



# CONSEJO INTERNACIONAL DE LAS MADERAS TROPICALES

Distr.  
GENERAL

ITTC(LVII)/8  
18 de octubre de 2021

ESPAÑOL  
Original: ENGLISH

QUINGUAGÉSIMO SÉPTIMO PERÍODO DE SESIONES  
Del 29 de noviembre al 3 de diciembre de 2021  
REUNIÓN VIRTUAL

## INFORME DEL COMITÉ DE SELECCIÓN SOBRE ASUNTOS RELACIONADOS CON EL ARTÍCULO 14 DEL CIMT DE 2006 RESPECTO A LA SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y MANDATO DEL DIRECTOR EJECUTIVO

### INTRODUCCIÓN

1. El Comité de Selección sobre asuntos relacionados con el artículo 14 del CIMT de 2006, respecto a la selección, contratación y mandato del Director Ejecutivo, se estableció de conformidad con lo estipulado en el Anexo II de la Decisión 5(LVI). El Comité, compuesto por seis miembros productores y seis miembros consumidores, se reunió para examinar las solicitudes presentadas y verificar su información, y sobre esa base, acordar una lista indicativa de no más de cuatro candidatos. Debido a las continuas exigencias de la pandemia de COVID-19, no fue posible convocar una reunión presencial del Comité de Selección en Yokohama, por lo que el Comité se reunió por vía virtual en cuatro ocasiones durante el período comprendido entre el 4 de agosto y el 7 de octubre de 2021. La lista de miembros del Comité de Selección figura en el Anexo III del presente informe.

### ANUNCIO DE VACANTE Y SOLICITUDES

2. El anuncio de la vacante para el puesto de Director Ejecutivo de la OIMT se publicó en inglés, español y francés en el sitio web de la Organización el 10 de diciembre de 2020. El anuncio se distribuyó también a todos los puntos focales e instituciones asociadas y se publicó en dos números de *Actualidad Forestal Tropical* (TFU) [Vol. 29–Nº 4/2020 y Vol. 30–Nº 1/2021] y en tres números del boletín electrónico *Tropical Forests Newsletter*. La vacante también se publicó en la edición del 23 de enero de 2021 de la revista "The Economist".

3. Se recibieron 56 solicitudes antes de la fecha límite de las 23:59 horas del 15 de abril de 2021 (horario estándar de Japón), incluyendo 18 solicitudes de ciudadanos de países productores, 19 solicitudes de ciudadanos de países consumidores, 4 solicitudes con doble nacionalidad de países productores y consumidores, 8 solicitudes sin indicación de nacionalidad y 7 solicitudes de países no miembros. Además, se recibieron dos solicitudes después del plazo estipulado (de un país miembro productor y un país miembro consumidor). Cinco solicitudes eran de mujeres, inclusive dos de miembros productores, dos de miembros consumidores y una con doble nacionalidad de país productor/consumidor. En el Anexo IV se presenta la distribución geográfica y por género de las solicitudes recibidas.

4. De acuerdo con los procedimientos especificados en el Anexo II de la Decisión 5(LVI), los puntos focales de los países de ciudadanía de los postulantes fueron informados por la Secretaría el 26 de abril de 2021 y se les pidió que registraran cualquier objeción con respecto a los postulantes de su país dentro de un plazo de cuatro semanas (antes del 24 de mayo de 2021) para su posterior consideración. Dos solicitudes recibieron objeciones de los puntos focales correspondientes. Además, una solicitud fue retirada por el postulante por motivos personales.

### EXAMEN DE LAS SOLICITUDES

5. Las versiones electrónicas de todas las solicitudes y otros documentos pertinentes se distribuyeron o se pusieron a disposición de los miembros del Comité de Selección el 30 de julio de 2021 y su primera reunión virtual se celebró el 4 de agosto de 2021. Los miembros del Comité eligieron por unanimidad a la Sra. Anna Tyler (Nueva Zelanda) y al Sr. John Leigh (Perú) como copresidentes.

