



CONSEJO INTERNACIONAL DE LAS MADERAS TROPICALES

Distr.
GENERAL

ITTC(LV)/11
31 de octubre de 2019

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

QUINGUAGÉSIMO QUINTO PERÍODO DE SESIONES
Del 2 al 7 de diciembre de 2019
Lomé, Togo

INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO *AD HOC* PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS AL CARGO DE DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OIMT

INTRODUCCIÓN

1. De conformidad con la Decisión 6(LIV), el Grupo de Trabajo *Ad Hoc* (GTAH) se reunió en Yokohama del 8 al 10 de octubre de 2019 con el propósito de examinar y enmendar, según fuese necesario, los términos de referencia y el proceso del comité de selección, así como los procedimientos para la selección de los candidatos, y proponer un proceso oficial, si se considerase pertinente, para la prórroga del mandato del Director Ejecutivo. La Decisión 6(LIV) figura en el Anexo I.
2. De acuerdo con la Decisión 6(LIV), el GTAH estuvo compuesto por tres miembros productores y tres miembros consumidores, según se detalla a continuación:

Productores

Ghana	Dr. Mohammed Nurudeen Iddrisu
Malasia	Sr. Mad Zaidi Mohd Karli
Perú	Sr. Jorge Malleux

Consumidores

China	Sr. Dazhong Wang
Unión Europea	Sra. Catherine Rivoal
Japón	Sra. Yoshiko Motoyama

APERTURA

3. La reunión fue inaugurada por la Oficial a Cargo (OC) de la OIMT, Sra. Sheam Satkuru, quien, después de dar la bienvenida a los miembros del GTAH, les informó acerca de los procedimientos logísticos y otras medidas administrativas. La Sra. Satkuru subrayó la importancia del trabajo del GTAH y se refirió a una serie de documentos pertinentes para sus tareas, incluida las decisiones 6 (LIV), 8 (LII) y 10 (LIII), entre otra documentación.
4. La OC se retiró de la reunión luego de sus palabras de apertura y un representante de la Secretaría permaneció en la sala para prestar apoyo al GTAH durante su sesión a puerta cerrada.

ELECCIÓN DE COPRESIDENTES

5. El Grupo eligió por unanimidad a la Sra. Catherine Rivoal y al Sr. Jorge Malleux para desempeñarse como copresidentes del GTAH.

MANDATO DEL GRUPO DE TRABAJO

6. El GTAH revisó brevemente su mandato de conformidad con la Decisión 6(LIV) y la documentación pertinente distribuida por la Secretaría, y decidió seguir la secuencia descrita en el cuarto párrafo operativo de dicha decisión, a saber:
 - a) examinar y enmendar, según sea necesario, los términos de referencia y el proceso del comité de selección, así como los procedimientos para la selección de los candidatos, incluida la formulación de criterios relacionados con las siguientes áreas:
 - Amplia experiencia en materia de gestión, por ejemplo, en organizaciones internacionales;
 - Experiencia y conocimiento en ámbitos relevantes para la Organización;
 - Conflicto de intereses;
 - Disposiciones para el despido anticipado (por desempeño deficiente, faltas de conducta u otras infracciones);
 - Cumplimiento de las obligaciones del CIMT de 2006;
 - b) proponer un proceso oficial, según corresponda, para la prórroga del mandato del Director Ejecutivo.
7. El GTAH decidió utilizar el anuncio de vacante anterior para el puesto de Director Ejecutivo de la OIMT (publicado en 2015) como modelo para su mandato en virtud de la Decisión 6(LIV), párrafo operativo 4(a).
8. Los términos de referencia y el procedimiento enmendados para el grupo de selección y los procedimientos para la selección de los candidatos figuran en el Anexo II del presente informe.
9. El GTAH consideró apropiado proponer un proceso formal para la extensión del mandato del Director Ejecutivo. El proceso propuesto se incluye en el Anexo III.

