

Signatura: EB 2015/115/R.31
Tema: 15 g)
Fecha: 15 de septiembre de 2015
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



Invertir en la población rural

Desarrollo de las buenas prácticas: procedimientos relativos a la elección del Presidente del FIDA

Nota para los representantes en la Junta Ejecutiva

Funcionarios de contacto:

Preguntas técnicas:

Elizabeth Nasskau
Primera Secretaria
Representante Permanente Adjunta del
Reino Unido de Gran Bretaña e
Irlanda del Norte ante los
organismos de las Naciones Unidas con sede en
Roma dedicados a la agricultura y la
alimentación
correo electrónico: e-nasskau@dfid.gov.uk

Envío de documentación:

Alessandra Zusi Bergés
Oficial encargada
Oficina de de los Órganos Rectores
Tel.: (+39) 06 5459 2092
correo electrónico: gb_office@ifad.org

Junta Ejecutiva — 115º período de sesiones
Roma, 15 y 16 de septiembre de 2015

Para información

Desarrollo de las buenas prácticas: procedimientos relativos a la elección del Presidente del FIDA

1. La próxima elección de Presidente del FIDA tendrá lugar en el Consejo de Gobernadores, en febrero de 2017.
2. Conforme a los plazos establecidos en el Reglamento para la Gestión de los Asuntos del FIDA (véase la Sección 6.2)¹, el período para que los Estados miembros presenten candidaturas el año próximo será de septiembre a diciembre de 2016 y las fechas concretas se determinarán en relación con el Consejo de Gobernadores.
3. El FIDA ha progresado en la mejora de la transparencia del proceso de selección: en 2009 introdujo, por vez primera, las audiencias de los miembros con todos los candidatos, un procedimiento que se consolidó en 2013. El procedimiento se ajusta a las buenas prácticas y recomendaciones que figuran en el informe de 2009 de la Dependencia Común de Inspección sobre la Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas:

“Los Inspectores opinan que la práctica de celebrar audiencias/reuniones entre los candidatos y los miembros de los órganos legislativos de las organizaciones durante el proceso de selección se considera útil y óptima. Permite a los Estados miembros conocer mejor a los candidatos y su futura visión para la organización. También brinda la posibilidad de una interacción entre los países miembros y los candidatos, gracias a la fase de preguntas y respuestas, lo que incrementa la transparencia y la credibilidad de la selección.”²
4. Otras organizaciones han establecido también directrices acerca del tipo de experiencia y las cualidades generales que los Miembros podrían buscar en los candidatos. Por ejemplo, en la OMS los Miembros han decidido que el candidato nombrado para el cargo de Director General "debe cumplir los criterios siguientes; debe tener:
 - i) una sólida formación de índole técnica y sanitaria y amplia experiencia en materia de sanidad internacional;
 - ii) aptitud de gestión y organización;
 - iii) un historial de desempeño de puestos directivos en el ámbito de la sanidad;
 - iv) sensibilidad a las diferencias culturales, sociales y políticas;
 - v) un decidido compromiso con la labor de la OMS;
 - vi) las buenas condiciones físicas exigidas a todos los funcionarios de la Organización; y
 - vii) un conocimiento suficiente de al menos dos de los idiomas oficiales y de trabajo del Consejo Ejecutivo y la Asamblea de la Salud de la Organización.³

¹ En la sección 6 del Reglamento para la Gestión de los Asuntos del FIDA se dispone lo siguiente: “Las candidaturas para el cargo de Presidente podrán ser presentadas por los Miembros, junto con un curriculum vitae, al Secretario del Fondo. Salvo que la Mesa del Consejo de Gobernadores decida otra cosa, todas las candidaturas deberán presentarse por lo menos 60 días antes de la apertura del período de sesiones en el cual haya de decidirse tal nombramiento. El Presidente comunicará oportunamente las candidaturas a todos los Miembros y a la Mesa por lo menos 40 días antes del período de sesiones del Consejo de Gobernadores.”

² Véase el párrafo 34 del documento JIU/REP/2009/8: Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

³ EB97/Conf. Paper No.10, 97ª reunión del Consejo Ejecutivo de la OMS, 23 de enero de 1996.

