

Informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo

1. La 35.^a reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración se celebró en Ginebra del 19 al 21 de enero de 2022 bajo la presidencia del Muy Honorable Sr. Nickolas Steele (Granada).¹ El Comité adoptó su orden del día² tras suprimir por un lado el punto 3.6, puesto que no se habían propuesto modificaciones del Reglamento Financiero ni de las Normas de Gestión Financiera, y por otro el segundo inciso del punto 3.10, habida cuenta de que la composición del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión se sometería a la consideración del Consejo Ejecutivo. El Comité también aprobó su programa de trabajo.

2. En su alocución de apertura, el Director General señaló que los recursos facilitados por los Estados Miembros y otros donantes, junto con los extraordinarios esfuerzos del personal de la OMS en todo el mundo, habían dado los medios a la Organización para ejecutar un presupuesto por programas 2020-2021 mucho más elevado que el inicialmente adoptado, lo que le había permitido no solo responder a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), sino también llevar a cabo su labor de ayudar a los países a hacer frente a la profusión de retos en el sector de la salud, como fortalecer los sistemas de salud, incrementar la cobertura vacunal y abordar los determinantes de la salud.

3. El logro de resultados en relación con las prioridades del presupuesto por programas 2022-2023 y el 13.^o Programa General de Trabajo, 2019-2023 dependía de que la cantidad y calidad de la financiación fueran adecuadas, y por ello el próximo ciclo presupuestario conllevaba un aumento de la financiación. En efecto, tanto el Grupo Independiente de Preparación y Respuesta frente a las Pandemias como el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión habían reconocido que la forma en que se financiaba la OMS no era sostenible y debía cambiarse. Además, los Estados Miembros se tomaban muy en serio la cuestión de la flexibilidad y sostenibilidad de la financiación, dado que los déficits de financiación socavaban la capacidad de planificar a largo plazo y desestabilizaban la fuerza de trabajo. Los expertos de la OMS preferían ante todo trabajar para apoyar a los países y elaborar orientaciones; sin embargo, dedicaban una cantidad de tiempo considerable a recaudar fondos.

4. En su informe al Consejo Ejecutivo en su 150.^a reunión,³ el Grupo de Trabajo sobre la Financiación Sostenible recomendó que las contribuciones señaladas se incrementaran de forma gradual hasta el 50% del presupuesto por programas básico aprobado a más tardar en el bienio 2028-2029; el Director General albergaba la esperanza de que el Comité y el Consejo Ejecutivo apoyaran dicha propuesta, dado que un incremento de ese tipo conllevaría un enorme rendimiento de la inversión para todos los Estados Miembros.

¹ La lista de participantes figura en el documento EBPBAC35/DIV./1.

² Véase el documento EBPBAC35/1.

³ Documento EB150/30.

5. El Director General explicó además que el Comité tenía ante sí un segundo problema importante, a saber, la prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. La posición de la Organización era inequívoca: no toleraba en absoluto la explotación, el abuso y el acoso sexuales, y se había comprometido a tomar medidas con prontitud cuando dicho comportamiento ocurriera. En respuesta a las denuncias contra personal de la Organización durante el décimo brote de enfermedad por el virus del Ebola en la República Democrática del Congo, la Secretaría había anunciado el establecimiento de una comisión de investigación independiente; el Director General señaló que era la primera vez que en las Naciones Unidas se utilizaba un planteamiento de este tipo y esperaba que constituyera un modelo para el futuro. Antes de que hubieran transcurrido dos semanas desde la recepción del informe de la comisión establecida para investigar las denuncias de explotación y abuso sexuales, la Secretaría había elaborado el Plan de Respuesta de la Administración de la OMS y en estos momentos estaba en marcha la labor para llevar a cabo las más de 150 actividades esbozadas en el Plan. Dicho esto, se necesitarían tiempo y recursos para aplicar los cambios requeridos en el Plan, por lo que se habían asignado US\$ 50 millones adicionales para la prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el aumento propuesto para el presupuesto por programas 2022-2023.

Punto 2 del orden del día. Asuntos para información o para intervención del Comité

2.1 Informe del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión (documento EBPBAC35/2)

6. El Presidente del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión presentó el informe, en el que se elogiaba en particular la labor en curso para fortalecer la ciberseguridad y el análisis de datos.

7. El Comité de Programa, Presupuesto y Administración expresó su agradecimiento al Comité Consultivo por su labor y manifestó su apoyo a las recomendaciones recogidas en dicho informe, en el que se alentaba a la Secretaría a basarse en los progresos logrados en los ámbitos de la ciberseguridad y el análisis de datos.

8. Al respecto, el Presidente del Comité Consultivo señaló que el fortalecimiento de la ciberseguridad representaba una inversión estratégica específica y puntual por parte de la Organización que debía acompañarse de un marco de medición de resultados, lo que permitiría a la OMS evaluar más fácilmente el rendimiento de la inversión en dichas actividades.

9. En relación con la ciberseguridad, la Secretaría confirmó su compromiso de elaborar un estudio de viabilidad para apoyar el aumento de la inversión en ese ámbito.

10. Con respecto al análisis de datos, la Secretaría expuso los progresos logrados tras el establecimiento del Centro Mundial de Datos de Salud y la importancia del panel de información sobre los tres mil millones para facilitar el seguimiento de los logros en relación con las metas de los tres mil millones y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

11. En un seguimiento del examen del Comité Consultivo realizado por la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental y la oficina de la Organización en Jordania, el Director Regional para el Mediterráneo Oriental presentó una visión de conjunto de los principales retos a los que se enfrenta la Región y puso de relieve las medidas que se estaban adoptando para solventarlos.

12. Con respecto a la cuestión de la falta de espacio en la sede de la OMS para el personal, en relación con la estrategia de renovación en curso de los edificios de Ginebra, la Secretaría aclaró que había

cuenta de las actuales restricciones establecidas en respuesta a la pandemia de COVID-19 y del requisito de que los miembros del personal que no intervienen en la continuidad de las operaciones teletrabajen a distancia, la reducida disponibilidad de espacio de oficinas no representaba ningún problema. Se aplicarían las modalidades de trabajo flexibles a medida que se levantaran las restricciones y más personal regresara a los recintos.

13. En respuesta a las preguntas del Comité sobre el estado de aplicación de las recomendaciones previas del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión, la Secretaría confirmó que se había diseñado una herramienta para identificar dichas cuestiones, hacer seguimiento al respecto y presentar los correspondientes informes. La Secretaría estaba examinando cuál sería la mejor forma de presentar en el futuro información actualizada a los Estados Miembros de la OMS sobre la aplicación de las recomendaciones.

El Comité tomó nota del informe del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión. Propuso además, como orientación para el cumplimiento de los mandatos existentes por parte de la Secretaría, que esta continuara su labor para aplicar las recomendaciones recogidas en el informe, en particular la evaluación comparativa de los niveles presupuestarios de las funciones instrumentales en tanto que proporción del presupuesto general en todo el sistema de las Naciones Unidas y que informara sobre esas cuestiones en reuniones futuras.

Punto 3 del orden del día. Asuntos para examen por el Consejo Ejecutivo y/o para formular recomendaciones al Consejo Ejecutivo

3.1 Financiación y ejecución del presupuesto por programas 2020-2021 y perspectivas de financiación del presupuesto por programas 2022-2023 (documento EB150/27)

14. La Secretaría presentó al Comité información actualizada sobre la financiación y ejecución del presupuesto por programas 2020-2021 al 31 de diciembre de 2021, puntualizando asimismo que las cifras definitivas correspondientes a 2020-2021 figurarían en el Informe sobre los resultados de la OMS y en los estados financieros comprobados que en mayo de 2022 serían sometidos a la consideración de la 75.^a Asamblea Mundial de la Salud.

15. El Comité acogió con satisfacción la mejora de la financiación del presupuesto por programas aprobado y el aumento de la financiación obtenida con cargo a las contribuciones voluntarias básicas y los fondos temáticos. La Secretaría expresó su gratitud a los Estados Miembros y demás donantes por su compromiso de apoyo continuo a todos los segmentos presupuestarios.

