

Traducido del inglés por deepl.com

**Sesión informativa diaria de PHM sobre la 152ª reunión del Consejo Ejecutivo de la OMS:
Día 8 (7 de febrero de 2023)
Informe elaborado por el equipo WHO Watch de PHM**

Sesión matinal

25.2 Declaración del representante de las asociaciones del personal de la OMS (Documento EB152/INF./2)

25.3 Informe del Defensor del Pueblo (Documentos EB152/INF./3 y EB152/INF./4)

La Presidenta abre el debate precisando la documentación pertinente relativa a los puntos del orden del día. A continuación, dio la palabra al representante de la asociación del personal de la OMS. Su informe se centró en los temas siguientes:

Entorno de trabajo respetuoso

El representante agradeció al DG sus considerables esfuerzos por crear diálogo y apoyar los procesos internos encaminados a crear un entorno de trabajo respetuoso y hacer frente a los abusos del personal.

La justicia interna

El representante subrayó la importancia de la transparencia para garantizar que la OMS sea percibida como un lugar de trabajo digno de confianza. En particular, advirtió contra la impresión de que los funcionarios de alto rango se benefician del favoritismo y de una autoridad excesiva, y pidió más transparencia en relación con los retrasos en la tramitación de las quejas internas. El representante acogió con satisfacción la sugerencia de que la OMS establezca una oficina que preste apoyo jurídico al personal de la OMS en las oficinas regionales y nacionales, y pidió que se celebre al menos una reunión anual sobre el sistema interno de justicia de la OMS. Pese a reconocer la importancia de los mecanismos de justicia interna, el representante pidió que se reflexionara y debatiera sobre la necesidad de encontrar un equilibrio entre el asesoramiento jurídico externo e interno.

Condiciones de trabajo

El representante felicitó a la OMS por la puesta en marcha de una política de modalidades de trabajo flexibles y expresó su esperanza de que se implantara pronto en todas las regiones y países, ya que ayudaría al personal a lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. También se mostró satisfecho con los avances del grupo de trabajo sobre modalidades contractuales e indicó que el personal esperaba con impaciencia el informe final y las recomendaciones.



Salud mental y seguro de enfermedad

Se agradeció a la OMS sus esfuerzos por abordar la salud mental del personal mediante la contratación de personal que se ocupa de esta cuestión y la adopción de cambios en las normas del seguro médico del personal que mejoran el acceso a las prestaciones de salud mental. El representante del personal expresó su esperanza de que este trabajo continúe, especialmente en los países que sufren emergencias sanitarias. Se agradeció el hecho de que las prestaciones del seguro médico del personal no aumentaran en 2022 y es posible que tampoco lo hagan en 2023. El personal pidió que la OMS siguiera trabajando en el régimen de seguro médico para garantizar que los miembros del personal paguen solo una pequeña proporción (20%) de los gastos médicos por adelantado, ya que el pago de una mayor proporción de honorarios pesa mucho sobre los miembros del personal en el extremo inferior de la jerarquía ocupacional.

Apoyo al personal cuyos salarios disminuyen como consecuencia de la devaluación de la moneda

El representante informó de que el personal de muchos países había experimentado una reducción efectiva de sus salarios debido a las devaluaciones monetarias. En países como Egipto, esto tuvo un efecto especialmente negativo en el personal situado en el extremo inferior de la escala salarial, ya que los empleados cobraban menos que el personal de empleadores comparables y algunos se acercaban al umbral de la pobreza. Los recientes aumentos salariales no han sido suficientes para compensar esta devaluación y se informó de que el 83% del personal contratado localmente en la oficina de El Cairo había tomado la decisión de oponerse legalmente a sus condiciones de servicio. El representante pidió a la junta que apoyara el equilibrio de los salarios locales adoptando cambios en la metodología de evaluación de los aumentos o pagando una parte del salario en divisas. Se dijo que se experimentaban problemas similares en otros países de la región EMRO y en Hungría.