Anexos

Anexo I – Decisión 6(LIV)

Anexo II – Términos de referencia y proceso del comité de selección enmendados y procedimientos para la selección de candidatos

Anexo III – Proceso propuesto para la prórroga del mandato del Director Ejecutivo de la OIMT

Anexo I

DECISIÓN 6(LIV)

SELECCIÓN DE CANDIDATOS PARA EL CARGO DE DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OIMT

El Consejo Internacional de las Maderas Tropicales,

Recordando el Artículo 14 del CIMT de 2006;

Recordando su Decisión 5(LI), en virtud de la cual se estableció un procedimiento abierto y transparente dirigido a identificar candidatos calificados para que el Consejo nombre a un Director Ejecutivo;

Recordando su Decisión 9(LII), en virtud de la cual se estableció un Grupo de Trabajo *Ad Hoc* para estudiar la rotación en el marco de la selección del Director Ejecutivo de la OIMT;

Recordando su Decisión 10(LIII), en virtud de la cual el Consejo aceptó el principio de rotación en la selección del Director Ejecutivo según lo descrito en el informe del Grupo de Trabajo *Ad Hoc*;

Destacando que la consideración primordial en el nombramiento del Director Ejecutivo debe ser asegurar un máximo nivel de eficiencia, competencia e integridad;

Reconociendo la alianza de mutua colaboración entre todos los miembros de la OIMT;

Decide:

1. Que la consideración primordial en la preselección/selección/nombramiento del Director Ejecutivo debe ser asegurar un máximo nivel de eficiencia, competencia e integridad conforme a lo estipulado en el anuncio de contratación;
2. Que para la selección final entre los candidatos calificados, se debe tener debida cuenta de la rotación entre los **grupos de productores y consumidores** para el período del nombramiento, comenzando con el grupo de productores para la próxima elección del Director Ejecutivo;
3. Que el mandato de los futuros directores ejecutivos será por un período de cuatro años, con la opción de prorrogarlo por otros dos años previa aprobación del Consejo;
4. Establecer un grupo de trabajo *ad hoc*, compuesto por tres (3) miembros productores y tres (3) miembros consumidores con el fin de:
 - (a) examinar y enmendar, según sea necesario, los términos de referencia y el proceso del comité de selección así como los procedimientos para la selección de los candidatos, incluida la formulación de criterios relacionados con las siguientes áreas:
 - Amplia experiencia en materia de gestión, por ejemplo, en organizaciones internacionales;
 - Experiencia y conocimiento en ámbitos relevantes para la Organización;
 - Conflicto de intereses;
 - Disposiciones para el despido anticipado (por desempeño deficiente, faltas de conducta u otras infracciones);
 - Cumplimiento de las obligaciones del CIMT de 2006;
 - (b) proponer un proceso oficial, según corresponda, para la prórroga del mandato del Director Ejecutivo;
 - (c) presentar un informe sobre su trabajo y recomendaciones a la consideración del Consejo en su quincuagésimo quinto período de sesiones;

5. Autorizar al Director Ejecutivo a utilizar un monto máximo de US\$50.000 de la Reserva de Capital de Trabajo para sufragar los gastos relacionados con el Grupo de Trabajo;
6. Subrayar que la presente decisión tiene por objeto abordar los requisitos organizativos únicos de la OIMT y no pretende sentar ni constituye un precedente para otras organizaciones o procesos internacionales.

* * *

Anexo II

Términos de referencia y proceso del comité de selección enmendados y procedimientos para la selección de candidatos

La Organización Internacional de las Maderas Tropicales (OIMT), una organización de productos básicos con sede en Yokohama (Japón), está llevando a cabo el proceso de designación de un nuevo Director Ejecutivo. La misión de la OIMT es promover la expansión y diversificación del comercio internacional de maderas tropicales de bosques ordenados de forma sostenible y aprovechados legalmente y promover la ordenación sostenible de los bosques productores de maderas tropicales.