6. El Comité debatió a fondo el enfoque, la metodología y los criterios que utilizaría para evaluar y reflejar plenamente los requisitos y calificaciones estipulados en el anuncio de vacante. El Comité examinó todas las solicitudes recibidas dentro del plazo establecido. Las solicitudes recibidas después de la fecha límite y los postulantes de países no miembros no se consideraron elegibles.
7. El Comité de Selección adoptó el siguiente proceso:
  - (a) Un examen preliminar para comprobar que los postulantes habían presentado la información requerida en el anuncio de vacante y cumplían con los criterios objetivos mínimos. La edad se consideró un criterio objetivo, y los postulantes mayores de 61 años fueron excluidos sobre la base de que no podrían cumplir un mandato completo de cuatro años antes de alcanzar la edad de jubilación de 65 años.
  - (b) Los 42 candidatos que cumplían los requisitos establecidos en el apartado (a) fueron considerados para ser calificados en función de su experiencia profesional y otros criterios especificados en la Decisión 5(LI). El Comité combinó los resultados de los candidatos que fueron calificados por cada grupo y llegó a una lista preliminar de once candidatos. El Comité evaluó con más detalle a los candidatos de la lista preliminar en función de los criterios y llegó a una lista de cinco. Dos de estos candidatos se retiraron posteriormente del proceso. Los tres candidatos restantes fueron objeto de una evaluación final.
  - (c) Se pidió a los tres candidatos restantes que aceptaran someterse a un control independiente de la información para verificar sus competencias y su trayectoria laboral, así como posibles conflictos de intereses, de acuerdo con las prácticas estándar llevadas a cabo en la ONU; y se les solicitó que hicieran una breve presentación ante el Comité de Selección para confirmar sus habilidades de comunicación y conocer su visión de la Organización para el período de su mandato.
  - (d) En la etapa final, el Comité revisó toda la información disponible para confirmar que los candidatos finalmente preseleccionados reunían "un máximo nivel de eficiencia, competencia e integridad".
8. El Comité observó que un número significativo de candidatos, incluidos algunos altamente calificados, no habían proporcionado toda la información especificada en el anuncio de la vacante. La falta de información completa y comparable dificultó la evaluación integral de algunos candidatos.
9. El informe del anterior Comité de Selección señalaba que el problema de los conflictos de intereses no se había abordado adecuadamente. Este Comité utilizó la comprobación independiente de los antecedentes para verificar las competencias y la experiencia laboral, así como para complementar las declaraciones sobre conflictos de intereses, en los casos en que se las había incluido en la documentación de la solicitud.

#### LISTA INDICATIVA DE CANDIDATOS PRESELECCIONADOS

10. El trabajo del Comité se llevó a cabo de forma colaborativa, positiva, franca y constructiva. El Comité acordó por consenso la siguiente lista indicativa de tres candidatos (por orden alfabético de apellidos) para someterla a la consideración del Consejo:
  - Sra. Sheam Satkuru (Malasia)
  - Sr. Francisco Souza (Brasil)
  - Sr. Yuri Octavian Thamrin (Indonesia)

#### RECOMENDACIONES

11. El Comité observó con preocupación el limitado número de postulantes de algunas regiones y de mujeres, que no ha aumentado significativamente en los dos últimos ciclos de contratación (ver el Anexo IV). El Comité recomienda que el Consejo considere cómo aumentar la diversidad de los candidatos en términos de distribución regional y de género en los futuros procesos de selección.
12. El Comité recomienda que los futuros anuncios de vacantes se publiquen en publicaciones seleccionadas de amplia circulación, incluso en español y francés, y que se utilicen eficazmente los canales de las redes sociales.

13. El Comité observó que la comprobación de los antecedentes por parte de terceros para verificar las credenciales de los candidatos es una práctica recomendada en la contratación de personal de alto nivel y de nivel ejecutivo, incluso en las organizaciones multilaterales; y recomienda que se verifiquen los antecedentes de los candidatos preseleccionados en futuros procesos de selección. Es necesario asignar tiempo suficiente (al menos 4-6 semanas) para completar esta tarea.
14. Algunos miembros del Comité señalaron la dificultad de evaluar las habilidades comunicativas y lingüísticas a partir de los documentos de solicitud de los candidatos, destacando la conveniencia de escuchar a los candidatos en persona. Por lo tanto, el Consejo podría considerar la posibilidad de incluir breves presentaciones de los candidatos preseleccionados como parte de futuros procesos de selección.