A continuación tomó la palabra el Defensor del Pueblo de la OMS, que se refirió a tres cuestiones:

Actuar para garantizar la justicia mediante una resolución informal

La Defensora del Pueblo señaló que el proceso de resolución informal de la OMS funciona bien y animó a todas las partes a hacer uso de este mecanismo en primer lugar para cuestiones de justicia interna. Sin embargo, también señaló que algunos miembros del personal seguían considerándolo el mecanismo más débil, en comparación con el proceso formal. También reconoce que algunos miembros del personal consideraban que el proceso informal no permitía rendir cuentas, era demasiado lento y suponía una carga desproporcionada para ellos a la hora de resolver conflictos. En vista de ello, la Defensora del Pueblo señaló que, para que el sistema informal se considere una opción creíble, es necesario que las personas rindan cuentas de sus actos y que se recurra a facilitadores de confianza. La Defensora del Pueblo pareció apoyar la sugerencia de que las resoluciones de los conflictos podrían acelerarse confiando y facultando a un grupo más amplio de directivos para tomar decisiones, justo donde se producen los problemas, en lugar de empujar las decisiones hacia arriba, donde corren el riesgo de

quedarse atascadas y por encima del cuello de botella, porque cuanto más rápido pudieran resolverse los problemas, mejor para el trabajo y las relaciones futuras de todos los implicados.

Atención a todos los miembros del personal de la OMS

La Defensora del Pueblo afirmó que el personal no debería tener que preocuparse por ser tratado con respeto, consideración y de acuerdo con las normas y políticas que se le aplican, y que esto debería aplicarse a todos los que trabajan para la OMS, independientemente de la naturaleza de los contratos que tengan. Una sugerencia fue que esto podría hacerse estableciendo puntos focales administrativos para el personal que no es de plantilla.

Hacer realidad un lugar de trabajo respetuoso.

El Defensor del Pueblo acogió con satisfacción la decisión de la DG de formalizar la iniciativa de un lugar de trabajo respetuoso, establecida hace una década por la administración de la OMS, la Asociación del Personal y la Oficina del Defensor del Pueblo.

A continuación se dio la palabra a los países para que comentaran los informes, y sólo un pequeño grupo de miembros del EB respondió a los mismos. *EE.UU.* y *el Reino Unido* acogieron favorablemente los informes; el segundo expresó su reconocimiento por el trabajo del personal de la OMS en situaciones de emergencia y el primero valoró los esfuerzos de la OMS por aplicar las recomendaciones del Defensor del Pueblo. *China* señaló la necesidad de respetar la diversidad cultural y la inclusión, de prevenir los abusos y de adoptar una actitud de tolerancia cero frente a la discriminación y la explotación, el abuso y el acoso sexuales. *Japón* recordó las conversaciones que había mantenido con funcionarios de diversos organismos de la ONU sobre la importancia de proporcionar apoyo en materia de salud mental al personal, y expresó su esperanza de que se pusieran en práctica las recomendaciones elaboradas en el contexto de estas consultas.

En su respuesta, el DG subrayó que había iniciado una serie de consultas con el personal al principio de su mandato, con el fin de generar sabiduría colectiva sobre cómo podrían mejorarse las condiciones de trabajo en la OMS. Se siguen celebrando reuniones con la Asociación del Personal de la Sede y con la oficina ejecutiva mundial de las asociaciones del personal, que han generado muchas de las ideas de transformación organizativa que se han puesto en práctica. Las sesiones semanales de puertas abiertas para cualquier miembro de la plantilla de la OMS constituyen otro punto de acceso a la DG. A continuación, el DG mencionó las medidas adoptadas para reforzar el sistema interno de justicia, como la introducción de medicamentos, la creación de un Tribunal de Apelación centralizado a escala mundial y la mejora de la coordinación de la gestión de casos mediante la convocatoria periódica de las funciones de rendición de cuentas y apoyo para trabajar conjuntamente en la resolución de los problemas a los que se enfrentan los miembros del personal. A continuación, el Director General pasó a describir las iniciativas destinadas a ayudar al personal a alcanzar su pleno potencial, entre ellas la introducción del

programa Pathways Leadership y la creación de un nuevo programa global de iniciación para el nuevo personal que completaría los programas de iniciación existentes en las principales oficinas.

