إلى قدراتها، أن تدعم الأطراف وتيسر عملهم في مهمتهم الاستراتيجية الطويلة الأجل لتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية للتنوع البيولوجي 2011-2020، والخطة الاستراتيجية للسلامة الأحيائية وبلوغ أهداف أيشي".¹³

22- واستخدمت عملية التخطيط إطار الإدارة القائمة على النتائج الذي تم إنشاؤه حديثاً لفترة السنتين 2015-2016. وتم اعتماد إطار الإدارة القائمة على النتائج "لتمكن الأمانة من ضمان الاتساق في النهج المتكامل على نطاق الأمانة لمقررات الأطراف، وقياس الأداء وضمان الشفافية في الإبلاغ عن النتائج".¹⁴ كما كان الهدف من ذلك هو المساعدة في تيسير عملية اتخاذ القرار داخل الأمانة، ومواءمة تخطيط عمل الموظفين على نطاق المنظمة، وتسهيل الإدارة الأفضل والتعلم والمساءلة وأقصى استفادة من الموارد للمساعدة في تحسين الكفاءة في الأمانة. واستجابة لملاحظة استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام 2019، بذلت الأمانة، بناء على الخبرة الأولية المكتسبة من إطار الإدارة القائمة على النتائج، المزيد من الجهود لدمج نهج قائم على النتائج في برمجة عملها وميزانياتها للفترة 2021-2022.

23- ورغم أن إدخال إطار الإدارة القائمة على النتائج وأداة إعداد الميزانية القائمة على النتائج قد يكون لهما فوائد متعددة في التخطيط وإعداد الميزانية ورصد أنشطة الأمانة بشكل أكثر فعالية، إلا أنهما فرضا تحديات على الأمانة، والتي ترجع جزئياً إلى قيود الموارد. وعلى النحو الذي أشارت إليه الأمانة التنفيذية في تقييم أجري في عام 2022،¹⁵ "إن الإطار يحتاج إلى التحسين والتحديث [...] لضمان أن يتواءم التخطيط ويعمل على أساس المقررات الفعلية لمؤتمر الأطراف واجتماعات مؤتمرات الأطراف العاملة كاجتماعات للأطراف". وعلاوة على ذلك، أشارت الأمانة التنفيذية إلى النقاط المهمة التالية:

أ- "لقد كشفت العملية أن الوظائف المهمة اللازمة للتنفيذ الفعال لعمل الأمانة كانت تعاني من نقص في الموارد أو لم تكن لها أي موارد. وتشمل هذه الوظائف الدعم التنظيمي للرصد والتقييم، ووظيفة إدارة المشاريع والبرامج، وتقديم خدمات المؤتمرات الرئيسية ضمن غيرها؛"

ب- "أصبح من الواضح أيضاً أنه في حين أضيفت تكاليف باستمرار، لم تكن هناك أي آلية مماثلة من جانب مؤتمر الأطراف لتحديد التكاليف القديمة التي لا تزال بحاجة إلى العمل عليها، أو التي يمكن

¹³ UNEP/CBD/COP/13/7/Add.2، الفقرات 9-11.

¹⁴ المرجع نفسه، الفقرتان 12 و13.

¹⁵ CBD/COP/15/7/Add.1، الفقرة 66.

إلغاؤها أو استبدالها أو التخلص منها تدريجياً. وقد أدى ذلك إلى تراكم مسارات العمل التي تعاني من نقص في الموارد والتي لم تُرصد أهميتها بطريقة منهجية¹⁶؛

ج- "أخيراً، أوضحت العملية أن الآثار المترتبة على الموارد على مستوى الأمانة غالباً ما لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ المقررات (والعكس صحيح). وعلى سبيل المثال، قد يقتضي مقرر يطلب من الأمانة التنفيذية تنفيذ نشاط بشأن موضوع محدد، وتتفذه إحدى الشعب الموضوعية، موارد ودعماً من شعب ووحدات أخرى وإدارة الأمانة، والتي لا تؤخذ بعين الاعتبار وقت إصدار المقرر، و/أو يتم إصدار مقررات الميزانية دون مراعاة المقررات المتفاوض بشأنها بشكل كامل."

24- "وتطلعاً للمستقبل"، خلصت الأمانة التنفيذية في ذلك الوقت إلى أنه "يمكن استخدام الميزانية القائمة على النتائج لتوقع هذه الآثار المترتبة على الموارد وتحديد جدواها، بدلاً من مجرد ذكر أنه يتعين تنفيذ المقرر وفقاً لتوافر الموارد" - وهي ممارسة "أدت إلى عدم تنفيذ بعض الطلبات المقدمة إلى الأمانة التنفيذية، وهي حقيقة لوحظت أيضاً خلال عمليات المراجعة التي أجراها مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات".¹⁷

25- ومن بين العناصر المهمة الأخرى للاستعراض الوظيفي التي بدأت في عام 2013 وتم ترحيلها جزئياً ما يلي:

أ- تجربة نهج عمل قائم على المصفوفات على نطاق الأمانة ومصمم لتعزيز التعاون والتنسيق بين الشعب، ومن المتوقع أن يؤدي إلى "تقديم خدمات أكثر تنسيقاً وكفاءة وفعالية للأطراف وأصحاب المصلحة الآخرين مع تحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية والمادية المتاحة للأمانة"¹⁸ فضلاً عن التخطيط ووضع الميزانية مسبقاً بشكل أفضل. ويتم إدراج النتائج والدروس المستفادة في التقرير الخاص بالاستعراض الوظيفي وينبغي استعراضها في سياق الاستعراض القادم لتقييم فوائدها وعيوبها في المستقبل.

