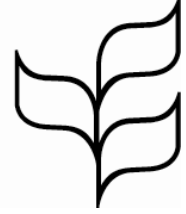


Distr.
GENERAL

UNEP/CBD/BS/COP-MOP/7/6/Add.4
17 September 2014

ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الاتفاقية المتعلقة بالتنوع البيولوجي



مؤتمر الأطراف في اتفاقية التنوع البيولوجي
العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول
قرطاجنة للسلامة الأحيائية
الاجتماع السابع

بيونغ شانغ، جمهورية كوريا، 29 سبتمبر/أيلول - 3 أكتوبر/تشرين الأول 2014
البند 8 من جدول الأعمال المؤقت*

تقرير الأمين التنفيذي عن إدارة البروتوكول وعن مسائل الميزانية: الإستعراض الوظيفي

مذكرة من الأمين التنفيذي

أولاً - مقدمة

- 1- طلب مؤتمر الأطراف في الفقرة 25 من مقرره 31/11 إلى الأمين التنفيذي أن يضطلع باستعراض وظيفي متعمق للأمانة، بالتشاور مع المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، بغرض تحديث هيكل الأمانة وتحديد مستويات رتب الوظائف بحسب تركيز الخطة الاستراتيجية على التنفيذ بواسطة الأطراف، وتقديم تقرير إلى الأطراف في الاجتماع الثاني عشر لمؤتمر الأطراف. ودعت الأطراف، في الفقرة 29 من المقرر 31/11 الأمين التنفيذي إلى أن يأخذ في الاعتبار ضرورة إجراء استعراض دوري لتصنيف وظائف الموظفين، وفقاً لقواعد ولوائح الأمم المتحدة بشأن الموظفين، وفي حدود الوظائف المتاحة بما في ذلك الترقيات أو خفض مستوى الوظائف مع مراعاة الاستعراض الوظيفي المشار إليه في الفقرة 25 مع إسناد الأولوية لدى الاضطلاع بالاستعراض لوظيفة الإبلاغ الوطني وتحقيق ذلك بطريقة حسنة التوقيت.
- 2- واستجابة لذلك شرعت الأمانة في عملية شاملة في أبريل/نيسان 2013 باختصاصات أعدت ووضعت صيغتها النهائية بصورة مشتركة مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة. وبعد ذلك اختير مكتب لخبراء استشاريين في مجال الإدارة يتمتع بخبرات واسعة مع منظومة الأمم المتحدة للاضطلاع بالاستعراض الوظيفي. ويتوافر التقرير النهائي للخبراء الاستشاريين عن الاستعراض الوظيفي للأمانة والذي تمت التوصية فيه بعملية من مرحلتين لتحويل الأمانة، لمؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول قرطاجنة وفي وثيقة المعلومات UNEP/CBD/BS/COP-MOP/7/INF/13. وكما أُشير في التقرير كانت المرحلة الأولى تتمثل في استكمال التقرير ذاته في أغسطس/آب 2014. ويتوقع أن تستكمل المرحلة الانتقالية المقترحة لتنفيذ التوصيات، رهناً بمقرر يصدر عن الأطراف خلال اجتماعهم الثاني عشر، في الفترة المالية 2015-2016.

3- وفي سياق ما تقدم، أعد الأمين التنفيذي مذكرة (UNEP/CBD/COP/12/28) للنظر من جانب مؤتمر الأطراف في اجتماعه الثاني عشر والذي تم توفيرها للأطراف في بروتوكول قرطاجنة للسلامة الأحيائية في اجتماعهم السابع (انظر المرفق). ويتضمن القسم الثاني أدناه، على أساس المعلومات الواردة في تقرير الخبراء الاستشاريين (UNEP/CBD/BS/COP-MOP/7/INF/13) والمقترحات الواردة في الوثيقة UNEP/CBD/COP/12/28، عناصر مقترحة لمشروع مقرر للنظر من جانب الاجتماع السابع للأطراف في بروتوكول قرطاجنة.

ثانياً - العناصر المقترحة لمشروع المقرر

- 4- وفي ضوء ما تقدم والوثائق ذات الصلة، قد يرغب مؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في بروتوكول قرطاجنة للسلامة الأحيائية في أن:
- (أ) يحاط علماً بالاستعراض الوظيفي الجاري للأمانة،
- (ب) يحاط علماً أيضاً بالتوصيات المقدمة من الخبراء الاستشاريين وخطة العمل المقترحة المقدمة من الأمين التنفيذي في هذا الصدد،
- (ج) أن يطلب من الأمين التنفيذي أن ينفذ، حسب مقتضى الحال، التدابير التي تحسن من كفاءة وفعالية الأمانة.