El Director Ejecutivo es el jefe administrativo de la Organización Internacional de las Maderas Tropicales y es responsable ante el Consejo Internacional de las Maderas Tropicales por la administración y aplicación del Convenio Internacional de las Maderas Tropicales (CIMT) de 2006 de conformidad con las decisiones del Consejo (Artículo 14.3, CIMT, 2006).

Funciones:

- El Director Ejecutivo deberá liderar, supervisar y dirigir estratégicamente el trabajo y desempeño de la Secretaría de la OIMT según lo estipulado por el Consejo;
- Implementar prioridades estratégicas, políticas e iniciativas según lo decida el Consejo;
- Dirigir las finanzas, la gestión de riesgos y la gobernanza corporativa de la Organización;
- Asegurar una gestión eficiente, efectiva y transparente de las estructuras y procedimientos existentes para la administración y operación del CIMT de 2006;
- Fomentar y mejorar las sinergias y la colaboración entre los miembros de la Organización;
- Representar a la OIMT; fortalecer y mantener estrechas alianzas de cooperación con las partes interesadas de alto nivel, inclusive el Consejo, organismos intergubernamentales, representantes gubernamentales, la sociedad civil, el sector privado y representantes del sistema de las Naciones Unidas, para apoyar la ejecución del CIMT de 2006;
- Supervisar el desarrollo y la implementación de estrategias innovadoras de movilización de recursos, relaciones con los donantes y estrategias de cooperación, incluidas modalidades financieras innovadoras;
- Crear un entorno propicio para fomentar la innovación y empoderar a otros para traducir la visión en resultados.

La OIMT alienta explícitamente la presentación de solicitudes por parte de mujeres calificadas.

Los postulantes deberán ser ciudadanos de un país miembro de la OIMT.

1. Competencia profesional

Los candidatos deberán demostrar:

- (i) Profesionalismo: Competencia profesional y dominio del tema; aplicado(a) y eficiente en el cumplimiento de compromisos y fechas de entrega y en el logro de resultados;
- (ii) Responsabilidad: Capacidad para operar en cumplimiento de las normas y reglamentos de la Organización y producir resultados dentro de los plazos, costos y niveles de calidad estipulados de manera transparente;
- (iii) Comunicación: Capacidad para comunicarse eficazmente en forma oral y/o escrita a una amplia diversidad de públicos; escuchar las opiniones de otros, interpretar correctamente sus mensajes y responder rápida y adecuadamente a ellos. Capacidad de apertura en el intercambio de información y en el proceso de mantener informada a la gente;
- (iv) Liderazgo: Capacidad para motivar al personal y para delegar adecuadamente responsabilidades, obligaciones de rendición de cuentas y autoridad en la toma de decisiones a cada miembro del personal; garantizar que se entiendan claramente las funciones, responsabilidades y relaciones jerárquicas y que se controle el progreso realizado en la consecución de las metas fijadas;
- (v) Ética profesional: Comprometido(a) con la observancia de los más altos principios de ética profesional en el cumplimiento de su misión y en la consecución de los objetivos de la OIMT;

- (vi) Diversidad y equidad entre géneros: Comprometido(a) con el fomento de la igualdad de oportunidades y la aplicación de las *Directrices de la OIMT para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*;
- (vii) Aptitudes diplomáticas y capacidad de negociación, en particular, experiencia en trabajar con representantes de alto nivel del sector gubernamental, organizaciones internacionales, el sector privado y la sociedad civil, y en interactuar con donantes.