#### PRÓXIMAS MEDIDAS

15. El Comité solicitó a la Secretaría que pusiera a disposición de todos los miembros este informe y los videos de las presentaciones de los candidatos lo antes posible, pero no después del 18 de octubre de 2021.
16. El Comité solicitó a la Secretaría que informara a todos los postulantes de su situación lo antes posible, pero no después del 15 de octubre de 2021.
17. La Secretaría invitará a los candidatos preseleccionados al quincuagésimo séptimo período de sesiones del Consejo, que se celebrará por vía virtual del 29 de noviembre al 3 de diciembre de 2021, para que hagan una presentación de 15 minutos, participen en las sesiones de preguntas y respuestas, y estén disponibles para consultas con los miembros del Consejo.
18. El Comité pidió a la Secretaría que solicitara una respuesta a cada uno de los candidatos preseleccionados antes del 18 de octubre de 2021.
19. El Comité recomienda que se asignen medios técnicos y tiempo suficiente durante el período de sesiones del Consejo para permitir la interacción de los candidatos con la plenaria, los miembros y los grupos de productores y consumidores, de manera estructurada, teniendo en cuenta las limitaciones de una reunión virtual del Consejo.
20. El Comité preparó un proyecto de decisión del Consejo para el nombramiento del candidato seleccionado, que figura en el Anexo V.<sup>1</sup>

#### AGRADECIMIENTOS

21. El Comité de Selección agradeció a la Secretaría por su ayuda en las labores del Comité.

#### ADOPCIÓN DEL INFORME

El Comité concluyó sus trabajos el 15 de octubre de 2021 y adoptó el presente informe.

#### **Anexos**

Anexo I – Decisión 5(LVI) con sus anexos

Anexo II – Anuncio de vacante

Anexo III – Miembros del Comité de Selección

Anexo IV – Distribución geográfica y por género de las solicitudes

Anexo V – Proyecto de decisión sobre el nombramiento del Director Ejecutivo de la OIMT

---

<sup>1</sup> De conformidad con la Decisión 5(LVI), Anexo II, párrafo 8.

## Anexo I

### DECISIÓN 5(LVI)

#### **ASUNTOS RELACIONADOS CON EL ARTÍCULO 14 DEL CIMT DE 2006 – SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y MANDATO DEL DIRECTOR EJECUTIVO**

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 10(LIII) sobre el principio de rotación en el marco de la selección del Director Ejecutivo de la OIMT;

Recordando su Decisión 6(LIV) sobre la selección de candidatos para el cargo de Director Ejecutivo de la Organización Internacional de las Maderas Tropicales;

Recordando asimismo que en virtud de la Decisión 6(LIV) se estableció que el mandato de los futuros directores ejecutivos sería por un período de cuatro años, con la opción de prorrogarlo por otros dos años previa aprobación del Consejo;

Destacando que la consideración primordial en el nombramiento del Director Ejecutivo debe ser asegurar un máximo nivel de eficiencia, competencia e integridad conforme a lo estipulado en la Decisión 6(LIV);

Acogiendo con beneplácito el informe del Grupo de trabajo *ad hoc* sobre la selección de candidatos para el cargo de Director Ejecutivo de la OIMT;

Decide:

1. Aprobar el texto que figura en el Anexo I de la presente decisión como anuncio de vacante para anunciar el puesto de Director Ejecutivo;
2. Aprobar el proceso que figura en el Anexo II de la presente decisión como el proceso para el Comité de Selección y los procedimientos para la selección de candidatos al cargo de Director Ejecutivo de la OIMT; e iniciar un proceso de selección, por lo menos, nueve meses antes del período de sesiones del Consejo previo a la fecha en que el puesto quede vacante, o inmediatamente después de producirse la vacante si se produjera anticipadamente;
3. Aprobar el proceso que figura en el Anexo III para la prórroga del mandato del Director Ejecutivo;
4. Solicitar que la Secretaría publique inmediatamente el anuncio de la vacante del puesto de Director Ejecutivo;
5. Autorizar la transferencia de un monto máximo de US\$ 120.000 de la Cuenta de Capital de Trabajo a la Cuenta Administrativa - cada vez que sea necesario iniciar un proceso de selección y contratación - para sufragar los costos necesarios del proceso realizado de la manera más eficiente y eficaz en función de los costos, y solicitar al Director Ejecutivo que informe al Consejo sobre los fondos extraídos de la Cuenta de Capital de Trabajo para este fin, incluido un desglose de los gastos efectivamente incurridos;

Decide además que:

6. El proceso de selección, el nombramiento de un candidato y la conducta del Director Ejecutivo seleccionado una vez contratado estarán sujetos, entre otras cosas, a las disposiciones del CIMT de 2006; la edición más reciente del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT; la Decisión 8(LII); la Decisión 6(LIV); la Decisión 10(LIV) y la presente decisión;
7. El Director Ejecutivo estará sujeto a las disposiciones de la cláusula 7.4(a) y la regla 709 del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, de manera que la edad de jubilación prescrita por las Naciones Unidas se aplicará al Director Ejecutivo; y
8. Toda decisión adoptada por el Consejo para la elección de un Director Ejecutivo deberá ir acompañada de una decisión sobre el nombramiento del Director Ejecutivo en el que se detallarán las condiciones de empleo, inclusive las fechas de inicio y 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 la adhesión a la edición más reciente del Estatuto y Reglamento del Personal.

