

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

1. La 15.<sup>a</sup> reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo se celebró en Ginebra el 12 y el 13 de enero de 2012 bajo la presidencia del Dr. M. O. de Assunção Saíde (Mozambique). Se adjunta la lista de participantes (véase el anexo).
2. El Comité adoptó su orden del día,<sup>1</sup> pero suprimió el punto 3.1, dado que no había propuestas de modificación del Reglamento Financiero y Normas de Gestión Financiera.

### **Punto 2 del orden del día Asuntos para información o para intervención del Comité**

#### **2.1 Administración general: actualización (documento EBPBAC15/2)**

3. El Comité acogió con agrado la actualización hecha por la Secretaría acerca de la administración general y observó la calidad, exhaustividad y puntualidad del documento de base. Asimismo, expresó su reconocimiento por el hecho de que en la exposición del punto del orden del día se presentaran gráficamente información y análisis adicionales, y destacó el valor que tuvo dicha información para los debates del Comité.

### **PRESUPUESTOS POR PROGRAMAS 2010-2011 Y 2012-2013**

4. El Comité agradeció la reducción del desfase entre los ingresos y los gastos del bienio 2010-2011 con respecto a las previsiones anteriores. El déficit estimado se ha reducido a US\$ 100 millones, que podrían financiarse con los fondos arrastrados. Se reconocieron las medidas adoptadas por la Secretaría para reducir los costos, tales como el aumento de la eficiencia, la reubicación de funciones y funcionarios o la supresión de puestos. Varios miembros del Comité respaldaron nuevos aumentos de la eficiencia, pero señalaron que es necesaria cautela para no poner en peligro la calidad del trabajo, y pidieron que en el futuro se presenten informes sobre los tipos de aumento de la eficiencia y las reducciones de costos. También se pidió más información sobre las medidas adoptadas por las oficinas regionales para reducir los costos y la distribución de los US\$ 100 millones de déficit estimado por los diferentes niveles de la Organización.
5. El Comité acogió con agrado la información preliminar aportada acerca de la planificación operacional y de recursos para el presupuesto por programas de 2012-2013; no obstante, se manifestaron dudas sobre si las garantías financieras del presupuesto por programas aprobado son suficientes. Varios

---

<sup>1</sup> Véase el documento EBPBAC15/1.

miembros observaron que si los ingresos se mantienen en el bienio 2012-2013 al mismo nivel que en 2010-2011, los gastos seguirán siendo superiores a los ingresos. Se propuso que podría ser necesario revisar el proceso de elaboración del presupuesto por programas, contando para ello con orientaciones más claras de los Estados Miembros acerca del establecimiento de prioridades.

6. El Comité también pidió a la Secretaría información sobre cómo se haría frente a un posible déficit con la movilización de recursos y sobre los desfases financieros identificados al inicio del bienio. La Secretaría respondió que las actividades de movilización de recursos, y en particular los potenciales cambios que en ellas introduzca el programa de reforma, se centrarán en subsanar el posible déficit financiero. La Directora General destacó la importancia creciente de las actividades conjuntas de movilización de recursos en todos los niveles de la Organización, así como de diferentes mecanismos de financiación, a fin de mejorar la coordinación institucional, la eficacia y la rendición de cuentas a largo plazo.

7. Muchos miembros del Comité manifestaron su preocupación por el continuo desequilibrio financiero en los diferentes segmentos presupuestarios en el bienio 2010-2011. Aunque algunos miembros del Comité defendieron la asignación de fondos a fines específicos como un instrumento de rendición de cuentas útil para los gobiernos, otros señalaron que la financiación debe estar en relación con las prioridades acordadas en el presupuesto por programas. Asimismo, se señaló que las alianzas y los arreglos especiales albergados por la Secretaría deben autofinanciarse, en vez de apoyarse en las contribuciones señaladas o los fondos institucionales, y que se deben recuperar plenamente sus costos administrativos. La Directora General respondió que es preferible que la asignación de fondos a fines específicos se mantenga al máximo nivel posible, garantizando así la flexibilidad de la financiación y permitiendo que la Secretaría armonice de la mejor forma la financiación disponible con las prioridades aprobadas en el presupuesto por programas.