16. El Comité observó con preocupación que la financiación en apoyo de unos y otros resultados del presupuesto por programas seguía siendo dispareja, sobre todo en el caso de los resultados correspondientes a la prioridad estratégica 3 (*Mejor salud y bienestar para mil millones más de personas*), como también era dispareja la financiación de unas y otras oficinas principales, y que subsistía una fuerte dependencia respecto de las contribuciones destinadas a fines específicos. Asimismo, destacó la importancia de las deliberaciones en curso sobre la sostenibilidad de la financiación, al tiempo que encomiaba las medidas adoptadas por la Secretaría para abordar la cuestión por medio de varios mecanismos, en particular el Comité de Asignación de Recursos y el sistema de gestión de la participación de los contribuyentes.

17. En respuesta a las observaciones del Comité, la Secretaría señaló que el sistema de gestión de la participación de los contribuyentes aseguraba que cada uno de los acuerdos concertados con donantes

fuera visible en el conjunto de la Organización y que el Comité de Asignación de Recursos se había comprometido a que el 80% de los fondos que distribuía fueran destinados a las regiones, a fin de corregir el desequilibrio de financiación entre los tres niveles de la Organización. El hecho de que se recibiera con retraso un elevado porcentaje de las contribuciones hacía difícil suscribir contratos de larga duración con el personal, cosa que planteaba problemas ligados a la previsibilidad de la plantilla que afectaban a su vez a la ejecución del programa.

18. La Secretaría, tras reiterar su voluntad de trabajar muy activamente en la movilización de recursos, señaló que 15 nuevos Estados Miembros donantes se habían incorporado al llamamiento relativo a la COVID-19 y destacó innovaciones como el Fondo de Respuesta Solidaria a la COVID-19, que había atraído fondos de nuevas fuentes, incluido el gran público. No obstante, dado que esos fondos no eran previsibles, pensando en el largo plazo se requería una financiación más sostenible.

19. En respuesta a las observaciones del Comité sobre el nivel de detalle del informe, la Secretaría confirmó que en los estados financieros comprobados se proporcionaban datos más pormenorizados (como el nivel de ejecución por tipo de gasto y por tipo de fondo). Además, llamó la atención del Comité sobre la detallada información presupuestaria y financiera que se facilitaba en el portal del presupuesto por programas de la OMS, actualizada con periodicidad trimestral.

20. En cuanto al presupuesto por programas 2022-2023, la Secretaría calificó de prometedoras las perspectivas, con un nivel de financiación previsto del 87%.

El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo tomara nota del informe y además, como orientación para el cumplimiento de los mandatos existentes por parte de la Secretaría, propuso que esta tuviera a bien:

a) seguir adoptando medidas para corregir la persistente disparidad entre los niveles de financiación de diferentes resultados del presupuesto por programas y de diferentes oficinas principales;

b) presentar un informe en el que se analicen opciones para corregir la distribución de los recursos entre los tres niveles de la Organización, que lleva mucho tiempo siendo desigual.

3.2. Presupuesto por programas 2022-2023 (documentos EB150/28 y EB150/29)

21. La Secretaría, al presentar el documento EB150/28, explicó que el aumento presupuestario propuesto, cifrado en US\$ 484,4 millones, correspondía al cálculo de los costos derivados de la resolución WHA74.4 (2021), a lo que se sumaba una cantidad de US\$ 50 millones destinada a fortalecer la rendición de cuentas, el cumplimiento y la gestión de riesgos dentro de la OMS, prestando especial atención al refuerzo de las medidas de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. El proyecto de revisión del presupuesto por programas presentado en el informe recogía las recomendaciones formuladas por diversos órganos y cuadros de examen. La mayor parte del proyecto de revisión del presupuesto recaía en oficinas regionales y en los países.

22. El Comité acogió con satisfacción el informe y expresó su reconocimiento por la información adicional que había aportado la Secretaría en su presentación. Además, pidió a los Estados Miembros que reforzasen colectivamente a la Organización, que venía asumiendo un mandato cada vez más exigente. Además, el Comité saludó la firme voluntad de la OMS de abordar la cuestión de la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Al mismo tiempo, aun secundando el

proyecto de revisión del presupuesto, recalcó la necesidad de financiar de manera sostenible el aumento del presupuesto.

23. El Comité pidió información más detallada sobre el cálculo de los costos presupuestarios y sobre los elementos programáticos, con la idea de que la Secretaría sometiese una versión revisada al examen de la 75.^a Asamblea Mundial de la Salud, celebrando, con anterioridad a la reunión, consultas con los Estados Miembros sobre esa revisión.

24. También se formuló una observación sobre la necesidad de realizar un análisis de posibles ganancias de eficiencia que podrían lograrse para generar ahorros en el presupuesto por programas revisado y de tener más en cuenta los costos generales que la transparencia y la rendición de cuentas entrañarían en una organización del tamaño de la OMS, a fin de asegurar que esas funciones estuvieran debidamente dotadas.

25. La Secretaría convino en presentar un borrador actualizado del proyecto de revisión del presupuesto por programas 2022-2023, que incluyese: *i*) un cálculo más detallado de los costos del proyecto de revisión; y *ii*) cifras indicativas de inversiones adicionales con respecto a las prioridades estratégicas 1 y 3 y al pilar 4.

26. La Secretaría se comprometió a informar a los Estados Miembros de las ganancias de eficiencia, en consonancia con el proceso de reforma en curso de las Naciones Unidas. El Director General reafirmó el compromiso de la OMS con la rendición de cuentas y la transparencia, que eran elementos básicos del proceso de transformación de la OMS, e invitó a los Estados Miembros a trabajar con la Secretaría para determinar medidas concretas que potencien este ámbito de trabajo.

Prórroga hasta 2025 del 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023

27. La Secretaría presentó el documento EB150/29, relativo a la prórroga hasta 2025 del 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023, recalcando que brindaba la oportunidad de subsanar carencias en el logro de las metas de los tres mil millones y los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la salud, entre otras cosas aplicando las enseñanzas extraídas de la pandemia de COVID-19.

28. El Comité expresó su apoyo a la prórroga, solicitando a la vez más información sobre sus consecuencias financieras y operativas, sobre todo respecto de las prioridades estratégicas 1 y 3 y del pilar 4. También sugirió que, como parte de la prórroga, se hiciera un esfuerzo por cuantificar los efectos directos e indirectos de la pandemia de COVID-19 sobre la salud de la población en general.

29. A este respecto, la Secretaría confirmó que en el panel de información sobre los tres mil millones quedarían recogidos los avances realizados hacia el cumplimiento de las metas de los tres mil millones y los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la salud y también que estaba trabajando para cuantificar los efectos de la pandemia de COVID-19 sobre la salud de la población en general, incluido el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la salud, y que en su momento daría a conocer a los Estados Miembros los resultados de ese proceso.

El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo tomara nota de los informes contenidos en los documentos EB150/28 y EB150/29 y adoptara el proyecto de resolución contenido en el documento EB150/29. Además, como orientación para el cumplimiento de los mandatos existentes por parte de la Secretaría, propuso que esta tuviera a bien:

- **celebrar consultas con los Estados Miembros sobre la revisión del presupuesto por programas 2022-2023 antes de la 75.^a Asamblea Mundial de la Salud; y**

- **presentar a la 75.^a Asamblea Mundial de la Salud información más detallada sobre el cálculo de los costos, los elementos programáticos y el análisis de posibles eficiencias para generar ahorros en relación con el presupuesto por programas revisado para 2022-2023.**

3.3 Financiación sostenible. Informe del Grupo de Trabajo (documento EB150/30)

30. Al presentar su informe, el Presidente del Grupo de Trabajo sobre la Financiación Sostenible señaló que, si bien el Grupo de Trabajo había llegado a un consenso sobre varias recomendaciones, por falta de tiempo no había podido culminar, por ejemplo, el proceso de forjar un consenso en torno a la propuesta presentada por su Mesa de financiar el 50% del segmento presupuestario básico con aumentos graduales de las contribuciones señaladas a lo largo de ocho años, empezando a partir del bienio 2024-2025.