## DECISIÓN 5(LVI) – ANEXO I

### TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA EL ANUNCIO DE VACANTE DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OIMT

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 acuerdos multilaterales pertinentes, organizaciones internacionales, representantes gubernamentales en los niveles pertinentes, la sociedad civil, incluido el sector privado, y las Naciones Unidas, para apoyar la ejecución del CIMT de 2006;
- Supervisar y aplicar estrategias dirigidas a la movilización de los recursos necesarios para la implementación de las prioridades estratégicas, políticas e iniciativas que decida el Consejo, el desarrollo de relaciones con donantes no miembros de la OIMT y estrategias de cooperación con los actores interesados, incluidas modalidades innovadoras para la movilización de recursos;
- Crear un entorno propicio en la Secretaría para fomentar la innovación y empoderar al personal para traducir la visión en resultados.

La OIMT aplica una política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal y considerará todas las solicitudes sin importar el género, la religión, la raza o la orientación sexual de los postulantes. Los postulantes deberán, no obstante, 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 actuar en cumplimiento de las normas y reglamentos organizativos más avanzados y producir resultados de alta calidad en los plazos acordados, dentro de los costos previstos y conforme a los 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: Alto nivel de compromiso 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: Alto nivel de compromiso 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, con 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: Se considerará una clara ventaja la experiencia comprobada en el ámbito de la gestión de recursos naturales, en particular, el manejo forestal sostenible y el comercio de maderas conexas;
- iii. Experiencia internacional: Comprobada trayectoria de experiencia profesional de trabajo en calidad de líder a nivel internacional y/o en organizaciones internacionales y en entornos diversos y multiculturales; se considerará una ventaja la experiencia laboral en campos relacionados con la OIMT en más de una región de miembros de la Organización;
- 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, ciencias económicas, 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. Es esencial contar con un muy buen dominio del inglés oral y escrito.

## **5. 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.

## **6. Conflicto de intereses**

Ni los candidatos ni sus parientes cercanos podrán tener intereses financieros en la industria o el comercio de maderas u otras actividades afines. En su solicitud, los candidatos deberán identificar todo vínculo profesional o personal, así como toda vinculación a empleos previos o terminados, que pudieran percibirse como un conflicto de intereses. Los candidatos deberán proporcionar aclaraciones e información sobre cómo tienen previsto evitar y gestionar de manera proactiva situaciones en las que tales vínculos u otros intereses personales pudieran entrar en conflicto o pudieran parecer estar en conflicto con los intereses de la OIMT, en caso de su nombramiento en el cargo de Director Ejecutivo.

## **7. 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. Si hay información que indique lo contrario, los candidatos deberán proporcionar aclaraciones e información por escrito sobre estas circunstancias, para presentarlas a la consideración del comité de selección.

## **8. Período de servicio**

El nombramiento es por cuatro años. Existe una opción de prórroga por otros dos años previa aprobación del Consejo. Las condiciones del nombramiento se ajustan a la cláusula 7.4(a) del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, que establece la edad de jubilación determinada por las Naciones Unidas<sup>2</sup>.

## **9. 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 Secretaría de la OIMT antes de las [23.59] horas (hora estándar de Japón) del [fecha]3 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, 220-0012 Japan  
Tel.: (81-45) 223-1110  
Fax: (81-45) 223-1111  
E-mail: itto@itto.int

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Fecha a incluir de conformidad con el calendario estipulado en el Anexo II o según lo aprobado por el Consejo.

## DECISIÓN 5(LVI) – ANEXO II

### PROCESO DEL COMITÉ DE SELECCIÓN Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

#### Procedimientos para la presentación de solicitudes tras el anuncio de vacante y para el establecimiento del comité de selección:

1. El proceso de selección se iniciará, por lo menos, nueve meses antes del período de sesiones del Consejo previo a la fecha en que el puesto quede vacante, o inmediatamente después de producirse la vacante si se produjera anticipadamente.
2. El anuncio de la vacante deberá publicarse durante tres meses en el boletín *Actualidad Forestal Tropical* (TFU) de la OIMT y en los sitios web de la OIMT, la Asociación de Colaboración en materia de Bosques y otras organizaciones internacionales pertinentes, y mediante una notificación a los gobiernos nacionales y organizaciones internacionales, inclusive las Naciones Unidas. El anuncio de vacante deberá informar a los postulantes que deberán presentar sus solicitudes a la Secretaría antes de las 23.59 horas (hora estándar de Japón) en una fecha fijada, por lo menos, cuatro meses antes del período de sesiones en el que tendrá lugar la elección del Director Ejecutivo. La Secretaría posteriormente informará a los contactos oficiales de los países donde tengan ciudadanía cada uno de los postulantes y solicitará al contacto oficial pertinente que, en caso de tener alguna objeción con respecto a la mayor consideración del postulante, notifique a la Secretaría dentro de un plazo de cuatro semanas;
3. 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. El comité de selección se reunirá en Yokohama, o por vía virtual, y finalizará sus tareas al menos diez semanas antes del comienzo del período de sesiones del Consejo en el que tendrá lugar la elección y distribuirá su informe a los miembros en un plazo de dos semanas. Los grupos de productores y consumidores deberán indicar a la Secretaría sus respectivas candidaturas para el comité de selección al menos un mes antes de su reunión, y en la designación de sus representantes deberán tener en cuenta la necesidad de mantener un equilibrio entre géneros y entre regiones geográficas;

#### Procedimientos para el comité de selección:

1. El comité tomará medidas para garantizar la evaluación equitativa de todas las solicitudes;
2. El comité deberá realizar un análisis preliminar para asegurar que las solicitudes presentadas reúnan los requisitos estipulados en términos de información y documentación, según lo especificado en el anuncio de la vacante, y cumplan los criterios objetivos mínimos estipulados en base a los términos de referencia para el cargo de Director Ejecutivo;
3. 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 deberán 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 podrá optar por realizar verificaciones de referencias adicionales para ese candidato o incluir en la lista indicativa al siguiente candidato calificado;
4. El comité deberá estudiar más detalladamente la experiencia profesional, competencias e idoneidad general de los postulantes a fin de seleccionar un máximo de cuatro candidatos para su inclusión en una lista indicativa de candidatos preseleccionados.

5. 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;
6. 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;
7. Todas las solicitudes deberán ser tratadas con la más estricta confidencialidad por todas las personas intervinientes durante la totalidad del proceso.
8. Tras un examen del texto preliminar, el comité también sugerirá correcciones para un proyecto de decisión que preparará la Secretaría, en el que se detallarán las condiciones de empleo, inclusive las fechas de inicio y finalización, las restricciones con respecto a la edad de jubilación, el cumplimiento de las Normas de Conducta para el Director Ejecutivo [Decisión 8 (LII)], la adhesión a la edición más reciente del Estatuto y Reglamento del Personal, inclusive en su forma enmendada, y las disposiciones relativas a la destitución anticipada (por desempeño deficiente, faltas de conducta u otras infracciones<sup>4</sup>).

---

<sup>4</sup> En los casos de severa negligencia y 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 del 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).

## DECISIÓN 5(LVI) – ANEXO III

### PROCESO 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 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 proceder. 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.
  
2. El Consejo tomará una decisión sobre la prórroga del nombramiento del Director Ejecutivo por un período máximo adicional de dos años, 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.

\* \* \*

## Anexo II

El siguiente anuncio de vacante se publica de conformidad con lo dispuesto en la Decisión 5(LVI) del Consejo Internacional de las Maderas Tropicales: "Asuntos relacionados con el Artículo 14 del CIMT de 2006 – Selección, contratación y mandato del Director Ejecutivo"

**FECHA LÍMITE PARA LA PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES:**  
**15 de abril de 2021, 23:59 h – Horario estándar de Japón (JST)**

Cargo/Título	Nivel (Categoría)	Destino	Fecha de inicio	Duración del contrato
Director Ejecutivo	ASG	Yokohama, Japón	1 de diciembre de 2021	Período fijo: 4 años (Prorrogable por un máximo de dos años, sujeto a la aprobación del Consejo)

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 manejados 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 acuerdos multilaterales pertinentes, organizaciones internacionales, representantes gubernamentales en los niveles pertinentes, la sociedad civil, incluido el sector privado, y las Naciones Unidas, para apoyar la ejecución del CIMT de 2006;
- Supervisar y aplicar estrategias dirigidas a la movilización de los recursos necesarios para la implementación de las prioridades estratégicas, políticas e iniciativas que decida el Consejo, el desarrollo de relaciones con donantes no miembros de la OIMT y estrategias de cooperación con los actores interesados, incluidas modalidades innovadoras para la movilización de recursos;
- Crear un entorno propicio en la Secretaría para fomentar la innovación y empoderar al personal para traducir la visión en resultados.