المرفق

تقرير الأمين التنفيذي عن إدارة الاتفاقية: استعراض وظيفي

مذكرة من الأمين التنفيذي

مقدمة

- 1- طلب مؤتمر الأطراف في الفقرة 25 من مقرره 31/11 إلى الأمين التنفيذي أن يضطلع باستعراض وظيفي متعمق للأمانة، بالتشاور مع المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، بغرض تحديث هيكل الأمانة وتحديد مستويات رتب الوظائف بحسب تركيز الخطة الاستراتيجية على التنفيذ بواسطة الأطراف، وتقديم تقرير إلى الأطراف في الاجتماع الثاني عشر لمؤتمر الأطراف. ودعت الأطراف، في الفقرة 29 من المقرر 31/11 الأمين التنفيذي إلى أن يأخذ في الاعتبار ضرورة إجراء استعراض دوري لتصنيف وظائف الموظفين، وفقاً لقواعد ولوائح الأمم المتحدة بشأن الموظفين، وفي حدود الوظائف المتاحة بما في ذلك الترقيات أو خفض مستوى الوظائف مع مراعاة الاستعراض الوظيفي المشار إليه في الفقرة 25 مع إسناد الأولوية لدى الاضطلاع بالاستعراض لوظيفة الإبلاغ الوطني وتحقيق ذلك بطريقة حسنة التوقيت.
- 2- واستجابة لهذا المقرر، شرعت الأمانة في عملية شاملة في أبريل/نيسان 2013 باختصاصات أُعدت ووضعت صيغتها النهائية بالإشتراك مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة. كما شملت العملية طلب تمويل طوعي تلقت تعهدات بشأنه من حكومة سويسرا وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة. وعقب تلقي التعهدات، طُرحت إعلانات لتوفير خدمات استشارية بشأن الاستعراض الوظيفي على المواقع الشبكية للأمانة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومنظمة الطيران المدني الدولي وأمانة صندوق الأمم المتحدة المتعدد الأطراف.
- 3- وعقب عملية اختيار تنافسية وشفافة، اختير فريق يونيفرساليا للإدارة، وهو مكتب لخبراء استشاريين في مجال الإدارة يتمتعون بخبرات واسعة النطاق مع منظومة الأمم المتحدة، للاضطلاع بالاستعراض الوظيفي. وقد بدأ عمل فريق يونيفرساليا للإدارة بصورة فعلية في 15 ديسمبر/كانون الأول 2013. وصدر تقرير مؤقت في 9 مايو/أيار 2014 أعقبه تقرير مرحلي في 5 يونيو/حزيران 2014. وقدم التقرير المرحلي إلى الفريق العامل المخصص لاستعراض تنفيذ الاتفاقية في اجتماعه الخامس في الوثيقة UNEP/CBD/WGRI/ 5/INF/16/Rev.1. ويتوفر التقرير النهائي للخبراء الاستشاريين بشأن الاستعراض الوظيفي للأمانة الذي تم في إطاره التوصية بعملية من مرحلتين لتحويل الأمانة، لمؤتمر الأطراف في وثيقة المعلومات UNEP/CBD/COP/12/INF/26. وكما أشير في التقرير تتمثل المرحلة الأولى في استكمال التقرير ذاته في أغسطس/ آب 2014، ويُتوقع أن تُختتم المرحلة الانتقالية المقترحة لتنفيذ التوصيات في الفترة المالية 2015-2016، رهنأً بمقرر من مؤتمر الأطراف في اجتماعه الثاني عشر.
- 4- وتقدم هذه المذكرة معلومات أساسية عن عملية الاستعراض الوظيفي وعرض عام لها ووضعها. ويوجز القسم الثاني المعلومات الأساسية عن الهيكل الحالي للأمانة بما في ذلك تطوره. ويبين القسم الثالث تفاصيل عملية الاستعراض الوظيفي بما في ذلك النهج الشامل وتوسيع مجالات مسؤوليات الأمانة، والانعكاسات على الخطة الاستراتيجية للتنوع البيولوجي للفترة 2011-2020 وأهداف أيتشى للتنوع البيولوجي، وجوانب القوة والأولويات، والكفاية الهيكلية، والحقائق الخاصة بالموارد، والت اعتبارات الخطيط الداخلي والإدارة، والاستنتاجات، وتوصيات المرحلة الأولى من الاستعراض الوظيفي والمقترحات المتعلقة بالمزايا النسبية للأمانة. ويعرض القسم الرابع عملية التحول والتغيير، وتنفيذ خطة للإجراءات الموصى بها. ويقترح القسم الأخير بعض العناصر لمشروع مقرر للنظر من جانب مؤتمر الأطراف في اجتماعه الثاني عشر.

