

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

1. La 40.^a reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración se celebró en Ginebra del 22 al 24 de mayo de 2024 y estuvo presidida por el Sr. Feng Yong (China).¹ El Presidente recordó que los miembros del Comité se habían reunido recientemente en una reunión virtual oficiosa para preparar la nueva estrategia del Comité, la cual entraña debates más exhaustivos e inclusivos.

2. En su alocución de apertura, el Director General expuso los avances logrados en el proceso de transformación de la Organización y las dificultades a los que esta se enfrentaba. Hizo hincapié en el camino que debía seguirse para volver a encarrilar los progresos hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular a través del proyecto de 14.º programa general de trabajo 2025-2028, aprovechando la sólida base establecida por el 13.º Programa General de Trabajo 2019-2025. A fin de aplicar esta estrategia, el Director General hizo hincapié en que la OMS debía financiarse de manera sostenible y contar con una fuerza de trabajo idónea. Tras la aprobación del plan completo por el Consejo Ejecutivo en enero de 2024,² la ronda de inversiones en la OMS se pondría en marcha la semana siguiente.

3. El Comité adoptó su orden del día³ suprimiendo los puntos 3.6 (Arreglos especiales para la liquidación de atrasos), 3.7 (Contribuciones de nuevos Miembros y Miembros Asociados), el primer inciso del punto 4.2 (Propuestas de acogida de alianzas formales por la OMS), 4.5 (Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal) y 4.6 (Modificaciones del Reglamento Financiero y de las Normas de Gestión Financiera), y acordó su programa y método de trabajo.

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

2.1 Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión (documento EBPBAC40/2)

4. El Presidente del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión presentó el informe de ese Comité sobre su 43.^a reunión celebrada en marzo de 2024.

5. El Comité acogió con beneplácito el informe y agradeció al Comité Consultivo su labor y su colaboración constructiva con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, el Auditor Externo y la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas. Además, se hizo eco del agradecimiento del Comité Consultivo por el dictamen de auditoría sin reservas sobre los estados financieros de la OMS correspondientes al ejercicio que finalizó el 31 de diciembre de 2023. El Comité también

¹ La lista de participantes figura en el documento EBPBAC40/DIV./1.

² Véase la decisión EB154(1).

³ Documento EBPBAC40/1.

señaló con agrado los progresos logrados en la prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

6. Sobre la base de las conclusiones que figuraban en el informe del Comité Consultivo, el Comité invitó a la Secretaría a seguir fortaleciendo los marcos y procesos pertinentes en la esfera de la evaluación. Además, el Comité agradeció el aumento en la dotación de personal para funciones de investigación, algo importante dado el creciente número de casos.

7. El Comité expresó su firme apoyo a la recomendación del Comité Consultivo de establecer la función de ética como una oficina totalmente independiente y autónoma.

8. La Secretaría expresó su agradecimiento por el asesoramiento y las recomendaciones del Comité Consultivo, que hizo suyos. En respuesta a una pregunta del Comité sobre el Sistema de Gestión Institucional, la Secretaría aseguró a los Estados Miembros que se había adoptado un enfoque de gestión de riesgos, con medidas para garantizar una sólida supervisión de la gestión y la gobernanza del programa. También confirmó que la entrada en funcionamiento del sistema dependería de la disponibilidad para el despliegue de un conjunto mínimo de funcionalidades acordado previamente.

9. Por último, el Comité agradeció al miembro saliente del Comité Consultivo, el Sr. Bert Keuppens, sus servicios, y dio la bienvenida a la miembro entrante, la Sra. Aseya Galadari.

El Comité tomó nota del informe del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión; además, como orientación para que la Secretaría cumpliera los mandatos vigentes, propuso que esta consultara con las partes interesadas pertinentes la posibilidad de fijar plazos prácticos y alcanzables para aplicar las recomendaciones contenidas en el informe.

