

## المسائل المنبثقة من فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة

### تقرير من المدير العام

١- يتشرف المدير العام بأن يحيل إلى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة تقرير الميسرين المشاركين السابقين لفرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة (الملحق)، الذي أُعدَّ وفقاً للمقرر الإجمالي م ١٥٣ (١) (٢٠٢٣).

### الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٢- المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وإلى النظر في مشروع المقرر الإجمالي المقترح من الميسرين المشاركين السابقين (التذييل).

## الملحق

## تقرير الميسرين المشاركين السابقين لفرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة

## معلومات أساسية

١- أكملت فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة (فرقة العمل) ولايتها باعتماد توصياتها من قبل جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعين بموجب المقرر الإجرائي ج ص ٧٦٤ (١٨) في أيار/ مايو ٢٠٢٣. وقبل ذلك، قرر المجلس التنفيذي، في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣، بموجب المقرر الإجرائي مت ١٥٢ (١٥)، تنفيذ تلك التوصيات الصادرة عن فرقة العمل والتي تُتّرح بشأنها إجراءات، قبل أن تنتظر جمعية الصحة فيها. وتقدّم الأمانة تقارير عن الإجراءات التي تشملها الفقرات ١ (أ)- (ح) من منطوق المقرر الإجرائي مت ١٥٢ (١٥) في الوثائق مت ٣٣/١٥٤ ومت ٣٣/١٥٤ إضافة ١ ومت ٣٣/١٥٤ إضافة ٢ ومت ٣٣/١٥٤ إضافة ٣، وهي الوثائق المعروضة على نظر هذا المجلس. وقد أسفرت الإجراءات التي تشملها الفقرات ٢ (أ)- (د) من المنطوق عن مقترحات أُدمت إلى المجلس التنفيذي في دورته الثالثة والخمسين بعد المائة في أيار/ مايو ٢٠٢٣ (في الوثيقة مت ٤/١٥٣)، ومن ثم اعتماد المقرر الإجرائي مت ١٥٣ (٢) بشأن النموذج والجدول الزمني الموصى به لاقتراح القرارات والمقررات الإجرائية، والمقرر الإجرائي مت ١٥٣ (٣) بشأن العمل المقبل فيما يتعلق بإصلاح المجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة. وبالإضافة إلى ذلك، قاد الميسران المشاركان السابقان، منذ أيار/ مايو ٢٠٢٣، مشاورات غير رسمية بشأن توصيتين صادرتين عن فرقة العمل تردان في الوثيقة مت ٣٣/١٥٢ (واعتمدها جمعية الصحة العالمية السادسة والسبعون في المقرر الإجرائي ج ص ٧٦٤ (١٨)): تحسين الشفافية في إنشاء المناصب العليا وشغلها في منظمة الصحة العالمية (التوصية ٥ بشأن الشفافية) وتحسين الميزنة والتخطيط القائمين على النتائج (التوصية ٦ بشأن الشفافية). وفيما يتعلق بالتوصية ٥ بشأن الشفافية، طُلب إلى الأمانة أن تُعد تقريراً عن متابعة الفقرة (١٠) من منطوق المقرر الإجرائي ج ص ٦٩٤ (٨).١ وتقدم الأمانة هذا التقرير في الوثيقة مت ٣٤/١٥٤، إضافة ١. وترتبط خطة الأمانة للتنفيذ بشأن الإصلاح ارتباطاً وثيقاً بعمل فرقة العمل، وهي خطة تنفيذ الإصلاح المقدمّة من الأمانة، والتي تقدم بشأنها تقريراً مرحلياً يرد في الوثيقة مت ٣٢/١٥٤ لكي ينظر فيه.

٢- وقرر المجلس التنفيذي، في دورته الثالثة والخمسين بعد المائة، أن يطلب من الميسرين المشاركين السابقين لفرقة العمل، السيد خوسيه أكاسيو من أستراليا والسيدة فيلومينا سيميلاني من إسواتيني، مواصلة قيادة العمل مع الدول الأعضاء على النحو المبين في المقررين الإجراءيين مت ١٥٣ (١) ومت ١٥٣ (٣).