ثانياً. معلومات أساسية

5- أنشئت الأمانة وفقاً للمادة 24 من الاتفاقية للاضطلاع بالوظائف الرئيسية التالية: (أ) لترتيب وخدمة اجتماعات مؤتمر الأطراف المنصوص عليها في المادة 23، (ب) لأداء الوظائف المسندة إليها بمقتضى أي بروتوكول، (ج) لإعداد التقارير عن تنفيذ الوظائف المسندة إليها بموجب هذه الاتفاقية وتقديمها إلى مؤتمر الأطراف، (د) للتنسيق مع الهيئات الدولية المعنية الأخرى وذلك على وجه الخصوص للدخول في الترتيبات الإدارية والتعاقدية التي قد تنهض الحاجة إليها للاضطلاع بوظائفها بصورة فعالة، (هـ) لأداء الوظائف الأخرى التي قد يحددها مؤتمر الأطراف. وقد استُكملت هذه المهام الأساسية بالكثير من الطلبات الموجهة للأمانة في المقررات الصادرة عن مختلف اجتماعات مؤتمر الأطراف وهيئاته الفرعية. ولذا فقد تطورت الأمانة منذ عام 1994 وحتى الآن لأداء البرنامج والوظائف المحددة لدعم الأطراف على النحو الذي تملّيه أولويات الأطراف. ومع ازدياد الأنشطة البرامجية واستخدام الموظفين اللازمين لخدمة هذه البرامج، وضعت الأمانة هيكلًا يستند إلى البرامج، وهو الهيكل الذي يحتاج إلى تحديث للاستجابة للمتطلبات الحالية للأطراف.

6- وكان مؤتمر الأطراف قد رخص في مقرر سابق، في الفقرة 33 من مقرره 31/8 للأمين التنفيذي استعراض اختصاصات الوظائف في الأمانة بغرض تعديل هيكل التوظيف لمواجهة التحديات الجديدة التي تواجه الاتفاقية ولضمان تشغيل الأمانة بصورة فعالة. وقد اتخذ هذا المقرر لضمان قدرة الأمانة على التنفيذ بمقتضى المرحلة الجديدة من التنفيذ المُعزز للاتفاقية.

7- وإعمالاً للمقرر السابق، طلب مؤتمر الأطراف، في الفقرة 25 من مقرره 31/11 إلى الأمين التنفيذي أن يضطلع باستعراض وظيفي متعمق للأمانة بالتشاور مع المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة بغرض تحديث هيكلها وترتيب مستويات الوظائف وفقاً لتركيز الخطة الاستراتيجية على التنفيذ بواسطة الأطراف وتقديم تقرير للأطراف في الاجتماع الثاني عشر لمؤتمر الأطراف.

8- ووضعت الأمانة، استجابة للمقرر، الاختصاصات التالية للاستعراض الوظيفي بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة:

(أ) تجميع الأنشطة ذات الأولوية للأمانة استناداً إلى الخطط الاستراتيجية لكل من الاتفاقية المتعلقة بالتنوع البيولوجي، وبروتوكول قرطاجنة للسلامة الأحيائية وبرنامجي عملهما ومقررات الأطراف،

(ب) نظر الصلات بين الاتفاقية وبروتوكولاتها من منظور إداري فضلاً عن منظور فني،

(ج) تحديد الوظائف اللازمة لتوفير الدعم للأطراف لتنفيذ أولوياتها فضلاً عن توفير وظيفة أساسية للأمانة على النحو المتوخى في المادة 24 من الاتفاقية، مع مراعاة الاحتياجات المتوخاة في المستقبل القريب، وخاصة الحاجة إلى الشراكات الاستراتيجية التي توفر الدعم التآزري اللازم للأطراف وتحديد مجموعة المهارات والخبرات اللازمة للموظفين للاضطلاع بهذه الوظائف،

(د) تحديد جوانب الازدواج أو التداخل وحالات التآزر المحتملة بين مختلف الأنشطة أو البرامج سواء في الأنشطة الأساسية أو فيما بينها،

(هـ) تقييم الإنجازات مقابل النتائج المقررة أو أفضل الممارسات للأنشطة منذ الخمسة اجتماعات الأخيرة للأطراف بما في ذلك الأمثلة ذات الصلة من أمانات الاتفاقات الأخرى والمنظمات حسب مقتضى الحال،