31. El Comité agradeció al Presidente del Grupo de Trabajo los sustanciales progresos realizados hasta la fecha y suscribió la conclusión del Grupo de Trabajo de que, en relación con el modelo de financiación de la Organización, el estado de cosas vigente no resultaba aceptable. También señaló que el debate sobre la sostenibilidad de la financiación debía ir de la mano con el de la reforma de la gobernanza y que el refuerzo de la disciplina presupuestaria, la rendición de cuentas y la transparencia formaba parte integrante del logro de una financiación sostenible.

32. En las deliberaciones del Comité se formularon observaciones sobre la necesidad de tener presente la carga financiera que soportan los Estados Miembros en un momento en el que subsisten limitaciones económicas resultantes, en parte, de la pandemia de COVID-19. Al mismo tiempo, otras observaciones iban en el sentido de respaldar las recomendaciones del Grupo de Trabajo. El Comité coincidió en la absoluta necesidad de avanzar en el tema para que la Organización no pierda su posición de principal organización mundial en el ámbito de la salud.

33. El Comité también expresó su apoyo general a la propuesta de prorrogar el mandato del Grupo de Trabajo hasta la 75.^a Asamblea Mundial de la Salud. Además, quedó patente el firme compromiso de buscar una solución intermedia sobre las cuestiones pendientes, a fin de concitar el acuerdo de todos los Estados Miembros, y de participar activamente en el Grupo de Trabajo y apoyarlo plenamente en caso de que su mandato fuera prorrogado.

34. El Presidente del Grupo de Trabajo, tras tomar nota del compromiso de los Estados Miembros de mantener el actual impulso en la búsqueda de soluciones a tan arraigada problemática, observó que el hecho de no llegar a un consenso equivaldría a mantener el estado de cosas vigente y fragilizaría la posición de la OMS, mermando su capacidad para cumplir sus propios objetivos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

35. El Director General recalcó la necesidad de que los Estados Miembros encontraran soluciones intermedias sin perder por ello impulso y reafirmó el pleno compromiso de la Secretaría de seguir mejorando la rendición de cuentas y la transparencia. También instó a los Estados Miembros a que siguieran trabajando para mejorar la sostenibilidad de la financiación, paralelamente a los esfuerzos de la Organización por avanzar en las cuestiones de gobernanza, transparencia y rendición de cuentas.

El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo tomara nota del informe y, partiendo del proyecto de recomendaciones contenido en el documento, indicara el camino que convenía seguir en el futuro. El Comité tomó nota además del compromiso de los Estados Miembros de avanzar en la cuestión de la financiación sostenible, entre otras cosas con la propuesta de que el Consejo Ejecutivo considere la posibilidad de prorrogar el mandato del Grupo de Trabajo sobre la Financiación Sostenible, de modo que pueda informar a la 75.^a Asamblea

Mundial de la Salud por conducto de la 36.^a reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, actuando este en nombre del Consejo Ejecutivo.

3.4 Escala de contribuciones 2022-2023 (documento EB150/31)

36. La Secretaría presentó el informe sobre la escala de contribuciones 2022-2023.

El Comité recomendó al Consejo Ejecutivo que tomara nota del informe y que aprobara el proyecto de resolución que contiene.

3.5 Estado de la recaudación de las contribuciones señaladas, y Estados Miembros con atrasos de contribuciones de importancia bastante para que esté justificado aplicar el Artículo 7 de la Constitución: situación respecto de 2020 (documento EB150/32)

37. La Secretaría presentó el informe sobre el estado de la recaudación de las contribuciones señaladas.

38. El Comité resaltó la importancia de que todos los Estados Miembros continúen pagando sus contribuciones para que la Organización logre sus resultados, incluso en épocas de restricciones financieras.

El Comité recomendó al Consejo Ejecutivo que tomara nota del informe y que aprobara el proyecto de resolución que contiene.

3.7 Prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales (documentos EB150/33 y EB150/34)

39. El Subcomité para la Prevención y Respuesta contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales del Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión para el Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS y la Secretaría presentaron sus respectivos informes, acompañados de una explicación y un desglose del presupuesto de US\$ 50 millones asignado a la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

40. El Comité agradeció a la Secretaría y al Subcomité los dos informes presentados y reconoció las medidas adoptadas hasta el momento por el Director General atendiendo al informe de la Comisión Independiente relativo a las acusaciones de explotación y abuso sexuales durante la respuesta al décimo brote de ebola registrado en la República Democrática del Congo. Además, el Comité se congratuló del reciente establecimiento en el seno de la OMS de un departamento específico sobre la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

41. El Comité respaldó la asignación de un presupuesto básico inicial de US\$ 50 millones para financiar un enfoque de la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales que abarca toda la Organización. El Comité alentó encarecidamente a la Secretaría a seguir el plan de ejecución del Plan de Respuesta de la Administración de la OMS, respaldó todas las recomendaciones incluidas en el informe del Subcomité e instó a la Secretaría a aplicarlas oportunamente para integrarlas en el Plan de Respuesta de la Administración. El Comité resaltó especialmente su apoyo al enfoque centrado en las víctimas y los supervivientes de los casos de explotación, abuso y acoso sexuales y, a ese respecto, pidió que se le informara más pormenorizadamente sobre el fondo de asistencia a las víctimas que se había establecido.

42. La posibilidad de que se den casos de explotación y abuso sexuales es mucho mayor cuando se dan simultáneamente una diferencia de género y una relación de poder. Por consiguiente, el Comité recaló que el cambio necesario en la cultura de la Organización se debe lograr haciendo posible una

mayor igualdad de oportunidades y situando a más mujeres en puestos directivos, sobre todo en las operaciones de emergencia. Asimismo, el Comité tomó nota de la intención de la Secretaría de hacer todo lo posible por finalizar las investigaciones de los supuestos casos de explotación, abuso y acoso sexuales en un plazo de 120 días, subrayó que la política sobre este tema sería incompleta si no diera lugar a consecuencias e insistió en la importancia de despejar toda duda acerca de la posibilidad de que estos actos queden impunes.

43. El Comité subrayó enérgicamente la importancia de la rendición de cuentas en relación con la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Es necesario que se pueda informar sin temor a sufrir represalias y que se aplique una política de tolerancia cero ante la inacción. El personal directivo superior tiene la responsabilidad de fomentar la confianza y la rendición de cuentas en el seno de la Organización y debe promover una cultura de la transparencia. El Comité solicitó a la Secretaría que informe periódicamente sobre los progresos realizados en la lucha contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales y le recomendó que refuerce sus funciones de gestión de riesgos, conformidad e investigación.

44. La Secretaría reafirmó su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas y con la política de tolerancia cero frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, e informó al Comité de que el objetivo del fondo de asistencia a las víctimas no es ofrecerles indemnizaciones sino ayudarles a recuperarse. La financiación inicial de US\$ 50 millones asignada a la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales tendría que servir para reforzar la capacidad en los tres niveles de la Organización y para contratar a expertos en la materia para las oficinas regionales y en diversos países.

45. El Director General aseguró al Comité que el equipo directivo superior aceptaba la responsabilidad de establecer una cultura de transparencia y rendición de cuentas. Además, dijo que el principio de tolerancia cero sería la premisa principal de la política de la Organización en materia de lucha contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales y que los culpables de tales actos rendirían cuentas, pero que es necesario dar prioridad a la prevención de estas conductas.