٣- وفي المقرر الإجرائي مت ١٥٣ (١)، طُلب إلى الميسرين المشاركين السابقين أن يجريا مشاورات غير رسمية مع الدول الأعضاء بشأن عملية معالجة الادعاءات المحتملة الموجهة ضد المديرين العاميين للمنظمة والتحقيق فيها، استناداً إلى الاقتراح المنقح والمخطط الانسيابي الواردين في الملحق ألف بالوثيقة EBPBAC38/2، وأن يقدموا تقريراً عن نتائج تلك المشاورات إلى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة، من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها التاسع والثلاثين. وترد نتائج تلك المشاورات في الوثيقة مت ٣٥/١٥٤.

٤- وبموجب المقرر الإجرائي مت ١٥٣ (٣) بشأن العمل المقبل فيما يتعلق بإصلاح المجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة، أحاط المجلس علماً بضرورة إجراء مشاورات غير رسمية مع الدول الأعضاء لوضع الصيغة النهائية للمقترحات الواردة في الفقرة ٢ (أ) من المقرر الإجرائي مت ١٥٣ (١٥) وفي الفقرتين ١ و ٢ من المقرر الإجرائي مت ١٥٣ (٣) وطلب إلى الميسرين المشاركين السابقين لفرقة العمل أن يواصلوا المشاورات غير الرسمية وأن يقدموا تقريراً إلى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة، من خلال لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها التاسع والثلاثين.

٥- وتستجيب هذه الوثيقة للطلب الوارد في المقرر الإجرائي مت ١٥٣ (٣) وتعرض حصائل المشاورات التي أجراها الميسران المشاركون السابقان مع الدول الأعضاء في الفترة ما بين آب/ أغسطس وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. وعقد الميسران المشاركون السابقان أربع مشاورات مع الدول الأعضاء في ٢٥ آب/ أغسطس و ٢٩ أيلول/ سبتمبر و ٢١ تشرين الثاني/ نوفمبر و ١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٣. وإضافة إلى ذلك، وردت تعليقات من خلال بيانات مكتوبة في أيلول/ سبتمبر وتشرين الأول/ أكتوبر وتشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣. وأجرى الميسران المشاركون السابقان كذلك مناقشات هادفة مع الدول الأعضاء المهمة لتعزيز التفاهم بشأن المسائل الرئيسية. وخلال هذه الفترة، أبلغت بعثة مملكة إسواتيني أن فترة ولاية السيدة فيلومينا سيميلاني كملحة صحية في جنيف قد انتهت، وحلت السيدة نولوازي دلاميني محلها بصفتها ميسرة مشاركة سابقة.

٦- وتيسيراً للقراءة، تنقسم هذه الوثيقة إلى أربعة أجزاء رئيسية تغطي المهام التي نوقشت خلال المشاورات غير الرسمية، ومنها المسائل المتصلة بما يلي: (١) إجراء مزيد من التدقيق في المبادرات/ البرامج الجديدة؛ (٢) مقترح (مقترحات) بشأن إصلاح المجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية الإدارة؛ (٣) تحسين الشفافية في إنشاء المناصب العليا وشغلها في المنظمة؛ (٤) خيارات لتعزيز مشاورات الدول الأعضاء بشأن تحديد أولويات الميزانية البرمجية، وتخصيص الموارد، وعرض نتائج تحديد الأولويات على لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

### إجراء مزيد من التدقيق في المبادرات/ البرامج الجديدة

٧- وبقيت مهمتان للدول الأعضاء في إطار التوصية ١ بشأن الشفافية الصادرة عن فرقة العمل، وهما: وضع معلومات تتعلق بعملية تنفيذ شرط الشفافية الجديد من أجل هذا التدقيق الإضافي للمبادرات/ البرامج الجديدة؛ وآلية مستمرة لتتبع تنفيذه، على أن يتم النظر فيهما في اجتماعات الأجهزة الرئاسية في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٤. (بالإضافة إلى ذلك، يشكر الميسران المشاركون السابقان الأمانة على إتاحة المنهجيات الحالية لتقدير تكاليف المبادرات والبرامج،<sup>١</sup> وتلبية طلب منفصل لفرقة العمل ورد في التوصية ١ بشأن الشفافية).

