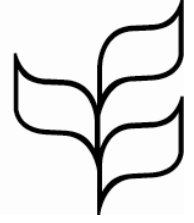




Distr.: General
19 December 2025
Arabic
Original: English

الاتفاقية المتعلقة بالتنوع البيولوجي



الهيئة الفرعية للتنفيذ

الاجتماع السادس

روما، 16-19 فبراير/شباط 2026

البند 10 من جدول الأعمال المؤقت*

المسائل الإدارية ومسائل الميزانية:

الاستعراض الوظيفي للأمانة

الاستعراض الوظيفي للأمانة

مذكرة من الأمانة

أولا - الخلفية

1- بناء على طلبات مؤتمر الأطراف الواردة في الفقرة 35 من المقرر [34/15](#) والفقرة 11 من المقرر [28/16](#)، نظمت الأمانة استعراضا وظيفيا خارجيا متعمقا لهيكلها، بالتشاور مع المديرية التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، مع مراعاة تقرير تحديد النطاق الوارد في الوثيقة [CBD/COP/16/4/Add.2](#) - [CBD/CP/MOP/11/5/Add.2](#) - [CBD/NP/MOP/5/5/Add.2](#).

2- وأجرى فريق الاستشارات الإدارية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الاستعراض الوظيفي،¹ مع التركيز على تقييم ما إذا كانت الأمانة تتمتع بالهيكل المناسب والموارد الكافية لأداء مهامها بفعالية،² ولا سيما فيما يتعلق بخدمة الاجتماعات المنعقدة بموجب الاتفاقية وبروتوكولها، ودعم تنفيذ إطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي، وفي حال عدم كفايتها، تحديد التغييرات اللازمة لتحقيق ذلك. وأطلع مكتب مؤتمر الأطراف على التقدم المحرز خلال عملية الاستعراض، بما في ذلك من خلال تقديم تحديثات وإجراء فريق الاستشارات الإدارية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لدراسة استقصائية إلكترونية لأعضاء المكتب.

* [CBD/SBI/6/1](#).

¹ يتألف فريق الاستشارات الإدارية من مجموعة من الممارسين الإداريين الداخليين التابعين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومقرهم نيويورك، والمتخصصين في تحسين الأداء الاستراتيجي والتشغيلي عبر تقديم الخدمات الاستشارية والتحليلية اللازمة لتحويل الأعمال وإدارة التغيير.

² كما تنص عليه المادة 24 من اتفاقية التنوع البيولوجي.

3- ويُرفق بالمذكرة الحالية موجز تنفيذي لتقرير الاستعراض الوظيفي الذي أعده فريق الاستشارات الإدارية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وذلك في المرفق الأول، كما استلمته الأمانة، لتستعرضه الهيئة الفرعية للتنفيذ، في حين سيتاح التقرير الكامل باعتباره الوثيقة [CBD/SBI/6/INF/12](#).³

ثانيا - سبيل المضي قدما

4- ترحب الأمانة التنفيذية بالتحليل الذي قدمه فريق الاستشارات الإدارية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتعرب عن تقديرها للأطراف لدورها في تمكين إجراء الاستعراض الوظيفي، والذي يوفر أساسا هاما لإضفاء المزيد من الكفاءة والفعالية على عمل الأمانة، بوصفها كيانا ملائما للغرض، بما يتماشى مع المادة 24 من الاتفاقية، والمادة 31 من بروتوكول قرطاجنة المتعلق بالسلامة الأحيائية، والمادة 28 من بروتوكول ناغويا بشأن الحصول على الموارد الجينية والتقاسم العادل والمنصف للمنافع الناشئة عن استخدامها، ولا سيما فيما يتعلق بخدمة الاجتماعات المنعقدة بموجب الاتفاقية وبروتوكولها ودعم تنفيذ الإطار.

5- وستشرع الأمانة بتنفيذ إجراءات قصيرة ومتوسطة الأجل تعتبر قابلة للتنفيذ وضرورية لتحسين طريقة خدمتها للاجتماعات المنعقدة بموجب الاتفاقية وبروتوكولها ودعم تنفيذ الإطار. وكخطوة أولية، ستطلق الأمانة التنفيذية مشاورات مع جميع الموظفين بشأن التحديثات المقترحة على الهيكل التنظيمي للأمانة بما يتماشى مع توصيات الاستعراض الوظيفي.

6- وبناء على الهيكل التنظيمي المحدّث، وعملا بالفقرة 35 من المقرر [34/15](#) والفقرة 11 من المقرر [28/16](#)، ستقوم الأمانة التنفيذية بتحديث أو وضع توصيفات للوظائف، بما في ذلك تصنيفها، للوظائف القائمة والإضافية، حسب الاقتضاء، وذلك لتنفيذ المواءمة الهيكلية والاستراتيجية مع الوظائف الأساسية والأولويات الاستراتيجية للأمانة المقترحة في توصيات الاستعراض الوظيفي.

7- وعند الاقتضاء، وبناء على الوظائف والتوصيفات الوظيفية المحدثة، سيُجرى تحليل للآثار المترتبة على صعيد التوظيف والتكاليف المترتبة على المواءمة الهيكلية والاستراتيجية الطويلة الأجل المقترحة في توصيات الاستعراض الوظيفي، وذلك بالامتثال الكامل للنظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، لعرضها على مؤتمر الأطراف في اجتماعه السابع عشرة.

8- وفي الاجتماع السابع عشر لمؤتمر الأطراف، ستقدم الأمانة تقريرا مرحليا عن التنفيذ الأولي والتحليلات المرتبطة به للنظر فيه، كما هو موضح في الفقرتين 6 و7 أعلاه، إلى جانب اقتراح لإجراء تعديلات، حسب الاقتضاء، على وصف وتصنيف الوظائف الحالية، فضلا عن الوظائف الإضافية المطلوبة.

³ نظرا للموعد النهائي المحدد لإصدار وثائق العمل الخاصة بالاجتماع الحالي، لم تتح لموظفي الأمانة، الذين انخرطوا بالكامل في تحليل وظائف وعمليات أعمال الأمانة، سوى فرص محدودة لتقديم مدخلات لوضع الصيغة النهائية للتقرير الكامل في ديسمبر/كانون الأول 2025. ولذلك، سيستمر الاستعراض الداخلي الذي تجريه الأمانة في يناير/كانون الثاني 2026 من أجل استعراض التوصيات الواردة في التقرير النهائي المقدم من فريق الاستشارات الإدارية والتمعن فيها.