8. Se pidió más información sobre los US\$ 700 millones que se arrastraron de 2008-2009 y se aplicaron al presupuesto por programas de 2010-2011, y sobre los US\$ 500 millones que se prevé que sean arrastrados de 2010-2011 a 2012-2013. El Comité observó la reducción ya señalada de las cantidades arrastradas con respecto a las necesarias para empezar el bienio. La Secretaría respondió que la Organización está mejorando su capacidad para registrar los ingresos en relación con el bienio al que corresponden. Para 2012-2013 ha sido posible aumentar la cantidad de ingresos registrados como reservados, planificados y puestos a disposición en ese periodo. Así pues, aunque la cantidad arrastrada de 2010-2011 a 2012-2013 fue menor que la arrastrada de 2008-2009 a 2010-2011, en 2012-2013 se habrían registrado ingresos suficientes para comenzar el bienio. Las mejoras del registro también permitirán a la Secretaría monitorizar los bajos niveles de ejecución y actuar sobre ellos de forma más eficiente cuando se produzcan. El informe que presentará la Secretaría a la 16.<sup>a</sup> reunión del Comité, a celebrar en mayo de 2012, sobre la evaluación de la ejecución del presupuesto por programas y los estados financieros comprobados contendrá información detallada sobre los resultados financieros de 2010-2011, y en particular sobre las cantidades arrastradas a 2012-2013, así como más información sobre la financiación para 2012-2013.

### **Gestión de los riesgos cambiarios**

9. Los miembros del Comité acogieron con agrado el análisis que se hace en el informe de los riesgos cambiarios a corto y a largo plazo, así como de las medidas adoptadas para hacer frente a los riesgos a corto plazo en 2012 mediante la cobertura cambiaria. En general, los miembros del Comité hicieron hincapié en la necesidad de que se encuentren soluciones a más largo plazo para gestionar el riesgo cambiario. Con respecto al reajuste de los cálculos presupuestarios, algunos miembros del Comité observaron que de hecho esa opción transferiría el riesgo de la Secretaría a los Estados Miembros, motivo por el cual no la respaldaron, especialmente si diera lugar a variaciones de las contribuciones. En cambio, sí se

apoyó que la Secretaría analice el presupuesto por programas internamente de esa forma y proporcione a los Estados Miembros información periódica sobre las repercusiones que en dicho presupuesto tengan las variaciones de los supuestos financieros, tales como los tipos de cambio.

10. Para abordar los riesgos cambiarios a más largo plazo, el Comité debatió la posibilidad y la idoneidad de que las contribuciones se paguen total o parcialmente en francos suizos. Esta medida garantizaría un mayor equilibrio entre las divisas en las que se reciben los ingresos y se hacen los gastos. Varios miembros del Comité manifestaron su disposición a pagar la totalidad o parte de sus contribuciones en francos suizos, aunque otros señalaron las dificultades que plantearía ese arreglo en el presente bienio, dado que sus presupuestos ya están aprobados. Otros miembros del Comité manifestaron su preocupación por la sostenibilidad de esa modificación de las divisas, teniendo en cuenta las fluctuaciones mundiales de los tipos de cambio. La Secretaría explicó que si algunas contribuciones señaladas pasaran a hacerse en francos suizos ello contribuiría naturalmente a compensar los movimientos del tipo de cambio entre el dólar estadounidense y el franco suizo, dado que toda ganancia o pérdida en los ingresos se vería contrarrestada por la correspondiente pérdida o ganancia en los gastos.