2.2 Avances hacia el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (documento EBPBAC40/3)

10. La Secretaría presentó un panorama general de los progresos realizados en la consecución del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) y señaló que la OMS había logrado cumplir en el 81,25% de los indicadores de desempeño en 2023, con valoraciones de «cumple» o «supera» los requisitos, frente al 63% de 2022 y por encima de la media de las Naciones Unidas.

11. El Comité elogió a la Secretaría por haber cumplido o superado los requisitos de casi todos los indicadores de desempeño en 2023 y la alentó a mantener sus calificaciones actuales y proteger los progresos realizados. Aplaudió la incorporación de la cuestión de la igualdad de género en el proyecto de 14.º programa general de trabajo 2025-2028, y expresó un apoyo renovado a la formación pertinente en todos los niveles de la Organización. También expresó su apoyo a la nueva hoja de ruta de la Secretaría de la OMS para promover la igualdad de género, los derechos humanos y la equidad en la salud, y con ello lograr un impacto en los países.

12. De cara al futuro, el Comité instó a la Secretaría a que diera prioridad a los progresos realizados en el cumplimiento de los requisitos de los indicadores de desempeño restantes, y a que siguiera vigilando el cumplimiento por parte del personal y prestara la debida atención a la información recibida de las oficinas de la OMS; ampliara su labor de respaldo al personal afiliado a la OMS, en particular en lo relativo a la licencia parental; trabajara para lograr la paridad de género en los cargos directivos superiores en los tres niveles de la Organización; y asegurase la aplicación de la Política de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas.

13. En respuesta a los comentarios y preguntas del Comité, la Secretaría señaló que el departamento encargado de las cuestiones de género, derechos y equidad funcionaba como catalizador técnico, aportando conocimientos especializados y utilizando un enfoque colaborativo para apoyar la labor de la OMS en esas cuestiones. La hoja de ruta interna para avanzar en la igualdad de género, los derechos humanos y la equidad en la salud con miras al impacto en los países, puesta en marcha en diciembre de 2023, reflejaba el compromiso de la OMS en ese sentido en los tres niveles de la Organización.

14. El departamento se encargaba de informar sobre ONU-SWAP y, con ese fin, trabajaba con el resto de la OMS organizando sesiones en grupo para examinar los avances y/o la aplicación del plan y, en última instancia, validar los resultados obtenidos en relación con cada indicador. El departamento revisó todos los datos, y ONU-Mujeres llevó a cabo una nueva verificación de los informes. En relación con la presentación de informes, en particular los plazos de presentación, seguía habiendo una serie de dificultades.

15. En cuanto al resto de los indicadores de desempeño, la aplicación del nuevo sistema de marcadores de género permitiría en 2026 la presentación de informes sobre las contribuciones financieras correspondientes al bienio 2024-2025. Se estaban realizando esfuerzos para lograr la paridad de género en toda la Organización. El proceso de selección de los representantes de la OMS funcionaba a través de un centro de evaluación, y la Secretaría había dado prioridad a la consideración de candidatas evaluadas por el centro a fin de aumentar su número. Estaba previsto que el plan de desarrollo de la capacidad recientemente establecido diera lugar a una mejora significativa para 2025.

El Comité tomó nota del informe; además, como orientación para que la Secretaría cumpliera los mandatos vigentes, propuso que esta tuviera a bien:

- a) establecer metas más ambiciosas y plazos de aplicación más breves para lograr la paridad de género, especialmente en los puestos directivos y de mayor categoría y en las oficinas regionales y en los países;**
- b) fortalecer la aplicación efectiva de la nueva Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas y la tramitación de las denuncias de esas conductas y las represalias conexas;**
- c) seguir supervisando las perspectivas del personal de la OMS sobre diversidad, inclusión, igualdad salarial y licencia parental, especialmente fuera de la Sede de la OMS, también para el personal afiliado y temporal de la OMS;**
- d) asignar recursos financieros y humanos para apoyar la aplicación de la hoja de ruta de igualdad de género, derechos humanos y equidad en la salud, y la mejora del desarrollo de la capacidad de todo el personal en la aplicación de enfoques de igualdad de género, incluida la incorporación de la perspectiva de género y los derechos y las medidas conexas, en todos los programas de la OMS;**
- e) dar prioridad a la consecución de los tres indicadores de ONU-SWAP no cumplidos;**
- f) velar por la coherencia en la adopción y aplicación de nuevas políticas en todas las oficinas regionales y en los países;**
- g) intensificar los esfuerzos para desglosar los datos por sexo, edad y otras dimensiones de la desigualdad.**