2. Experiencia profesional

- (i) Experiencia en administración: Probada trayectoria y un mínimo de quince (15) años de experiencia de responsabilidad progresivamente mayor en la gestión de complejos programas, recursos financieros/humanos y planificación estratégica en relación con temas relativos a la actividad forestal, el comercio, el medio ambiente u otro ámbito equivalente;
- (ii) Experiencia específica: La experiencia comprobada en el ámbito del manejo forestal sostenible y el comercio de maderas se considerará una clara ventaja;
- (iii) Experiencia internacional: Experiencia laboral previa a nivel internacional y experiencia de trabajo con organizaciones internacionales y en entornos diversos y multiculturales; se considerará una ventaja la experiencia laboral en campos pertinentes en más de una región de miembros de la OIMT;
- (iv) Experiencia en el desarrollo de alianzas y la recaudación de fondos: Probada experiencia en la creación de alianzas/redes estratégicas y el fomento de iniciativas con otras organizaciones aliadas. La experiencia comprobada en la movilización de recursos financieros se considerará una clara ventaja.

3. Educación

Maestría o doctorado en ciencias forestales, gestión y conservación de recursos naturales, economía, administración de empresas, u otra disciplina pertinente.

4. Idiomas

Comprobado dominio oral y escrito de uno de los idiomas oficiales de la OIMT (inglés, español y francés) y preferentemente conocimiento práctico en los otros dos idiomas oficiales de la Organización. El buen dominio del inglés se considerará una clara ventaja.

Sueldo y emolumentos

El sueldo del Director Ejecutivo es equivalente al nivel de Secretario General Adjunto (ASG) en la escala de las Naciones Unidas, incluidos los beneficios correspondientes, tales como gastos de mudanza, viajes al país de origen cada 24 meses, subvenciones de educación para hijos a cargo, subsidios de alquiler, etc.

Conflicto de intereses

Los candidatos no deberán tener intereses financieros en la industria o el comercio de maderas u otras actividades afines.

Se recomienda encarecidamente a los candidatos que, en su solicitud, identifiquen posibles conflictos de intereses que pudieran surgir y que eviten y gestionen de manera proactiva situaciones en las que sus intereses personales pudieran entrar en conflicto o que pudieran parecer estar en conflicto con los intereses de la OIMT, en caso de su nombramiento en el cargo de Director Ejecutivo.

Si el comité de selección identifica posibles vínculos que pudieran percibirse como un conflicto de intereses, los candidatos deberán proporcionar aclaraciones e información por escrito sobre cómo se evitarán tales vínculos en caso de ser seleccionados para el cargo.

Verificación de antecedentes penales

Los candidatos preseleccionados deberán completar una autocertificación confirmando que no han cometido ningún delito penal ni han sido condenados ni procesados por un delito penal.

Período de servicio

Cuatro años más una opción de prórroga por dos años previa aprobación del Consejo y de conformidad con la Cláusula 7.4(a) del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, que establece la edad de jubilación determinada por las Naciones Unidas¹.

Solicitudes

Las solicitudes se deben presentar por escrito con una carta adjunta que explique cómo cumple el postulante con los requisitos del cargo, un formulario completo de antecedentes personales de las Naciones Unidas (formulario P.11), un curriculum vitae, todo otro material complementario relacionado con la solicitud y una foto reciente del postulante. Toda esta documentación deberá hacerse llegar a la Secretaria de la OIMT antes de las [...] horas (hora Japón) del [...] por vía electrónica, por correo o por fax según se indica a continuación:

Director Ejecutivo
Organización Internacional de las Maderas Tropicales
International Organizations Center, 5th Floor
Pacifico-Yokohama, 1-1-1, Minato-Mirai
Nishi-ku, Yokohama, Japan 220-0012
Tel.: (81-45) 223-1110
Fax: (81-45) 223-1111
E-mail: itto@itto.int

Procedimientos para el comité de selección

De conformidad con la Decisión 5(LI), el GTAH recomienda al Consejo lo siguiente:

1. Solicitar al Director Ejecutivo que informe a los postulantes que deberán presentar sus solicitudes a la Secretaría antes de las [...] horas (hora Japón) del [...]. La Secretaría posteriormente informará a los contactos oficiales del país donde tenga ciudadanía cada postulante y solicitará al contacto oficial pertinente que, en caso de tener alguna objeción con respecto a la mayor consideración del postulante, la presente al Director Ejecutivo dentro de un plazo de cuatro semanas (Decisión 5(LI), segundo párrafo operativo);
2. Formar un comité de selección, integrado por seis miembros productores y seis miembros consumidores, con el fin de examinar las solicitudes y verificar la información presentada en las mismas, y acordar una lista indicativa de un máximo de cuatro candidatos preseleccionados. El comité de selección se reunirá en Yokohama y finalizará sus tareas antes del [...] y distribuirá su informe a los miembros antes del [...]. Los grupos de productores y consumidores deberán indicar sus respectivos nombramientos para el comité de selección antes del [...], y en la designación de sus representantes deberán tener en cuenta la necesidad de mantener un equilibrio entre géneros y regiones geográficas (Decisión 5(LI), tercer párrafo operativo);
3. Solicitar a la Secretaría de la OIMT que prepare un anuncio de la vacante sobre la base del informe de este GTAH [documento ITTC(LV)11] para presentarlo a la consideración del Consejo.

¹ En general, la Organización no mantendrá en servicio a los funcionarios que hayan cumplido la edad de jubilación prescrita por las Naciones Unidas, que es la edad normal de jubilación. Podrá convenirse la jubilación anticipada entre la Organización y el funcionario de conformidad con el reglamento de la Caja de Previsión.

Los procedimientos recomendados para el comité de selección son los siguientes:

- a) El comité tomará medidas para garantizar la evaluación objetiva de todas las solicitudes;
- b) El comité deberá realizar un análisis preliminar para asegurar que las solicitudes presentadas reúnen los requisitos estipulados en términos de información y documentación, según lo especificado en el anuncio de la vacante, y cumplen los criterios objetivos mínimos estipulados [basado en el proceso de 2016, párrafo 9a];
- c) Las solicitudes de los candidatos que en la etapa (b) se considere que cumplen con los requisitos estipulados deben examinarse nuevamente para determinar su experiencia profesional y otros criterios especificados en el anuncio de la vacante y en la Decisión X(...) [basado en el proceso de 2016], inclusive los posibles conflictos de intereses.

La revelación de un posible conflicto de intereses no es necesariamente motivo para descalificar a un postulante. El comité examinará minuciosamente cualquier revelación de conflicto de intereses o percepción de conflicto de intereses y la estrategia de mitigación correspondiente, y determinará si las medidas de mitigación propuestas son suficientes.

Los criterios que deben examinarse para determinar la independencia de un candidato y evitar posibles conflictos de intereses incluyen los siguientes:

- Cargo gerencial activo y/o extensa participación en acciones de empresas del sector forestal, en particular, en el comercio de madera;
- Presencia de relaciones cercanas/familiares con funcionarios corporativos de una o más empresas del sector forestal y maderero;
- Historial de condena y/o procesamiento por un delito penal.

Los candidatos preseleccionados deben proporcionar documentos oficiales certificados para demostrar sus calificaciones académicas y profesionales para su verificación. Si no se pueden verificar las afirmaciones de un candidato, el comité puede optar por realizar verificaciones de referencias adicionales para ese candidato o incluir en la lista indicativa al siguiente candidato calificado;

- d) El comité deberá estudiar más detalladamente la experiencia profesional, competencias e idoneidad general de los candidatos [basado en el proceso de 2016, párrafo 9c] a fin de seleccionar un máximo de cuatro candidatos para su inclusión en una lista indicativa de candidatos preseleccionados.