El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo tomara nota de los informes y, como orientación para el cumplimiento de los mandatos existentes por parte de la Secretaría, propuso que esta tuviera a bien:

- **establecer sistemas internos de justicia y control sólidos y eficaces para gestionar todos los riesgos, incluidos los de explotación, abuso y acoso sexuales y de otras faltas graves, que incluyan la investigación, los sistemas de denuncia y el apoyo a las víctimas, aplicando un enfoque centrado en las víctimas y los supervivientes;**
- **examinar las recomendaciones anteriores sobre la explotación, el abuso y el acoso sexuales y sobre su cumplimiento, así como las recomendaciones en la materia de la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas; aplicar estrategias de gestión de riesgos; proporcionar periódicamente actualizaciones sobre los progresos realizados, y seguir colaborando activamente con los Estados Miembros, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y otros agentes e instituciones internacionales;**
- **en lo sucesivo, garantizar que se dispone de una capacidad y una financiación de la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales que sean sostenibles y sobre las que se hayan adquirido compromisos, y garantizar también claridad, transparencia y una supervisión sólida de su uso;**

- **aplicar una política de tolerancia cero y ocuparse de que se defina claramente la rendición de cuentas en materia de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales y de que se establezcan capacidades y sistemas para hacer frente a los problemas;**
- **seguir intensificando los esfuerzos para lograr un mayor equilibrio entre los sexos y una mejor distribución geográfica, sobre todo a nivel del personal directivo superior y de las operaciones de emergencia dentro de la Organización; y**
- **elaborar, con antelación a la 75.^a Asamblea Mundial de la Salud, un plan de aplicación actualizado para el Plan de Respuesta de la Administración que integre las recomendaciones del Comité de Programa, Presupuesto y Administración mencionadas *supra* y las que figuran en el informe del Subcomité para la Prevención y Respuesta a la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales del Comité Independiente de Supervisión y Asesoramiento para el Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS.**

3.8 Evaluación: actualización y proyecto de plan de trabajo para 2022-2023 (documento EB150/35)

46. La Secretaría presentó el informe y proporcionó una actualización de la aplicación del plan de trabajo de evaluación para 2020-2021 en los tres niveles de la Organización, junto con información sobre el proyecto de plan de trabajo para 2022-2023.

47. El Comité agradeció a la Secretaría que hubiera presentado la actualización, la felicitó por su labor y respaldó el proyecto del plan de trabajo para 2022-2023, que trataba diversas cuestiones críticas. Además, pidió que se aclararan los puntos siguientes: la posibilidad de traducir resúmenes de las evaluaciones a los idiomas oficiales de la Organización; el seguimiento por el equipo directivo de las recomendaciones formuladas en la evaluación del uso de consultores y acuerdos para la realización de trabajos (APW); las razones de arrastrar determinadas evaluaciones desde el bienio anterior al actual (2022-2023); y la situación relativa a la evaluación del Plan de Acción Mundial sobre la Resistencia a los Antimicrobianos. El Comité señaló que toda evaluación de programas temáticos debería abarcar los tres niveles de la Organización, acogió con agrado las evaluaciones previstas relativas a la agenda de transformación y preguntó, habida cuenta del ambicioso alcance del plan de trabajo, si sería posible hacerlo realidad dentro de los plazos previstos y si se contaba con una financiación suficiente. Además, tomó nota con satisfacción de la evaluación de las cuestiones de género, equidad y derechos humanos, subrayando su importancia y su carácter transversal, e instó a la Secretaría a adoptar y aplicar oportunamente las recomendaciones. Se propuso que se considerara la posibilidad de incluir, en las evaluaciones pertinentes que se realizaran en el futuro, análisis de los efectos de la brecha digital en los países. El Comité acogió favorablemente la síntesis de las evaluaciones de los programas desarrollados en siete países, de las cuales se habían extraído enseñanzas para mejorar el desempeño y la repercusión de las oficinas de la OMS en los países.

48. Se señaló que la propuesta de prorrogar dos años el 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023 sería una oportunidad excelente para llevar a cabo una evaluación exhaustiva de dicho Programa, con vistas a extraer enseñanzas útiles para elaborar el siguiente programa general de trabajo. Asimismo, se sugirió que la evaluación propuesta de la contribución de los datos y el cumplimiento en la aplicación y el impacto del 13.º Programa General de Trabajo y la transformación de la OMS se centrara en el marco de medición de la salud de dicho Programa General de Trabajo, mediante el examen de las cuestiones siguientes: la disponibilidad de datos sobre salud; los métodos y los enfoques utilizados para realizar análisis y estimaciones cuando no se disponga de datos; la función de los Estados Miembros y los asociados en el manejo de los datos en cuestión; y las maneras de reforzar las capacidades de asociación y

de información sanitaria de los Estados Miembros y el impacto de estas. Con respecto a la posible evaluación de la respuesta de la OMS a la pandemia de COVID-19, la Secretaría sugirió que se resumieran las enseñanzas adquiridas de las distintas evaluaciones y exámenes en la materia para presentarlas al Grupo de Trabajo de Estados Miembros sobre el Fortalecimiento de la Preparación y Respuesta de la OMS frente a Emergencias Sanitarias.

49. En respuesta, la Secretaría aseguró al Comité que se consideraría la posibilidad de traducir los resúmenes de los resultados de las evaluaciones. Señaló que, con respecto a las evaluaciones de los programas en los países previstas para 2020-2021, la pandemia de COVID-19 había impedido realizar misiones de viaje que eran esenciales para poder completar las evaluaciones. La Secretaría informó al Comité de que había concluido la evaluación del Plan de Acción Mundial sobre la Resistencia a los Antimicrobianos y de que se estaba ultimando una respuesta de la Administración. Señaló asimismo que una serie de evaluaciones previstas proporcionarían, conjuntamente, enseñanzas e información sobre la evolución de la transformación. La Secretaría confiaba en que el plan de trabajo para 2022-2023 podría completarse en el plazo previsto. Con respecto a la dotación de recursos para la función de evaluación, la Secretaría informó al Comité de que su presupuesto asignado para 2022-2023 había aumentado, tanto para la Sede como para las oficinas regionales. Los futuros aumentos del presupuesto y de la dotación de personal se realizarían de conformidad con el estudio de primer orden realizado en la materia.

50. La Secretaría hizo hincapié en que se estaba otorgando una alta prioridad a las cuestiones de género, equidad y derechos humanos. Las constataciones y recomendaciones de la evaluación ya se habían examinado detenidamente en los distintos niveles de la Organización, se había elaborado un plan de respuesta de la Administración y se habían comenzado a aplicar varias recomendaciones de la evaluación. Con el fin de reforzar la capacidad institucional para esta labor transversal y la coherencia de esta última, se estaba creando un departamento exclusivamente dedicado a ello, y se estaba impulsando la red de puntos focales en tres niveles. El equipo existente sobre género, equidad y derechos humanos estaba trabajando actualmente en la elaboración de una estrategia y un plan de acción, así como de las políticas conexas.

51. En respuesta a una solicitud de seguimiento continuo y oportuno de las recomendaciones y de apoyo para el aprendizaje institucional, se informó al Comité de que, antes de cada reunión del mes de mayo de los Órganos Deliberantes, se cargaba en el sitio web público de la Oficina de Evaluación de la OMS un documento sustantivo refundido con todas las respuestas de la Administración a las evaluaciones. Además, la Secretaría había desarrollado nuevos enfoques respecto del aprendizaje institucional, incluido un mecanismo que permitía al personal directivo superior examinar las cuestiones prioritarias, transversales, recurrentes y sistémicas y sus causas fundamentales a fin de idear soluciones innovadoras y realizar un seguimiento de los progresos. Se estaba realizando una prueba final de una nueva plataforma digital interna que fuera la mejor posible en la materia a fin de gestionar y realizar un seguimiento de las recomendaciones y las respuestas de la Administración a las mismas, a partir de numerosas fuentes, que se implantaría en breve.

El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo tomara nota del informe y aprobara el plan de trabajo de evaluación de toda la Organización para el bienio 2022-2023. Propuso además, como orientación para el cumplimiento de los mandatos existentes por parte de la Secretaría, que esta tuviera a bien:

- **tomar en consideración las propuestas para mejorar el alcance de la evaluación prevista de la contribución de los datos y la ejecución a la aplicación y las repercusiones del 13º Programa General de Trabajo y la transformación de la OMS;**

- **traducir los resúmenes de las evaluaciones a los idiomas oficiales de las Naciones Unidas, y**
- **seguir involucrando a las oficinas regionales y a las oficinas en los países en las evaluaciones.**

3.9 Colaboración con agentes no estatales

- **Informe sobre la aplicación del Marco para la Colaboración con Agentes No Estatales** (Documento EB150/38)

52. El Comité recibió el sexto informe anual sobre el Marco para la Colaboración con Agentes No Estatales (FENSA), que incluía información actualizada de todas las regiones de la OMS.