(و) تقييم العمليات المالية والإدارية التي فُتحت حتى الآن واقتراح التغييرات الإضافية حسب الحاجة بغرض تبسيط وتعزيز عملية صنع القرار والمساعدة بهدف تقديم الدعم رفيع الجودة للأطراف،

- (ز) مساعدة الاتفاقية وبروتوكولاتها في إعداد هيكل تنظيمي يعتمد على المجموعات الوظيفية والأولويات وأفضل الممارسات،
- (ح) تقييم الاستدامة المالية للتكاليف والتخصيص الملائم للموارد المتاحة لضمان الدعم الكامل وحسن التوقيت الذي يمكن أن تقدمه الأمانة للأطراف في تنفيذ كل من الاتفاقية وبروتوكولاتها،
- (ط) الاعتراف بحقيقة أن التوقعات من الأمانة قد تزايدت بمرور السنين من حيث نطاق وكميات الوظائف التي ستؤديها مما أدى إلى الحاجة إلى توسيع الشراكات وإدارتها لتقديم الدعم اللازم للأطراف.

ثالثاً- عملية الاستعراض الوظيفي

ألف النهج الشامل

- 9- لاحظ الخبراء الاستشاريون للإدارة، بعد جلسة عرض عام أولية مع الأمانة، أن الأمانة تحتاج إلى عملية أكثر ديناميكية واستراتيجية تمكينها من مواجهة التحديات الجديدة الكامنة في اعتماد الخطة الاستراتيجية للتنوع البيولوجي وأهداف أيتشي للتنوع البيولوجي المصاحبة لها. ولذا اعتمد الخبراء الاستشاريون مزيجاً من تقييم البرنامج الشامل ومنهجيات في التطوير الوظيفي مع عملية تشخيص تشاركية بدرجة كبيرة. وقد شملت هذه المنهجيات توليفة من تقنيات التقييم الذاتي بالإضافة إلى التحليل التشاركي مما أسفر عن استعراض أصبحت فيه التسوية والمشاركة في العملية عنصراً محورياً.
- 10- ولدى معالجة مستقبل الأمانة من حيث وظائفها وتصميمها، شدد خبراء الإدارة الاستشاريون على أهمية "الشكل" (الهيكل التنظيمي) يليه "الوظيفة" (المزايا النسبية الفريدة للأمانة وأدوارها ومسؤولياتها). وأتاح هذا النهج للموظفين والمدراء العمل معاً في تحديد جوانب القوة لدى الأمانة والتحديات التي تواجهها. وقد استخدمت التقنيات التالية في جمع البيانات بشأن المزايا النسبية للتحديات التي تواجه الأمانة: والتي تشمل ضمن جملة أمور نتائج حلقات عمل المدراء المعتمدة على الخرائط، وحلقات عمل الموظفين المعتمدة على تحليل الثغرات والاستعراض المعتمد على التقييم المؤسسي والتنظيمي، واستبيان للعاملين، ومسوحات لجهات الاتصال، والمقابلات الشخصية مع أصحاب المصلحة الخارجيين.

باء النتائج

- 11- وقد ظهرت النتائج التالية من البيانات المستخلصة من تطبيق جميع التقنيات المشار إليها أعلاه:
- (أ) هناك اتفاق عام على أن مؤتمر الأطراف قد وسع، خلال العقد الماضي، بصورة فعلية من اختصاصات الأمانة من خلال عملية زيادة عدد المقررات المختلفة التي تتطلب دعماً من الأمانة
- (ب) ينظر إلى الخطة الاستراتيجية وأهداف أيتشي المتصلة بها على أنها تغيير مفاهيمي كبير في طريقة النظر إلى الاتفاقية الشاملة والبروتوكولات المصاحبة لها على المستوى العالمي، وتفتح فرصاً جديدة أمام الأمانة لتعزيز دورها الداعم لعملية التنفيذ
- (ج) هناك اعتراف واضح بأن اعتماد الخطة الاستراتيجية يتطلب إقامة أشكال جديدة من الشراكات
- (د) يجد عدم توافر إطار للتخطيط للمدى المتوسط على نطاق الأمانة من قدرتها على الاستفادة من الفرص الكامنة في الخطة الاستراتيجية وأهداف أيتشي المتصلة بها
- (هـ) يبين الاستبيان الداخلي الذي أجري للموظفين درجة تأييد الموظفين ككل للحاجة إلى أن تبلور الأمانة بصورة أفضل رؤية لها