Otras iniciativas destinadas a promover el bienestar del personal que se señalaron fueron:

- Formación obligatoria sobre prevención y respuesta a las conductas sexuales inapropiadas
- Formación ética
- Relanzamiento del programa mundial de prácticas con el compromiso permanente de que al menos el 50% de los becarios aceptados procedan de países de renta baja y media e introducción de un sistema de estipendios para apoyar este programa en 2021.
- Lanzamiento del programa Jóvenes Profesionales, dirigido a candidatos de los países menos desarrollados.
- Puesta en marcha del Consejo de la Juventud de la OMS, una plataforma para que los estudiantes de secundaria y universitarios se pongan en contacto con los altos dirigentes de la OMS, les asesoren y participen en simulacros de la AMS.
- Lograr la paridad entre hombres y mujeres en todos los tipos de nombramientos y categorías de puestos.
- Mejoras en las prestaciones por permiso parental
- Mejoras en el paquete del seguro de enfermedad, destinadas a reducir los pagos iniciales exigidos.
- Mayor flexibilidad para que el personal de la OMS trabaje desde casa
- Mayor acceso a grupos de iguales y apoyo psicológico y de bienestar

El Director General señaló como un grave problema la falta de financiación previsible, flexible y sostenible, que hace que la OMS siga dependiendo en gran medida de consultores y contratos temporales de corta duración. Dijo: "Cuando se tiene ese tipo de contrato, a corto plazo y temporal. Es como dormir en la rama de un árbol porque no sabes cuándo termina tu contrato" y calificó esta situación de "triste". El Dr. Tedros señaló que el deseo de la OMS de evitar este tipo de acuerdos fue una de las principales razones que les llevaron a defender en 2022 el aumento de las contribuciones señaladas y que la OMS seguía esperando que estas contribuciones "empezaran a fluir". Concluyó sus comentarios expresando de nuevo su agradecimiento por los esfuerzos del personal de la OMS.

25,4 Recursos humanos

(EB152/47, EB152/47Add.1, EB152/48 Rev.1, EB152/48 Rev.1 Add.1 y EB152/55)

25.5 Modificaciones del Estatuto y del Reglamento del Personal (EB152/49 y EB152/49 Add.1)

A continuación, el presidente abre el debate sobre los puntos del orden del día relativos a los recursos humanos y las modificaciones del Estatuto y el Reglamento del Personal, dando la palabra a la presidenta del PBAC y pidiéndole que exponga las recomendaciones del comité.

El presidente del PBAC señaló que el Comité recomendaba que el Consejo Ejecutivo tomara nota del informe y adoptara el proyecto de decisión contenido en el documento EB152/48.Rev.1, el proyecto de resolución contenido en el documento EB152/47 y los dos proyectos de resolución contenidos en el documento EB152/14. El PBAC propuso además que la Secretaría se esforzara por cubrir los puestos clave en las oficinas en los países, siguiera esforzándose por aumentar la representación geográfica y el equilibrio de género en los grados ocupacionales más altos, y facilitara las medidas necesarias para que los órganos deliberantes de la OMS adoptaran oficialmente en la AMS76 las enmiendas al estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional relativas a los ajustes por lugar de destino y los multiplicadores, y las aplicaran posteriormente lo antes posible.

Rusia fue el primer Estado miembro en intervenir sobre este punto, señalando que las preguntas que había presentado durante una sesión anterior del PBAC aún no habían recibido respuesta y que, por lo tanto, las volvía a presentar durante esta sesión. Pidió acceso a estadísticas más detalladas sobre la mano de obra en futuras reuniones, tomó nota del trabajo del grupo de trabajo sobre modalidades contractuales y pidió claridad sobre los resultados de este trabajo. Rusia pidió además explicaciones a la Secretaría sobre su labor de prevención del fraude en la organización, e indicó que estaba alarmada por el alto nivel de dependencia de la OMS de los consultores, que en su opinión no permitía a la organización aprovechar plenamente el potencial de sus empleados y tenía repercusiones presupuestarias negativas. Tomó nota de los logros de la Secretaría en materia de paridad de género, pero subrayó que, en su opinión, el "principal factor decisivo" en la selección de candidatos debería ser su conjunto de competencias y su representación geográfica. Se opuso a la terminología de la documentación relativa a este punto del orden del día que hacía referencia a "madre o padre biológico", solicitando que sólo se hiciera referencia a "madre biológica", y también al hecho de que la documentación no estuviera traducida al ruso.