2.3 Conformidad, gestión de riesgos y ética: informe anual (documento EBPBAC40/4)

16. La Secretaría describió la labor realizada recientemente, en particular: la revisión del Código de Ética y la elaboración de la nueva Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Represalias; la formulación de nuevas orientaciones relativas a actividades externas y a las declaraciones de intereses; la elaboración de la nueva estrategia de gestión de riesgos institucionales y del marco de riesgo asumible; y la puesta en práctica de una serie de actividades para desmitificar el Marco para la Colaboración con Agentes No Estatales y reforzar su aplicación.

17. Si bien el Comité acogió con satisfacción el informe y reconoció los esfuerzos de la Secretaría para crear una cultura sólida de gestión de los riesgos, también pidió que se siguiera trabajando para dar a conocer mejor la estrategia de gestión de riesgos e incorporar sus disposiciones a la labor de la OMS. A este respecto, el Comité también subrayó la importancia de reforzar el marco de riesgo asumible.

18. En consonancia con el informe del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión, el Comité expresó su firme respaldo a la reestructuración de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética y a que la función de ética fuera una oficina plenamente independiente y autónoma que dependiera directamente del Director General. La Secretaría aclaró que este asunto se seguiría estudiando en la próxima reunión del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión. En cuanto a la recomendación de utilizar un sistema sólido de gestión de casos, el Comité indicó que este debería ser capaz de garantizar la confidencialidad y, al mismo tiempo, funcionar eficazmente en todas las funciones pertinentes.

19. La Secretaría aseguró al Comité que, tras la reciente publicación de los principales riesgos de la Organización, se estaba trabajando en la elaboración de las correspondientes declaraciones sobre el riesgo asumible, en consonancia con el proyecto de 14.º programa general de trabajo 2025-2028. También se estaba trabajando para integrar plenamente la estrategia de gestión de riesgos en la labor de la Organización.

El Comité tomó nota del informe; propuso además, como orientación para que la Secretaría cumpliera los mandatos vigentes, que esta presentara un plan para reestructurar la función de ética en una futura reunión del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión antes del final de 2024, teniendo en cuenta la recomendación existente del Comité Consultivo de crear una oficina de ética totalmente independiente y autónoma.

2.4 Informes de la Dependencia Común de Inspección (documento EBPBAC40/5)

20. La Presidenta de la Dependencia Común de Inspección presentó la labor de este organismo y elogió las tasas de aceptación y aplicación de la Secretaría, que estaban muy por encima del promedio del sistema de las Naciones Unidas. La Secretaría señaló los cuatro temas de los informes de la Dependencia Común de Inspección sobre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que iba a examinar el Comité, en particular las recomendaciones dirigidas a los órganos deliberantes para su consideración, relativas a: la lucha contra el racismo y la discriminación racial; los mecanismos internos de reclamación en fase prejudicial; marcos de rendición de cuentas; y las políticas y prácticas de salud mental y bienestar.

21. El Comité acogió con satisfacción el informe, además de los esfuerzos y el compromiso de la Secretaría para aplicar las diversas recomendaciones, y de forma particular valoró el liderazgo de la OMS en la creación de una Unidad de Diversidad, Equidad e Inclusión y en la facilitación de las mejores prácticas sobre políticas y prácticas de salud mental y para los mecanismos internos en fase prejudicial, que fueron motivo de inspiración para todo el sistema de las Naciones Unidas.