53. El Comité reconoció que el Marco sentaba una base firme para fortalecer los compromisos contraídos a través de este e hizo hincapié en la necesidad de ampliar y reforzar esos compromisos a fin de repercutir positivamente en la salud pública y, al mismo tiempo, equilibrar los riesgos con los beneficios previstos.

54. El informe mostraba que la pandemia de COVID-19 había seguido dando lugar a un aumento sustancial de las solicitudes de colaboración con agentes no estatales. El Comité respaldó los esfuerzos realizados por la Secretaría para simplificar los medios de colaboración con agentes no estatales durante las emergencias y pidió que se realizaran sin demora evaluaciones de riesgos y diligencia debida en esas situaciones.

55. El Comité hizo hincapié en la importancia de garantizar la aplicación coherente y uniforme del Marco para la Colaboración con Agentes No Estatales en los tres niveles de la Organización. Acogió con satisfacción la puesta en marcha de la iniciativa interna denominada «Desmitificación del FENSA», destinada a fortalecer la comprensión común del Marco como una política facilitadora, así como la reactivación de la red de puntos focales del FENSA, que garantizaba un enfoque racionalizado para mitigar posibles riesgos y facilitar el aprendizaje en toda la Organización.

56. En respuesta a las preguntas formuladas por el Comité con respecto a la situación de las estrategias adicionales para alentar la colaboración con agentes no estatales, en particular con el sector privado y las organizaciones no gubernamentales (incluida la sociedad civil), con objeto de promover la salud pública mundial, la Secretaría señaló que la pandemia de COVID-19 había fortalecido el diálogo con los agentes no estatales y había ofrecido nuevas oportunidades para reforzar la colaboración. La Secretaría facilitaría nueva información actualizada sobre los progresos realizados a ese respecto a su debido tiempo.

- **Agentes no estatales con los que la OMS mantiene relaciones oficiales** (Documentos EB150/39 y EB150/39 Add.1)

57. Se informó al Comité de que los agentes no estatales con los que la OMS mantiene relaciones oficiales incluyen a organizaciones no gubernamentales, asociaciones empresariales internacionales y fundaciones filantrópicas que han colaborado y siguen colaborando de forma sostenida y sistemática con la Organización, a través de la cual contribuyen al cumplimiento de su mandato en materia de salud pública.

58. El Comité señaló que se había cumplido la obligación de diligencia debida respecto de todos los agentes no estatales con los que la OMS mantiene relaciones oficiales y que, durante el actual periodo de renovación trienal, se habían examinado tanto los planes de colaboración existentes como los proyectos de planes futuros, que abarcaban a un total de 72 entidades. También se examinaron dos entidades adicionales cuyo examen se había aplazado en virtud de la decisión adoptada por el Consejo Ejecutivo en su 148.^a reunión¹. Se propuso confirmar la renovación de la condición de agentes no estatales de 71 de los 74 agentes no estatales examinados. Se proporcionó al Comité la lista de los 71 agentes no estatales.

59. Se habían recibido cuatro solicitudes completas de agentes no estatales que solicitaban entablar relaciones oficiales; estas solicitudes se habían examinado para comprobar que se cumplieran los criterios y otras condiciones establecidas en el Marco, incluida la diligencia debida. Las cuatro entidades – Global Healthcare Information Network C.I.C., International Generic and Biosimilar Medicines Association, la Fundación Rockefeller y Women in Global Health, Inc – cumplían los criterios establecidos y sus solicitudes se presentaron al Consejo para su examen.

60. En el caso de otras dos entidades, se propuso postergar su examen hasta la 152.^a reunión del Consejo, prevista para enero de 2023, a fin de no comprometer la colaboración existente con ellas. Estas dos entidades eran The Albert B. Sabin Vaccine Institute, Inc. y la Asociación Internacional de Registros del Cáncer.

61. Se propuso también interrumpir las relaciones oficiales con otros dos agentes estatales (Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias y Medicines for Europe) a fin de permitir el examen de oportunidades de colaboración en lo sucesivo.

El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo tomara nota del informe que figura en el documento EB150/38 y que adoptara la decisión que figura en el documento EB150/39.

3.10 Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión

- **Mandato** (documento EB150/43)

62. El Presidente del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión describió el proceso de examen del mandato del Comité Consultivo según lo dispuesto por el Comité de Programa, Presupuesto y Administración en su 34.^a reunión². En particular, destacó las amplias consultas oficiosas celebradas con los Estados Miembros.

63. El Comité manifestó su agradecimiento al Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión y expresó su firme apoyo a su labor. Asimismo, transmitió un amplio apoyo al mandato revisado propuesto del Comité Consultivo, que de este modo resultaba más claro.

64. Además, el Comité sugirió que el plazo para el examen del mandato se especificara en el párrafo 7 del texto revisado, y que la periodicidad habitual de su examen fuera de tres a cinco años. El Comité invitó al Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión a seguir mejorando su examen de la auditoría interna y a que definiera la función de lucha contra el fraude y la corrupción y su alcance.

¹ Véase la decisión EB148(8) (2021).

² Véase el documento EB149/2.

65. El Comité aconsejó cautela con respecto a la relación del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión con la labor del Comisario de Cuentas (apartado g) del párrafo 4 del mandato revisado del Comité Consultivo), a fin de garantizar la plena independencia del Comisario de Cuentas. El Comité subrayó la importancia de que el Comité Consultivo desempeñara una función de coordinación con respecto a los planes de trabajo del Comisario de Cuentas y el Auditor Interno, sin limitar su acción. Se confirmó que el Comité Consultivo, como órgano de auditoría, respetaría plenamente la independencia de la función del Comisario de Cuentas.

66. El Comité también planteó la cuestión de si los conocimientos especializados del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión, que se centraban principalmente en la esfera de las finanzas y la auditoría, lo equipaban para desempeñar una función consultiva en materia de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. En su respuesta, el Presidente del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión confirmó que el Comité Consultivo restringiría sus intervenciones en materia de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales a la supervisión de la aplicación del Plan de Respuesta de la Administración de la OMS y a la aplicación adecuada de las políticas de la OMS aprobadas. Por otro lado, en caso de que el Comité Consultivo necesitase conocimientos especializados específicos para apoyar su labor, podía contratar a expertos externos.

67. El Comité acogió con satisfacción el apartado d) del párrafo 10 del mandato revisado del Comité Consultivo, en el que se preveía la participación de un comité de selección para elegir a los nuevos miembros del Comité Consultivo, y alentó al Director General a que definiera con mayor precisión la composición de dicho comité de selección.

68. La Secretaría agradeció al Comité su orientación y apoyo, y destacó la necesidad de que la Secretaría pusiera en práctica el texto revisado cuando fuera necesario con el fin de abordar las cuestiones finales planteadas por los Estados Miembros.

El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo examinara y confirmara su conformidad con el mandato revisado del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión en su forma modificada por el Comité de Programa, Presupuesto y Administración, mediante la adopción del siguiente proyecto de decisión:

El Consejo Ejecutivo, habiendo examinado el informe sobre el mandato revisado del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión;¹ y habiendo examinado el informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo,²

Decidió confirmar su conformidad con el mandato del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión en su forma modificada por el Comité de Programa, Presupuesto y Administración, el cual figura en el anexo del informe de este último Comité al Consejo Ejecutivo.²

¹ Documento EB150/43.

² Documento EB150/5.