11. Los miembros del Comité respaldaron en principio la idea de reasignar funciones y personal a lugares de menor costo, pero solicitaron más información sobre la manera de manejar los desequilibrios a largo plazo entre las monedas de ingresos y de gastos. Se observó que cualquier reubicación debería hacerse teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Organización, y con arreglo a normas y procedimientos correctos, y que habría que analizar y demostrar las ventajas a largo plazo. Se señaló asimismo que debería haber una partida de contingencia en el presupuesto por programas.

12. El Comité pidió a la Secretaría que examinara más detenidamente las ventajas, desventajas, costos y riesgos de los distintos métodos de gestión del riesgo cambiario, incluidos los siguientes: reubicación de las funciones y el personal y otros métodos de reducción del gasto en francos suizos; facturación de las contribuciones señaladas en francos suizos o en una combinación de monedas para aumentar los ingresos en francos suizos; medidas de cobertura contra los riesgos cambiarios, y reajuste del cálculo de los gastos en el presupuesto por programas. Asimismo, la Secretaría debería presentar un informe para que el Comité pueda seguir analizando este tema. La Secretaría se comprometió a examinar las distintas opciones y a proporcionar la información solicitada.

13. La Secretaría facilitó aclaraciones en relación con la figura 3 del informe, que refleja los costos salariales mensuales del personal de la categoría de servicios generales en varios lugares de destino de la OMS a lo largo de un periodo de cinco años. Las cifras corresponden al total de gastos salariales mensuales en concepto de nóminas, incluidos los gastos organizacionales en beneficio del personal, como los asociados a las pensiones, el seguro médico y la ocupación del puesto.

## **MARCO DE CONTROL FINANCIERO: ANTICIPOS AL PERSONAL**

### **Anticipos de sueldo**

14. El Comité expresó su preocupación por los anticipos de sueldo pendientes de pago por antiguos funcionarios, y acogió con beneplácito las medidas adoptadas para reforzar el control, así como el exhaustivo trabajo de análisis y seguimiento realizado en este sentido. Se observó que la cancelación de la deuda ascendería previsiblemente en total a unos US\$ 600 000. El Comité alentó a proseguir los esfuerzos para recuperar esas pérdidas. Se proporcionará información sobre esas cancelaciones en los estados financieros del ejercicio 2010-2011 que el Comité de Programa, Presupuesto y Administración examinará en su decimosexta reunión en mayo de 2012. El análisis mostró que este problema afecta a toda la Organización y está siendo abordado con meticulosidad. El Comité reconoció los esfuerzos

especiales realizados en la Región de África a este respecto. La Secretaría explicó además que el Sistema Mundial de Gestión ha permitido obtener más información sobre las transacciones financieras y someterlas a un mayor control y ha reducido los riesgos en ese terreno. Esto permitirá evitar situaciones similares en el futuro.

### **Marco de control interno**

15. Los miembros del Comité reiteraron la necesidad de que la OMS garantice la observancia de todos los controles financieros, y de que tome medidas enérgicas en caso de infracción de las normas de control, a fin de lograr una más estricta rendición de cuentas en materia de gestión. Globalmente, el Comité expresó su apoyo a las medidas adoptadas hasta el momento por la Secretaría para reforzar su marco de control interno.

## **GESTIÓN DE RIESGOS**

16. La Secretaría informó al Comité de las últimas novedades en materia de gestión de riesgos. Señaló que el marco de gestión de riesgos se había aplicado plenamente en el ámbito de la administración general, incluido el nombramiento de «encargados del riesgo». La Secretaría informó también al Comité de que había concluido la auditoría interna iniciada hace tiempo sobre la gestión de riesgos corporativos.

17. Los miembros del Comité expresaron su agradecimiento por los esfuerzos desplegados y pidieron a la Secretaría, en consonancia con el parecer del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión, que redujera aún más el número de riesgos para poder centrar más la atención en los de carácter estratégico. Además, el Comité pidió a la Secretaría que adoptase nuevas medidas para ampliar el marco de gestión de riesgos a toda la Organización.