ثالثاً - التوصية

9-

قد ترغب الهيئة الفرعية للتنفيذ باعتماد توصية⁴ على غرار ما يلي:

إن الهيئة الفرعية للتنفيذ

1- تحيط علماً بتقرير الموجز التنفيذي للاستعراض الوظيفي للأمانة، الذي أعده فريق استشاري خارجي، على النحو الوارد في المرفق الأول بالوثيقة [CBD/SBI/6/10](#)، بما في ذلك التوصيات المتعلقة بالإجراءات القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل التي ستخضعها الأمانة؛

2- تحيط علماً بالمشاروات الجارية بشأن تلك التوصيات ضمن الأمانة؛

3- تحيط علماً مع التقدير بأنشطة المتابعة التي تضطلع بها أو ستضطلع بها الأمانة التنفيذية، وفقاً لما هو مقترح في توصيات الاستعراض الوظيفي، وهي:

(أ) الشروع في تنفيذ الإجراءات القصيرة والمتوسطة الأجل، بما في ذلك تحديث الهيكل التنظيمي؛

(ب) القيام بتحديث أو وضع توصيفات الوظائف، بما في ذلك تصنيفها، للوظائف الحالية والإضافية، على التوالي، لتنفيذ مواءمة هيكلية واستراتيجية مع الوظائف الأساسية والأولويات الاستراتيجية للأمانة؛

(ج) إجراء تحليل، استناداً إلى الوظائف والأوصاف الوظيفية المحدثة، للآثار المترتبة على صعيد التوظيف والتكاليف المترتبة على المواءمة الهيكلية والاستراتيجية الطويلة الأجل؛

4- تطلب من الأمانة التنفيذية إحالة تقرير الموجز التنفيذي للاستعراض الوظيفي الخارجي المتعمق للأمانة إلى مؤتمر الأطراف في اجتماعه السابع عشر، وتقديم تقرير مرحلي عن الأنشطة المذكورة أعلاه، بالإضافة إلى مقترحات لتعديلات على تصنيف الوظائف، فضلاً عن الوظائف الإضافية، حسب الاقتضاء، إلى مؤتمر الأطراف للنظر فيها في اجتماعه السابع عشر.

5- توصي بأن يعتمد مؤتمر الأطراف، في اجتماعه السابع عشر، مقرراً على غرار ما يلي:

إن مؤتمر الأطراف

1- يحيط علماً بالموجز التنفيذي لتقرير الاستعراض الوظيفي الخارجي المتعمق لأمانة اتفاقية التنوع البيولوجي،⁵ كما هو وارد في المرفق الأول بالوثيقة [CBD/SBI/6/10](#)؛

2- يحيط علماً بنتائج الاستعراض الوظيفي، ويرحب بالهيكل المحدّث للأمانة، والذي من شأنه أن يعزز أوجه التآزر والكفاءة ضمنها؛

3- يحيط علماً مع التقدير بإجراءات المتابعة التي اضطلعت بها الأمانة التنفيذية،⁶ وهي:

(أ) الشروع في تنفيذ الإجراءات القصيرة والمتوسطة الأجل المقترحة في توصيات الاستعراض الوظيفي، بما في ذلك الهيكل التنظيمي المحدّث؛

(ب) تحديث أو وضع توصيفات الوظائف، بما في ذلك تصنيفها، للوظائف القائمة والإضافية، حسب الحاجة، لتطبيق مواءمة هيكلية واستراتيجية مع الوظائف الأساسية والأولويات الاستراتيجية للأمانة؛

⁴ تُعرض متطلبات الموارد من خارج الميزانية المقدرة للأنشطة الموضحة في مشروع التوصية في المرفق الثاني بهذه الوثيقة.

⁵ الأمم المتحدة، سلسلة المعاهدات، المجلد 1760، رقم 30619.

⁶ انظر الوثيقة [CBD/COP/17/xx](#).

(ج) تحليل الآثار المترتبة على صعيد التوظيف والتكاليف المترتبة على المواءمة الهيكلية والاستراتيجية الطويلة الأجل؛

4- يطلب من الأمانة التنفيذية، رهنا بتوافر الموارد:

(أ) مواصلة تنفيذ الإجراءات المتبقية القصيرة والمتوسطة الأجل، فضلا عن الإجراءات الطويلة الأجل، الموصى بها في الاستعراض الوظيفي، بما يتماشى مع متطلبات التوظيف المعتمدة للأمانة من الميزانيات الأساسية للاتفاقية وبروتوكولها للفترة 2027-2028؛

(ب) ضمان بقاء الوظائف الرئيسية للأمانة، كما هو منصوص عليها في المادة 24 من الاتفاقية، والمادة 31 من بروتوكول قرطاجنة المتعلق بالسلامة الأحيائية،⁷ والمادة 28 من بروتوكول ناغويا بشأن الحصول على الموارد الجينية والتقاسم العادل والمنصف للمنافع الناشئة عن استخدامها،⁸ في صميم أنشطة الأمانة عند تنفيذ توصيات الاستعراض الوظيفي؛

(ج) إطلاع مكتب مؤتمر الأطراف على التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات المتبقية الموصى بها في الاستعراض الوظيفي.

10- كما قد ترغب الهيئة الفرعية للتنفيذ في التوصية بأن يأخذ مؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول قرطاجنة في اجتماعه الثاني عشر، ومؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول ناغويا في اجتماعه السادس، بعين الاعتبار المقرر الصادر بشأن هذه المسألة من قبل مؤتمر الأطراف في الاتفاقية.

⁷ الأمم المتحدة، سلسلة المعاهدات، المجلد 2226، العدد 30619.

⁸ المرجع نفسه، المجلد 3008، العدد 30619.

الموجز التنفيذي للتقرير عن الاستعراض الوظيفي الخارجي المتمتعق لأمانة اتفاقية التنوع البيولوجي