Senegal, en nombre de AFRO, también intervino sobre la cuestión de la terminología, y solicitó que las enmiendas propuestas sobre las políticas de permiso se ajustaran a la terminología que figura en el informe de la CAPI de 2022, afirmando que "entendemos que el permiso parental es algo que debe unificarse para tener un único permiso parental y un cambio para el permiso de maternidad. Sin embargo, en el caso de las nuevas propuestas de modificación del permiso de maternidad, observamos divergencias con respecto al informe de la CAPI, concretamente, en lo que se refiere a la adición del término parturientas/padres, que es una propuesta que no vemos en el informe de la CAPI. Es una propuesta de enmienda que no encontramos. Así que con respecto a la norma 760, y la licencia de maternidad, proponemos sustituir la terminología madres biológicas, tales padres con madre biológica,

que se alinearía por lo tanto con la terminología que se utiliza actualmente en el informe de 2022 de la CAPI que fue aprobado por la AGNU."

Los *EE.UU.* agradecieron los esfuerzos de la OMS por "modernizar el uso del lenguaje" en relación con las políticas de permiso parental, ya que consideraban que esto reflejaba la "fuerza de trabajo inclusiva y diversa" de la organización. Además, apoyaron las enmiendas destinadas a aumentar la duración del permiso parental. *Omán* expresó su apoyo a la terminología "permiso maternal/paternal", pero señaló su reserva sobre la terminología de progenitor que da a luz. *Etiopía* se sumó a la declaración realizada por Senegal en nombre de los siete Estados miembros africanos, pero señaló su preocupación por la coherencia del lenguaje. Indicó que apoyaría el uso del término "madre biológica", pero también subrayó la necesidad de no tomar decisiones en los órganos de gobierno de la OMS antes de que la Asamblea General de la ONU apruebe el lenguaje acordado.

Dinamarca, en nombre de la UE y de los países candidatos, pidió más transparencia en los procesos de contratación, en particular asegurándose de que se basan en los méritos y contratan a candidatos competentes. Pidió objetivos, indicadores y metas claros para las reformas y mejoras en RRHH, y llamó la atención sobre la necesidad de evitar largas secuencias de contratos muy cortos para ahorrar costes de transacción y permitir una adecuada planificación vital, y de mecanismos que garanticen que los salarios del personal no sufran grandes pérdidas por hiperinflación de la moneda local. La declaración también pedía que las oficinas en los países contaran con personal tanto con experiencia internacional como con el conocimiento de los contextos nacionales desplegado a largo plazo, y que la rendición de cuentas, la cultura en el lugar de trabajo y la inclusión de la diversidad formaran parte de los ciclos de rendimiento e inclusión. *Afganistán* se hizo eco de la cuestión de la diversidad y preguntó si se había evaluado o comprobado hasta qué punto el sistema de seguimiento de candidaturas de la OMS impedía o facilitaba la incorporación a la organización de "capital humano" diverso.

Senegal hizo la declaración de AFRO y elogió a la OMS por sus progresos en materia de diversidad de género, pero señaló que se había avanzado poco en el aumento del número de solicitudes de nacionales de países infrarrepresentados. También señaló que los avances en materia de género eran buenos si se tenían en cuenta las cifras agregadas, pero menos impresionantes si se desglosaban. Más concretamente, señaló su preocupación por el hecho de que el porcentaje de mujeres en las oficinas nacionales y en los puestos o cargos P6, D1 y D2 siga siendo muy bajo y pidió un análisis en profundidad de los datos desglosados por país y de origen para hombres y mujeres. La región animó a la OMS a buscar la apertura de sus programas de formación gratuitos al público en general a través de sus plataformas digitales

En su respuesta a las intervenciones, la *Secretaría* señaló que:

- Su informe incluía algunos datos de mano de obra de julio y que habían proporcionado actualizaciones verbales sobre los datos de diciembre;



- Que aceptaría sugerencias sobre cómo la OMS puede alinearse mejor con el portal de la ONU y el suministro de datos en el mismo;
- Ha puesto en marcha una nueva Unidad Central de Inteligencia Empresarial dentro de los servicios de la División de Operaciones Empresariales, que ahora está estudiando la forma en que la OMS puede presentar los datos a los Estados miembros de forma más transparente y espera que esto aparezca en el portal de los Estados miembros una vez que pueda protegerse con contraseña.
- En cuanto a los resultados del grupo de trabajo sobre modalidades contractuales, el informe final y las recomendaciones se entregaron en diciembre de 2022 y en la AMS76 se presentarán más detalles sobre este informe, en particular sobre las medidas que la OMS pondrá en práctica. Señaló que estas medidas estarían en consonancia con las disposiciones contractuales, las prestaciones y los derechos promulgados por la CAPI;
- Le gustaría trabajar con países infrarrepresentados para mejorar la representación geográfica;
- Coincidió en la necesidad de contar con objetivos, indicadores y metas claros para la mejora de los RRHH y de trabajar para incorporarlos con mayor claridad en futuros informes;
- También deseaba evitar largas secuencias de contratos cortos repetidos, pero que esta cuestión estaba relacionada con la falta de financiación adecuada para contratos más largos. También indicó que esta es una de las cuestiones abordadas por las recomendaciones del grupo de trabajo sobre modalidades de contrato que la OMS llevará adelante;
- Si bien reconoció la necesidad de coherencia terminológica en todo el sistema de las Naciones Unidas, también consideró que existen ámbitos en los que la OMS puede avanzar, como es el caso de algunos de los idiomas propuestos en algunos reglamentos de personal. La Secretaría indicó su compromiso de seguir haciéndolo, ya que se comprometía a intentar liderar estos ámbitos;
- Sus esfuerzos de prevención del fraude incluyen la formación de una red de responsables de cumplimiento y el despliegue de formación obligatoria para la prevención del fraude. También especificó que ya dispone de cursos de formación a los que pueden acceder los directores y jefes de las oficinas nacionales;
- Los Estados miembros deben intervenir ante la CAPI y la Asamblea General para abordar la fórmula salarial y el impacto de las devaluaciones/fluctuaciones monetarias en los salarios del personal local, ya que no es algo que la OMS pueda abordar por sí sola; y
- Cualquier cambio en la redacción relativa al permiso parental debe ser tal que pueda traducirse claramente a las seis lenguas de trabajo de la organización.

El debate se cerró con la toma de nota de los informes por parte del Comité Ejecutivo. También adoptó el proyecto de resolución EB152/47 relativo al subsidio de vivienda para la DG.

A continuación, la presidencia examinó el proyecto de resolución considerado en el EB152/49. *Rusia y Etiopía* tomaron la palabra para pedir claridad sobre lo que significaría adoptar la decisión en relación con sus objeciones sobre el uso de terminología en el proyecto, es decir, el uso de "madre biológica", "padres biológicos". La *Secretaría* indicó que aceptar el proyecto de resolución equivaldría a aceptar la redacción de la decisión tal y como figura en el documento EB152/49. Sin embargo, propuso que la redacción podría ser la misma para todos los países. Sin embargo, propuso que la redacción se cambiara por "miembro del personal que dio a luz". *Rusia* indicó que no aceptaría la redacción del proyecto ni la redacción alternativa propuesta por la Secretaría y sugirió que se celebraran nuevas consultas, ya que no había consenso entre los miembros del EB. *Etiopía* indicó que, junto con los países africanos, se sentía incómoda con la adopción de un lenguaje que aún no ha sido aprobado por la UNGASS y recomendó que se utilizara el término "madre biológica", en consonancia con la terminología de la CAPI. *Los EE.UU.* indicaron que se sentían cómodos tanto con la formulación del EB152/49 como con la alternativa sugerida por la Secretaría en respuesta a las intervenciones de los miembros del EB, y declararon que apoyaban la actualización del lenguaje con el fin de señalar que la OMS es inclusiva y acogedora para todo el personal. El *Reino Unido* indicó que estaba satisfecho con la redacción original del proyecto de resolución del EB, pero que estaría dispuesto a aceptar la propuesta de la Secretaría en torno a una nueva redacción si hubiera consenso al respecto.