La OIMT aplica una política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal y considerará todas las solicitudes sin importar el género, la religión, la raza o la orientación sexual de los postulantes. Los postulantes deberán, no obstante, 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 actuar en cumplimiento de las normas y reglamentos organizativos más avanzados y producir resultados de alta calidad en los plazos acordados, dentro de los costos previstos y conforme a los niveles de calidad estipulados de manera transparente;
- iii. Comunicación: Capacidad para comunicar 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;

<sup>1</sup> O según lo que decida el Consejo en su 57<sup>a</sup> período de sesiones.

- 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: Alto nivel de compromiso con la observancia de los principios más estrictos 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: Alto nivel de compromiso 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, con 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: Se considerará una clara ventaja la experiencia comprobada en el ámbito de la gestión de recursos naturales, en particular, el manejo forestal sostenible y el comercio de maderas conexas;
- iii. Experiencia internacional: Comprobada trayectoria de experiencia profesional de trabajo en calidad de líder a nivel internacional y/o en organizaciones internacionales y en entornos diversos y multiculturales; se considerará una ventaja la experiencia laboral en campos relacionados con la OIMT en más de una región de miembros de la Organización;
- 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, ciencias económicas, 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. Es esencial contar con un muy buen dominio del inglés oral y escrito.

## **5. 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.

## **6. Conflicto de intereses**

Ni los candidatos ni sus parientes cercanos podrán tener intereses financieros en la industria o el comercio de maderas u otras actividades afines. En su solicitud, los candidatos deberán identificar todo vínculo profesional o personal, así como toda vinculación a empleos previos o terminados, que pudieran percibirse como un conflicto de intereses. Los candidatos deberán proporcionar aclaraciones e información sobre cómo tienen previsto evitar y gestionar de manera proactiva situaciones en las que tales vínculos u otros intereses personales pudieran entrar en conflicto o pudieran parecer estar en conflicto con los intereses de la OIMT, en caso de su nombramiento en el cargo de Director Ejecutivo.

## **7. 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. Si hay información que indique lo contrario, los candidatos deberán proporcionar aclaraciones e información por escrito sobre estas circunstancias, para presentarlas a la consideración del comité de selección.

## **8. Período de servicio**

El nombramiento es por cuatro años. Existe una opción de prórroga por otros dos años previa aprobación del Consejo. Las condiciones del nombramiento se ajustan a la cláusula 7.4(a) del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, que establece la edad de jubilación determinada por las Naciones Unidas<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> 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.

## 9. 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 **23:59 horas (horario estándar de Japón) del 15 de abril de 2021** 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, 220-0012 Japan  
Tel.: (81-45) 223-1110  
Fax: (81-45) 223-1111  
E-mail: itto@itto.int

## Miembros de la OIMT

### Productores (36)

#### **África (13)**

Benín  
Camerún  
Congo  
Côte d'Ivoire  
Gabón  
Ghana  
Liberia  
Madagascar  
Malí  
Mozambique  
República Centroafricana  
República Democrática del Congo  
Togo

#### **Asia & Pacífico (10)**

Camboya  
Fiji  
Filipinas  
India  
Indonesia  
Malasia  
Myanmar  
Papua Nueva Guinea  
Tailandia  
Viet Nam

#### **América Latina (13)**

Brasil  
Colombia  
Costa Rica  
Ecuador  
Guatemala  
Guyana  
Honduras  
México  
Panamá  
Perú  
Suriname  
Trinidad y Tobago  
Venezuela

### Consumidores (38)

Albania  
Australia  
China  
Estados Unidos de América  
Japón  
Noruega  
Nueva Zelanda  
Reino Unido  
República de Corea  
Suiza

#### **Unión Europea (27)\***

Alemania  
Austria  
Bélgica  
Bulgaria  
Chipre  
Croacia  
Dinamarca  
Eslovaquia  
Eslovenia  
España  
Estonia  
Finlandia  
Francia  
Grecia  
Hungria  
Irlanda  
Italia  
Letonia  
Lituania  
Luxemburgo  
Malta  
Países Bajos  
Polonia  
Portugal  
República Checa  
Rumania  
Suecia

\* La UE es miembro de la OIMT por derecho propio

## Anexo III

### Miembros del Comité de Selección

#### Miembros productores

Gabón	Sra. Natasha Nssi Bengone
Ghana	Sr. Nurudeen Iddrisu
Indonesia	Sr. Zahrul Muttaqin
Malasia	Sr. Mad Zaidi Mohd Karli
Perú	Sr. John Leigh
Portavoz de los productores	Sr. Jorge Malleux