- (و) يمكن أن تستفيد الأمانة من نهج أكثر عصرية لإبلاغ نتائجها لكي تبين بصورة أفضل أهمية الأدوار التي تضطلع بها في دعم الاتفاقية ككل وفي تنفيذ الخطة الاستراتيجية وأهداف أيتشي المتصلة بها
- (ز) الهيكل الحالي للأمانة لا يحقق الاستفادة القصوى من الموارد على المستوى المهني وذلك بصورة محددة نتيجة للاتجاه إلى توزيع الموارد على مختلف الوحدات
- (ح) أثبت النهج الحالي للإواء التنظيمي لتكنولوجيا المعلومات و خدمات إدارة المعرفة وإن كانت بصورة مخصصة أنها أقل من أن تكون مثالية
- (ط) لا ينطوي الهيكل التنظيمي الحالي للأمانة على مركز تخطيط مؤسسي مما يحد من قدرة الأمانة على التخطيط بصورة جماعية
- (ي) على الرغم من أن الهيكل التنظيمي حسن التصميم، فإن مستوى الخدمات الإدارية والمالية وإدارة الموارد البشرية المتوفرة لهذه الفترة غير كافٍ على الأرجح لتلبية الطلب المتزايد
- (ك) أسفر المستوى المتزايد للطلب الواقع على كاهل الأمانة عن إدراك حدوث نقص في الموارد ومن ثم تعريض فعالية الأمانة ككل للخطر
- (ل) قد تكون مجموعة مهارات موظفي الأمانة الحاليين كافية لمواجهة التحديات الجديدة إلا أنها غير موزعة بصورة رشيدة لوجود درجة من التفتت
- (م) لا يمكن في الوقت الحاضر تحديد طبيعة الوظائف الجديدة التي قد تشترك في إعادة توجيه الهيكل للأمانة
- (ن) ليس لدى الأمانة نهج موحد إزاء التخطيط الداخلي
- (س) تميل النهج الحالية للاتصالات الداخلية وتبادل المعلومات في أنحاء الأمانة إلى الحد من الفعالية والفرص لتحقيق التآزر

جيم الاستنتاجات

12- من رأي خبراء الإدارة الاستشاريين أن هناك بصفة عامة قدرات لدى الأمانة لمواجهة التحديات الكامنة مع اعتماد الخطة الاستراتيجية للتنوع البيولوجي وأهداف أيتشي المتصلة بها. ويشير اعتراف الموظفين والإدارة بالطابع التحويلي للخطة الاستراتيجية وأهداف أيتشي المتصلة بها إلى الدرجة التي اعتمدت بها الأمانة ككل نظرة استشرافية ونهجاً إيجابياً لتوضيح طبيعة عملها طوال ما تبقى من فترة الخطة الاستراتيجية. ولاحظ خبراء الإدارة الاستشاريون أنه بدون الإضرار بالسلطة الأساسية للأطراف من خلال مؤتمر الأطراف الخاص بهم، على النحو الذي بينته بوضوح جهات الاتصال للاتفاقية، تتحمل الأمانة مسؤولية مهنية في إبلاغ مؤتمر الأطراف بالمجالات التي تتمتع فيها بميزة نسبية حتى يمكن لمؤتمر الأطراف أن يركز عمله بصورة أفضل ويرتب أولوياته.

13- وقدم خبراء الإدارة الاستشاريون الاستنتاجات العامة التالية:

- (أ) هناك اتفاق عام بين أصحاب المصلحة الخارجيين سواء من جانب جهات الاتصال أو أصحاب المصلحة الرئيسيين على أنه في حين أن عمل الأمانة يتسم بالأهمية ويحظى بتقدير كبير، فإنها سوف تستفيد من وجود توجيه أكثر استراتيجية

- (ب) سوف تكون الأمانة، من خلال بلورة مزاياها النسبية، في وضع أفضل لدعم الأطراف في تنفيذهم لل خطة الاستراتيجية وأهداف أيتشي المتصلة بها
- (ج) سوف تستفيد الأمانة من بلورة أداة لإطار النتائج لتمكينها من ربط عناصر خطة التشغيل المتوسطة الأجل بالواقع العملي لإدارة الأمانة
- (د) سوف تستفيد الأمانة من وضع تصميم تنظيمي متجدد يعتمد هيكله على المجالات التي تتمتع فيها بميزة نسبية

14- وأشار خبراء الإدارة الاستشاريون، في النتيجة الجامعة التي توصلوا إليها، الى أن الأمانة تمثل منظمة حسنة التشغيل بصورة عامة تواجه مجموعة متعددة الأبعاد من التحديات فيما يتعلق بقدرتها على أداء عملها خلال النصف الثاني من عقد الأمم المتحدة الخاص بالتنوع البيولوجي. وبعض هذه التحديات ذات طابع جارٍ مثل بلورة رؤية للاستجابة لأدوار ومسؤوليات الأمانة التي تتطور بسرعة في حين أن التحديات الأخرى تتعلق بأفضل طريقة لاستخدام الموارد المتاحة لمواجهة التحديات الجديدة.