22. El Comité alentó a la Secretaría a revisar su marco de rendición de cuentas mediante el modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia de la Dependencia Común de Inspección, integrando los marcos independientes existentes de la OMS, como el de prevención de conductas sexuales indebidas, así como a presentar una actualización de los avances en 2025. También alentó a definir de manera clara las condiciones para ampliar los plazos en los procesos relacionados con los mecanismos internos de reclamación en fase prejudicial. El Comité valoró la colaboración de la Secretaría con la Dependencia Común de Inspección, y alentó a este organismo y al Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión a mantener su colaboración regular.

23. La Secretaría señaló que, gracias a sus esfuerzos, hasta la fecha había puesto en práctica el 90% del conjunto de recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección. Reiteró su compromiso de combatir el racismo y la discriminación racial y de mejorar el sistema de justicia interno. La Secretaría también aseguró al Comité que conocía la importancia de desplegar políticas y prácticas de salud mental, en particular ultimando las políticas y un manual de formación para administradores sobre salud mental. La Secretaría observó que la Organización participaba en el mecanismo normalizado de participación en la financiación de los gastos de todo el sistema de las Naciones Unidas para brindar respaldo a la Dependencia Común de Inspección.

El Comité tomó nota del informe; propuso además, como orientación para que la Secretaría cumpliera los mandatos vigentes, que esta siguiera prestando especial atención a las recomendaciones contenidas en los informes de la Dependencia Común de Inspección, aplicándolas plenamente, según procediera.

Punto 4 del orden del día. Asuntos para examen por el Consejo Ejecutivo y recomendaciones al Consejo Ejecutivo

4.1 Informe de evaluación anual (documento EB155/4)

24. La Oficina de Evaluación presentó su informe anual, que incluía las conclusiones y recomendaciones del estudio comparativo de las funciones y la cobertura de las evaluaciones de la OMS con respecto a las de entidades del sistema de las Naciones Unidas comparables a la OMS por su tamaño o estructura.

25. El Comité acogió con satisfacción el informe, y reconoció el papel fundamental que desempeñaba la función de evaluación para garantizar la rendición de cuentas por los resultados, el aprendizaje y la gestión basada en los resultados.

26. El Comité observó los avances logrados con respecto al plan de trabajo de evaluación de toda la Organización para 2024-2025, y elogió el enfoque integral adoptado durante ese periodo para llevar a cabo las evaluaciones ejecutadas en asociación con las oficinas regionales y las evaluaciones de las contribuciones de la Secretaría en los diversos países, con las que se pretendía mejorar el aprendizaje institucional.

27. El Comité expresó su apoyo a las medidas adoptadas para ampliar la cobertura de las evaluaciones en toda la Secretaría, y señaló la importancia de reforzar la función de evaluación y de seguir el ritmo de las normas de evaluación de los organismos comparables del sistema de las Naciones Unidas.

28. En el contexto de la recomendación del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión relativa a la elaboración de un plan de acción para actualizar las esferas fundamentales

de la política de evaluación,¹ el Comité alentó a la Secretaría a seguir buscando fórmulas para compartir las enseñanzas extraídas y para introducir mejoras adicionales en la función de evaluación.

29. La Secretaría expresó su compromiso de apoyar la actualización de la política de evaluación y el fortalecimiento de la función de evaluación, y señaló que se pondría en marcha una encuesta en los tres niveles de la Organización para saber dónde se estaban ya realizando actividades relacionadas con la evaluación en otras oficinas, y para identificar las esferas en las que cabía reforzar la armonización e introducir mejoras. Ya se estaban tomando medidas para crear capacidad y revisar el proceso de planificación de la evaluación en toda la Organización, así como para elaborar un plan de trabajo con indicación de costos a fin de garantizar la asignación de los recursos adecuados a la función de evaluación en todos los niveles de la Organización.