**El Comité tomó nota del informe que figura en el documento EBPBAC15/2.**

### **2.2 Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (documento EBPBAC15/3)**

18. El Comité examinó el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y expresó su apoyo a la Directora General para aprobar las medidas de refuerzo del personal de la Oficina mediante un proceso en dos etapas. Sin embargo, los miembros del Comité señalaron que es necesario planificar a largo plazo la plantilla de la Oficina en función de la meta recomendada por el Comisario de Cuentas tras la auditoría de la Oficina llevada a cabo en 2010.<sup>1</sup>

19. En este contexto, el Comité tomó nota también de la carga de trabajo adicional que, en forma de investigaciones y evaluaciones, se asigna a la Oficina, y expresó su inquietud por su posible repercusión en las actuales actividades de la Oficina si no se aportan más recursos para acometer las nuevas tareas.

20. Los miembros del Comité solicitaron más datos sobre el plan de trabajo anual de la Oficina y los mecanismos empleados para prepararlo; en particular, preguntaron qué incidencia habían tenido en

---

<sup>1</sup> Véase el documento A64/30.

el plan los resultados de las actividades del año anterior. Se informó al Comité de que, en el marco del proceso en curso, los pormenores del modelo de evaluación de riesgos y los criterios aplicados por la Oficina para elaborar el plan de trabajo anual fueron examinados detenidamente con el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión y revisados con la Directora General.

21. El Comité solicitó también un panorama general de los principales riesgos afrontados por la Organización y las áreas comunes de mejora detectadas por la Oficina. Se informó a los miembros del Comité de que esa información se proporcionará de forma más detallada en el informe anual del Auditor Interno a la Asamblea de la Salud.

**El Comité tomó nota del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que figura en el documento EBPBAC15/3.**

### **2.3 Informe del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión (documento EBPBAC15/4)**

22. El Comité elogió el rico contenido del informe, señalando que varias de las cuestiones en él abordadas, como los anticipos de sueldos y la gestión de riesgos cambiarios, tienen también relación directa con el debate en torno al informe de actualización sobre la administración general (documento EBPBAC15/2).

23. El Comité subrayó las conclusiones y recomendaciones del informe sobre el tema de la gestión de riesgos corporativos, a saber, que hay que seguir avanzando en la definición y el análisis de los riesgos estratégicos de alto nivel de la OMS en su conjunto; así como las relacionadas con la Caja del Seguro de Enfermedad del Personal y las alianzas.

24. Se solicitaron aclaraciones respecto a la recomendación del Comité de Expertos Independientes en materia de Supervisión de pedir a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que lleve a cabo la primera etapa de la evaluación externa independiente de la OMS que se ha solicitado, habida cuenta de los limitados recursos de que dispone la Oficina y de su no total independencia de la dirección de la OMS (como función de la Secretaría). El Presidente del Comité de Expertos resaltó en su respuesta la minuciosa experiencia, rápida disponibilidad y costoeficacia de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, y afirmó que esta Oficina es todo lo independiente que cabe exigir tratándose de una función de la Secretaría, y que, además, tendría como aval la independencia del Comité de Expertos Independientes en materia de Supervisión.

25. El Comité de Expertos Independientes en materia de Supervisión continuará su labor de seguimiento de todos los puntos abarcados en su informe en sus reuniones de 2012 y actualizará sus recomendaciones.

26. El Presidente del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión explicó que los informes y otros documentos de este órgano pueden ser consultados por los Estados Miembros en un sitio exclusivo de la página de Gobernanza del sitio web de la OMS.

27. El Comité expresó su apoyo a ciertos cambios de su mandato que habían sido señalados por el Presidente en su presentación, así como a la propuesta de celebrar una reunión abierta del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión en febrero de 2012.