- 1- يعرض هذا التقرير الاستعراض الوظيفي الخارجي لأمانة اتفاقية التنوع البيولوجي، الذي أجراه فريق الاستشارات الإدارية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي استجابة لمقرري مؤتمر الأطراف 34/15 و28/16. وقِيم الاستعراض مدى ملاءمة هيكل الأمانة ووظائفها ومواردها لدعم إطار كونيمنغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي وخدمة الاتفاقية وبروتوكولها بفعالية.
- 2- واستغرق الاستعراض ستة أشهر، وجمع بين التحليل الكمي والنوعي للهيكل، والموظفين، والميزانيات، وعمليات الأعمال، والمقارنة المعيارية مع أمانات الاتفاقات البيئية المتعددة الأطراف النظرية، والمشاركة الواسعة النطاق من خلال الدراسات الاستقصائية، ومجموعات التركيز، وحلقات العمل، والمشاورات مع الإدارة العليا ومكتب مؤتمر الأطراف. واسترشدت العملية بمساري عمل رئيسيين: التوجه الاستراتيجي (توضيح التكلفة والأولويات) وتصميم نموذج التشغيل (تقييم الهيكل والكفاءة).
- 3- وأكد الاستعراض التنفيذ القوي، والخبرة الفنية العميقة، والتزام الموظفين العالي. كما حدد عدة فرص لتعزيز قدرة الأمانة على دعم إطار كونيمنغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي وخدمة الاتفاقية وبروتوكولها بفعالية. ومن شأن تعزيز الربط بين التخطيط والموارد، والتنفيذ الكامل لإطار الميزنة القائمة على النتائج وتفعيله، وتحسين التنسيق بين الوحدات أن يسهم في عمليات تتسم بقدر أكبر من الاتساق والكفاءة. كما من شأن تحسين توزيع عبء العمل وتعزيز تفويض الصلاحيات أن يدعم حسن توقيت عملية اتخاذ القرارات ويخفف الضغط على الوحدات. ونظرا لثبات مستويات التوظيف على الرغم من توسيع نطاق التكلفة، فإن تلبية احتياجات بناء القدرات ستكون ذات أهمية بغية التخفيف من الضغوط التشغيلية وتمكين التنفيذ المستدام.
- 4- ولمعالجة هذه الفرص والقضايا، يقترح الاستعراض نموذجا تشغيليا يتم فيه دمج الوظائف في ثلاث شعب تابعة لمكتب الأمانة التنفيذية، وهي: شعبة السياسات وبناء القدرات والرصد، وشعبة الشراكات الاستراتيجية والتمويل والاقتصاد، وشعبة البروتوكولات. كما يقترح الاستعراض إنشاء ثلاث وحدات، وهي: مجموعة دعم الاجتماعات الحكومية الدولية، وقسم الدعم الإداري والتشغيلي، ووحدة تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي. وبالإضافة إلى ذلك، سيضم مكتب الأمانة التنفيذية الوحدات التالية: وحدة دعم الأمانة، ووحدة التوثيق واللغات، ووحدة الشؤون القانونية والحكومية الدولية، ووحدة إدارة البرامج.
- 5- ويتم تقديم التوصيات ضمن سبعة مجالات للفرص، وهي: (1) المواءمة الهيكلية والاستراتيجية؛ (2) الاتساق الشامل؛ (3) التمكين والمساءلة؛ (4) قدرات الموارد البشرية وتوفير الموارد؛ (5) تحويل أساليب العمل؛ (6) الأداء وإدارة البيانات؛ (7) التحول الرقمي.
- 6- ويُوصى بتنفيذ التوصيات على مراحل. وينبغي أن تركز الإجراءات القصيرة الأجل (من 0 إلى 3 أشهر) على الخطوات التمهيدية لتنفيذ التغييرات الهيكلية، وترسيخ الحوكمة، وتحديد وتأمين الموارد والقدرات اللازمة لتنفيذ التوصيات، وتطبيق مبدأ ملكية عمليات الأعمال، وتنفيذ الميزنة القائمة على النتائج. وتشمل الإجراءات المتوسطة الأجل (من 3 إلى 6 أشهر) بدء عملية المواءمة الهيكلية، مع التركيز أيضا على تعزيز التنسيق، ودمج الإدارة القائمة على النتائج، وتحسين تنمية الموظفين. أما الإجراءات الطويلة الأجل (أكثر من 6 أشهر) فستستكمل إعادة المواءمة الهيكلية، وترسيخ المساءلة، وتحديث العمليات والنظم.
- 7- ويُوصى بإنشاء آلية مخصصة لإدارة التغيير تحت إشراف الأمانة التنفيذية لأغراض الإشراف على التنفيذ، ورصد التقدم المحرز، وضمان الشفافية. ومن شأن هذه الإصلاحات مجتمعة أن ترسم مساراً واضحاً نحو أمانة ملائمة للغرض، ومرنة، وموجهة نحو تحقيق النتائج، وأكثر قدرة على الوفاء بتكليفات مؤتمر الأطراف ودعم الأطراف في تحقيق غايات وأهداف إطار كونيمنغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي.

ألف - الغرض من الاستعراض ونطاقه

8- طلب مؤتمر الأطراف في اتفاقية التنوع البيولوجي في مقرره 34/15 (الفقرة 35) من الأمانة التنفيذية، بالتشاور مع المديرية التنفيذية لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، إجراء استعراض وظيفي خارجي متعمق لهيكل الأمانة وتنفيذ برنامج عملها. وتمثل الهدف من إجراء الاستعراض في تحديث الهيكل التنظيمي للأمانة وتصنيف الوظائف في ضوء إطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي، وتعزيز قدرة الأمانة على دعم الأطراف في عملية التنفيذ.

9- وحث مؤتمر الأطراف في مقرره اللاحق 28/16 (الفقرة 11)، الأمانة التنفيذية على استكمال الاستعراض الوظيفي، مع مراعاة تقرير تحديد النطاق المشار إليه في المقرر 4/16. وأكد مؤتمر الأطراف على ضرورة أن يحدد الاستعراض ما إذا كانت الأمانة تتمتع بالهيكل المناسب والموارد الكافية لأداء مهامها بفعالية، لا سيما لخدمة الاجتماعات المعقودة بموجب الاتفاقية وبروتوكولها، ودعم تنفيذ إطار كونمينغ مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي، وفي حال وجود ثغرات، تحديد التعديلات اللازمة لمعالجتها.

10- واستجابة لهذه التكاليفات، كلفت أمانة اتفاقية التنوع البيولوجي فريق الاستشارات الإدارية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتيسير الاستعراض الوظيفي الخارجي. وحدد هذا التكليف، الذي تم إضفاء الطابع الرسمي عليه من خلال خطاب تفاهم جرى توقيعه في أبريل/نيسان 2025، أهداف الاستعراض ونطاقه ومنهجيته ومخرجاته. وصُمم الاستعراض الوظيفي لتقييم هيكل الأمانة وعمليات الأعمال فيها وتخصيص مواردها، بهدف ضمان توافقها مع وظائفها الأساسية وأولوياتها الاستراتيجية على النحو الذي حدده مؤتمر الأطراف. وركز نطاق العمل على التحليل والتوصيات المتعلقة بهيكل الأمانة ووظائف الأفرقة. لم يشمل ذلك استعراض المناصب الفردية أو تحديد درجاتها/تصنيفها، إذ يُقترح القيام بذلك كجزء من مرحلة التنفيذ بعد اتخاذ القرارات بشأن التوجه العام للتغيير.

باء - المنهجية والنهج

11- أُجري الاستعراض الوظيفي على مدى ستة أشهر وفقا لعملية منظمة وتشاركية جرى تصميمها لتوليد نتائج قائمة على الأدلة وتوصيات مشتركة. وقُسمت العملية إلى مرحلتين رئيسيتين، هما التحليل والتصميم، ونُفذتا من خلال مساري عمل متزامنين للتوجه الاستراتيجي وتصميم نموذج التشغيل. وراعى الفريق خلال العملية قيود البيانات، بما في ذلك الثغرات القائمة في المقاييس المتاحة.

12- وركزت مرحلة التحليل على تطوير فهم شامل للهيكل الحالي للأمانة، ووظائفها، وتخصيص مواردها (الوضع الراهن). وشمل ذلك استعراض التكاليفات، والهيكل التنظيمي، وتركيبه الوظيفي، ومصادر التمويل، وعمليات الأعمال الحكومية الدولية الرئيسية، مثل الهيئات الرئاسية والهيئات الفرعية. وفي حال وجود ثغرات في البيانات أو مشكلات تتعلق بالجودة، استند الاستعراض إلى جميع المعلومات المتاحة مع مراعاة هذه القيود.

13- واستندت مرحلة التصميم إلى نتائج التحليل لوضع توصيات مستقبلية لهيكل ونموذج تشغيل ملائمين للغرض (الوضع المنشود). وركزت هذه المرحلة على التوافق الوظيفي، ووضوح الأدوار، والتكامل بين الشعب، والاتساق مع الرؤية الاستراتيجية للأمانة ومقررات مؤتمر الأطراف.

14- وتم تنفيذ مساري العمل على النحو التالي: (أ) التوجه الاستراتيجي: دراسة تكليف الأمانة، وأولوياتها، والموقع الذي تشغله لضمان التوافق مع إطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي والتوقعات المتغيرة للأطراف. وشمل هذا المسار مشاورات داخلية، وحلقات عمل، وجلسات استشرافية لتحديد الوضع المستقبلي المنشود للأمانة؛ (ب) تصميم نموذج التشغيل: تقييم عمليات الأعمال الرئيسية، والوظائف، وتخصيص الموارد لتحديد مجالات التحسين. وحلل الفريق مسارات العمل، وخطوط الإبلاغ، والترابط بين الشعب، ويسر حلقات عمل الموظفين بهدف تحديد الاختناقات واقتراح حلول لتحسين الاتساق والفعالية.