دال التوصيات

- 15- أقر خبراء الإدارة الاستشاريون وفريق الإدارة من الأمانة، من خلال حلقات العمل التي نظمها الخبراء الاستشاريون بأن الاستعراض الوظيفي يوفر للأمانة فرصة فريدة لتقييم ما تتمتع به من صلة واستدامتها وطابع مساهمتها ودعمها للأطراف في الاتفاقية وبروتوكولاتها.
- 16- وفيما يلي بعض التوصيات النوعية التي تعالج بدرجة كبيرة الاعتبارات الاستراتيجية والتي يُتوخى أن تحول الأمانة لكي تضطلع بمسؤولياتها خلال ما تبقى من العقد الخاص بالتنوع البيولوجي:
- (أ) تحديد المزايا النسبية والمعالم البرمجية للأمانة والتي تمكنها من أن تكون قادرة بصورة أفضل على مساعدة الأطراف في تنفيذها للخطة الاستراتيجية وأهداف أيتشي المتصلة بها
- (ب) وضع إطار للنتائج التشغيلية المتوسطة الأجل مع آلية لتقييمها ورصدها لبلورة وقياس دعم الأمانة بصورة أفضل للأطراف
- (ج) وضع تصميم تنظيمي جديد يقيم هيكله على أساس المجالات التي تتمتع فيها الأمانة بميزة نسبية
- (د) تنفيذ التحسينات الإدارية الداخلية لتعزيز الفعالية الشاملة

هاء الميزة النسبية

- 17- تتمثل الاستنتاجات العامة في أن التحديات الرئيسية التي تواجه الأمانة خلال الجزء المتبقي من العقد الخاص بالتنوع البيولوجي تتعلق بصورة مباشرة بمواءمة عملها لتقديم الدعم الفعال بصفة عامة لتنفيذ الاتفاقية وبروتوكولاتها وخاصة الخطة الاستراتيجية للسلامة الأحيائية والخطة الاستراتيجية للتنوع البيولوجي وأهداف أيتشي المتصلة بها. وتبين تحليلات صيغ التخطيط لدى الأمانة، وعمليات عملها، وطبيعة أعباء العمل والهيكل التنظيمي أن الأمانة ليست "مناسبة للغرض" بالنظر إلى طلبات الخطط الاستراتيجية. وتوفر قائمة المزايا النسبية للأطراف فكرة متعمقة عن مجالات القوة لدى الأمانة التي يمكن أن تضطلع فيها بدور كبير وتحفيزي في دعم التنفيذ الشامل للاتفاقية وبروتوكولاتها.

18- ويحظى الاستبيان المتعلق بمجالات الميزة النسبية للأمانة بدعم من مصادر أخرى للبيانات: المقابلات الشخصية مع عدد 34 من كبار أصحاب المصلحة، والدورات المتعمقة مع فريق الإدارة التابع للأمانة بصورة فردية وجماعية، وحلقات العمل السرية والتحليل المقارن الذي أجراه الخبراء الاستشاريون.

19- واستناداً لهذه الطائفة العريضة من مصادر المعلومات، حدد الخبراء الاستشاريون ما يلي باعتباره مجالات إشارية رئيسية للميزة النسبية أو المعالم البارزة المهنية للأمانة:

(أ) توفير سلطة الانعقاد للأطراف وغيرهم

(ب) الترويج لعملية التعميم

(ج) دعم التنفيذ من جانب الأطراف وغيرهم

(د) إجراء عمليات الرصد

20- ولاحظ خبراء الإدارة الاستشاريون أيضاً الدور الذي تضطلع به الأمانة في التعاقد الخارجي بالنسبة لطائفة من المعلومات العلمية والتقنية التي توفر لها الأمانة قيمة مضافة من خلال الإسناد التراقي للمعلومات فيما يتعلق باعتبارات التنوع البيولوجي والسلامة الأحيائية. وعلاوة على ذلك لاحظ الخبراء الاستشاريون الدور الحاسم لخدمات إدارة المعرفة والمعلومات باعتبارها وظيفة رئيسية في الأمانة بالنظر إلى اتجاهاتها المعاصرة.