ب- تنفيذ إطار لإدارة المخاطر المؤسسية. باستخدام هذا الإطار، أجرت الأمانة تقييماً للمخاطر مستخدمة الفئات الأربع التالية: (1) الموارد البشرية، (2) تخطيط الوثائق وإعدادها وإدارة المعلومات، (3) إدارة المشاريع والبرامج، (4) خدمات الدعم. وترد تفاصيل نتائج هذا التقييم في الوثيقة CBD/COP/15/7/Add.1¹⁹ وهي بمثابة دليل أولي مفيد في تحديد المخاطر الرئيسية واستراتيجيات تخفيفها ذات الصلة، بما في ذلك تحديد الأولويات لطلبات الموارد الإضافية.

ج- التعديلات في هيكل المنظمة وإعادة توجيهه و/أو إعادة تصميم وظائف محددة.

(3) التحديات والعقبات المستمرة أمام تقديم الدعم الفعال والكفء إلى الأطراف

26- في حين أدت الجهود المبذولة على مدار السنوات العشر الماضية إلى عدد من التحسينات في طريقة عمل الأمانة، يبدو أن المنظمة ظلت تعمل بأسلوب "إطفاء الحرائق" لفترة طويلة من الزمن الآن. وفي حين أدت جائحة كوفيد-19 بوضوح إلى تفاقم الوضع، مما أدى من بين أمور أخرى إلى نقص حاد في التمويل للوظائف الإدارية،²⁰ فقد عانت

¹⁶ يجري حالياً تطوير أداة لتتبع المقررات في الأمانة لتمكين رصد المقررات بشكل فعال.

¹⁷ المرجع نفسه، الفقرة 47.

¹⁸ UNEP/CBD/COP/13/7/Add.2، الفقرة 53؛ وانظر الفقرات 19-55 للاطلاع على التقرير الكامل لمرحلة المشروع التجريبي لنهج المصفوفات.

¹⁹ الفقرات 35-45 والمرفق الرابع.

²⁰ انظر CBD/COP/15/7/Add.1، الفقرة 34 للاطلاع على التفاصيل.

الأمانة من ترتيبات الدعم غير المستدامة وغير المخصصة للأطراف حتى قبل الجائحة. والصورة التي تعرض نفسها هي صورة لمنظمة يبدو وأنها قد وقعت في حلقة مفرغة: كان للافتقار المستمر إلى الموظفين الأساسيين في البرامج والاعتماد المفرط على موظفي المشاريع العاملين بعقود قصيرة الأجل والاستشاريين والمتدربين لدعم الوظائف الأساسية للأمانة أثر سلبي على قدرة الأمانة على وضع نهج أكثر استراتيجية لترتيبات الدعم التي تقدمها. وفي المقابل، أدى هذا الافتقار إلى نهج أكثر استراتيجية إلى تفاقم ترتيبات الدعم المخصصة، مما أثر على قدرة الأمانة على تقديم الدعم الكامل اللازم للأطراف، وعلى صحة الموظفين ومعنوياتهم بدرجة مثيرة للقلق بشكل متزايد. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الافتقار إلى القدرة على التركيز على التوجه الاستراتيجي للمنظمة منع الأمانة أيضا من الاستفادة بشكل كامل من التحسينات المقترحة والتي أطلقت في سياق الاستعراض الوظيفي الأخير حيث لم تكن هناك إدارة فعالة للتغيير المستدام.

27- وبسبب الافتقار المزمّن إلى الموارد المستدامة الكافية، فضلا عن الفجوات في وضع نهج استراتيجي متكامل لعملها، تمثل الأمور التالية تحديات وعقبات مستمرة أمام فعالية وكفاءة عمليات الأمانة، وأمام سلامة المنظمة.

28- وتشكل الشؤون الإدارية والتمويل وحشد الموارد، فضلا عن خدمات المؤتمرات (إدارة الوثائق، والتسجيل، ومساعدة المشاركين في الاجتماعات) خدمات أساسية تقدمها الأمانة. والطريقة التي يتم بها حاليا تمويل هذه الخدمات وتعيين موظفيها وتنظيمها داخل الأمانة ليست مستدامة. وعلى وجه التحديد:

أ- إن تمويل الخدمات الإدارية من تكاليف دعم البرامج فقط لم يعد يعكس فيما يبدو الحاجة الحقيقية للدعم. وعلى النحو الذي أشار إليه مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة في نهاية عام 2012، فقد تكبدت الأمانة في ذلك الوقت نفقات زائدة في إطار تكاليف دعم البرامج على مدى السنوات الأربع الماضية، مشيرا إلى أن "فجوة التمويل تعكس عدم كفاية التمويل للأنشطة التشغيلية التي تقدمها شعبة الشؤون الإدارية، وهو ما قد يؤثر على استمرارية وكفاءة العمل الذي تقدمه الشعبة، خاصة مع الأخذ في الاعتبار أنه تم تمويل أكثر من 80 في المائة من الوظائف من خلال تكاليف دعم البرامج وأنه تم تجميد التوظيف اعتبارا من 31 ديسمبر/كانون الأول 2021".²¹

ب- تُنفذ الوظائف الأساسية لتنظيم الاجتماعات الحكومية الدولية "من قبل أفرقة منظمة تنظيميا فضفاضا من الموظفين الذين يقومون بهذه الواجبات حسب الحاجة إلى جانب عملهم العادي"²². وفي حين أن النهج الذي يغطي أعباء العمل القصوى في مجالات عمل محددة باستخدام القدرات على نطاق الأمانة قد يكون أداة مفيدة ومناسبة بوجه عام، فإنه يُستخدم فيما يبدو في الأمانة لتغطية النقص المزمّن في الموظفين الأساسيين على حساب جودة العمل وصحة الموظفين. وفي ضوء متطلبات دعم الاجتماعات الكبيرة المستمرة في السنوات الأخيرة، لم يعد من الممكن الاعتماد على "متطوعين" من مختلف أجزاء الأمانة لتغطية هذا العمل.

ج- هناك فجوة في وظائف إدارة البرامج والمشاريع المخصصة التي تدعم إطار الإدارة القائمة على النتائج في الأمانة (بما في ذلك رصد البرامج والإبلاغ على مستوى الأمانة، وإدارة المشاريع ورصدها، وإدارة الأموال، والعلاقات مع الجهات المانحة، وما إلى ذلك). وتؤدي هذه الفجوة إلى تمديد المشاريع بشكل

²¹ A/77/5/Add.7، الفقرة 58. منذ عام 2023، طرأ بعض التحسن على إيرادات دعم البرامج بحيث يتم استيعاب العجز المتراكم من السنوات الماضية تدريجيا وملء الوظائف المجددة. ومع ذلك، يبدو أن التمويل لا يزال غير كاف لإدارة الزيادة المتوقعة في العمليات بسبب الدعم المطلوب لتنفيذ إطار العمل العالمي.

²² انظر CBD/COP/15/7/Add.1، الفقرتين 41 و42 للاطلاع على مزيد من التفاصيل.

متكرر، ونقص إنفاق الأموال، وضعف الإبلاغ عن النتائج، فضلا عن ارتفاع تكاليف المعاملات وإيرادات دعم البرامج دون المستوى الأمثل.

د- إن جمع الأموال للمشاريع ليس مركزيا، مما يؤدي إلى قيام وحدات/برامج فردية في الأمانة بجمع الأموال لتنفيذ طلبات مؤتمر الأطراف المعني بطريقة مخصصة، وغالبا ما يكون ذلك بطريقة غير منسقة بشكل كاف، مما يؤدي إلى مستويات تمويل غير متساوية لمجالات برامجية مختلفة وتمويل دون المستوى الأمثل للأمانة ككل.

هـ- يبدو أن هناك حاجة إلى التواصل والتعاون على المستوى المركزي مع وحدة المالية في الأمانة من جانب مديري المشاريع المدربين الذين يفهمون إدارة المشاريع ويعرفون كيف ترتبط بيانات ومعلومات المشاريع بالأرقام المالية في نظام المحاسبة في الأمانة للأمم المتحدة.

29- وفيما يتعلق بالدعم البرامجي للأطراف، خلص تقييم المخاطر الداخلي الذي أجرته الأمانة إلى "هناك نقص في الموظفين البرامجيين الأساسيين واعتماد مفرط على موظفي المشاريع القصيرة الأجل والمستشارين والمتدربين لدعم الوظائف الأساسية المتعلقة ببرنامج العمل الحالي للاتفاقية وبروتوكولها".²³ ووفقا للتقييم، فإن هذه القضية تتعلق بمجموعة واسعة من مجالات الدعم وتؤثر على جودة واستدامة دعم الأمانة، حيث لا تضم العديد من البرامج سوى موظف واحد لتغطية برنامج عمل موسع أو موظفين يؤدون أدوارا مزدوجة ويخدمون برامج متعددة. وخلص التقييم أيضا إلى أنه فيما يتعلق بمجالات العمل الناشئة الرئيسية، بما في ذلك معلومات التسلسل الرقمي بشأن الموارد الجينية، والتقدم المحرز في مجال التكنولوجيا البيولوجية بما في ذلك البيولوجيا التركيبية والتغيرات في سياسة السلامة الأحيائية على المستوى العالمي، والتعاون التقني والعلمي، وواجهة الأعمال والتنوع البيولوجي، يجب تغطية العمل من خلال موظفي المشروع الممولين من الموارد المؤقتة.