15- واستخدم الاستعراض أساليب تحليلية مختلطة تجمع بين تحليل البيانات الكمية (مؤشرات الأداء، وجداول التوظيف، والميزانيات، وخطط العمل، وتخصيص الموارد) والرؤى النوعية (المقابلات مع الموظفين، ومجموعات التركيز، واستعراض الوثائق). وأجريت مقارنة معيارية مع أمانات اتفاقات بيئية متعددة الأطراف مختارة لتحديد الممارسات في الهيكل، والحوكمة، وإدارة الموارد في منظمات مماثلة.

16- وشكل إشراك الموظفين عنصراً محورياً في الاستعراض. وخلال فترة المشاركة، أجرى فريق الاستشارات الإدارية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مشاورات مع القيادة العليا، وجلسات نقاش مركزة على مستوى الوحدات مع جميع الموظفين، ويسر حلقات عمل على مستوى الأمانة، وأطلق دراسة استقصائية شملت جميع الموظفين لجمع آرائهم حول الهيكل، والوظائف، وأساليب العمل. وضمنت هذه الأنشطة تعبير الاستعراض عن وجهات نظر الموظفين وعززت شعورهم بملكية العملية.

17- وتم ضمان التشاور والتحقق المستمرين من خلال فريق المهام الداخلية للاستعراض الوظيفي وفريق المشاركة اللذين قدما الدعم الفني والمتخصص طوال العملية، مما عزز عملية اتخاذ قرارات مستتيرة. وتم استعراض النتائج الناشئة مع فريق الإدارة العليا لأمانة اتفاقية التنوع البيولوجي، وعرضت على مكتب مؤتمر الأطراف في مراحل رئيسية للحصول على التعقيبات والتوجيه الاستراتيجي. وساعد هذا التحقق المتكرر في التخفيف من أثر محدودية البيانات من خلال ربط النتائج برؤى جماعية وآراء الخبراء.

18- وتشمل المخرجات الرئيسية للعملية ما يلي: (أ) تحليل تشخيصي لهيكل الأمانة، ووظائفها، ومواردها؛ (ب) نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين وتجميع لمدخلات مجموعات التركيز؛ (ج) خارطة عملية أعمال إدارة المؤتمرات، ومسودة لإجراءات التشغيل القياسية، وتوصيات للتحسين؛ (د) تقارير حلقات العمل حول المواءمة الاستراتيجية، وتحديد الرؤية، وتصميم نموذج التشغيل؛ (هـ) تحليل لمؤشرات الأداء؛ (و) تحليل العمل الذي أنجزته الوحدات بحسب غايات إطار كونيغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي؛ (ز) مشروع مقترح لهيكل ونموذج تشغيل ملائمين للغرض، مع مراعاة اعتبارات التنفيذ وإدارة التغيير.

19- وتشكل هذه المخرجات مجتمعة الأساس التحليلي لتوصيات الاستعراض الوظيفي، والتي تهدف إلى تعزيز قدرة الأمانة على خدمة الهيئات الرئاسية بفعالية، والوفاء بتكليفاتها، ودعم الأطراف في تنفيذ إطار كونيغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي.

جيم- نظرة عامة على النتائج الرئيسية

20- حدد الاستعراض الوظيفي مجموعة من نقاط القوة والتحديات المؤسسية في هيكل الأمانة، ومواردها، وعملياتها، وآليات التنسيق فيها. وأكد الاستعراض الوظيفي حفاظ الأمانة على سجل حافل بالإنجازات رغم الضغوط الكبيرة على صعيدي التشغيل والموارد. وتستفيد الأمانة من كواردها المتفانية ذات الكفاءة الفنية العالية، وثقافة التعاون السائدة فيها، وقدرتها الدائمة على تلبية توقعات الأطراف في ظل الظروف الصعبة. وفي الوقت ذاته، حدد التحليل عدة مجالات مؤسسية من شأنها تعزيز أداء الأمانة واستدامتها من خلال زيادة الاتساق والوضوح والتكامل.

21- وترد فيما يلي أهم نتائج الاستعراض الوظيفي:

المواءمة الهيكلية والاستراتيجية

22- أحرزت الأمانة تقدماً ملموساً في دعم غايات وأهداف إطار كونيغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي، لا سيما من خلال مساهماتها الفعالة في مجالات التنفيذ، والتعميم، وبناء القدرات. ويظهر رسم خرائط مسارات عمل الأمانة توازماً واضحاً مع أولويات إطار كونيغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي. وفي الوقت ذاته، يتيح الهيكل الحالي فرصاً لتعزيز الاتساق وتحقيق توازن أفضل بين الوظائف في مختلف جوانب غايات إطار كونيغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي. ومن شأن تعزيز التنسيق، وتوضيح أوجه المساءلة المؤسسية، ودعم التخطيط الاستراتيجي أن يساعد في ضمان توافم أكبر للقرارات والميزانية وحشد الموارد مع الأولويات الاستراتيجية.

23- وبشكل أكثر تحديداً، أسفر الاستعراض عن الملاحظات التالية:

- أ- هناك إمكانات كبيرة لمواصلة إدماج مسارات العمل المواضيعية ضمن بناء القدرات، وإدارة المعرفة، والرصد، والإبلاغ والاستعراض؛
- ب- ستستفيد وظائف حشد الموارد وإشراك أصحاب المصلحة من تركيز موحّد واستراتيجي إلى حدّ أكبر؛
- ج- يمكن تعزيز خدمات المؤتمرات لضمان دعم مستدام وفعال في ضوء محدودية الموارد وتزايد متطلبات الخدمات خلال السنوات الماضية؛
- د- تتيح خدمات تكنولوجيا المعلومات، الموزعة حالياً على عدة وحدات، فرصاً لدعم رقمي أكثر تكاملاً؛
- هـ- يمكن تحقيق زيادة في الاستفادة الكاملة من إطار الميزنة القائم على النتائج، خلال فترة استخدامه، لدعم التخطيط المتكامل، والميزنة، وتحديد الأولويات، والإبلاغ.

الاتساق الشامل

24- على الرغم من التعاون القوي بين الأفرقة، إلا أنه يمكن تحسين الاتساق بين الشعب والوحدات. ويمكن تطوير الآليات الحالية للتخطيط وتبادل المعلومات ضمن الأمانة لتعزيز التنسيق والتعاون، ودعم العمل المتكامل بين المجالات الوظيفية، وتمكين استخدام الموارد بكفاءة أكبر. وعلاوة على ذلك، فإنه من شأن تعزيز التواصل الداخلي وتأسيس الممارسات المتسقة لإدارة التغيير أن يعزز الشعور بالملكية الجماعية والاتساق المؤسسي.

التمكين والمساءلة

25- على المستوى التنفيذي، يُعدّ التفويض بالصلاحيات في مجال التوريد محدوداً، ولم يواكب التضخم في الأسعار خلال العقد الماضي، مما يحدّ من صلاحيات الإدارة التنفيذية ويؤدي إلى إجراءات إدارية معقدة. وبشكل عام، فإن مستوى الاعتماد على برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي في الوظائف الإدارية والتشغيلية قد يطيل أوقات المعالجة، ويقلل من مرونة الأمانة وسرعتها في تنفيذ المعاملات الإدارية.