رابعاً- عملية للانتقال والتغيير وخطة التنفيذ

ألف تنفيذ نتائج الاستعراض الوظيفي

21- أكد خبراء الإدارة الاستشاريون في توصياتهم بشأن التغيير، أنه يتعين النظر إلى الفترة المالية القادمة 2014-2016 على أنها فترة انتقالية فيما يتعلق بطبيعة عمل الأمانة وتصميمها التنظيمي. وقد لوحظ أن توقيت الاستعراض الوظيفي، يناير/كانون الثاني - أغسطس/آب 2014 والطابع التشاركي بالعملية التي هُذت حتى أغسطس/آب 2014 هيأت تحديات توقيت بشأن عرضها على اجتماعات الأطراف في أكتوبر/تشرين الأول 2014.

22- ولوحظ أيضاً أنه نتيجة لعمليات تشخيص وتحليل عمل الأمانة من خلال الاستعراض الوظيفي تبين أن ترتيب أولويات العمل ومحور تركيزه يمثل عنصراً رئيسياً في كل من الاستبيان الإلكتروني الخارجي وسلسلة المقابلات الشخصية مع كبار أصحاب المصلحة. كما ساد توافق في الآراء بين جميع الأفرقة على أن دور الأمانة يتمثل في الوساطة، ودعم الأطراف وتحفيز الأطراف وغيرهم من أصحاب المصلحة أو توفير منتدى للأطراف وغيرهم في جهودهم الفردية والجماعية للاستجابة للخطة الاستراتيجية لتحقيق أهداف أينشي.

23- وأوصي بأن تضع الأمانة إطاراً للنتائج المتوسطة الأجل لإبراز المجالات التي تتمتع فيها الأمانة بميزة نسبية وحيث تستطيع، بالنظر إلى قدراتها أن توفر الدعم بصورة أفضل للأطراف وتيسر عملهم في مهمتهم الاستراتيجية طويلة الأجل لتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية للتنوع البيولوجي والخطة الاستراتيجية للسلامة الأحيائية وتحقيق أهداف أينشي. وينبغي تصميم إطار النتائج للمدى المتوسط لا لتعزيز الإدارة وقدرات التنفيذ لدى الأمانة فحسب بل ولإسداء المشورة للأطراف بشأن جوانب القوة النسبية للأمانة لكي تتمكن الأطراف ذاتها من إدراك الكيفية التي يمكن بها أن تستفيد من جوانب القوة هذه على أفضل وجه. ويرد إطار إشاري يتضمن رؤية للأمانة وبيان مهام لما تبقى من العقد الخاص بالتنوع البيولوجي في التقرير النهائي لخبراء الإدارة الاستشاريين UNEP/CBD/COP/12/INF/26.

باء الإجراءات التي يتخذها الأمين التنفيذي

24- شرع الأمين التنفيذي منذ 2012 في إجراء تغييرات تنظيمية مؤقتة في الأمانة لإبراز دورها الداعم للأطراف في سعيهم إلى تنفيذ الاتفاقية وبروتوكولاتها. فالأمانة وكالة لدعم تنفيذ الأطراف وليست وكالة منفذة ذاتها كما كان من المفهوم دائماً.

25- ويربط التصميم، في الهيكل الأساسي المقترح للأمانة، الشكل بالوظيفة لتجسيد مجالات الميزة النسبية وإطار مقترح للنتائج المتوسطة الأجل ضمن الخطة التشغيلية المتوسطة الأجل. وسوف يجمع التصميم التنظيمي الجديد للأمانة، قدر المستطاع، جميع الوظائف والمهام الفردية النوعية التي تتعلق بوظائفها الرئيسية.

26- واستناداً إلى النتائج الواردة في تقرير الخبراء الاستشاريين، قرر الأمين التنفيذي الاضطلاع بالإجراءات الأخرى التالية:

(أ) تنفيذ تحسينات إدارية داخلية بغرض تعزيز الفعالية الشاملة

(ب) وضع وتنفيذ خطة تشغيلية متوسطة الأجل للأمانة فضلاً عن إطار للإدارة يعتمد على النتائج لرصد تنفيذها

(ج) استكمال عملية تحديث هيكل الأمانة تمشياً مع الخطة التشغيلية المتوسطة الأجل

27- كما سيقوم الأمين التنفيذي، لاستكمال الطلبات الواردة في الفقرتين 25 و 29 من المقرر 31/11 بتحديث رتب الوظائف بالتشاور مع المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ورهناً بقواعد ولوائح الأمم المتحدة للموظفين، وفي ضوء الهياكل المحدثة في الأمانة.

28- ويتضمن المرفق بهذه الوثيقة الإطار الزمني لتنفيذ هذه الإجراءات.

خامساً- عناصر مقترحة لمشروع مقرر

إن مؤتمر الأطراف

1- يُحاط علماً بتقرير الأمين التنفيذي بشأن إدارة الاتفاقية وخاصة الاستعراض الوظيفي على النحو الوارد في الوثيقة UNEP/CBD/COP/12/28.