30- وبالإضافة إلى ذلك، تجدر الإشارة إلى أن البروتوكولات (بروتوكول قرطاجنة للسلامة الأحيائية وبروتوكول التكميلي بشأن المسؤولية والجبر التعويضي، وبروتوكول ناغويا بشأن الحصول وتقاسم المنافع) هي أدوات قانونية ولها مطالب فريدة من نوعها من الأمانة استنادا إلى المقررات التي اتخذتها الهيئات الرئاسية المنفصلة.

31- ونظرا للنقص العام في عدد الموظفين في عدد من المجالات، يبدو أن الأمانة تعتمد جزئيا على موظفي الخدمات العامة لأداء وظائف ذات طبيعة برمجية تتجاوز واجباتهم العادية. ومن الواضح أن ذلك يشكل علامة مقلقة على وضع يبدو أنه أصبح غير قابل للإدارة.

(4) الاعتبارات الرئيسية في مواصلة تعزيز هيكل وعمليات الأمانة

32- في أعقاب اعتماد مؤتمر الأطراف للإطار العالمي للتنوع البيولوجي في ديسمبر/كانون الأول 2022 واستجابة لتكليف من الأطراف،²⁴ أجرت الأمانة في عام 2023 تحليلا سريعا لبرامج العمل المنشأة بموجب الاتفاقية فيما يتصل بأهداف الإطار العالمي للتنوع البيولوجي.²⁵ وكمتابعة لهذه العملية، كلفت الأطراف الأمانة بإجراء استعراض وتحليل شاملين للأدوات والإرشادات العلمية والتقنية القائمة لدعم تنفيذ الإطار العالمي للتنوع البيولوجي، بما في ذلك التوصيات لتعديل العمل بموجب الاتفاقية. وقد أجرت الأمانة هذا الاستعراض وأتاحت نتائج عملها للأطراف.²⁶

²³ CBD/COP/15/7/Add.1، الفقرة 39.

²⁴ انظر المقرر 4/15، الفقرة 9.

²⁵ راجع CBD/SBSTTA/25/INF/1 و CBD/SBSTTA/25/4 للإطلاع على نتائج هذه العملية.

²⁶ انظر CBD/SBSTTA/26/3 و CBD/SBSTTA/26/INF/15 و CBD/SBSTTA/26/INF/16.

33- وبالتالي، تُبذل جهود على المستوى البرامجي لمواءمة برنامج العمل بموجب الاتفاقية مع غايات وأهداف الإطار العالمي للتنوع البيولوجي. ودعما لهذه المواءمة الاستراتيجية، ستعقد الأطراف أيضا في الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف في برنامج عمل متعدد السنوات يتضمن قائمة بالقضايا الرئيسية التي يتعين على مؤتمر الأطراف تناولها في اجتماعاته حتى عام 2030.²⁷

34- وتعتمد فعالية وكفاءة عمل الأمانة على قدرتها وإمكاناتها على دعم الأولويات التي حددتها الأطراف في تنفيذ الأنشطة المتفق عليها بموجب الإطار العالمي للتنوع البيولوجي والمقررات الأخرى ذات الصلة لدعم الإطار العالمي للتنوع البيولوجي. وسيتطلب ذلك مواءمة عملياتها مع تلك الأولويات مع مراعاة الاعتبارات التالية:

أ- من المسلم به أن الحكومات على مستوى العالم تعمل في ظل قيود مالية شديدة وأن الموارد محدودة؛ وبالتالي فإن هناك حاجة إلى تركيز استراتيجي على ما يتطلب الدعم من الأمانة على أساس الأولوية لتحقيق أكبر قدر من الأثر.

ب- يجب أن يضمن تحديد الأولويات من جانب الأمانة التنفيذ المستدام للوظائف الأساسية للأمانة بموجب المادة 24 من الاتفاقية، فضلا عن الدعم المستهدف لتنفيذ الإطار العالمي للتنوع البيولوجي من جانب الأطراف مع التركيز على المجالات التي تتمتع فيها الأمانة بميزة نسبية ويمكنها تقديم خدمات فريدة لا تقدمها جهات فاعلة أخرى.

ج- من المرجح أن تتطلب النقطة المذكورة أعلاه مزيدا من التماسك والتكامل والتعاون بين اتفاقية التنوع البيولوجي وبروتوكولها، والاتفاقيات الأخرى المتعلقة بالتنوع البيولوجي، والاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف ذات الصلة، والجهات الفاعلة في منظومة الأمم المتحدة، وأصحاب المصلحة الآخرين، من أجل تجنب تكرار الجهود وأوجه عدم الكفاءة.

د- تعتمد فعالية وكفاءة عمليات الأمانة إلى حد كبير على مدى مواءمة أنشطة الأمانة مع الأهداف الاستراتيجية الشاملة. ويجب الإبلاغ عنها بوضوح داخليا ودمجها في العمليات اليومية من خلال التكامل السلس للإرشادات الصادرة عن الإدارة التنفيذية في عمل الشعب والوحدات والبرامج والأفراد.