قدرات الموارد البشرية وتوفير الموارد

26- كما أُشير إليه أعلاه، شهدت مستويات التوظيف في الأمانة ركوداً خلال العقد الماضي في الوقت الذي توسع فيه نطاق العمل وحجمه بشكل كبير. وأدى هذا التطور إلى وضع ترتيبات مخصصة مع الموظفين الذين تولوا مهاماً إضافية، والاستعانة بمتعاقدين بعقود قصيرة الأجل لسد النقص وأعباء العمل المتزايدة في بعض المجالات، لا سيما في أوقات الذروة. وتقام نقص الموارد البشرية جزئياً بسبب التأخير في التوظيف. ويُعدّ ضمان كفاية مستويات التوظيف وقدرات الموارد البشرية ضرورياً لتحسين التعاقد والتأهيل، وبالتالي دعم توزيع عبء العمل بصورة أكثر استدامة، وقدرة الأمانة على أداء الوظائف الموكلة إليها بموازاة الحفاظ على رفاه الموظفين.

مؤشرات الأداء

27- على الرغم من أن الأمانة وضعت آليات تخطيط وإبلاغ شاملة للعمليات الحكومية الدولية المرتبطة بمؤتمر الأطراف وهيئاته الفرعية، إلا أنه يمكن تعزيز تتبع الأداء الداخلي عبر الأمانة. وشكّل الافتقار إلى إطار موحّد لقياس الأداء ومؤشرات أداء وبيانات جودة على مستوى الأمانة تحدياً للاستعراض الوظيفي، كما أنه يفرض تحديات مستمرة على أمانة اتفاقية التنوع البيولوجي، لا سيما في مجال التخطيط الاستراتيجي، وتحديد الأولويات، والمساءلة، والأهم من ذلك، في تقديم الأدلة لدعم طلبات الميزانية، وتعديلات مستويات التوظيف، وتحسين العمليات. وفي الوقت ذاته، طوّرت العديد من الوحدات - مثل وحدة التحرير

واللغات، ووحدة تطوير العمليات، والموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، والسفر والتوريد - مؤشرات أداء على مستوى الفريق، مما يوفر أساساً متيناً ونقطة انطلاق مفيدة لبناء إطار أكثر اتساقاً لقياس الأداء على مستوى الأمانة.

أساليب العمل

28- يحدد مؤتمر الأطراف الميزانية الأساسية كل عامين، وتعتمد العديد من الأنشطة على المساهمات الطوعية، مما يؤدي إلى إيجاد أوجه انعدام يقين وتحديات في تخطيط العمل وتنفيذه. وحالياً، تنظر الأمانة إلى نهج شامل للتخطيط الاستراتيجي يدمج بفعالية اعتبارات الميزانية طويلة الأجل مع الأولويات البرمجية. ويعيق هذا الانفصال موافقة العمل على مستوى الشعب والوحدات مع الأهداف والأولويات العامة للأمانة.

دال - التوصيات الرئيسية والنموذج الوظيفي المقترح

29- انبثقت عن الاستعراض الوظيفي عدة توصيات مجمعة ضمن سبعة مجالات فرص مترابطة. وتهدف هذه التوصيات مجمعة إلى تعزيز هيكل الأمانة، ونظمها، وأساليب عملها لتحسين الاتساق والمساءلة والمواءمة مع إطار كونمينغ-مونترال العالمي للتنوع البيولوجي.

أ - التوافق الهيكلي والاستراتيجي

30- يوصي الاستعراض بإعادة مواءمة وظائف الأمانة وهيكلها لتعبر بشكل أفضل عن الغايات الأربع والأهداف الثلاثة والعشرين لإطار كونمينغ-مونترال العالمي للتنوع البيولوجي، وضمان تحسين الاتساق في خدمة الاتفاقية وبروتوكولها. ويشمل ذلك توضيح الروابط بين الوظائف البرمجية والوظائف الشاملة، وضمان تنظيم الأنشطة المترابطة وفقاً لخطوط إبلاغ متسقة. وسيؤدي تعزيز المواءمة الوظيفية إلى تحسين التنسيق، وتوضيح المساءلة، وتمكين الأمانة من تقديم دعم أكثر اتساقاً للأطراف بموجب إطار كونمينغ-مونترال العالمي للتنوع البيولوجي. وترد التغييرات الهيكلية المحددة التي تستند إليها هذه التوصيات، بما في ذلك إعادة تنظيم الوحدات وتوزيعها، في المرفق.

31- وبشكل أكثر تحديداً، يُوصى بإجراء تعديلات هيكلية بالاسترشاد بالمجموعات الوظيفية الست التالية، بالإضافة إلى الوظائف العامة للإدارة التنفيذية ووظائف دعم الإدارة التنفيذية:

- (1) السياسات وبناء القدرات والرصد، وهي شعبة متكاملة تركز على تحقيق غايات وأهداف إطار كونمينغ-مونترال العالمي للتنوع البيولوجي، ويشمل ذلك الدعم المواضيعي، بما في ذلك جميع الأعمال المتعلقة بالدعم البرمجي والعلمي والتقني والسياساتي، والأعمال المتعلقة ببناء القدرات، والاستراتيجيات وخطط العمل الوطنية للتنوع البيولوجي، والتعاون التقني والعلمي، وآليات غرفة تبادل المعلومات، والرصد، والاستعراض والإبلاغ
- (2) الشراكات الاستراتيجية والتمويل والاقتصاد، وهي شعبة متكاملة تركز على الأعمال المتعلقة بحشد الموارد والإدماج الاقتصادي لأهداف التنوع البيولوجي، والانخراط مع الجهات الفاعلة من غير الأطراف
- (3) البروتوكولات، المخصصة لخدمة مؤتمرات الأطراف العاملة كاجتماعات للأطراف ولجان الامتثال لكل من السلامة الأحيائية والحصول وتقاسم المنافع
- (4) دعم الاجتماعات الحكومية الدولية لأغراض دعم الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية للعملية الحكومية الدولية
- (5) الدعم الإداري والتشغيلي، بما في ذلك جميع أشكال الدعم الإداري لعمليات الأمانة
- (6) تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي، بما في ذلك الحلول الرقمية، وإدارة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، ودعم تكنولوجيا المعلومات لغرف تبادل المعلومات، وإدارة المعرفة المؤسسية

(7) صندوق اليابان للتنوع البيولوجي

32- ويوصي الاستعراض بإجراء التغييرات المحددة التالية على الهيكل الحالي للأمانة:

مكتب الأمانة التنفيذية

33- تعزيز تخطيط الميزانية ورصدها من خلال نقل وحدة إدارة البرامج، الموجودة حالياً في شعبة الإدارة، إلى مكتب الأمانة التنفيذية، وتعزيزها، وذلك لدعم الاستخدام الفعال لإطار الميزنة والتخطيط القائمين على النتائج باعتباره أداة الإدارة الاستراتيجية المركزية للأمانة لأغراض تنفيذ إطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي، ومواءمة الموارد مع مقررات مؤتمر الأطراف والبروتوكول.