٨- وعرض الميسران المشاركون السابقان، في الملحق ١ بتقريرهما المقدم إلى المجلس التنفيذي في أيار/ مايو ٢٠٢٣ (الوثيقة مت ٤/١٥٣)، مزيداً من التفاصيل عن تنفيذ التوصية ١ بشأن الشفافية، التي وافق عليها الأعضاء خلال المشاورات غير الرسمية. وشملت هذه التدابير تحديد نطاق المبادرات أو البرامج التي ستخضع لهذا التدبير الجديد، فضلاً عن متطلبات الشفافية التي ستفرض على المبادرات أو البرامج التي تدخل في نطاق التدبير.

٩- وفي المشاورات الإضافية المشار إليها في الفقرة ٥ أعلاه، أيدت الدول الأعضاء استنتاج الميسرين المشاركين السابقين بأن التفاصيل الواردة في الملحق ١ بالوثيقة مت ٤/١٥٣ كانت كافية للاضطلاع بالمهام المتبقية المبينة في التوصية ١ بشأن الشفافية، بعد أن اتفقت بالفعل على هذه التفاصيل لتنفيذ هذا التدبير المتعلق بالشفافية.

١ الوثيقة مت ٣٤/١٥٤ إضافة ٢.

## مقترح بشأن إصلاح المجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي

١٠- أعربت التوصية ٣ بشأن الشفافية عن رغبة الدول الأعضاء في إدخال تحسينات ملموسة على أداء المجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة. وإدراكاً للإمكانيات الواسعة والمتنوعة التي ينطوي عليها هذا الإصلاح، يرى الميسران المشاركون السابقان ثلاثة أبعاد محددة للمُضي قدماً نحو تحقيق إصلاحات ملموسة:

(أ) نموذج للإدماج المستمر في الإصلاح الذي تقوده الدول الأعضاء من الواضح للميسرين المشاركين السابقين أن الدول الأعضاء تحدوها طموحات مستمرة لإصلاح الأجهزة الرئاسية في الأجلين القصير والطويل، لتحسين قدرتها على اتخاذ قرارات استراتيجية بشأن المنظمة، فضلاً عن إحداث تغيير حقيقي في الحصائل الصحية على النحو المبين في برنامج العمل العام. وسمع الميسران المشاركون السابقان بوضوح افتقار الأعضاء إلى القدرة على إنشاء فريق عامل رسمي جديد لهذا الغرض، ومن ثم فإنهما يقترحان نموذجاً للعمل يستند إلى العناصر الناجحة في فرقة العمل والعمل اللاحق لميسريها المشاركين، وهي:

- أن ينبع من الدول الأعضاء، تحت سلطة لجنة البرنامج والميزانية والإدارة والمجلس التنفيذي وإشراف رئيسيهما، والاستفادة من جهودهما الزامية إلى تجريب الإصلاحات وإدماجها بنجاح في الأجهزة الرئاسية؛
- أن يكون تمثلياً وشاملاً - ستظل جميع الدول الأعضاء قادرة على المشاركة والمساهمة في المناقشات؛
- أن يستفيد من مشورة الخبراء التقنيين لدى الأمانة ومدخلاتها ودعمها اللوجستي؛
- أن يعمل دون الإخلال بأي قدرة قائمة للدول الأعضاء على اقتراح إصلاحات محددة ومناصرتها عبر وسائل أخرى إذا قررت ذلك (أي أن النموذج لن يكون قناة حصرية للإصلاح الذي تقوده الدول الأعضاء).