هـ- فيما يتصل بالنقطة المذكورة أعلاه، هناك حاجة إلى رقابة تنفيذية على التخطيط الاستراتيجي، بما في ذلك استخدام إطار الإدارة القائمة على النتائج، وتمكين تحديد الأولويات بشكل فعال لأنشطة الأمانة على أساس تخطيطها الاستراتيجي، وإدارة الموارد ذات الصلة، والرقابة الفعالة على النتائج وتقديم التقارير إلى الأطراف.

و- يجب أن يكون الهيكل التنظيمي مناسباً للغرض. ومن غير الواضح أن الهيكل الحالي وتنظيم الوظائف يدعمان بالشكل الأمثل العمل الذي تصدر به الأطراف تكاليفات، بما في ذلك دعم تنفيذ الغايات والأهداف بموجب الإطار العالمي للتنوع البيولوجي.

ز- ينبغي أن يشتمل تعزيز قدرات الموظفين على تدريب استراتيجي للموظفين وتمكينهم، والتواصل الفعال، والتنمية لتعزيز المهارات والمعرفة والكفاءة حسب الحاجة.

ح- أخيرا وليس آخرا، فإن الكفاءة الإجمالية للعمليات تعتمد على كفاءة العمليات والمعاملات الفردية بالإضافة إلى تكاملها. ويجب أن تكون العمليات بسيطة قدر الإمكان ومدعومة بنظم وأدوات تساعد في زيادة الناتج باستخدام موارد محدودة.

خامسا- مجالات التركيز المقترحة للتحليل والتقييم في عملية الاستعراض الوظيفي

35- بناء على ما تقدم، يُقترح أن يبدأ الاستعراض الوظيفي عملية تسمح للأمانة بوضع رؤيتها الاستراتيجية ورسالتها وأهدافها، مع مراعاة دورها في دعم تنفيذ الإطار العالمي للتنوع البيولوجي ودعم المقررات وبرنامج العمل المتعدد السنوات الذي ستعقد فيه الأطراف في الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف، وتحقيق الدعم الأمثل لطموحات الأطراف في تنفيذه. ومن شأن مثل هذه العملية أن توفر الأساس اللازم للعمل اللاحق بشأن وظائف الأمانة والترتيبات الهيكلية.

36- وفيما يتعلق بالتحليل الوظيفي، يبدو من المفيد أن يركز الاستعراض على تحديد الوظائف الأساسية للأمانة، بدءا من الوظائف الأساسية الواردة في المادة 24 من الاتفاقية فضلا عن الوظائف الحاسمة في تقديم الدعم البرامجي الطويل الأجل للأطراف، بما في ذلك في سياق دعم تنفيذ الإطار العالمي للتنوع البيولوجي، وبما يتماشى مع الرؤية الاستراتيجية للأمانة ورسالتها.

37- وعند القيام بذلك، سيكون من المفيد تقييم استمرار أهمية التكاليفات الطويلة الأجل المنبثقة عن المقررات التاريخية في ضوء التركيز الاستراتيجي الذي يوفره الإطار العالمي للتنوع البيولوجي، بهدف تناول التداخلات والتكرارات المحتملة وتحديد الإمكانيات لتبسيط عمل الأمانة.

38- وعلاوة على ذلك، ينبغي أن يأخذ التحليل الوظيفي في الاعتبار المشهد الأوسع للجهات الفاعلة في الساحة العالمية للتنوع البيولوجي والاحتياجات الحرجة للتأزر، بما في ذلك الاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف الأخرى، والجهات الفاعلة في منظومة الأمم المتحدة، وأصحاب المصلحة الآخرين، بهدف تحديد الفرص لتعزيز التعاون مع هذه الجهات الفاعلة، وسد الفجوات الحرجة، وتجنب تكرار الجهود، مع تقييم الموارد اللازمة للأمانة للحفاظ على التعاون الضروري وتعزيزه.

39- وينبغي أن يكون تحديد الوظائف الحاسمة والرئيسية للأمانة متبوعا، على أساس رؤية استراتيجية، بتقييم منهجي للهيكل الحالي للأمانة لتحديد مدى دعمها الأمثل للعمل المطلوب في إطار الوظائف المحددة، وخاصة في سياق دعم تنفيذ الإطار العالمي للتنوع البيولوجي. وينبغي أن يأخذ هذا التقييم في الاعتبار الفرص المتاحة لاستخدام الموارد بمرونة عبر الحدود التنظيمية، وخاصة حيثما يبدو من المرغوب فيه تحقيق الأهداف الوظيفية التي تتطلب الخبرة على نطاق المنظمة. وفي هذا الصدد، ينبغي الحرص على ألا يخلق الهيكل الذي سيتم وضعه حواجز مصطنعة، بل يعمل على تمكين وتشجيع العمل عبر الحدود الهيكلية حيثما يكون ذلك مطلوبا ويحسن حجم وحدات الإدارة. ويمكن أن توفر الخبرات المكتسبة في تجربة نهج المصفوفات أثناء الاستعراض الوظيفي السابق مؤشرات مفيدة لما لم ينجح وما هي النهج الواعدة لمواصلة تطويرها.

40- وبعد تحديد الهيكل الذي يتيح تحقيق الأهداف الوظيفية على أفضل وجه، يتعين إجراء تحليل أكثر تفصيلا للاختصاصات الحالية للشعب الفرعية الهيكلية والبرامج والوظائف الفردية.