#### Miembros consumidores

Australia	Sr. Keiran Andrusko
China	Sra. Linlin Geng
EE.UU.	Sra. Aysha Ghadiali
Japón	Sra. Yoshiko Motoyama
Nueva Zelandia	Sra. Anna Tyler
Unión Europea	Sr. Hugo Schally

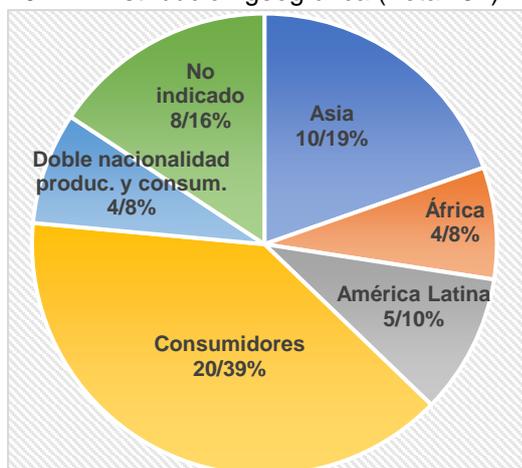
\* \* \*

### Anexo IV

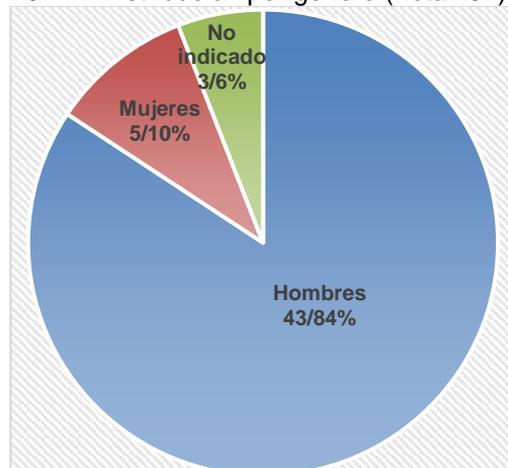
#### Distribución geográfica y por género de las solicitudes al cargo de Director Ejecutivo en 2021.

(Se incluyen como referencia las distribuciones de los procesos de selección de 2014 y 2016)<sup>1</sup>

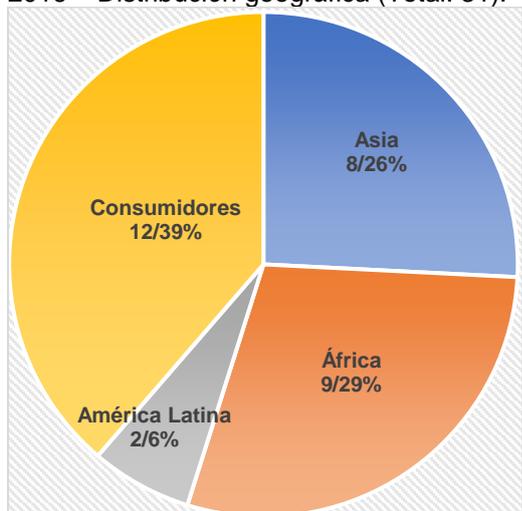
2021 – Distribución geográfica (Total: 51):



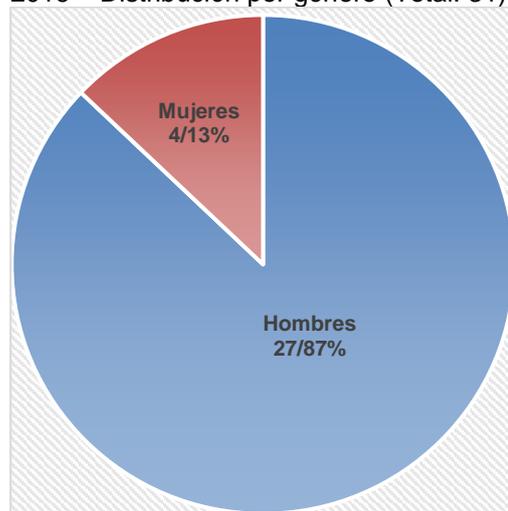
2021 – Distribución por género (Total: 51):