شعبة السياسات وبناء القدرات والرصد

34- توفير تركيز أوضح على دعم الأمانة البرامجي، والعلمي، والتقني، والسياساتي في المجالات المحورية لإطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي، بما في ذلك العمل على برامج العمل القائمة على المناطق الأحيائية، والحد من المخاطر التي تهدد التنوع البيولوجي، والترويج للاستخدام المستدام والمعارف التقليدية، وذلك من خلال تجميع موارد الموظفين ذات الصلة في شعبة واحد تشكّل فيها الخبرات المتوفرة في وحدة التنوع البيولوجي والعلوم والسياسات والحوكمة القائمة حالياً القدرة الأساسية.

35- وتحسين الاستفادة من أوجه التآزر لدعم وظائف التنفيذ الرئيسية الشاملة، مثل بناء القدرات، والاستراتيجيات وخطط العمل الوطنية للتنوع البيولوجي، وآليات التعاون التقني والعلمي وغرفة تبادل المعلومات، والرصد والاستعراض والإبلاغ، من خلال تجميع موارد الموظفين ذات الصلة في شعبة واحد، مع الاستفادة من الخبرات المتوفرة في وحدتي بناء القدرات وإدارة المعرفة الحاليين، ووحدة الرصد والاستعراض والإبلاغ الوطني.

شعبة الشراكات الاستراتيجية والتمويل والاقتصاد

36- تعزيز التركيز الاستراتيجي على إشراك طيف واسع من الجهات الفاعلة، وتعميم التنوع البيولوجي في مختلف القطاعات الاقتصادية ومستويات الحوكمة، ودعم حشد الموارد، وذلك من خلال دمج دعم الأمانة المتعلق بالمجالات التالية في شعبة واحدة:

- (أ) دعم إشراك المجموعات الرئيسية وأصحاب المصلحة
- (ب) التعاون مع الجهات الفاعلة الأخرى ضمن منظومة الأمم المتحدة
- (ج) الدعم المتعلق بالمادة 8(ي)
- (د) دعم حشد الموارد (بما في ذلك صندوق كالي والآلية المالية)
- (هـ) الاتصالات والتوعية
- (و) إدارة المعرفة المؤسسية

37- ويتطلب ذلك تجميع الموارد الموزعة حالياً بين وحدات مختلفة مع الخبرات المتوفرة في وحدة التنوع البيولوجي والتحول الاقتصادي والابتكار، ووحدة إشراك أصحاب المصلحة والتعاون، ووحدة السكان والتنوع البيولوجي، والتي تشكّل مجتمعة القدرات الأساسية، في ثلاث وحدات ضمن هذه الشعبة.

شعبة البروتوكولات

38- إدماج أعمال المجموعة المتعلقة بالحصول وتقاسم المنافع، ومعلومات التسلسل الرقمي بشأن الموارد الجينية، والسلامة الأحيائية في شعبة واحدة. ومن شأن دمج وحدتي البروتوكول ضمن شعبة واحدة أن يعزز الاتساق في تنفيذ البروتوكول، ويبسّط

الدعم المقدم للأطراف، ويتيح التخطيط المشترك وتبادل الخبرات. كما سيعزز هذا التكامل التعاون والكفاءة التشغيلية، ويمكن الأمانة من تقديم خدمات أكثر اتساقاً وتنسيقاً وذات كفاءة فنية عالية في كلا البروتوكولين.

دعم الاجتماعات الحكومية الدولية

39- تعزيز دعم الاجتماعات الحكومية الدولية من خلال إنشاء وحدة مستقلة تحت الإشراف المباشر لنائب الأمانة التنفيذية، واستحداث منصب مدير رفيع المستوى للإشراف على الخدمات اللوجستية للمؤتمرات وإدارة الاجتماعات وتوجيهها، وتسجيل المشاركين وسفرهم. ومن خلال إنشاء رابط مباشر بالإدارة التنفيذية وإشرافها، ينبغي دمج هذه الخدمات بشكل أوثق مع المهام التي تضطلع بها وحدة التوثيق واللغات والتي يُقترح حالياً أن تصبح جزءاً من وظيفة الإدارة التنفيذية.

قسم الدعم الإداري والتشغيلي

40- تعزيز الأساس الإداري للأمانة عبر تركيز عمل الشعبة على الخدمات الأساسية التالية:

- (أ) الموارد البشرية
- (ب) المالية والميزانية
- (ج) الإدارة العامة (بما في ذلك إدارة المرافق والتوريد)

وحدة تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي

41- تعزيز التركيز الاستراتيجي في مجال تخطيط وتنفيذ خدمات تكنولوجيا المعلومات عبر توحيد الموارد الموزعة حالياً بين وحدة تكنولوجيا المعلومات التابعة لشعبة الإدارة والوحدة الفرعية لتكنولوجيا المعلومات/تطوير العمليات التابعة لوحدة بناء القدرات وإدارة المعرفة، ضمن وحدة موحدة لتكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي، وذلك بهدف تعزيز الكفاءة والتنسيق ودعم الابتكار الرقمي. وستركز هذه الوحدة على ثلاثة مجالات عمل، وهي: (1) توفير الأدوات والحلول لتستخدمها الأطراف والجهات الخارجية صاحبة المصلحة الأخرى (مثل منتجات المعرفة، وآلية غرفة تبادل المعلومات، والموقع الإلكتروني)؛ (2) قيادة التحول الرقمي الداخلي لتحسين العمليات ومسارات العمل الداخلية، والتنسيق، وإدارة المعرفة، والأداء وإدارة البيانات؛ (3) دعم إدارة معدات تكنولوجيا المعلومات وبنيتها التحتية ونظمها.

صندوق اليابان للتنوع البيولوجي

42- يتوافق الصندوق مع تكليفه ويواصل تقديم دعم جوهري للأمانة في تنفيذ دعم مستهدف لبناء القدرات والتنفيذ. ويسلط الاستعراض الضوء على فرصة لتعزيز التنسيق بين صندوق اليابان للتنوع البيولوجي ووظائف الآلية المالية الأوسع نطاقاً للأمانة من أجل ضمان اتباع نهج للتمويل أكثر شمولاً وتكاملاً على الصعيد الاستراتيجي. ومن شأن تعزيز التنسيق أن يدعم زيادة اتساق جهود حشد الموارد ويُحسن التوافق مع احتياجات التنفيذ ذات الأولوية للأطراف.

ب- الاتساق الشامل

43- أبرز الاستعراض فرصاً لتعزيز التكامل والتنسيق عبر العمليات والأطر على مستوى الأمانة. ومن شأن زيادة اتساق ترتيبات الحوكمة وتبسيط مسارات العمل أن يعزز الكفاءة والاتساق والتعلم المؤسسي. ولدعم ذلك، يوصي الاستعراض بتعيين مسؤولين عن عمليات الأعمال للوظائف الرئيسية الشاملة. وأكدت المشاورات مع وحدات الأمانة أنه من شأن تحديد ملكية وظيفية واضحة ونقاط مساءلة محددة أن ييسر زيادة التعاون، ويحدّ من التداخل، ويسمح بتقديم خدمات أكثر اتساقاً وتنسيقاً بين الشعب.