41- وعند النظر في الخيارات الهيكلية واختصاصات الشعب الهيكلية والوحدات والبرامج والوظائف الفردية، يُقترح أن يولي الاستعراض الوظيفي اهتماما خاصا لتعزيز الرقابة التنفيذية للأمانة على التخطيط الاستراتيجي والتنسيق الشامل لأنشطة عمل الأمانة لضمان:

أ- الاستخدام الاستراتيجي لإطار الإدارة القائمة على النتائج وعملية إعداد الميزانية الخاصة به، بما في ذلك رصد الآثار المترتبة على المقررات التي تتخذها الأطراف على الموارد والتواصل بشأنها؛

ب- تحديد الأولويات الفعالة لأنشطة الأمانة على أساس رؤيتها الاستراتيجية ورسالتها وأهدافها، بما يتماشى مع متطلبات الإطار العالمي للتنوع البيولوجي، بما في ذلك التنسيق الفعال بين برامج العمل بشأن الأهداف المختلفة؛

- ج- الإدارة المنسقة بشكل جيد للموارد والموظفين الذي يخدمون الأولويات الاستراتيجية؛
- د- الإشراف الفعال على نتائج أنشطة الأمانة، وتقديم التقارير ذات الصلة إلى الأطراف والتواصل مع أصحاب المصلحة.
- 42- كما أن الرقابة التنفيذية والتواصل الفعال وتمكين الموظفين ستكون حاسمة في إدارة التغيير الفعال بحيث يتم تنفيذ نتائج الاستعراض الوظيفي على النحو المتفق عليه، ورصد فعالية التغييرات بمرور الوقت، وإجراء تعديلات مستمرة عند الاقتضاء.
- 43- ونظرا للقيود المالية التي تعمل الأطراف في ظلها والتي تؤثر على المقررات المتعلقة بتمويل الأنشطة في إطار الميزانيات الأساسية والتكميلية لاتفاقية التنوع البيولوجي، من المهم أن تثق الأطراف في كفاءة عمليات الأمانة. ولذلك ينبغي أن يحدد الاستعراض الوظيفي أيضا مجالات العمل التي تحتاج إلى أن تكون عملياتها أكثر كفاءة وفعالية، بما في ذلك تدفق العمل داخل الوحدات وبينها، وإدارة الوثائق، وعمليات صنع القرار، والإشراف الإداري والإبلاغ، ورفاه الموظفين، فضلا عن الجوانب التقنية مثل فعالية وكفاءة نظم تكنولوجيا المعلومات.
- 44- ونظرا لأهمية الدعم الإداري لعمليات المنظمة ككل، بما في ذلك الدعم الفعال للمنظمة وإجراء العملية الحكومية الدولية، توجد حاجة إلى أن يكون تمويل الدعم الإداري أكثر استدامة، بما يتماشى مع ملاحظات المراجعة. وهناك مؤشرات واضحة تقيد بأن التمويل من خلال تكاليف دعم البرامج فقط ليس مستداما ويمكن أن يؤدي إلى مخاطر كبيرة على استمرارية الأعمال.
- 45- وفي ضوء النقاط التي أثيرت في القسمين رابعا وخامسا أعلاه، يتضمن مرفق هذه الوثيقة عناصر مشروع اختصاصات الاستعراض الوظيفي المقبل لتتظر فيها الأمانة التنفيذية.

سادسا- عناصر نهج الاستعراض الوظيفي

- 46- يعد الاستعراض الوظيفي لأي منظمة عملية معقدة. ولكي ينجح، فإنه يتطلب المشاركة الكاملة والشفافية من جانب موظفيها، وليس فقط أثناء عملية الاستعراض نفسها (على سبيل المثال من خلال حلقات العمل للموظفين، والمقابلات الفردية، والمسوحات، وما إلى ذلك)، بل وأيضا، وهو أمر مهم، في التنفيذ الطويل الأجل لنتائج الاستعراض (على سبيل المثال من خلال عدم تقييم آثارها من حيث عمليات الأمانة وتقديم الخدمات فحسب، ولكن أيضا رفاه الموظفين)، وخاصة حيث يتم التوصية بتغييرات في الهيكل والعمليات والمسؤوليات وخطوط الإبلاغ والموافقة عليها.
- 47- ومن الأهمية بمكان أيضا التزام الإدارة التنفيذية بعملية مفتوحة وتشاركية فضلا عن اتخاذ المقررات بشفافية عند النظر في التوصيات الناشئة عن العملية واختيار الخيارات البديلة المحتملة. فالاستعراض الوظيفي وتنفيذه اللاحق يشكلان ماراثونا وليس سباقا قصيرا؛ ويتطلبان التزاما مستداما وموثوقا من جانب الإدارة التنفيذية لتحقيق نتيجة ناجحة.
- 48- وبما أن الأمانة تخدم الأطراف في الاتفاقية وبروتوكولها، فمن الواضح أن صياغة أولويات الأمانة تتبع من أولويات الأطراف كما ترد في مقرراتها، بما في ذلك تلك المتعلقة بتنفيذ الإطار العالمي للتنوع البيولوجي والمقررات ذات الصلة. وفي إطار عملية الاستعراض الوظيفي، قد ترغب الأطراف، من خلال المكتب، وحسب الاقتضاء، من خلال وسائل أخرى مثل المسوحات أو طلبات المدخلات، في تقديم إرشادات تساعد الأمانة في تحديد أولويات عملها، بناء على دورها المنصوص عليه في الاتفاقية والبروتوكولين وكذلك الإطار العالمي للتنوع البيولوجي كخطة استراتيجية لتنفيذ الاتفاقية وبروتوكولها وهيئاتها وأمانتها خلال الفترة 2022-2030، على النحو الوارد في المقرر CBD/COP/DEC/15/4.