El Comité recomendó al Consejo Ejecutivo que tomara nota del informe y que aprobara el proyecto de decisión contenido en él. Propuso además, como orientación para que la Secretaría cumpliera los mandatos vigentes, que esta tuviera a bien:

- a) ampliar la cobertura de las evaluaciones, incluidas las descentralizadas, mediante la elaboración de normas explícitas sobre la cobertura de las evaluaciones en esferas fundamentales;**
- b) explorar y tratar de materializar opciones de financiación que permitan dotar de recursos humanos y financieros adecuados las evaluaciones en la Sede de la OMS y en las oficinas regionales, entre otras cosas recurriendo a contribuciones voluntarias;**
- c) reforzar la capacidad de evaluación en todas las regiones de la OMS.**

4.2 Alianzas acogidas

- **Informe sobre las alianzas acogidas** (documento EB 155/5)
- **Examen de las alianzas acogidas** (documento EB155/6)

30. El Comité expresó su agradecimiento por el informe y el examen. Señaló la necesidad de las cuatro alianzas acogidas, así como su valor añadido y compromiso, y añadió que la práctica de acoger alianzas impulsaba la gobernanza y la eficiencia, además de ayudar a la OMS a alcanzar sus objetivos.

31. El Comité subrayó la necesidad de dotarse de un marco operativo óptimo para colaborar con las alianzas acogidas y de examinar de forma periódica su aportación a los objetivos pertinentes de la OMS, como el logro de la cobertura sanitaria universal y los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la salud.

32. La Secretaría dio garantías al Comité de la buena relación de colaboración que existía con las asociaciones en materia de salud mundial. Para el informe que se presentaba cada año al Consejo Ejecutivo se utilizaba el marco operativo para las revisiones periódicas introducido en 2014.² Además de las asociaciones acogidas, la OMS gestionaba numerosas redes y participaba en asociaciones externas a fin de impulsar su labor. Todas ellas daban como resultado una mejora de la colaboración, valor añadido, sinergias y una reducción de los costos de transacción.

¹ Véase el documento EBPBAC40/2.

² Véase el documento EBPBAC19/8.

El Comité recomendó al Consejo Ejecutivo que tomara nota de los informes contenidos en los documentos EB155/5 y EB155/6.

4.3 Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS (documento EB155/INF./1)

33. En nombre de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC, la OPS y el ONUSIDA se realizó una intervención en la que se pusieron de relieve las principales cuestiones que preocupan a la fuerza de trabajo: la salvaguarda del bienestar y la salud mental de los miembros del personal; la movilidad; la clasificación de los lugares de destino y la remuneración; el seguro de enfermedad del personal; las condiciones contractuales y las oportunidades de desarrollo profesional; y el sistema de justicia interno.

34. El Comité dio las gracias a la representante de las asociaciones del personal por su intervención y manifestó su agradecimiento por la labor de dichas asociaciones. Encomió a todos los miembros del personal por su trabajo. Asimismo, elogió la buena disposición de la Administración de la OMS para colaborar con las asociaciones del personal a fin de abordar las cuestiones planteadas.

35. El Comité tomó nota de las preocupaciones planteadas en relación con: la necesidad de ofrecer mejores condiciones de trabajo y apoyo a la salud mental de los miembros del personal, incluido el acceso a la posibilidad de recibir consejos; la mejora de la actual política de movilidad, aplicando las enseñanzas extraídas de la fase voluntaria; la erosión del poder adquisitivo en algunos lugares de destino, que hace necesarios una reducción de los gastos directos en atención de salud y el correspondiente fortalecimiento del plan del Seguro de Enfermedad del Personal; la escasa seguridad contractual; la necesidad de mejorar las condiciones en el conjunto de la Organización para mejorar la vida del personal; la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional para el personal altamente especializado; el establecimiento de los puestos de ómbudsman en todas las regiones; y la provisión de consejeros del personal en los lugares de destino D y E.

36. En respuesta a las observaciones y preguntas formuladas, la Secretaría hizo hincapié en que la agenda de transformación de la OMS abordaba muchas de las cuestiones planteadas y que una financiación sostenible era crucial para prestar apoyo a las diferentes iniciativas y resolverlas.