2- يطلب إلى الأمين التنفيذي بغرض استكمال الطلبات الواردة في الفقرتين 25 و 29 من المقرر 31/11 تنفيذ الإجراءات المشار إليها في الفقرتين 26 و 27 من الوثيقة UNEP/CBD/COP/12/28 وفقاً للجدول الزمني الوارد بهذه الوثيقة وتقديم تقرير لاجتماع الفريق العامل المفتوح العضوية المخصص لتنفيذ الاتفاقية قبل الاجتماع الثالث عشر لمؤتمر الأطراف¹

¹ للهيئة الفرعية للتنفيذ في حالة إنشائها.

المرفق

مشروع جدول زمني لتنفيذ الإجراءات بواسطة الأمين التنفيذي

المرحلة الانتقالية 2014-2016:

الهدف:

- وضع أدوات إدارية جديدة وهيكل تنظيمي مُحدث من خلال عملية متكررة
- تدقيق محور نتائجها لضمان ترشيد الموارد البشرية والمالية التي يخصصها الأطراف

الخطوة 1: تخطيط عمل الأمانة في الفترة المالية استناداً إلى الخطة الاستراتيجية للاتفاقية وأهداف أيتشي المتصلة بها، والخطة الاستراتيجية لبروتوكول السلامة الأحيائية والمقررات الصادرة عن مؤتمر الأطراف في اجتماعه الثاني عشر، والاجتماع السابع لمؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للبروتوكول، والاجتماع الأول لمؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للبروتوكول

نوفمبر/تشرين الثاني - تعيين مدير رئيسي للإشراف على التغيير وإدارته (التنسيق الشامل لعملية التحول)
ديسمبر/ كانون الأول
2014:

حلقة عمل للإدارة لتصميم الخطة التشغيلية للمدى المتوسط للأمانة فضلاً عن إطار الإدارة المعتمد على النتائج لرصد تنفيذها اعتماداً على الخطة الاستراتيجية للاتفاقية والخطة الاستراتيجية لبروتوكول السلامة الأحيائية والمقررات من الاجتماع الثاني عشر لمؤتمر الأطراف/الاجتماع السابع لمؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في البروتوكول، الاجتماع الأول للأطراف العامل كاجتماع للأطراف في البروتوكول

السلسلة الأولى من حلقات العمل للإدارة والموظفين بشأن التحول النموذجي في تخطيط عمل الأمانة

عمليات التقييم للاحتياجات من قدرات الإدارة

الخطوة 2: التصميم التنظيمي

يناير/كانون الثاني - لتصميم التنظيمي استناداً إلى الخطة التشغيلية المتوسطة الأجل، والمادة 24 من الاتفاقية
مارس/آذار 2015

تصميم خطط العمل (الإطار المعتمد على النتائج)

وضع سياسات التشغيل الداخلي

أبريل/نيسان - يونيو/ - تفعيل الأطر والسياسات المعتمدة على النتائج
حزيران 2015

يوليه/تموز - وضع نهج جديدة على نطاق الأمانة
سبتمبر/أيلول 2015

الخطوة 3: إعادة توجيه الوظائف و/أو تصميمها

أكتوبر/تشرين الأول - إعادة توجيه المهام (الوظائف) و/أو تصميمها لمعالجة النهج الجديدة
ديسمبر/كانون الأول 2015

توصيف للوظائف على جميع المستويات

يناير/كانون الثاني - إعادة تنظيم الوظائف وفقاً لقواعد ولوائح الأمم المتحدة بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة/
يونيه/حزيران 2016 مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

يوليه/تموز - سبتمبر/ أيلول 2016 إعداد تقرير عن الدروس المستفادة بشأن التقييم التدريجي والتصميم التنظيمي بحسب كل وظيفة
استناداً إلى التصميم الاستباقي الموجه نحو تعزيز قدرة الأمانة خلال الفترة المتبقية من العقد

عرض الميزانية استناداً إلى الأمانة المجددة وتقديم تقرير لمؤتمر الأطراف، ومؤتمر الأطراف
العامل كاجتماع للأطراف في البروتوكولين

الخطوة 4: مقرر من مؤتمر الأطراف، ومؤتمر الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في البروتوكولين

أكتوبر/تشرين الأول - نظر التقرير والميزانية واتخاذ قرار بشأن الهيكل الجديد للأمانة بواسطة مؤتمر الأطراف، ومؤتمر
الأطراف العامل كاجتماع للأطراف في البروتوكولين 2016