49- وإلى جانب الأطراف، سيكون من المفيد السعي للحصول على مدخلات من أصحاب المصلحة الآخرين في عمليات اتفاقية التنوع البيولوجي، بما في ذلك الاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف، والجهات الفاعلة الرئيسية في منظومة الأمم المتحدة، فضلا عن ممثلي الشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية وأصحاب المصلحة المعنيين، بشأن أوجه التآزر التي يمكن اكتسابها من خلال تفاعلات الأمانة مع هذه الجهات الفاعلة. ويتعين أن ينصب التركيز هنا على فرص التعاون أو تنسيق العمل التي تساعد الأمانة على أن تحقق بالكامل ميزتها النسبية المنصوص عليها في دورها المحدد، وتمكين إمكانات الجهات الفاعلة الأخرى من الوفاء بدورها.

50- وينبغي إشراك الإدارة العليا لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة والشعب ذات الصلة بشكل نشط لتحديد مجالات التحسين فيما يتعلق بخفض التكاليف الإدارية المتعلقة بالمعاملات بين برنامج الأمم المتحدة للبيئة والأمانة، فضلا عن تعزيز التعاون في دعم تنفيذ الإطار العالمي للتنوع البيولوجي.

51- وفيما يخص عناصر الاستعراض الوظيفي التي تتعلق بالقضايا الهيكلية فضلا عن العمليات الداخلية، يمكن أن يستفيد الاستعراض، من بين أمور أخرى، من العناصر التالية:

أ- إرساء أفضل ممارسات الإدارة التي تعزز تمكين الموظفين، والعمل الجماعي عبر الحدود التنظيمية، والابتكار المستمر في العمليات والنظم، والقدرة على التعرف على أوجه القصور والسعي إلى إجراء تحسينات بشكل مستمر؛

ب- أمثلة على التصميم الهيكلي الذي أثبت فعاليته في المنظمات المماثلة؛

ج- النماذج المحتملة من المنظمات الأخرى المماثلة فيما يتعلق بحشد الموارد بشكل فعال، والترتيبات المتعلقة بالخدمات الإدارية وخدمات المؤتمرات، بما في ذلك النماذج المحتملة لتقاسم الخدمات مع المنظمات الأخرى، فضلا عن الجوانب المؤسسية الأخرى التي تساعد في زيادة كفاءة عمل الأمانة؛

د- من حيث الترتيبات المتعلقة بخدمات الاجتماعات وممارسات الأمم المتحدة وأدواتها ومعاييرها وإجراءات التشغيل الموحدة (على سبيل المثال من حيث عمليات تقديم الوثائق الداخلية أو معدلات الإنتاجية للمترجمين والمحررين)؛

هـ- الدروس المستفادة من الاستعراض الوظيفي السابق للأمانة.

سابعا - بعض الملاحظات بشأن مخاطر الأعمال الوشيكة التي تواجه الأمانة والتي تتطلب اهتماما فوريا

52- في ضوء النتائج المعروضة في هذا التقرير، ومع الأخذ في الاعتبار التقييم الداخلي للمخاطر الذي أجرته الأمانة فضلا عن ملاحظات الاستعراض، هناك عدد من المجالات التي تبدو معرضة بشكل خاص لتعطل محتمل أو التي يمكن أن تتأثر بشدة من حيث جودة الخدمات التي تقدمها الأمانة، والتي تتطلب اهتماما فوريا. وتشمل هذه المجالات ما يلي:

أ- خدمات المؤتمرات: نظرا للزيادة الكبيرة في عدد وحجم الاجتماعات الرسمية والعمليات المتخصصة المرتبطة بها، سواء الاجتماعات المنعقدة بالحضور الشخصي أو عبر الإنترنت، أصبحت خدمات دعم الأمانة ذات الصلة مرهقة للغاية. ويشمل ذلك إدارة الوثائق وخدمات التسجيل والدعم اللوجستي للاجتماعات والمشاركين.