3.11 Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

(documento EB150/INF./3)

3.12 Informe del Ombudsman (documentos EB150/INF./4 y EB150/INF./5)

3.13 Recursos humanos: actualización (documento EB150/45)

3.14 Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal

(documentos EB150/46 Rev.1 y EB150/46 Add.1)

3.15 Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

(documento EB150/47)

69. El representante de las asociaciones del personal declaró que el personal de la OMS había seguido demostrando una gran dedicación y compromiso con el cumplimiento del mandato de la Organización durante la pandemia de COVID-19, mientras teletrabajaba a distancia y se enfrentaba a cargas de trabajo cada vez mayores. En tales circunstancias, era fundamental que la Secretaría prestase aún más atención al bienestar mental, psicológico y emocional del personal, y que siguiera elaborando directrices para el regreso a la oficina en las que se tuvieran en cuenta las evaluaciones epidemiológicas a nivel regional y nacional.

70. Con respecto a la salud mental y el deber de diligencia, se debía hacer un mayor esfuerzo para apoyar la salud mental de los miembros del personal, especialmente de aquellos que se habían enfrentado o se enfrentaban a problemas de acoso. También debían adoptarse medidas para aumentar el número de consejeros disponibles y garantizar la igualdad de acceso al tratamiento médico para todos los afiliados al seguro de enfermedad del personal, independientemente de su ubicación.

71. El establecimiento de la Junta Mundial de Apelación había sido un acontecimiento positivo. Era esencial garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todo el personal, y debían asignarse recursos adicionales para mantener el funcionamiento eficiente y eficaz del sistema de justicia interna.

72. Tras el ejercicio de simulación relativo a la política mundial de movilidad, la Secretaría debería compartir con el personal las conclusiones y la retroinformación sobre ese ejercicio. Vincular la progresión profesional con la movilidad repercutiría en el desarrollo profesional; por tanto, era importante que la Secretaría estableciera un mecanismo normativo normalizado y unificado que allanase el camino para un crecimiento profesional sostenido y adaptado.

73. El Comité rindió homenaje al compromiso y la ardua labor de todo el personal de la OMS en las circunstancias actuales sin precedentes. También reconoció los encomiables esfuerzos de las asociaciones del personal de la OMS en nombre del personal de la OMS. Los dos últimos años se habían cobrado un alto precio en la salud mental y el bienestar del personal. A este respecto, el Comité animó a la Secretaría a proporcionar al personal de los tres niveles de la Organización un mayor acceso a servicios de asesoramiento y salud mental de buena calidad.

74. El Comité acogió con satisfacción el compromiso abierto y positivo entre los directivos superiores y el personal de la OMS, y elogió los esfuerzos del Director General por promover el diálogo y la transparencia, en particular a través de reuniones periódicas con las asociaciones del personal.

75. El Ombudsman presentó el informe y las recomendaciones contenidos en el documento EB150/INF./4, y proporcionó varios ejemplos de cómo el interés de los Estados Miembros en el

trabajo del Ombudsman podría aportar un cambio real y positivo a la OMS y conducir a una interacción aún más estrecha entre el Comité y la Oficina del Ombudsman y Servicios de Mediación. Al mismo tiempo, sin embargo, la persistente pandemia de COVID-19 seguía haciendo mella en la salud y el bienestar del personal, así como en la cohesión de los equipos. Los directivos superiores deberían considerar la posibilidad de realizar nuevos esfuerzos para motivar y animar a los miembros del personal y fomentar un entorno de trabajo inclusivo y abierto en el que los colegas no tuviesen miedo de hablar. Señalando que era necesario avanzar más hacia la incorporación de los principios consagrados en la Carta de Valores de la OMS en los procesos de adopción de decisiones y en los programas de capacitación, también recomendó que se redoblaran los esfuerzos por situar a los funcionarios, en particular en el nivel de los países, en el centro de ese proceso. Debían explorarse ideas innovadoras, por ejemplo, el establecimiento de puntos focales en todos los niveles de la Organización.

76. El Comité reconoció que la mayoría de las recomendaciones formuladas en informes anteriores se habían aplicado o estaban en proceso de aplicación, incluidas las relativas a la prevención del acoso y a la lucha contra las conductas abusivas. Expresó su preocupación por la protección del bienestar y la salud mental del personal a la luz de la pandemia de COVID-19 y pidió a la Secretaría que compartiera las mejores prácticas de supervisión con el personal directivo, de conformidad con la recomendación pertinente del Ombudsman.

77. En respuesta a otras observaciones, el Ombudsman afirmó que los problemas identificados por el Ombudsman en informes anteriores se habían visto exacerbados por la pandemia, ya que en algunos casos los directivos microgestionaban al personal o se comunicaban con menos eficacia a través de las plataformas virtuales. La pandemia también había dado lugar a una nueva tendencia, a saber, el agotamiento o el desgaste como resultado de una mayor carga de trabajo. El informe del Ombudsman incluía menos estadísticas que los informes anteriores porque, aunque se había contratado a mediadores profesionales en varias oficinas regionales, estos acababan de tomar posesión de sus cargos y, por lo tanto, no podían proporcionar datos de un año completo. Se había considerado inapropiado que el informe abordase únicamente las actividades en la Sede. Aunque el número de funcionarios que se ponían en contacto con la Oficina del Ombudsman en la Sede había disminuido ligeramente, pasando de 329 en 2019 a 323 en 2020 y a 296 en 2021, seguía siendo muy elevado en comparación con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas y suponía una gran carga para los recursos de la Oficina, que solo contaba con dos ombudsman.

78. La Secretaría presentó los informes contenidos en los documentos EB150/45, EB150/46 Rev.1 y EB150/47. Destacó la importancia de la salud mental del personal de la Organización, especialmente durante la pandemia de COVID-19, y destacó las medidas que se estaban adoptando para abordar la cuestión.

79. El Comité agradeció a la Secretaría los informes y reiteró su apoyo a los pilares actuales de la estrategia de recursos humanos (atraer a profesionales competentes, retenerlos y ofrecerles un entorno de trabajo propicio). Encomió las medidas adoptadas para mejorar la paridad de género entre el personal, en particular en el nivel del personal directivo superior. En ese contexto, se sugirió que el tema más amplio de la equidad de género se convirtiera en un punto regular del orden del día del Comité en un esfuerzo por incorporar la equidad de género en todos los programas de la OMS.

80. El Comité expresó su preocupación por el hecho de que varios países siguieran sin estar representados o insuficientemente representados en el personal, y de que el número de consultores contratados y de puestos directivos superiores creados hubiera aumentado en los últimos años. La Secretaría describió los esfuerzos que se estaban realizando para atraer a candidatos de países no representados o insuficientemente representados, incluida la participación de las oficinas regionales, muchas de las cuales también realizaban sus propias actividades de difusión. En lo que respecta a los consultores, la

Secretaría explicó que la nueva política sobre consultores recientemente publicada ofrecía orientaciones sobre la distinción entre las funciones de los funcionarios y los empleados sin la condición de funcionarios, establecía límites de tiempo para las consultorías e incluía procedimientos para el anuncio y la comprobación del perfil de los candidatos, lo que permitía examinar si las competencias y la experiencia que se buscaban ya estaban disponibles a nivel interno. En relación con el aumento de los puestos de categoría superior, el Director General subrayó la importancia de examinar la justificación subyacente de la creación de esos puestos.

81. La Secretaría confirmó que las resoluciones presentadas al Comité introducían modificaciones al Estatuto del Personal y al Reglamento de Personal que se ajustaban a lo expuesto en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2021 y a la resolución 76/240 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 24 de diciembre de 2021. La Secretaría también presentó un resumen de los aspectos importantes de la resolución y del informe de la Comisión, en particular con respecto a: las cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino; las encuestas sobre el costo de la vida en Ginebra y otros lugares de destino en los que hay sedes; los cambios en el baremo de reembolso del subsidio de educación y la suma fija de ayuda para alojamiento; y las condiciones de servicio sobre el terreno.

82. El Comité destacó el papel fundamental desempeñado por la Comisión de Administración Pública Internacional en el sistema de las Naciones Unidas y alentó a la Secretaría a que continuara siguiendo sus directrices. Asimismo, invitó a la Secretaría a que prosiguiera sus esfuerzos por fortalecer las oficinas en los países y a que realizara un examen del personal en los tres niveles de la Organización. Además, el Comité invitó a la Secretaría a que proporcionara información actualizada sobre las actividades de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales en futuros informes.