**El Comité tomó nota del informe del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión que figura en el documento EBPBAC15/4.**

#### **2.4 Informe de la Dependencia Común de Inspección (documento EBPBAC15/5)**

28. El Inspector de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas mencionó ante el Comité los informes recientes de dicho órgano y señaló a su atención los que podían ser pertinentes para la OMS.

29. El Comité consideró el documento sobre el particular junto con la información facilitada en la reunión, que reflejaba la posición de la Secretaría acerca de cada recomendación de la Dependencia Común de Inspección.

30. El Comité encomió las recomendaciones de amplio alcance de la Dependencia Común de Inspección y recalcó la utilidad de esta como medio para tener un punto de comparación para todo el sistema.

31. Se mencionó que eran muchas recomendaciones y se sugirió unificarlas en el futuro, lo cual ayudaría a la Secretaría a integrarlas en recomendaciones semejantes emanadas de la verificación de cuentas interna y externa.

32. Se informó al Comité que la Dependencia Común de Inspección estaba creando un sistema electrónico de seguimiento de las recomendaciones, lo que las haría más accesibles y de aplicación más fácil. Se pidió emplear un método parecido para hacer el seguimiento de otros órganos de supervisión de la OMS.

33. Al responder a una pregunta sobre la posición de la OMS con respecto a dar a conocer la remuneración y la aceptación de obsequios por los Jefes Ejecutivos, la Directora General informó al Comité de que, en relación con estos asuntos, ella observaba un código de conducta muy estricto.

**El Comité tomó nota del informe de la Secretaría que figura en el documento EBPBAC15/5.**

#### **Punto 3 del orden del día    Asuntos para examen por el Consejo Ejecutivo y/o para que el Comité formule recomendaciones al Consejo Ejecutivo**

#### **3.2 Recursos humanos: informe anual (documentos EB130/26 y EB130/26 Add.1)**

34. El Comité acogió con beneplácito los progresos descritos en el informe y señaló que el análisis describía claramente las tendencias de la Organización en los 10 años últimos. Aún así, se podía mejorar para favorecer la congruencia de la información sobre la fuerza de trabajo con independencia de la fuente dentro de la OMS. El Comité manifestó su reconocimiento por los detalles adicionales que aportaron las presentaciones de la Secretaría y la Asociación del Personal, particularmente con respecto a las medidas recientes de reducción de plantilla.

#### **GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS**

35. El Comité reconoció que la OMS se enfrentaba con problemas parecidos a los que muchos Estados Miembros experimentaban a escala nacional y había hecho esfuerzos considerables para adaptar

su dotación de personal a las nuevas circunstancias. Dentro de la Organización había una falta de concordancia entre la financiación sostenible, las prioridades programáticas y la dotación de personal. Las medidas en curso con relación al examen de los programas, las estructuras y el despliegue del personal sin duda ayudarían a mejorar la situación, pero era preciso hacer más para contar con una fuerza de trabajo adaptable que pueda responder rápidamente a los cambios en las exigencias técnicas y la disponibilidad de recursos. El Comité reconoció que el trabajo de la OMS dependía de la calidad de su personal, ya fuera en las funciones normativas o en el apoyo directo a los países. Al mismo tiempo, se pidió al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos que mantenga un equilibrio entre la concepción y aplicación de la estrategia de reforma más amplia y la respuesta a las restricciones más inmediatas de financiación.

36. El Comité recalcó la importancia de dar un trato justo al personal y la necesidad de contar con un buen sistema de administración de justicia. Se encomió la prestación de orientación individual a los funcionarios; sin embargo, era importante que estos entendieran plenamente los motivos y objetivos de las medidas actuales en materia de dotación de personal. A este respecto, los miembros del Comité pusieron de relieve la importancia de la comunicación constante y el diálogo eficaz con los representantes del personal. El Comité avaló los esfuerzos que se están haciendo para mejorar la gestión del desempeño tanto desde el punto de vista de la observancia como de la calidad de las evaluaciones, y pidió que se le mantenga informado sobre los progresos realizados por medio del informe anual sobre los recursos humanos.