وسيصمم النموذج أيضاً للاعتراف بالنطاق الترددي المحدود للدول الأعضاء (الميسران المشاركون السابقان والعضوية الأوسع على حد سواء) ومعالجة الصعوبات الأخرى التي تواجهها فرقة العمل في تجربتها الحية. وانطلاقاً من ذلك، سيظل هناك عدد صغير من الدول الأعضاء التي تقود العمل وما يرتبط به من مناقشات غير رسمية. ومن شأن النموذج الجديد أن يزيد العدد المحتمل للدول الأعضاء التي تتولى القيادة إلى أكثر من دولتين إلى أي مجموعة فرعية من الدول الأعضاء الممثلة في المجلس التنفيذي التي لديها الاهتمام والرغبة والقدرة على تنسيق عمل العضوية الأوسع التي تقدم نفسها للقيام بذلك. و لن يحد ذلك من القدرة المستمرة لجميع الدول الأعضاء على المشاركة في المناقشات والمساهمة فيها.

ويقدم في التذييل بهذه الوثيقة مشروع مقرر إجرائي لكي ينظر المجلس في مواصلة الإصلاح الذي تقوده الدول الأعضاء وفق أسلوب العمل هذا. وإذا حظي هذا المقرر الإجرائي بالتأييد، فإن تلك المجموعة الفرعية من الدول الأعضاء الممثلة في المجلس التي تقدم نفسها لقيادة العضوية الأوسع ستبدأ في إعداد مشروع خطة عمل لتنظيم عمل الدول الأعضاء.

(ب) النظر في المقترحات المتعلقة بتحسين فعالية الأجهزة الرئاسية للمنظمة في تقرير المدير العام.<sup>١</sup> يلاحظ الميسران المشاركون السابقان أن المقترحات الواردة في التقرير ذي الصلة تسترشد باستعراض الأمانة لأفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة؛ والمسيرة الممتدة من الجهود المبذولة من الدول الأعضاء والأمانة من أجل تحسين أداء الأجهزة الرئاسية للمنظمة؛ وأحدث المدخلات التي قدمتها الدول الأعضاء في المناقشات والمساهمات الخطية لفريق العمل والأعمال اللاحقة. وتظهر المشاورات بين الدول الأعضاء مستوى من التأييد للمقاصد التي تقوم عليها مقترحات الأمانة، فضلاً عن الاهتمام المحتمل بإجراء بعض التعديلات على تفاصيل المقترحات الواردة في التقرير. ومن هذا المنطلق، وضع الميسران المشاركون السابقان بديلاً لمشروع المقرر الإجرائي الوارد في الفقرة ٣٠ من ذلك التقرير، لنشره في وثيقة تعرض على نظر المجلس التنفيذي في دورته الرابعة والخمسين بعد المائة.<sup>٢</sup>

(ج) خطة عمل فيما يتعلق بإصلاح المجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة الذي تقوده الدول الأعضاء. ويمكن للدول الأعضاء التي تتولى القيادة، على النحو المبين في الفقرة (أ)، أن تقترح خطة عمل إضافية للإصلاح المحتمل تتجاوز المقترحات المتوخاة في الفقرة (ب) أو مشروع المقرر الإجرائي البديل.<sup>٢</sup> وستسترشد هذه الخطة بالمبادئ الهادفة التي اتفقت عليها الدول الأعضاء، على النحو المبين في الفقرات من ٦ إلى ١٤ من تقرير الميسرين المشاركين بشأن إصلاح المجلس التنفيذي ولجنة البرنامج والميزانية والإدارة التابعة للمجلس التنفيذي (الوثيقة مت ٤/١٥٣، الملحق ٣).

### تحسين الشفافية في إنشاء المناصب العليا وشغلها في المنظمة

١١- حددت توصية فرقة العمل ٥ بشأن الشفافية مسارين رئيسيين للدول الأعضاء لمواصلة توضيح شفافية المناصب العليا في المنظمة: معايير الإبلاغ المسبق عن إنشاء المناصب العليا؛ ومعايير الإبلاغ بعد شغل الوظائف الشاغرة. وتشمل هذه المعايير عتبة الأقدمية في أي تدابير للشفافية (أي تصنيفات المناصب التي سنتطبق عليها التدابير).