37. El Director General, tras reiterar que los miembros del personal de la OMS eran el activo más importante de la OMS, subrayó que la Secretaría estaba especialmente atenta a la salud mental de su fuerza de trabajo y estaba en proceso de establecer medidas para prevenir y abordar cualesquiera problemas. Subrayó asimismo que la política de movilidad se aplicaría justamente y que tendría en cuenta las circunstancias de los miembros del personal. Esta política no repercutiría negativamente en la labor técnica de la Organización e iría evolucionando en función de la experiencia, además de extraer las enseñanzas derivadas de otros organismos que cuentan con políticas de movilidad desde hace tiempo. Puso de relieve la importancia de la movilidad para que la fuerza de trabajo de la OMS pudiera prestar servicio a las necesidades de la humanidad en materia de salud, dondequiera que surgieran. La Secretaría puso también de relieve la función de la movilidad para integrar a las funciones normativas de la Sede los conocimientos especializados de las personas con experiencia sobre el terreno. El Director General confirmó que se habían iniciado conversaciones con la Comisión de Administración Pública Internacional sobre las fluctuaciones de los sueldos a las que se enfrentaban algunos funcionarios de contratación local.

38. Con respecto a la cuestión de los sueldos locales, la Secretaría puso de relieve también que se requeriría la ayuda de los Estados Miembros para garantizar que esta cuestión se tratara en otros foros, por ejemplo, en la Asamblea General de las Naciones Unidas.

39. El Comité alentó a la Secretaría a seguir colaborando periódicamente con las asociaciones del personal; invitó a la Secretaría a aprender de las experiencias de otras organizaciones internacionales y

entidades gubernamentales y a tener en cuenta las características demográficas de la fuerza de trabajo de la OMS; pidió a la Secretaría que mantuviera consultas con la entidades pertinentes del sistema de las Naciones Unidas con el fin de repensar la metodología para la remuneración del personal de contratación local; y exhortó a la Secretaría a considerar el establecimiento de un puesto de ómbudsman en todas las regiones y un puesto de consejero del personal en los lugares de destino D y E.

4.4 Colaboración con agentes no estatales

- **Agentes no estatales con los que la OMS mantiene relaciones oficiales**
(documentos EB155/7, EB155/7 Add.1 y EB155/7 Add.2)

40. El Presidente explicó que en la decisión EB154(12) (2024), el Consejo Ejecutivo había pedido al Comité de Programa, Presupuesto y Administración que celebrara debates adicionales sobre la propuesta de establecer relaciones oficiales con dos entidades, Rare Diseases International y el Center for Reproductive Rights, Inc., y que presentara una recomendación al Consejo Ejecutivo en su 155.^a reunión.

41. El Presidente indicó además que había realizado, con el apoyo de la Secretaría, una serie de consultas con cada grupo regional y que había mantenido debates bilaterales con las delegaciones pertinentes en las últimas semanas, con el objetivo de alcanzar un consenso sobre el particular. Añadió que había trabajado en estrecha colaboración con la Secretaría para estudiar un enfoque constructivo. Posteriormente, compartió con los miembros del Comité una «propuesta de la Presidencia» con el objetivo de facilitar el consenso.

42. El Comité agradeció la ingente labor realizada por los Estados Miembros y la Secretaría y reiteró la importante función que desempeñan los agentes no estatales en la promoción de la salud pública. Recordó el informe de su 39.^a reunión,¹ y señaló la importancia del Marco para la Colaboración con Agentes No Estatales para reglamentar las colaboraciones de la OMS en ese ámbito. Señaló, sin embargo, que seguía habiendo opiniones divergentes en cuanto a la decisión propuesta de establecer relaciones oficiales con las dos entidades, por lo que no se había formulado ninguna recomendación.

El Comité reiteró su confianza en la Secretaría con respecto al cumplimiento de los criterios de admisibilidad, la diligencia debida y los procesos conexos. El Comité tomó nota de la conclusión de la Secretaría de que ambas entidades cumplían los criterios; pero, debido a la divergencia de opiniones, no formuló recomendación alguna con respecto a la decisión de que la OMS estableciera relaciones oficiales con los siguientes agentes no estatales: Rare Diseases International y The Center for Reproductive Rights, Inc.

Punto 5 del orden del día. Adopción del informe y clausura de la reunión

43. El Comité adoptó su informe.

= = =

¹ Documento EB154/4.