La *Secretaría* respondió entonces que le gustaría que las normas se actualizaran en favor de una mayor inclusión, pero señaló su preocupación por el uso de un lenguaje que aún no ha sido adoptado por la CAPI o la UNGASS. *EE.UU.* intervino entonces para indicar que se sentía cómodo utilizando el lenguaje de la CAPI siempre que hubiera una forma de reflejar que esperaban la adopción de un nuevo lenguaje en la UNGASS que se aplicaría a todo el sistema de la ONU. El *asesor jurídico* propuso que el texto se modificara para incluir una enmienda a la propuesta por la que "madre/padre biológico" se sustituyera por "madre biológica", a lo que *EE.UU., Francia, Canadá, Colombia y Dinamarca* respondieron que les gustaría que la enmienda contuviera un texto adicional que reflejara el carácter prospectivo de la actualización y modernización del lenguaje. A petición de *Etiopía*, el Presidente pide que se lea en voz alta la enmienda propuesta. *Rusia* pidió que se aclarara la lectura, ya que consideraba que se mantendría la redacción que no era coherente con la terminología de la CAPI. La *Secretaría* aclaró que no era el caso; la resolución se referiría a "madre biológica" y también contendría una cláusula que indicaría que "la redacción podrá revisarse en el futuro según sea necesario".

25.6 Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (Documento EB152/50)

25.7 Reforma del programa global de prácticas (Documento EB152/51)

25.8 Aplicación de la estrategia de inclusión de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, incluida la OMS

Política en materia de discapacidad (Documento EB152/52)

A continuación, el Presidente abre el debate sobre los tres últimos puntos del punto 25 del orden del día. *Rusia* fue la primera en tomar la palabra, señalando que había presentado preguntas al PBAC que no habían recibido respuesta y solicitando a la Secretaría que respondiera a las mismas, a saber: "¿Cuántos días de media tardan los procedimientos de selección de candidatos para el programa de pasantías? ¿Tiene en cuenta la Secretaría de la OMS las recomendaciones de la unidad conjunta de inspección sobre esta cuestión?". Volvió a señalar su preocupación por la corrupción y el fraude en el seno de la OMS y recomendó que todos los funcionarios recibieran una formación obligatoria destinada a contrarrestarlos, especialmente en las divisiones de alto riesgo, como la de adquisiciones.

Ghana, en nombre de AFRO, celebró los esfuerzos de la OMS por garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en el proceso de solicitud del programa de prácticas. Pidió a la Secretaría que considere el programa como un medio para crear capacidades en los EM y, por tanto, que incluya a personal de los ministerios de Sanidad nacionales en el programa mundial de prácticas. También pidió que se revisaran los criterios de elegibilidad para incluir también a personas que no estén necesariamente matriculadas en un programa académico o que acaben de terminarlo. Señaló que la pandemia de Covid-19 había repercutido negativamente en la capacidad de los solicitantes de los PBI y los PIM para participar en el programa mundial de prácticas y propuso que, en lo sucesivo, y en un esfuerzo por corregir esta situación, no menos del 75% de los candidatos aceptados en el programa procedieran de los PBI y los PIM. Pidió que la Secretaría siguiera reforzando la capacidad del personal en los tres niveles de la organización en materia de inclusión de la discapacidad, y respaldó la recomendación de la CAPI de revisar la escala salarial básica unificada. *Botsuana* se hizo eco de la petición de aumentar la proporción de plazas reservadas a becarios procedentes de PBI y PIM. *Jamaica* solicitó información adicional sobre cómo se había diseñado el proceso de contratación para el programa de pasantías a fin de respetar los principios de equilibrio de género y diversidad geográfica. También declaró que creía que la OMS debería tener la intención de formar líderes en salud pública, tal como se prevé en la resolución adoptada en 2018. A la luz de ello, preguntó cómo se proponía la OMS mejorar los elementos de formación del plan de estudios para ajustarse a ello.