#### الإبلاغ المسبق عن إنشاء الوظائف

١٢- استناداً إلى مداوات الدول الأعضاء بشأن المعايير التي قد تمنحها معلومات كافية عن إنشاء الوظائف ذات الصلة، خلص الميسران المشاركون السابقان إلى المعايير المقترحة التالية:

- (أ) تقديم المعلومات إلى الدول الأعضاء (وليس علناً)، قبل الإعلان عن الوظائف؛
- (ب) إبلاغ الدول الأعضاء بصورة تجميعية أو فردية، أيها كان تنفيذه أكثر كفاءة بالنسبة للأمانة؛
- (ج) إدراج عنوان تصنيف الوظيفة (الرتبة)، وتحديد الإدارة والشعبة عند الاقتضاء؛
- (د) تطبيق هذا التدبير على المناصب غير المصنفة، التي تحمل عادة مسمى نائب المدير العام أو المدير العام المساعد أو المدير التنفيذي، بما يتسق مع الشفافية المنشودة في الفقرة ١٠ من المقرر الإجرائي ج ص ٦٩٤ (٨) ومع مناقشة فرقة العمل التي أثارت في البداية الاهتمام بهذه الشفافية.

١ الوثيقة مت ٣٣/١٥٤ إضافة ١.

٢ الوثيقة مت ٣٤/١٥٤ إضافة ٤.

١٣- ومن شأن طلب الدول الأعضاء للشفافية أن يعترف أيضاً بالظروف المختلفة التي تنشأ فيها الوظائف في إطار إعادة هيكلة تنظيمية أوسع نطاقاً، وفي هذه الحالة ينبغي أن يُركّز الإبلاغ على أي زيادة صافية في عدد الوظائف الداخلة ضمن نطاق إعادة الهيكلة. وطلبت بعض الدول الأعضاء إرشادات مفصلة بشأن ما ينبغي اعتباره إعادة هيكلة أوسع نطاقاً. ويرى الميسران المشاركون السابقان أنه أمكن تقييم حينذاك، ولكن عمليات إعادة الهيكلة هذه عادةً ما تجرى في سياقات يسهل تمييزها، مثلاً عند بدء المدير العام فترة ولاية جديدة (لاسيما أن المناصب غير المصنفة هي تعيينات متزامنة مع فترة ولاية المدير العام) أو بإدراجها في إطار الإصلاحات المؤسسية الاستراتيجية، مثل برنامج عمل التحوّل في المنظمة. وأشارت بعض الدول الأعضاء إلى ربط هذا التدبير بالميزانية البرمجية والوظائف المتوقعة ضمنها، ولكن الميسرين المشاركين السابقين يعتقدان أن هذا الرأي لا يحظى بإجماع الأعضاء.

### الإبلاغ بعد شغل الوظائف الشاغرة

١٤- أبدت الدول الأعضاء اهتماماً شديداً ببيانات الموارد البشرية المتاحة بالفعل، ومنها: المعلومات المحدثة عن الموارد البشرية والتقارير السنوية؛ والتقارير نصف السنوية بشأن بيانات القوى العاملة؛ والبيانات المقدّمة (والمحدّثة شهرياً) في بوابة الميزانية البرمجية.

١٥- وعلاوةً على ذلك، يرحب الميسران المشاركون السابقان بنشر الأمانة للوثيقة مت ٣٤/١٥٤ إضافة ١، استجابةً لطلب إعداد تقرير عن التقدم المحرز نحو تحقيق الشفافية المحسنة المنشودة في الفقرة ١٠ من منطوق المقرر الإجرائي ج ص ٦٩٤ (٨) (وهو الطلب الذي أعيد تأكيده في توصية فرقة العمل ٥ بشأن الشفافية)، وفي هذا التقرير، ومن أجل تعيين واختيار نواب المدير العام والمديرين العاملين بالمساعدين في المستقبل، تشير الأمانة إلى خطط توجيه إشعار مسبق إلى الدول الأعضاء عن طريق مذكرة شفوية لتعزيز التواصل مع المرشحين المؤهلين، وكذلك للإعلان عن اختيار المدير العام للمعينين في تلك المناصب من خلال قنوات الاتصال الرسمية للدول الأعضاء.