ب- الدعم البرمجي: على النحو الذي يسلط تقييم المخاطر الضوء عليه، هناك نقص في قدرات الموظفين واعتماد مفرط على الوظائف الخاصة بالمشاريع لدعم الوظائف البرمجية الأساسية، بما في ذلك في مجال معلومات التسلسل الرقمي، ودعم برنامج العمل بموجب المادة 8ي، والتعاون التقني والعلمي،

واستراتيجيات وخطط العمل الوطنية للتنوع البيولوجي، والتنوع البيولوجي ودوائر الأعمال، وحشد الموارد والإبلاغ المالي، والاستخدام المستدام وإدارة الأحياء البرية المستدامة، والشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية والمعارف التقليدية، ودعم الاتصالات، من بين أمور أخرى. وأثناء استعراض الاحتياجات إلى تعزيز القدرات في هذه المجالات البرمجية، ينبغي اتباع نهج يضمن الدعم المتوازن لجهود الأطراف لتحقيق الأهداف الثلاثة للاتفاقية، بما في ذلك من خلال بروتوكولها.

ج- تخطيط المشاريع والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها: قد يؤدي نقص القدرات في هذا المجال، والذي يرجع في جزء منه إلى نموذج تمويل الخدمات الإدارية،²⁸ إلى مخاطر التنفيذ غير الفعال للأنشطة، وتمديد المشاريع بشكل متكرر، ونقص إنفاق الأموال، مما يؤدي من بين أمور أخرى إلى ضعف الإبلاغ عن النتائج، وارتفاع تكاليف المعاملات، وتوليد إيرادات لدعم البرامج دون المستوى الأمثل. وهناك أيضا حاجة ملحة إلى تعزيز القدرات في مجال الإدارة القائمة على النتائج والميزنة للامتثال لملاحظات المراجعة التي تجريها الأمم المتحدة.

²⁸ انظر الفقرة 28(أ) أعلاه.

المرفق

مشروع عناصر مقترحة لاختصاصات الاستعراض الوظيفي للأمانة

من المقترح أن يشمل الاستعراض الوظيفي لأمانة اتفاقية التنوع البيولوجي، الذي سيجري بعد الاجتماع السادس عشر لمؤتمر الأطراف، الأنشطة التالية:

- (1) إجراء استعراض شامل لمهام الأمانة من أجل:
 - أ- تقديم نظرة عامة على الوظائف الحالية بناء على التكاليفات الحالية الصادرة عن الأطراف؛
 - ب- تقييم استمرار أهمية التكاليفات الطويلة الأجل الناشئة عن المقررات التاريخية في ضوء التركيز الاستراتيجي الذي يوفره الإطار العالمي للتنوع البيولوجي، بهدف معالجة التداخلات والتكرارات المحتملة وتحديد إمكانات تبسيط عمل الأمانة؛
 - ج- تحديد الوظائف الأساسية التي تعتبر بالغة الأهمية لتوفير الدعم من جانب الأمانة للأطراف في تنفيذ أولوياتها على أساس غايات وأهداف الإطار العالمي للتنوع البيولوجي والمقررات الداعمة وبرنامج العمل المتعدد السنوات؛
 - د- مع الأخذ في الاعتبار المشهد الأوسع للجهات الفاعلة في الساحة العالمية للتنوع البيولوجي، بما في ذلك الاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف الأخرى، والجهات الفاعلة في منظومة الأمم المتحدة، والشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية، وأصحاب المصلحة، تحديد الفرص لتعزيز التعاون مع هذه الجهات الفاعلة، وسد الفجوات الحرجة، وتجنب تكرار الجهود.
- (2) تقييم الهيكل الحالي للأمانة وأساليب عملها، وعند الضرورة، إجراء التعديلات اللازمة لضمان ملاءمتها للغرض ودعمها الأمثل لتنفيذ الأنشطة من جانب الأطراف، مع مراعاة مبادئ وممارسات التصميم التنظيمي لأفضل الممارسات، فضلاً عن أمثلة التصميم التنظيمي والممارسات التي أثبتت فعاليتها في المنظمات المماثلة.
- (3) تحديد التدابير اللازمة لتعزيز الرقابة التنفيذية للأمانة، والتواصل الفعال وتمكين الموظفين في القيام بالتخطيط الاستراتيجي والتنسيق الشامل لأنشطة الأمانة لضمان: الاستخدام الاستراتيجي لإطار الإدارة القائمة على النتائج؛ وحشد الموارد وتوزيعها بشكل جيد، وتقديم التقارير إلى الأطراف؛ والتنمية التنظيمية الفعالة والإشراف على العمليات الداخلية.
- (4) استناداً إلى الاستعراض الوظيفي والترتيب الاستراتيجي للأنشطة في الأمانة، إجراء تحليل للهيكل التنظيمي وتحديد رتب الوظائف.
- (5) تحديد مجالات العمل التي تحتاج فيها عمليات الأمانة ونظمها إلى أن تكون أكثر كفاءة وفعالية، بما في ذلك فيما يتصل بتوفير الخدمات الإدارية والدعم للاجتماعات الحكومية الدولية.
- (6) في ضوء الوظائف الحاسمة التي حددها الاستعراض الوظيفي، تقييم الترتيبات الحالية لتمويل أنشطة الأمانة، بما في ذلك التمويل المستدام الطويل الأجل للدعم الإداري المقدم إلى المنظمة والدعم الحكومي الدولي، بما يتماشى مع ملاحظات الاستعراض.