44- وسيقدّم المسؤولون عن عمليات الأعمال التوجيهات والخدمات الفنية في مجالات خبرتهم، وسيضمنون اتساق تطبيق المعايير على مستوى الأمانة، وسيخضعون للمساءلة بشأن دمج الدروس المستفادة في السياسات والإجراءات الداخلية. ومن شأن

هذا النهج أن يعزز الاتساق بين الوظائف، ويشجع التعلم المؤسسي، ويساعد على ترسيخ المعايير والممارسات المشتركة عبر الأمانة. وبلاستناد إلى الاستعراض والمشاورات، فإن المسؤولين المقترحين عن عمليات الأعمال هم:

- الاتصالات: وحدة الاتصالات والتوعية
- حشد الموارد: وحدة حشد الموارد والتمويل الاستراتيجي
- إشراك أصحاب المصلحة: وحدة إشراك أصحاب المصلحة والتعاون
- بناء القدرات: وحدة بناء القدرات والرصد والإبلاغ
- إدارة المعرفة: وحدة بناء القدرات والرصد والإبلاغ
- إدارة المؤتمرات: وحدة خدمات المؤتمرات

ج- التمكين والمساءلة

45- يُعدّ تعزيز التمكين والمساءلة ضمن الأمانة أمراً أساسياً لضمان اتخاذ القرارات في الوقت المناسب وبفعالية. ويوصي الاستعراض، حيثما أمكن، بتفويض السلطة لرؤساء الشعب في مجالات مثل إدارة الميزانية والتوريد، بما يتماشى مع قواعد ونظم الأمم المتحدة. وعلى وجه الخصوص، فإنه من شأن توسيع حدود تفويض الصلاحيات من برنامج الأمم المتحدة للبيئة فيما يتعلق بعمليات التوريد المنخفضة القيمة أن يسهم في الحد من حالات التأخير وتحسين الكفاءة التشغيلية، لا سيما وأن قيمة عمليات التوريد المنخفضة القيمة بقيت عند مستوى 10 000 دولار أمريكي لأكثر من 10 سنوات.

46- ويجب استكمال توسيع نطاق تفويض الصلاحيات بأطر مساءلة واضحة وآليات لرصد الأداء. ومن شأن تعزيز التمكين الإداري أن يُحسن مسؤولية القيادة عن تحقيق النتائج، ويشجع المبادرة على مستوى الإدارة المتوسطة، ويسهم في جعل الأمانة أكثر مرونة واستجابة.

د- قدرات الموارد البشرية وتوفير الموارد من الموظفين

47- خلص الاستعراض إلى أن نقص الموظفين وزيادة أعباء العمل وعدم انتظامها يفرض قيوداً على أداء الأمانة ورفاه موظفيها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الهياكل التنظيمية للأفرقة وأوصاف الوظائف قديمة. ولمعالجة هذه التحديات، يوصي الاستعراض بتعزيز فريق الموارد البشرية وإجراء استعراض داخلي لعمليات التوظيف من أجل ضمان شغل الوظائف الشاغرة في الوقت المناسب بالتنسيق مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وتحديث أوصاف الوظائف الفردية وهياكل الأفرقة ونشرها بشكل يعبر عن الوظائف الحالية.

48- وينبغي أن تشمل الإجراءات الإضافية ما يلي: وضع آلية منتظمة لاستعراض وتحديث أوصاف الوظائف وبيانات التوظيف في الأمانة، وتحسين التنسيق مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي بشأن التوظيف، واستكشاف فرص تعزيز الكفاءة الإدارية من خلال وفورات الحجم في التعاقد والخدمات المشتركة. وسيساعد تحسين تخطيط القوى العاملة، بما يشمل تحسين الاستعانة بالقدرات المؤقتة، على ضمان توفير عدد كاف من الموظفين للأمانة لتلبية الاحتياجات التشغيلية.

49- ونظراً لتزايد أعباء العمل في الأمانة، واستمرار الفجوات في القدرات في العديد من المجالات الفنية والتشغيلية، يجب أن يترافق تعزيز تخطيط القوى العاملة بزيادة في عدد الموظفين، لا سيما في الوحدات التي تواجه طلبات متزايدة. ويمكن أن يساعد الاستخدام المدروس للقدرات المؤقتة في معالجة الضغوط القصيرة الأجل، غير أن ضمان استدامة تنفيذ الوظائف الأساسية يتطلب تعزيز مستويات التوظيف الدائم.

هـ - تغيير أساليب العمل

50- يوصي الاستعراض بأن تتبنى الأمانة نهجا أكثر تنظيما وشمولا على مستوى الأمانة بأسرها لتخطيط العمل وتنسيقه بالاستناد إلى إطار الميزنة القائمة على النتائج لتحسين مواءمة الأنشطة مع الأدوار الوظيفية والأولويات الاستراتيجية. ومن شأن تعزيز تخطيط العمل أن يساعد في تقليل الجهود المتداخلة، لا سيما فيما يتعلق بإشراك أصحاب المصلحة، وحشد الموارد، ودعم التنفيذ، وتحسين التنسيق بين الوحدات، ودعم توزيع أكثر توازنا لأعباء العمل. كما من شأن وجود عملية داخلية تتسم بطابع أكثر رسمية لإدارة التغيير والتواصل والمساءلة أن يعزز الشفافية ومشاركة الموظفين. وأقرت الإدارة العليا بالفعل بالعديد من هذه التحسينات، وهي في المراحل الأولى من التنفيذ، مما يوفر أساسا لممارسات تنظيمية أكثر تكاملا واتساقا في المستقبل.

51- وبالإضافة إلى ذلك، يقترح الاستعراض تعزيز وظيفة حشد الموارد لضمان توفر موارد كافية لدعم الأنشطة ذات الأولوية. ويشمل ذلك وضع خطط نصف سنوية لحشد الموارد عقب كل مؤتمر للأطراف من أجل رصد تنفيذ استراتيجيات التمويل وتعزيز الربط بين المقررات وتخصيص الموارد والتنفيذ. كما سيكون من المفيد تعزيز عمليات التخطيط المالي الطويل الأجل للأمانة. كما سيساعد وضع توقعات مالية متعددة السنوات تستند إلى أنماط التمويل التاريخية والتكاليف المتوقعة الأمانة على تحقيق قدر أكبر من القدرة على التنبؤ ومواءمة أنشطة الشعب مع الأولويات التنظيمية العامة.

52- وتهدف هذه التوصيات مجتمعة إلى ضمان عمل الأمانة بطريقة أكثر اتساقا وتنسيقا واستشرافا للمستقبل. وستستلزم هذه التوصيات تعزيز وحدة إدارة البرامج لدعم هذه الوظائف ورفعها إلى مكتب الأمانة التنفيذية. وسيمكّن تطبيقها الأمانة من مواءمة هيكلها ومواردها بشكل أفضل مع أهدافها الاستراتيجية، وتحسين كفاءة التنسيق، وتعزيز قدرتها على دعم الأطراف في تحقيق غايات وأهداف إطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي.

و - إدارة تنفيذ الأداء الوظيفي للأمانة

53- من أجل معالجة النقص في مقاييس الأداء الداخلية الشاملة والموثوقة والبيانات اللازمة لإرشاد إدارة وظائف الأمانة، يجب على الأمانة وضع وتطبيق مجموعة من مقاييس الأداء الرفيعة المستوى على مستوى الأمانة، بما يتماشى مع دعم تنفيذ مقررات إطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي ومؤتمر الأطراف. وتهدف هذه المقاييس إلى رصد الأداء الوظيفي للأمانة على مستوى الأمانة، بدلا من رصد أداء الموظفين الأفراد. ويتطلب تطوير بيانات الأداء هذه والحفاظ عليها قدرات إضافية وخبرات متخصصة في مجالات جمع البيانات وتحليلها وإدارتها. وبمجرد توليد هذه البيانات، يمكن استخدامها لإعداد لوحة معلومات مركزية للأداء ودعم التخطيط والميزنة وطلب الموارد وتخصيصها. وستشغل وحدة إدارة البرنامج موقعا يسمح لها بتولي مسؤولية هذا الإطار وضمان استمرارية صلته وتطبيقه.