Brasil reconoció los progresos realizados en materia de inclusión de la discapacidad, pero observó con preocupación que algunos indicadores sobre conferencias y eventos, así como sobre adquisiciones, no se habían comunicado desde 2019, y solicitó más información sobre las medidas que se estaban adoptando para permitir el cumplimiento de los requisitos sobre consultas con personas con discapacidad. Del mismo modo, *Canadá* alentó a la OMS a tomar medidas sobre los indicadores en los que persisten lagunas. *Israel* pidió claridad sobre



- qué medidas se están tomando para desarrollar un proceso sistemático que garantice la participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad en todas las funciones técnicas y habilitadoras,
- qué políticas se están desarrollando para contratar, retener y promocionar a personas con discapacidad como personal, consultores y becarios, y
- cuántas personas con discapacidad trabajan actualmente en la organización.

También animó a la Secretaría a acelerar el trabajo sobre la accesibilidad a los locales de la OMS y a compartir directrices sobre la accesibilidad de las conferencias y eventos, incluidas las sesiones de la AMS y del EB, independientemente de si se celebran en línea de forma híbrida o exclusivamente in situ.

La Secretaría ofreció las siguientes respuestas a las intervenciones de los Estados miembros:

- Aclaró que suelen pasar unos dos meses y medio desde el anuncio hasta la incorporación de los nuevos becarios.
- Señaló que en los últimos dos años y medio han faltado datos sobre la representatividad geográfica de los internos debido a la pandemia, lo que llevó a la pausa del programa. No obstante, la OMS está adoptando medidas de divulgación para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.
- Indicó que había tomado nota de las peticiones de reevaluar los criterios de elegibilidad para el programa de prácticas
- Que había tomado nota de los llamamientos a reforzar las capacidades para garantizar la inclusión de la discapacidad en todos los niveles de la organización y que se comprometía a llevar a cabo esta labor.
- La Comisión tomó nota de los llamamientos para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en conferencias y actos, y anunció que publicará políticas y directrices al respecto. Señaló que ha estado utilizando subtítulos y Braille, y que está trabajando con consultores para que los documentos de contratación y licitación sean accesibles a las personas con discapacidad.
- Señaló que las oficinas de la OMS en los países estaban ubicadas en los Estados miembros y que, por lo tanto, necesitaban su apoyo activo para garantizar la aplicación de las medidas de inclusión de la discapacidad.

El debate concluyó con la toma de nota por parte del Consejo de los informes contenidos en los documentos EB152/50, EB152/51 y EB152/52.

23.3 Reforma de la OMS: Participación de agentes no estatales en los órganos deliberantes de la OMS (Documentos EB152/38 y EB152/38 Add.1) (continuación)

A continuación, el presidente reabrió el debate sobre la Participación de agentes no estatales en los procesos de los órganos deliberantes de la OMS. El presidente señaló que la Secretaría había distribuido por correo electrónico las propuestas recibidas de Omán y Canadá, que figuran en el documento EB152/conf.11. Se concedió la palabra a *Omán* para que hiciera una aclaración sobre su propuesta. Omán indicó que, dentro del nuevo proceso, Palestina queda relegada a dirigirse siempre en último lugar al EB. Propuso que se modificara la declaración y dijera "incluir al observador Palestina en este proceso, sin perjuicio de la nueva forma de trabajo, cierre de la cita". A continuación, el presidente pidió que se leyera la enmienda y preguntó si el EB estaría dispuesto a adoptar el proyecto de decisión. En respuesta, *EE.UU.* tomó la palabra e indicó que consideraba que la propuesta de Omán se había presentado un poco tarde en la reunión, que la propuesta de Canadá tenía sentido en el contexto del tema tratado en el punto del orden del día y que la propuesta de Omán le resultaba confusa. También señala que hay otros observadores que han participado en el proceso y que la propuesta destaca a unos por encima de otros. Indicó que se sentía cómodo avanzando con los elementos del proyecto de decisión que no hablaban de modalidades que afectaran a la participación de Palestina, es decir, los propuestos por Canadá. El *Reino Unido* se hizo eco de la postura de Estados Unidos. El presidente indicó que no se trataba de una cuestión que fuera a someterse a votación y animó a los Estados miembros a consultar sobre este asunto durante el almuerzo. El debate sobre este punto del orden del día se aplaza hasta después del almuerzo.