83. En respuesta a las observaciones formuladas, la Secretaría explicó que el ejercicio de simulación relativo a la movilidad acababa de concluir y que la auditoría de la gestión del desempeño estaba avanzando; los resultados de ambos ejercicios se comunicarían lo antes posible.

84. En cuanto al empleo de personas con discapacidades, la Secretaría explicó que la nueva política publicada en enero de 2022 preveía ajustes razonables en el momento de la contratación/selección y durante el empleo; también establecía un fondo para sufragar los costos conexos. En cuanto a la capacitación obligatoria sobre la prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, la Secretaría aclaró que las cifras proporcionadas en el informe indicaban la tasa de cumplimiento en el plazo especificado, y agregó que se realizaban actividades de seguimiento para los casos de incumplimiento con miras a garantizar el cumplimiento del 100%.

El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo tomara nota de los informes contenidos en los documentos EB150/45, EB150/46 Rev.1 y EB150/47 y que adoptara los tres proyectos de resolución que figuraban en el documento EB150/46 Rev.1. Asimismo propuso, como orientación para el cumplimiento de los mandatos existentes por parte de la Secretaría, que esta tuviera a bien:

- **proporcionar información actualizada sobre el número de funcionarios que solicitaban los servicios del Ombudsman y sobre las medidas adoptadas por la Secretaría para abordar las cuestiones conexas;**
- **redoblar sus esfuerzos por incorporar la Carta de Valores de la OMS en iniciativas encaminadas a transformar su cultura institucional;**

- **proseguir sus esfuerzos por mejorar la distribución geográfica y el equilibrio de género en su personal, prestando especial atención al aumento de la representación de las mujeres en la categoría P4 y categorías superiores y en los puestos de gestión de operaciones de emergencia;**
- **informar sobre la distribución geográfica y el equilibrio de género con respecto a los consultores en futuros informes;**
- **seguir trabajando para lograr el cumplimiento del 100% de los cursos de capacitación obligatoria sobre la prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales;**
- **invertir más en la salud mental y el bienestar de personal; y**
- **aplicar la nueva política de empleo de las personas con discapacidades.**

Punto 4 del orden del día. Adopción del informe y clausura de la reunión

85. El Comité adoptó su informe.

ANEXO

MANDATO REVISADO DEL COMITÉ CONSULTIVO DE EXPERTOS INDEPENDIENTES EN MATERIA DE SUPERVISIÓN

FINALIDAD DEL COMITÉ

1. El Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión («el Comité») actúa en calidad de asesor experto y brinda asesoramiento independiente al Consejo Ejecutivo, por conducto de su Comité de Programa, Presupuesto y Administración, en el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de gobernanza, lo que incluye velar por la integridad de la información financiera de la OMS y la eficacia de los sistemas de control interno, los mecanismos de gestión de riesgos, las funciones de rendición de cuentas y los procesos de gobernanza.
2. La finalidad del Comité es agregar valor mediante el fortalecimiento de la rendición de cuentas y la gobernanza en el seno de la OMS.
3. Cuando así se le solicite, el Comité asesorará al Director General, al Consejo Ejecutivo y al Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo sobre cuestiones relacionadas con su mandato.

FUNCIONES

4. Las responsabilidades específicas del Comité incluyen examinar los siguientes asuntos respecto del conjunto de la OMS y brindar asesoramiento en relación con ellos al Consejo Ejecutivo, por conducto del Comité de Programa, Presupuesto y Administración.
 - a) Auditoría interna: dotación de personal, asignación de recursos, desempeño de la función e idoneidad de su independencia, lo que incluye: brindar asesoramiento al Director General sobre la selección y el desempeño del Jefe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; revisar y aprobar el plan de trabajo de supervisión de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y garantizar su coordinación con los planes de otros órganos de supervisión; y supervisar la aplicación oportuna, eficaz y adecuada de todas las conclusiones y recomendaciones de auditoría.
 - b) Evaluación: dotación de personal, asignación de recursos y desempeño de la función, lo que incluye: brindar asesoramiento al Director General sobre la selección y el desempeño del Jefe de la Unidad de Evaluación, así como sobre el plan de trabajo bienal relativo a las actividades de evaluación; y supervisar la aplicación oportuna, eficaz y adecuada de todas las recomendaciones de las evaluaciones.
 - c) Gestión de riesgos corporativos, controles internos y conformidad: eficacia de los sistemas de control interno, conformidad y gestión de riesgos corporativos de la OMS, lo que incluye:
 - i) prácticas conexas de gobernanza interna, asignación de recursos y dotación de personal;
 - ii) examen de la evaluación efectuada por la dirección de los principales riesgos a los que está expuesta la Organización;
 - iii) examen de la declaración sobre el control interno que figura en los estados financieros;
 - iv) identificación de deficiencias importantes y problemas conexas de conformidad, así como planes de acción correctiva.

- d) Lucha contra el fraude y la corrupción: eficacia de los sistemas establecidos por la OMS y de las medidas adoptadas por la Organización para prevenir, detectar y responder al fraude y la corrupción.
- e) Estados financieros: integridad de los estados financieros comprobados de la OMS, incluido el seguro social de enfermedad, y transmisión de los informes del Comisario de Cuentas a la dirección de la OMS y al Consejo Ejecutivo, tras examinar con ellos el proyecto de estados financieros comprobados.
- f) Contabilidad: idoneidad de las políticas y normas contables y de los procedimientos de divulgación; modificaciones y riesgos de dichas políticas; y modificaciones del Reglamento Financiero y de las Normas de Gestión Financiera.
- g) Auditoría externa: **con la debida consideración de la independencia de las funciones del Comisario de Cuentas**, el plan de trabajo y los informes del Comisario de Cuentas, incluidas las observaciones que el Comisario de Cuentas debe tomar en consideración en la determinación independiente del plan de trabajo y los informes, y su coordinación con el plan de auditoría de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. Cuando así se le solicite, el Comité podrá asesorar a la Asamblea de la Salud sobre el nombramiento del Comisario de Cuentas, en relación, por ejemplo, con el costo y el alcance de los servicios que se han de prestar, los honorarios del Comisario de Cuentas y la ampliación de la labor de auditoría o los trabajos adicionales que se le exijan. El Comité podrá vigilar también la aplicación oportuna, eficaz y apropiada de todas las conclusiones y recomendaciones de auditoría del Comisario de Cuentas.
- h) Valores y ética: sistemas establecidos por la OMS para mantener y promover los valores y principios éticos de la administración pública internacional; adhesión a las normas más estrictas en materia de integridad y conducta ética; y, en concreto, procesos para gestionar los conflictos de intereses individuales y las represalias.
- i) Denuncias de actividades inapropiadas: procedimiento de gestión e investigación de las denuncias graves, incluidas las denuncias contra el Director General.
- j) Restricciones al alcance de las actividades de supervisión: dificultades encontradas por el Comisario de Cuentas y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en el curso de sus actividades, como restricciones al alcance de su trabajo o al acceso a información requerida, o insuficiencia de recursos para desempeñar plenamente su función.
- k) Llevar a cabo una autoevaluación anual de su desempeño e informar al respecto al Consejo Ejecutivo, por conducto del Comité de Programa, Presupuesto y Administración.
- l) Preparar un informe sobre sus actividades, conclusiones y recomendaciones para que el Presidente del Comité lo presente, por conducto del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, al Consejo Ejecutivo y a la Asamblea de la Salud.

AUTORIDAD

5. El Comité ostentará toda la autoridad necesaria para cumplir con sus responsabilidades, incluido el acceso a información, registros, instalaciones y personal. De conformidad con el Reglamento Financiero de la Organización Mundial de la Salud, el Comité podrá acceder a información privilegiada y confidencial en las mismas condiciones que el Comisario de Cuentas. La dirección proporcionará puntualmente información actualizada al Comité.