ز - التحول الرقمي

54- وضع استراتيجية تحول رقمي على مستوى الأمانة تحدد رؤية موحدة للخدمات الرقمية الداعمة لتنفيذ إطار كونمينغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي، وأولويات تحديث العمليات والمنصات الرئيسية، وتعزيز حوكمة البيانات وجودتها وتحليلاتها. وستؤجّه هذه الاستراتيجية مبادرات التحول الرقمي/الذكاء الاصطناعي في مختلف الوحدات بهدف ضمان تعزيز كفاءة الأمانة وتحسين تقديم الخدمات للأطراف. وتتطلب هذه التوصية موارد إضافية، لتطوير الاستراتيجية وتنفيذها على حد سواء.

ح - الخطوات التالية والنتائج المتوقعة

55- يتطلب التنفيذ الناجح لتوصيات الاستعراض الوظيفي اتباع نهج مرحلي وحسن التنسيق بقيادة الأمانة التنفيذية، ويُفضل أن يضطلع مسؤول تنفيذ معين بإدارته. وعلى المدى القريب، ستحتاج الأمانة إلى إنشاء آلية مخصصة للتنفيذ وإدارة التغيير

تضطلع بمسؤولية ترجمة التوصيات إلى إجراءات ملموسة، وتحديد تسلسل الإصلاحات، ورصد التقدم المحرز. كما أن تنفيذ هذه الإصلاحات سيتطلب موارد إضافية للتوظيف وخبرات متخصصة لضمان دعم التغييرات واستدامتها بشكل كاف. وستضمن هذه الآلية بقاء جهود الإصلاح شفافة وشاملة.

56- وينبغي أن تشمل الأولويات القصيرة المدى ما يلي:

- (أ) استكمال نموذج التشغيل والهيكل المقترحين؛
- (ب) تحديد وظائف وموارد إضافية لتنفيذ التوصيات؛
- (ج) خطة تفصيلية لتعديل الوظائف والمستويات بما يتماشى مع الهيكل المعتمد؛
- (د) وضع توصيفات وظيفية محدثة أو جديدة؛
- (هـ) إطلاق حملة اتصال على مستوى الأمانة بشأن عملية الإصلاح؛
- (و) تعيين مسؤولين عن عمليات الأعمال؛
- (ز) دمج الميزنة القائمة على النتائج كممارسة إدارية معيارية.

57- وينبغي أن تركز الإجراءات المتوسطة الأجل على ما يلي:

- (أ) بدء عملية مواءمة هيكلية تتماشى مع سياسات وإجراءات أمانة اتفاقية التنوع البيولوجي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة
- (ب) تعزيز التنسيق والاتساق بين المجموعات الوظيفية الجديدة،
- (ج) ترسيخ آليات المساءلة،
- (د) تعزيز قدرات الموظفين من خلال مبادرات تطوير هادفة
- (هـ) تطوير وتنفيذ إطار لإدارة الأداء والبيانات
- (و) وضع استراتيجية للتحويل الرقمي.

58- وعلاوة على ذلك، ينبغي إعطاء الأولوية لتنفيذ نظم متكاملة للتخطيط والميزنة والرصد من أجل تحسين عملية صنع القرار، والشفافية، والمواءمة بين الأولويات الاستراتيجية وتخصيص الموارد.

59- وعلى المدى البعيد، ستحتاج الأمانة إلى إضفاء الطابع المؤسسي على نموذج التشغيل الجديد، وضمان التوافق التام بين الهياكل التنظيمية، والعمليات، والنظم. وستؤدي المشاركة المستمرة للقيادة، والتواصل الاستباقي، والتشاور المتواصل مع الموظفين والهيئات الإدارية، دوراً أساسياً في ترسيخ هذه الإصلاحات.

60- ومن المعترف به أيضاً أن أية آثار مالية ناجمة عن تنفيذ الاستعراض الوظيفي، بما في ذلك تلك المتعلقة بزيادة عدد الموظفين وتمويل الأنشطة، ستطلب موافقة الأطراف. ولذلك، سيتعين على الأمانة ضمان أن تكون جميع التعديلات المقترحة التي تنطوي على أثر مالي محددة التكاليف بشفافية، ومبررة، ومعروضة للنظر فيها من خلال العمليات الحكومية الدولية الملائمة.

61- وتشمل النتائج المتوقعة لهذه العملية أمانة تتسم بقدر أكبر من الاتساق والتوافق الاستراتيجي، مع مساءلة واضحة، واستخدام أمثل للموارد، وقدرة معززة على تنفيذ تكاليف مؤتمر الأطراف. وستشغل المنظمة المعاد هيكلتها موقعا أفضل يسمح لها بدعم الأطراف في تحقيق غايات وأطراف إطار كونيمنغ-مونتريال العالمي للتنوع البيولوجي من خلال تحسين التنسيق، وتعزيز الشراكات، وتقديم خدمات أكثر كفاءة للعمليات الحكومية الدولية، بما في ذلك الهيئات الرئاسية والفرعية. وفي نهاية المطاف، سيمكن تنفيذ توصيات الاستعراض الأمانة من العمل كمؤسسة تتسم بقدر أكبر من المرونة، والتوجه بالنتائج، والجاهزية للمستقبل، والقدرة على الاستجابة بفعالية لجدول أعمال التنوع البيولوجي العالمي المتطور.

المرفق الثاني

الاحتياجات التقديرية من الموارد من خارج الميزانية

تم إعداد الجدول الوارد أدناه لتوضيح الاحتياجات التقديرية من الموارد من خارج الميزانية للأنشطة المطلوبة من الأمانة، على النحو الوارد في مشروع التوصية، وذلك لدعم نظرها فيه. ولا يُعدّ هذا المرفق جزءاً من مشروع التوصية المقدمة إلى الهيئة الفرعية للنظر فيها.

الاحتياجات من الموارد من خارج الميزانية

(دولار أمريكي)

فقرة المنطوق	النشاط	تكاليف الاجتماع	سفر الموظفين	تكاليف الموظفين ^أ	المجموع الفرعي	البرنامج (13 في المائة)	تكاليف دعم المجموع
4 (أ)	تقديم الدعم لتنفيذ بعض التوصيات الواردة في الاستعراض الوظيفي والمتعلقة بتحسين عمليات الأعمال، في حال عدم توفير وظائف دائمة	—	—	288 000	288 000	37 440	325 440
4 (أ)	تطوير حلول تكنولوجيا المعلومات لتنفيذ التوصيات الواردة في الاستعراض الوظيفي والمتعلقة بتحسين عمليات الأعمال	—	—	50 000	50 000	6 500	56 500
المجموع				338 000	43 940	381 940	

فقرة المنطوق: فقرة المنطوق في التوصية أو مشروع القرار.

^أ المستشارون والشركاء والموظفون الإضافيون.

ملاحظة: إن التنفيذ الكامل للتوصيات الصادرة عن الاستعراض الوظيفي سيتطلب وظائف إضافية، غير أنه سيتم تقديم هذه التفاصيل إلى مؤتمر الأطراف كجزء من مقترح الميزانية للنظر فيها في اجتماعه السابع عشر.