37. Se subrayó el papel vital que desempeña la planificación estratégica eficaz de la fuerza de trabajo. Las nuevas contrataciones deben estar claramente vinculadas con las necesidades actualizadas de los programas. Por ello se señaló que había que adoptar una visión más holística de la fuerza de trabajo. En consecuencia, el Comité solicitó que en los informes futuros sobre los recursos humanos se incluyeran datos sobre los contratos que no son de personal. Además, en la parte descriptiva del informe debería trazarse el cuadro general de los acontecimientos en los planos regional y de país. El Comité manifestó su inquietud ante la necesidad de desplegar más esfuerzos para fortalecer el alineamiento institucional con respecto a los asuntos de dotación de personal. El Comité reconoció los progresos que se habían realizado en relación con la movilidad y la rotación y estaba atento a la creación de un inventario de aptitudes que facilitara la gestión y el despliegue eficaces del talento en toda la Organización, incluida la planificación de la sucesión. Se acogió con beneplácito el uso en aumento de las descripciones genéricas de puesto. El Comité señaló lo que había sucedido en relación con el papel de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico y los debates actuales entre los organismos en torno al hecho de que el uso de aquellos rebasaba lo previsto cuando se creó esa categoría laboral.

38. El Comité se sintió alentado por los adelantos logrados en la paridad entre los sexos, pero indicó que era necesario que ello ocurriera uniformemente en todas las regiones. Se indicó que el grado de mejora no había sido satisfactorio en algunas regiones a pesar de la adopción, en 2003, de la resolución WHA56.17 Recursos humanos: paridad entre los géneros. El Comité señaló la distribución desigual de los sexos en los niveles superiores de toda la Organización, en particular en los puestos de director y jefe de la oficina en el país y en algunas regiones, pero reconoció que era factible lograr la equidad por razón de género en la próxima década. Ello tenía que hacerse junto con los esfuerzos constantes para mejorar la representación geográfica.

39. La Secretaría agradeció la orientación brindada por el Comité. En el pasado las sugerencias formuladas por el Comité habían servido para mejorar el informe anual sobre los recursos humanos y las observaciones de esta reunión surtirían el mismo efecto. El aumento en el número de apelaciones era inevitable, habida cuenta de que la rescisión de contrato siempre ha sido un asunto que frecuentemente se pone en tela de juicio. Si esas apelaciones llegan al nivel más alto, habrá costos inevitables sea cual fuere el resultado. Se reconoció la necesidad de ofrecer oportunidades de promoción profe-

sional a los profesionales más jóvenes y otros funcionarios, y ya se estaban tomando medidas a este respecto. La utilización de funcionarios nacionales del cuadro orgánico se estaba examinando tanto en la OMS como entre las instituciones.

40. La Directora General confirmó su compromiso de comunicarse con el personal, tanto mediante asambleas generales (transmitidas por la web, para que pudieran participar los funcionarios que se encontraran en diferentes husos horarios), como mediante reuniones ordinarias con los representantes del personal. La Directora General, en respuesta a las preguntas del Comité, aclaró que se producirían disminuciones adicionales de la dotación de personal, y explicó las razones por las cuales ello era inevitable. Sin embargo, no preveía que las disminuciones fueran de la magnitud de las registradas en 2011. Ello dependería del apoyo que proporcionarían los donantes en forma de financiación predecible. La Directora General hizo hincapié en la necesidad de que la Organización pudiera adoptar decisiones difíciles en materia de personal sin que intervinieran partes externas en casos concretos. La Directora General se comprometió a velar por que los procedimientos se aplicaran apropiadamente y que el sistema de administración de justicia obtuviera los recursos adecuados.