26. Informe sobre las reuniones de los comités de expertos y grupos de estudio: Grupos y comités consultivos de expertos y su composición (Documentos EB152/53 y EB152/53 Add.1)

El presidente abre el debate sobre este punto del orden del día señalando los informes pertinentes que se están examinando, tal y como se indica en la documentación facilitada. En primer lugar, *Eslovaquia* toma la palabra para pedir que se aclare cómo se seleccionan los miembros de los comités y los grupos de estudio y cuáles son sus requisitos. Solicitó mayor claridad al respecto de cara a futuros informes. El EB tomó nota de los informes presentados en este punto del orden del día.

24.2 Comités de la Fundación y comités de selección (Documento EB152/44)

El presidente leyó las propuestas del panel relativas a los premios y el EB las aceptó sin objeciones. Una vez concluido este punto del orden del día, el Consejo se retira a almorzar.

Sesión de tarde

La Presidenta abre la sesión constatando que hay suficientes miembros presentes para tomar una decisión sobre el punto 23.3. Señala que los debates mantenidos durante el almuerzo han dado lugar a



una propuesta que, en su opinión, podría adoptarse por consenso y pide a la Secretaría que lea la propuesta en su totalidad. El texto propuesto es el siguiente

El Consejo Ejecutivo, habiendo examinado y tomado nota del informe sobre la reforma de la gobernanza de la OMS, decidió la participación de agentes no estatales en los órganos deliberantes de la OMS:

Uno, que las declaraciones de circunscripción seguirán aplicándose durante todas las reuniones de los órganos deliberantes de la OMS de conformidad con las modalidades expuestas en los párrafos 15 a 17 del documento EB152/38;

Dos, que la Secretaría consulte periódicamente a los Estados miembros y a los agentes no estatales en las relaciones oficiales con vistas a mejorar estas modalidades basándose en dichas consultas y que los resultados de la primera consulta se sometan a la consideración del Consejo Ejecutivo en su 156ª reunión".

Tercero, pedir al Director General que estudie las implicaciones de esta decisión para las declaraciones efectuadas por los observadores e informe al respecto al Consejo Ejecutivo en su 153ª reunión a través del PBAC.

A continuación, el Presidente propone que la decisión se adopte como mandato. No hubo objeciones al respecto. Se cierra el debate sobre este punto sin más mención de la propuesta de Omán relativa a Palestina.

A continuación, el Presidente dio la palabra al DG. En sus comentarios finales, dio las gracias al Comité Ejecutivo por:

- Apoyar el proyecto de presupuesto por programas y su orientación hacia el fortalecimiento de la labor de la OMS en los países, reforzando al mismo tiempo la labor normativa y de establecimiento de normas.
- **Apoyo a una financiación sostenible, flexible y previsible y a la idea de la reposición en tándem**
- Apoyo al plan de aplicación de la reforma de la Secretaría General
- Su compromiso con el fortalecimiento de la arquitectura mundial para la preparación ante emergencias sanitarias y pidió que se siguiera prestando atención a esta "cuestión crítica".

Señaló que el orden del día que se envía a la Asamblea Mundial de la Salud refleja el enorme alcance del trabajo de la organización y la magnitud de los retos sanitarios a los que se enfrenta en todo el mundo. En su discurso de clausura, la Presidenta pidió a todos los participantes en los procesos de gobernanza que se aseguren de que los debates están abiertos al público, pero también de que transmiten claramente por qué, qué y cómo contribuirán a aumentar la salud de las poblaciones. La Presidenta destacó la salud mundial para la paz como una de las iniciativas más importantes. También indicó que el primer retiro



del EB tendría lugar durante la primera semana de marzo de 2023. La presidenta clausuró la reunión dando las gracias a todos los actores implicados.