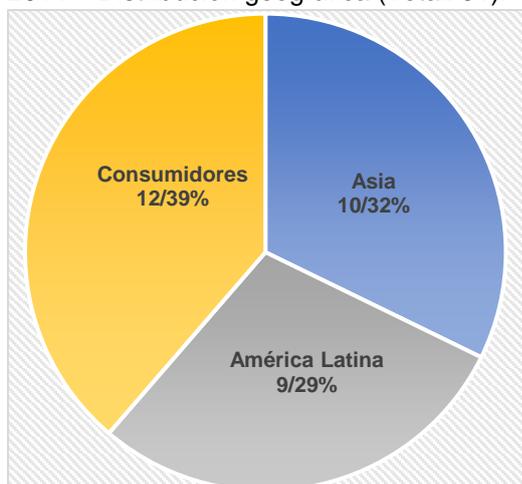
2016 – Distribución geográfica (Total: 31):



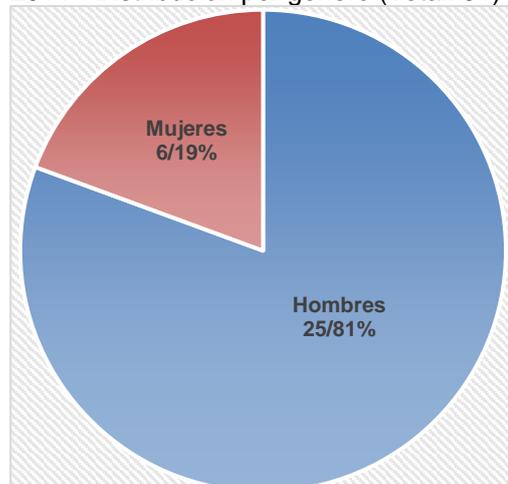
2016 – Distribución por género (Total: 31)



2014 – Distribución geográfica (Total: 31):



2014 - Distribución por género (Total: 31)



<sup>1</sup> No se incluyen las solicitudes de países no miembros.

## Anexo V

### Proyecto de DECISIÓN ....(LVII)

#### NOMBRAMIENTO DEL DIRECTOR EJECUTIVO

El Consejo Internacional de las Maderas Tropicales,

Actuando de conformidad con el Artículo 14, párrafos 1 y 2, del Convenio Internacional de las Maderas Tropicales (CIMT) de 2006;

Recordando la Decisión 5(LVI) sobre los asuntos relacionados con el Artículo 14 del CIMT de 2006 respecto a la selección, contratación y mandato del Director Ejecutivo de la OIMT;

Recordando además el informe del Grupo de Expertos sobre los asuntos relacionados con el Artículo 14 del CIMT de 2006 respecto a la selección, contratación y mandato del Director Ejecutivo (documento ITTC(LVII/8));

Subrayando el papel estratégico que desempeña el Director Ejecutivo como Jefe de la Organización;

Agradeciendo el espíritu de colaboración entre los miembros consumidores y productores en la selección del Director Ejecutivo;

Teniendo en cuenta la Decisión 10(LIII) sobre el principio de rotación en el marco de la selección del Director Ejecutivo de la OIMT;

Teniendo en cuenta asimismo la Decisión 6(LIV) sobre la selección de candidatos para el cargo de Director Ejecutivo de la OIMT;

Tomando nota, con reconocimiento, de las solicitudes presentadas para el cargo de Director Ejecutivo de la OIMT;

Tomando nota asimismo de la obligación del Director Ejecutivo de respetar las normas de conducta estipuladas en la Decisión 8(LII);

#### Decide:

1. Nombrar por consenso a la(al) Sra./Sr. [nombre] en el cargo de Director Ejecutivo de la Organización Internacional de las Maderas Tropicales por un período de cuatro años, efectivo a partir del [fecha] de 2022. La duración del nombramiento puede prorrogarse por un período adicional máximo de dos años con la aprobación del Consejo;
2. Que el nombramiento será al nivel ASG del sistema de las Naciones Unidas e incluirá las prestaciones estipuladas en el último Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT, tales como gastos de mudanza, vacaciones al país de origen cada 24 meses, subsidio de educación para hijos, subsidio de alquiler, y otros beneficios;
3. Que el Director Ejecutivo estará sujeto a las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal de la OIMT en la medida en que le sean aplicables;
4. Que el Director Ejecutivo estará sujeto a la Cláusula 7.4a, que establece la edad de jubilación prescrita por las Naciones Unidas, actualmente 65 años;
5. Que el Director Ejecutivo estará sujeto a las disposiciones de la OIMT para la destitución anticipada (por mal desempeño, conducta indebida u otras infracciones).
6. Que el Director Ejecutivo estará sujeto a las normas de conducta descritas en la Decisión 8(LII).