**El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo tomara nota de los informes contenidos en los documentos EB130/26 y EB130/26 Add.1.**

### **3.3 Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional** (documento EB130/27)

**El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo tomara nota del informe contenido en el documento EB130/27.**

### **3.4 Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal** (documento EB130/28)

**El Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo adoptara los proyectos de resolución 1 y 2 contenidos en el documento EB130/28.**

### **3.5 Composición del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión** (documento EB130/30)

41. El Comité expresó su reconocimiento por la labor realizada por el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión durante sus primeros dos años de existencia, así como por el liderazgo ejercido por su actual Presidente. El Comité de Programa, Presupuesto y Administración otorgaba una importancia creciente a la función asesora del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión.

42. Se señaló que los mandatos de dos años de duración habían llegado a su fin. Además, los mandatos de los tres miembros restantes finalizarían cuando el Consejo celebrara su 134.<sup>a</sup> reunión, en enero de 2014.

43. El Comité examinó el documento EB130/30, en el que se presentaban varias opciones aplicables a los dos miembros del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión que habían recibido inicialmente un mandato de dos años, renovable una sola vez por cuatro años.

44. Se expresaron diversas opiniones, en las que algunos miembros se decantaban por otorgar un mandato adicional de cuatro años a los dos miembros mencionados, para asegurar la continuidad en el



contexto del proceso de la reforma de la OMS. Otros opinaron que, para mejorar el equilibrio geográfico, debía aprovecharse la ocasión para nombrar a personas calificadas de las dos regiones que en estos momentos carecían de miembros.

45. Se propusieron otras dos posibilidades. La primera fue un planteamiento de compromiso en virtud del cual se sustituiría únicamente a uno de los dos miembros cuyos mandatos finalizaban. Los miembros que respaldaban esta opción propusieron que se prolongara el mandato del actual Presidente. Una segunda posibilidad era ampliar en uno o dos miembros adicionales la composición del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión. Algunos miembros formularon reservas al respecto, pues un Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión de mayor tamaño resultaría menos eficiente.

46. Tras un nuevo debate, el Comité convino en recomendar al Consejo, en su 130.<sup>a</sup> reunión, que se sustituyera a uno de los dos miembros salientes. El Comité manifestó la importancia de que se llevara una lista robusta de posibles miembros del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión.

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

47. El Comité adoptó su informe.



ANEXO

**LISTA DE PARTICIPANTES**

**MIEMBROS, SUPLENTE Y ASESORES**

**Mozambique**

Dr M.O. de Assunção Saíde (**Presidente**)

Mr J.A. Dengo (suplente)

**China**

Dr Ren Minghui (**Vicepresidente**)

Dr Liu Peilong (suplente)

Dr Nie Jiangang (suplente)

Ms Ru Lixia (suplente)

**Alemania**

Mr B. Kümmel (suplente del Dr. E. Seeba)

Dr B. Gehrman (suplente)

Mr T. Ifland (suplente)

Mr J. Frieling (suplente)

**Barbados**

Dr J. St. John (suplente del Dr. Inniss)

Dr M. Williams (suplente)

Mr H. Aliman (suplente)

Dr E.A. Phillips (suplente)

Dr C. Babb-Schaefer (suplente)

**Burundi**

Dr N. Biringanya

Mr B. Ntahiraja (suplente)

**Canadá**

Ms G. Wiseman (suplente del Dr. P. Gully)

Mr L. Jones (suplente)

Mr P. Blais (suplente)

Ms J. Hamilton (suplente)  
Ms C. Palmier (suplente)  
Ms H. Dhanji (suplente)

**India**

Mr S. Prasad (suplente del Sr. P. K. Pradhan)

**Japón**

Dr M. Mugitani (suplente del Dr. Omi)

Dr T. Takei (suplente)  
Mr M. Sakata (suplente)  
Dr S. Takaoka (suplente)  
Mr Y. Otake (suplente)  
Dr M. Iwata (suplente)