6. El Jefe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, el Jefe de la Unidad de Evaluación, el Jefe de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética y el Comisario de Cuentas tendrán acceso ilimitado y confidencial al Comité.
7. El Consejo Ejecutivo, el Director General y el Comité adoptarán las medidas necesarias para garantizar la revisión periódica del presente mandato **cada tres a cinco años**. Toda propuesta de modificación se someterá a la aprobación del Consejo Ejecutivo por conducto del Comité de Programa, Presupuesto y Administración.
8. En su calidad de órgano consultivo, el Comité no tiene responsabilidad en la toma de decisiones de gestión, como tampoco autoridad ejecutiva ni responsabilidades operacionales de otro tipo.
9. El Comité mantendrá una vía de comunicación abierta con el Comisario de Cuentas, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética, la Unidad de Evaluación y la dirección, y se reunirá por separado con estas partes al menos una vez al año.

COMPOSICIÓN Y SELECCIÓN

10. A continuación se indica la composición del Comité y los requisitos que deberán reunir sus miembros:
 - a) El Comité estará compuesto por cinco miembros, que deberán actuar con integridad y objetividad, y tener competencia y experiencia demostradas en cargos de alto nivel en las esferas que abarca el presente mandato.
 - b) La composición del Comité será equilibrada, en la medida de lo posible, en cuanto a la presencia de ciudadanos de países desarrollados y países en desarrollo, así como en cuanto al género de sus miembros y a su experiencia en los sectores público y privado. Se prestará la debida atención a lograr una representación geográfica equitativa. No habrá más de un miembro de ningún Estado Miembro de la OMS.
 - c) Al menos uno de los miembros será elegido sobre la base de sus calificaciones y experiencia como funcionario superior especializado en cuestiones de supervisión o finanzas en el sistema de las Naciones Unidas o en otra organización internacional. Los miembros deben tener experiencia reciente y pertinente en materia financiera.
 - d) El proceso de selección de los miembros del Comité se llevará a cabo mediante un comité de selección. En caso necesario, el Comité elegirá a uno de sus miembros para que asesore al comité de selección.
 - e) Tras la celebración de consultas con los Estados Miembros, el Director General propondrá al Consejo Ejecutivo una serie de candidatos para formar parte del Comité. Los miembros de este serán nombrados por el Consejo Ejecutivo.
 - f) Habida cuenta de que la función del Comité es proporcionar un asesoramiento objetivo, sus miembros deberán conservar su independencia con respecto a la Secretaría y al Consejo Ejecutivo, y estar libres de cualquier conflicto de intereses real o aparente.

- g) Los miembros del Comité:
- i) no deberán ocupar cargos en empresas que mantengan una relación comercial con la OMS ni realizar actividades que puedan perjudicar su independencia en el desempeño de sus funciones como miembros del Comité, o que parezcan hacerlo;
 - ii) no deberán estar actualmente empleados o contratados por la OMS o una delegación del Consejo Ejecutivo de la OMS para desempeñar cualquier función, o haberlo estado en los cinco años anteriores al nombramiento en el Comité, ni tener a un familiar directo que trabaje o tenga una relación contractual con la OMS o una delegación del Consejo Ejecutivo de la OMS;
 - iii) no podrán optar a ningún empleo en la OMS durante al menos cinco años a contar desde el último día de su mandato en el Comité.
- h) Los miembros del Comité prestarán sus servicios a título personal y no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna otra autoridad interna o externa a la OMS en relación con su labor en el Comité.
- i) Todos los miembros firmarán una declaración de intereses y un acuerdo de confidencialidad, con arreglo a la práctica habitual en la Organización a este respecto.
- j) Para desempeñar su función con eficacia, los miembros del Comité deberían poseer colectivamente conocimientos, competencias y experiencias de alto nivel recientes y pertinentes en los siguientes ámbitos:
- i) finanzas y presentación de informes financieros;
 - ii) auditoría, investigación y evaluación;
 - iii) estructuras de gobernanza institucional y rendición de cuentas;
 - iv) gestión de riesgos corporativos y lucha contra el fraude y la corrupción;
 - v) experiencia en gestión de alto nivel; y
 - vi) organización, estructura y funcionamiento del sistema de las Naciones Unidas y/o de otra organización intergubernamental.
- k) Los miembros deberán estar familiarizados o familiarizarse con los objetivos de la OMS, su misión, su estructura de gobernanza y rendición de cuentas y las normas que la rigen.

DURACIÓN DEL MANDATO

11. Los miembros del Comité serán nombrados por un periodo de tres años, renovable por un segundo y último mandato de tres años.

12. El Presidente del Comité será elegido por sus miembros y desempeñará sus funciones por un periodo de dos años. Si el Presidente no puede asistir a una reunión, los miembros presentes elegirán a un Presidente en funciones.

13. Los miembros del Comité pueden renunciar a su condición mediante una notificación escrita dirigida al Consejo Ejecutivo y al Director General.

DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS

14. Se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) Los miembros del Comité prestarán sus servicios a título gratuito.
- b) Los miembros del Comité percibirán dietas y tendrán derecho al reembolso de los gastos de viaje para asistir a las reuniones, de conformidad con los procedimientos que aplica la OMS a los miembros del Consejo Ejecutivo. A los miembros del Comité que residan en el Cantón de Ginebra o en las zonas limítrofes de Francia se les reembolsarán los gastos razonables en concepto de comidas y otros gastos derivados de su asistencia a las reuniones.
- c) El Comité se reunirá al menos tres veces al año. El número exacto de reuniones por año dependerá de la carga de trabajo acordada y del momento más adecuado para tratar asuntos específicos, según lo determine el Comité. Las reuniones podrán celebrarse por videoconferencia o teleconferencia.
- d) El Comité establecerá un plan de trabajo anual para garantizar que se aborden eficazmente sus responsabilidades y los objetivos establecidos para el periodo. El plan de trabajo del año se comunicará a la Secretaría de la OMS y, por conducto del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, al Consejo Ejecutivo.
- e) El *quórum* del Comité está constituido por tres miembros. En general, el Comité trabajará sobre la base del consenso. Cuando no se pueda alcanzar el consenso, las decisiones se tomarán por mayoría de los miembros que participen en la reunión.
- f) A invitación del Comité, asistirán a las reuniones el Director General, el Jefe de Gabinete, el Jefe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, el Jefe de la Unidad de Evaluación, el Subdirector General de Operaciones Institucionales, el Contralor, el Jefe de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética, o sus representantes. También se podrá invitar a otros funcionarios de la OMS que desempeñen funciones relacionadas con los puntos del orden del día. El Comisario de Cuentas también podrá asistir a las reuniones cuando sea invitado por el Comité.
- g) Todos los documentos e informaciones confidenciales que se presenten al Comité o que este obtenga de otro modo tendrán carácter confidencial, salvo que se determine lo contrario. Los miembros del Comité deberán confirmar esta obligación por escrito en el momento de su nombramiento.
- h) Con las salvedades previstas en su mandato, el Comité se guiará, *mutatis mutandis*, por el Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo en lo que respecta a la dirección de las reuniones y la adopción de decisiones.
- i) El Comité podrá obtener asesoramiento independiente o recurrir a otros expertos externos; los gastos conexos no cubiertos por el presupuesto del Comité estarán sujetos a la aprobación correspondiente, con arreglo a los procedimientos establecidos.
- j) El Presidente del Comité podrá informar al Consejo Ejecutivo en cualquier momento acerca de cualquier cuestión importante de gobernanza que, a su juicio, requiera su atención.

- k) Los miembros del Comité quedan eximidos de toda responsabilidad por la prestación de asesoramiento independiente y serán indemnizados por las acciones que se emprendan contra ellos como consecuencia de las actividades realizadas en el ejercicio de sus funciones como miembros del Comité, siempre que dichas actividades se realicen de buena fe y con la debida diligencia.
- l) La Secretaría de la OMS prestará apoyo de secretaría al Comité.
- m) Como parte de las actividades de incorporación al servicio, los miembros entrantes recibirán una introducción exhaustiva a la OMS, similar a la que se organiza para los nuevos miembros del Consejo Ejecutivo antes de su primera reunión.

= = =