١٦- ويرى الميسران المشاركون السابقان أن الالتزامات المبيّنة في التقرير المرحلي تحقق الشفافية المنشودة في التوصية ٥ بشأن الشفافية في اختيار المعينين في المناصب الشاغرة. والقصد من التوصية ٥ بشأن الشفافية هو تحقيق الشفافية، وليس التدقيق في قرارات المدير العام بشأن التعيين والاختيار؛ على الرغم من أن أياً من استنتاجات الميسرين المشاركين السابقين لا يستبعد أي مسار قائم للدول الأعضاء لطرح الأسئلة أو إثارة الشواغل، بما في ذلك في اجتماعات الأجهزة الرئاسية.

### خيارات لتعزيز مشاورات الدول الأعضاء بشأن تحديد أولويات الميزانية البرمجية وتخصيص الموارد وعرض نتائج تحديد الأولويات على لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

١٧- يتضمن العمل في إطار التوصية ٦ بشأن الشفافية عنصرين رئيسيين يحددان الممارسات القائمة والخيارات الممكنة من أجل: تعزيز المشاورات مع الدول الأعضاء بشأن عملية تحديد الأولويات وبشأن تخصيص الموارد عند إعداد مسودة الميزانية البرمجية؛ وعرض نتائج عملية تحديد الأولويات على لجنة البرنامج والميزانية والإدارة.

١٨- وشرحت الأمانة بالتفصيل عملية تحديد الأولويات التقنية في تصميم الميزانية البرمجية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والأعمال التحضيرية لها، بما في ذلك: إجراء مشاورات على المستوى القطري والاستعراض

الذاتي للأولويات البرمجية في إطار نتائج برنامج العمل العام؛ وعمليات تحديد الأولويات الخاصة بكل إقليم التي شملت إجراء المزيد من المشاورات القطرية والمناطقية؛ والمشاركة في دورات اللجان الإقليمية المعنية. وفي فرع جديد بشأن تحديد الأولويات أدرج في وثيقة الميزانية البرمجية المقدمة إلى جمعية الصحة<sup>١</sup> تتناول بالتفصيل مراحل تلك العملية ونتائجها وأثارها، بما في ذلك مخصصات الميزانية والموارد.

١٩- وبصفتنا دولاً أعضاء، قدمنا أيضاً تعليقات على عملية تحديد الأولويات في اجتماعات الأجهزة الرئاسية، في سياق الميزانية البرمجية. وتظهر الوثائق الرسمية (الوثيقة مت ٢٠٢٣/١٥٢/٢ سجلات/ ٢) أن الدول الأعضاء تدخلت خلال دورة المجلس التنفيذي الثانية والخمسين بعد المائة ١٩ مرة لتتناول التحسينات التي أدخلت على عملية تحديد الأولويات، وتدخلت ١١ مرة بشأن المقترحات و/ أو التعليقات على التحسينات في تخصيص الموارد. وأشار تقرير لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها السابع والثلاثين (الوثيقة مت ٢٠٢٣/٤) إلى اتباع نهج تشاوري وتشاركي في إعداد الميزانية البرمجية، بما في ذلك تعزيز عملية تحديد الأولويات القطرية التي أسفرت عن زيادة التركيز على الصعيد القطري.

٢٠- ومما يؤكد التقدم المحرز في تنفيذ الإجراء ٤١ بشأن المساءلة من خطة تنفيذ الإصلاح المقدمة من الأمانة<sup>٢</sup>، المشاركة المذكورة أعلاه مع الدول الأعضاء، إذ حددت ١٨٦ دولة عضواً احتياجاتها ذات الأولوية، وتوافر نتائج تحديد الأولويات في لوحات المتابعة الخاصة بالمنصة الرقمية للميزانية البرمجية للمنظمة. وتلتزم الأمانة، في تعليقاتها على الإجراء ٤٠ بشأن المساءلة، بمواصلة تقديم إحاطات إعلامية منتظمة للدول الأعضاء ومشاورات بشأن الميزانية البرمجية، بما في ذلك عمليات تحديد الأولويات.