**Suiza**

Mr G. Silberschmidt

Mr R. Thomson (suplente)  
Mr M. de Santis (suplente)  
Mrs A.-B. Bullinger (suplente)  
Mrs A. Ruppen (suplente)  
Mrs L. Calder (suplente)

**Timor-Leste**

Mr J.A.M.L. da Fonseca (suplente de la Sra. M. Hanjam Soares)

Mr A.C. Ribeiro (asesor)  
Dr O.M. Belo (asesor)  
Mr D. Ximenes (asesor)  
Dr S. Lobo (asesor)  
Mrs N. Belo (asesora)  
Mrs V. Branco (asesora)

**Yemen**

Mr I. Al-Adoofi (suplente del Dr. A. K. Yahia Rasae)

**Miembro *ex officio***

Dr B.S. Dankoko (Vicepresidente del Consejo Ejecutivo)

**ESTADOS MIEMBROS QUE NO FORMAN PARTE DEL COMITÉ****Argelia**

Mr M.S. Samar

**Australia**

Ms C. Patterson  
Mr P. Higgins

**Bélgica**

Mrs M. Deneffe  
Mrs S. Langerock

**Brasil**

Mr E. de Almeida Cardoso

**Colombia**

Sra. A. M. Prieto

**Dinamarca**

Ms M. Kristensen  
Ms G. Lindgaard

**Ecuador**

Sr. L. Espinosa  
Sra. C. Luna

**Estados Unidos de América**

Ms A. Blackwood  
Ms W. Barton  
Mr C. McIff

**Federación de Rusia**

Mrs E. Shipileva  
Mr M. Tseshkovsky  
Mr A. Bashkin  
Mr A. Kuchkov  
Mr A. Kulikov  
Mr G. Ustinov  
Mr O. Chestnov

**Finlandia**

Ms O. Kuivasniemi

**Francia**

Mr S. Chatelus  
Mr P. Le Goff

**Ghana**

Mr J. Osei

**Hungría**

Mr A. Mészáros

**Irán (República Islámica del)**

Mr J. Aghazadeh Khoei

**Iraq**

Mr U. Adnan Ibrahim  
Mr J. Aghazadeh

**Italia**

Mr E. Vicenti  
Ms P. Immordino

**Kenya**

Dr T. Mboya Okeyo  
Ms A. Osundwa

**Marruecos**

Mr A. Samri

**México**

Sr. U. Canchola Gutiérrez  
Sr. M. A. Toscano Velasco  
Sra. H. Dávila Chávez  
Sra. I. Vieitez Martínez

**Namibia**

Ms S. Nghinamundova

**Nigeria**Mr G.O. Asaolu  
Mr L. Shehu  
Mr I. Bala**Noruega**Ms B. Stiro  
Mr T. Lindgren**Países Bajos**

Mrs H. van Gulik

**Panamá**

Sr. J. F. Corrales H.

**Perú**

Sra. M. Traverso

**Polonia**Mrs J. Chojecka  
Mr W. Gwiazda**Reino Unido de Gran Bretaña e  
Irlanda del Norte**Mrs N. Shipton  
Mr J. Stuppel  
Ms N. Cassidy  
Mr J. Joo-Thomson**República Checa**

Ms B. Souskova

**República Unida de Tanzania**

Dr C. Sanga

**Senegal**

Mrs M. Sy

**Sudáfrica**

Dr L. Makubalo

**Suecia**Ms M. Fried  
Ms A. Halén**Turquía**

Ms E. Ekeman

**Uganda**

Mrs E. Kigenyi

**Zimbabwe**Mr J. Manzou  
Mr N.F. Sengwe  
Mrs P. Nyagura**OBSERVADORES****Unión Europea**

Ms S. Cherkaoui

**OTROS****Dependencia Común de Inspección**Mr G. Biraud  
Mr M. Brandau

= = =