5. Cuenta con disposiciones similares la OACI y, desde 2008, la UNESCO:⁴
- “Ante los desafíos del nuevo milenio, es importante destacar las cualidades personales necesarias para el puesto de Director General de la UNESCO. La consideración primordial es que, en interés de todos los Estados Miembros, la Conferencia General debería nombrar a la persona más idónea para este puesto, que debería reunir las siguientes condiciones:
- capacidad de dirección y competencias demostradas en administración y gestión;
 - firme adhesión a todos los objetivos de la Organización;
 - una concepción visionaria y activa de la función de la UNESCO en la comunidad de las naciones;
 - buen conocimiento del sistema de las Naciones Unidas;
 - compromiso con las normas morales y éticas más elevadas;
 - grandes dotes de comunicador para elaborar estrategias eficaces de comunicación interna y externa, una visión y objetivos para la Organización;
 - empatía y sensibilidad para con la sociedad civil como importante apoyo de la UNESCO, recurriendo, según proceda, a las estructuras existentes y en particular a las comisiones nacionales de cooperación con la UNESCO.”
6. Es evidente que hay precedentes en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas del establecimiento de criterios que deberán cumplir los candidatos que aspiren al cargo de jefe ejecutivo. Según informa la Dependencia Común de Inspección (DCI), “la mayoría de los Estados Miembros valoraban positivamente la introducción de estos nuevos procedimientos, porque aumentaban la transparencia del proceso de selección. En concreto, se mencionó que el establecimiento de criterios como las competencias, las cualificaciones y la experiencia que se esperaban de todos los candidatos representaba un paso importante hacia una mayor credibilidad del proceso de selección.”⁵
7. En efecto, hace quince años, en el año 2000, los Estados miembros del FIDA definieron el mandato del cargo de Presidente del FIDA (véase el Anexo A, conforme a la redacción que figura en el documento EB 2000/70/R.9, Nombramiento del Presidente). No obstante, este mandato nunca se ha aprobado de manera oficial.
8. En 2009, la DCI informó que “Los Inspectores consideran que la adopción de este tipo de criterios por los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas podría mejorar la rendición de cuentas, la eficiencia, la eficacia y la transparencia del proceso de selección, así como la búsqueda de los candidatos más cualificados.”⁶
9. Una vez introducido satisfactoriamente el procedimiento de audiencias, los Estados miembros deberían asegurarse de que continúa reconociéndose el establecimiento y cumplimiento de las buenas prácticas por parte del FIDA. No cabe duda de que los Estados miembros siempre designarán a los candidatos que consideren adecuados y, si bien estos criterios generales pueden ofrecer orientación para ayudar a determinar qué persona es la más adecuada para la importante tarea de dirigir el FIDA, no se modificarán el procedimiento y las reglas de la elección.

⁴ En el caso de la UNESCO, véase el documento 180 EX/28, Octubre de 2008; en el de la OACI, véase el apéndice C del documento 7559/8: Reglamento interno del Consejo.

⁵ JIU/REP/2009/8, párrafo 39

⁶ JIU/REP/2009/8, párrafo 53

Anuncios de vacantes

10. En el informe de la DCI se recomienda también la publicación de anuncios de vacantes, como medio para aumentar la sensibilización y la transparencia. Desde luego, todos los candidatos deben ser designados por un Estado miembro, pero este anuncio internacional podría contribuir a difundir la información sobre la elección, lo que facilitaría la búsqueda por parte de los Estados miembros de los candidatos más cualificados, así como a mejorar la rendición de cuentas.

Igualdad de oportunidades para todos los candidatos

11. En el informe de la DCI se reclama también la igualdad de oportunidades para todos los candidatos que aspiren al cargo de jefe ejecutivo, así como la integridad durante el proceso de selección. En el documento se señala lo siguiente:

“Los candidatos internos que se presentan al puesto de jefe ejecutivo podrían hacer un uso indebido de su puesto y de los recursos a su disposición (contactos, viajes, locales de oficinas, personal, etc.) para favorecer su propia candidatura. Esta situación no sólo resultaría poco ética, sino que además provocaría una desigualdad de oportunidades entre los candidatos externos e internos y podría generar divisiones entre el personal.