De acuerdo con los criterios especificados en el anuncio de la vacante, el comité de selección debe establecer un umbral mínimo que cada candidato debe alcanzar para ser considerado elegible para la lista indicativa;

- e) El comité deberá preparar una lista indicativa de un máximo de cuatro candidatos preseleccionados, tomando debida consideración de la Decisión 6(LIV) en el proceso;
- f) El comité presentará la lista indicativa a la consideración del Consejo, junto con un breve informe que describa su proceso y los problemas o inquietudes principales;
- g) Todas las solicitudes deberán ser tratadas con la más estricta confidencialidad por todas las personas intervinientes durante la totalidad del proceso.

Anexo III

Proceso propuesto para la prórroga del mandato del Director Ejecutivo de la OIMT

De conformidad con la Decisión 6(LIV), el mandato de los futuros directores ejecutivos será por un período de cuatro años, con la opción de prorrogarlo por otros dos años previa aprobación del Consejo.

1. El Consejo considerará una prórroga del nombramiento del Director Ejecutivo por un período máximo adicional de dos años², a más tardar, un año antes de finalizar el mandato inicial, mediante la inclusión de un tema a tal efecto en el programa del período de sesiones pertinente del Consejo.
2. El Director Ejecutivo deberá indicar si desea una prórroga de su mandato o no:
 - a. Si desea una prórroga, deberá informar su intención por escrito a los miembros, con amplia antelación del siguiente período de sesiones del Consejo, proporcionando también una justificación para dicha prórroga, incluidos sus logros como Director Ejecutivo de la OIMT. Tras la presentación de su justificación al Consejo, el Director Ejecutivo se retirará de la sala, momento en el cual se abrirá la sesión plenaria para debatir ese tema del programa, inclusive las formas de proceder³. Una vez concluido el debate, el presidente pedirá al Consejo que tome una decisión con el objetivo de llegar a un consenso.
 - b. Si no desea una prórroga de su mandato, el Presidente del Consejo invocará inmediatamente el proceso para anunciar la vacante y seleccionar y nombrar a un nuevo Director Ejecutivo.

Tras la aprobación del Consejo, se preparará una decisión sobre el nombramiento del Director Ejecutivo que detalle las condiciones de empleo, inclusive la fecha de inicio y la fecha de finalización, las restricciones con respecto a la edad de jubilación, el cumplimiento de las Normas de Conducta para el Director Ejecutivo [Decisión 8(LII)] y el cumplimiento de la edición más reciente del Estatuto y Reglamento del Personal, incluidas las disposiciones para el despido anticipado (por desempeño deficiente, faltas de conducta u otras infracciones⁴).

El proceso de selección, el nombramiento de un candidato y la conducta del Director Ejecutivo seleccionado una vez contratado están sujetos, entre otras cosas, al CIMT de 2006; la edición más reciente del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT; la Decisión 8(LII); la Decisión 6(LIV); y la Decisión [5].

² La Regla 709 del Estatuto y Reglamento del Personal estipula que la prolongación del nombramiento del Director Ejecutivo más allá de la edad de jubilación obligatoria debe hacerse en períodos de un año.

³ Los miembros productores del GTAH propusieron que el Consejo considere opciones que incluyan constituir un grupo de contacto o un grupo de trabajo al margen de la sesión para evaluar el desempeño del Director Ejecutivo.

⁴ En casos de severa negligencia o falta grave de conducta definidos en la Cláusula 8.1 del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, el nombramiento del Director Ejecutivo podrá ser revocado por el Consejo. Se convocará una Comisión compuesta por el Presidente del Consejo, el Vicepresidente del Consejo y tres de los Presidentes de los Comités, que actuarán en representación de la Organización, a fin de examinar los resultados de la investigación pertinente y recomendar al Consejo si se deberá rescindir el contrato del Director Ejecutivo. La Comisión podrá decidir la suspensión del Director Ejecutivo hasta que el Consejo tome una decisión [Decisión 8(LII), Anexo, párrafo 6].

⁵ Decisión operativa que estipule el lanzamiento de la próxima vacante del Director Ejecutivo y cualquier otra decisión o documento pertinente.