٢١- وفي المشاورات المبينة في الفقرة ٥ من هذه الوثيقة، أشادت الدول الأعضاء بالتحسينات الهامة القائمة بالفعل لتعزيز التشاور مع الأعضاء بشأن تحديد الأولويات وتخصيص الموارد، وبتفصيل نتائج تحديد الأولويات وإتاحتها للدول الأعضاء، بما في ذلك على المنصة الرقمية للميزانية البرمجية. واستمع الميسران المشاركون السابقان إلى الاهتمام الذي أبداه البعض باستعراض التفاصيل الدقيقة في عرض أجزاء محددة من الميزانية البرمجية، وإن كانا قد استنتجا أن هذا الرأي لا يحظى بإجماع الأعضاء فيما يتعلق بالاستجابة للطلب الوارد في التوصية ٦ بشأن الشفافية.

٢٢- ويرى الميسران المشاركون السابقان أن المجموعة الواسعة من التدابير المتخذة بالفعل كافية للاستجابة لطلبات الشفافية المثارة في التوصية ٦ بشأن الشفافية. وبفضل التزام الأمانة بالمشاورات المقبلة وكذلك من خلال الفرص الاعتيادية لإبداء التعليقات في اجتماعات الأجهزة الرئاسية، ستستمر إتاحة الفرص أمام الأعضاء لإثراء المزيد من التحسينات التي لا تقتصر على الطلبات الواردة في التوصية ٦ بشأن الشفافية.

١ الوثيقتان ج ٤/٧٦ و ج ٤/٧٦ إضافة ١.

٢ الوثيقة ج ٣١/٧٦، الصفحتان ٣٨ و ٣٩.

٣ ويمكن الاطلاع على تحديثات إضافية بشأن هذين الإجراءين، وكلاهما نُفذ، على لوحة إجراءات تتبع خطة التنفيذ المقدمة من الأمانة على بوابة الدول الأعضاء في المنظمة في الموقع الإلكتروني للمنظمة على العنوان التالي: <https://www.who.int/about/accountability/governance/member-states-portal/tracking-secretariat-implementation-plan-actions> (sip-actions) (انظر الرقمين التعريفيين SIP2023\_A40 و SIP2023\_A41).

## التذييل

### مشروع المقرر الإجرائي

إن المجلس التنفيذي، وقد نظر في التقرير المقدم من الميسرين المشاركين السابقين لفرقة العمل المرنة للدول الأعضاء والمعنية بتعزيز الحوكمة الميزانية والبرمجية والتمويلية للمنظمة،<sup>١</sup>

قرر ما يلي:

(١) أن يرحب باقتراح وضع نموذج غير رسمي شامل لأغراض المناقشات بشأن الإصلاح الجاري الذي تقوده الدول الأعضاء، والمفتوح أمام جميع الدول الأعضاء، بعد انتهاء ولاية فرقة العمل المرنة للدول الأعضاء وتكليف ميسريها المشاركين؛

(٢) أن يطلب إلى المدير العام أن يواصل، بالتشاور مع الدول الأعضاء ومع مراعاة الفقرة ١٠ من التقرير، دعم المناقشات غير الرسمية بشأن إصلاح الحوكمة الذي تقوده الدول الأعضاء، والمفتوح أمام جميع الدول الأعضاء، من خلال تقديم مشورة تقنية متخصصة ومدخلات ودعم لوجستي؛

(٣) أن يدعو الدول الأعضاء الممثلة في المجلس التنفيذي إلى قيادة سائر الأعضاء في رئاسة وتنسيق هذه المناقشات، ومواصلة الدور القيادي الذي بدأه الميسران المشاركان لفرقة العمل؛

(٤) أن يطلب إلى المدير العام أن يعمل مع الدول الأعضاء الممثلة في المجلس التي ترشح نفسها، فرادى أو ضمن فريق، لقيادة سائر الأعضاء في هذا العمل، وأن يعقد الاجتماع غير الرسمي الأول بشأن إصلاح الحوكمة الذي تقوده الدول الأعضاء في موعد أقصاه ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٢٤، كي تضع الدول الأعضاء التي تتولى القيادة خطة عمل لتتبع إنجاز و/أو تنفيذ توصيات فريق العمل المتبقية وقديم تقريراً عن التقدم المحرز إلى المجلس التنفيذي في دورته السادسة والخمسين بعد المائة.

= = =