Aunque el estatuto y el reglamento del personal, el código de conducta y otras publicaciones administrativas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas abarcan las situaciones de conflicto de interés que podrían surgir cuando algún candidato interno decide presentarse al puesto de jefe ejecutivo, ninguna de esas organizaciones, salvo la UIT, cuenta con procedimientos oficiales concretos al respecto, como la obligatoriedad o discrecionalidad de que el candidato interno suspenda sus funciones mientras dure su campaña para evitar cualquier posible conflicto de interés o un uso indebido de su cargo, del personal o de las oficinas a su disposición para favorecer su propia campaña.”⁷

12. No obstante, a pesar de la ausencia de procedimientos oficiales para los candidatos internos, se han dado casos (en particular en la UNESCO, la OMS y en el propio FIDA) en los que, de forma circunstancial, los candidatos internos aspirantes al cargo de jefe ejecutivo se han acogido a una excedencia voluntaria o han interrumpido su participación en las actividades de las organizaciones.

Próximas etapas

13. Se sugiere que la Junta examine la descripción del cargo y el perfil de competencias propuestos en el año 2000 (que figuran en el Anexo A) y que lo ultime en el siguiente período de sesiones de la Junta en diciembre para presentarlo al Consejo de Gobernadores en febrero de 2016.
14. Se sugiere que la Junta respalde la publicación por el FIDA de un anuncio de vacante en la prensa internacional antes de que dé comienzo el período de presentación de candidaturas, en septiembre de 2016.
15. La Junta quizás desee considerar asimismo la posibilidad de establecer procedimientos para los candidatos internos que garanticen la transparencia y eviten posibles dificultades para la organización en los próximos dieciocho meses.

⁷ JIU/REP/2009/8, párrafos 77 y 78

MANDATO RELATIVO AL CARGO DE PRESIDENTE DEL FIDA⁸

Descripción del puesto

1. De conformidad con la sección 8 del artículo 6 del Convenio Constitutivo del FIDA, el Presidente es responsable de la gestión de los asuntos del Fondo, bajo la vigilancia y dirección del Consejo de Gobernadores y de la Junta Ejecutiva.
2. La tarea primordial del Presidente es mantener y ampliar el papel del FIDA en cuanto principal organismo de desarrollo internacional que proporciona recursos en condiciones concesionales en beneficio de los pobres de las zonas rurales.
3. El Presidente deberá:
 - elaborar una visión y preparar una estrategia para aplicar los activos financieros e intelectuales del Fondo a los problemas de la pobreza rural en el siglo XXI;
 - velar por que el Fondo goce de una relevancia internacional apropiada a sus logros y su potencial y que le permita movilizar fondos de manera satisfactoria;
 - mantener relaciones efectivas con los interesados directos en el Fondo, incluidos, en especial, sus proveedores de recursos y prestatarios, y otros organismos multilaterales y bilaterales de desarrollo;
 - ejecutar el programa del Fondo con eficacia y eficiencia;
 - mantener y ampliar los activos de conocimientos del Fondo, en particular velando por que se evalúe de forma objetiva el impacto de los proyectos del Fondo y por que este utilice y divulgue entre la comunidad de desarrollo las enseñanzas extraídas de la experiencia;
 - administrar los recursos financieros del Fondo con prudencia y eficiencia;
 - gestionar los recursos humanos del Fondo de manera tal de garantizar que el FIDA pueda contratar, retener y motivar a personal de la mayor calidad, e
 - informar y proporcionar asesoramiento a los órganos rectores del Fondo.

Perfil de competencias

4. El Presidente deberá:
 - ofrecer liderazgo intelectual, basado en conocimientos y experiencia sobre cuestiones relativas al desarrollo, preferiblemente incluyendo la pobreza rural;
 - poseer aptitudes para la comunicación y la promoción eficaces con los encargados de la adopción de decisiones al máximo nivel, incluidos ministros y jefes de otros organismos de desarrollo;
 - tener experiencia en la gestión de programas y proyectos de asistencia para el desarrollo;
 - tener experiencia a alto nivel en la administración de recursos financieros considerables, preferiblemente en un contexto relacionado con los bancos de desarrollo;
 - poseer aptitudes para la gestión del personal, incluida la capacidad de formar y mantener un equipo de personal directivo superior eficaz y con cohesión y de crear un ambiente de trabajo que valore e inspire al personal del FIDA;
 - ser sensible a factores políticos y culturales, y
 - hablar con fluidez el inglés; el conocimiento de otro idioma oficial del FIDA es deseable.

⁸ EB 2000/70/R.27