



# PLAN DE SUCESIÓN

## Parte 1: Introducción

El objetivo de este plan es mantener la continuidad efectiva de los programas y operaciones de GTP, así como la preservación de la confianza de los constituyentes externos e internos en el caso de la sucesión del presidente y director ejecutivo. Este plan prepara a GTP para un cambio en la oficina del presidente y director ejecutivo, ya sea que el cambio sea anticipado o inesperado. Los cambios de vicepresidente o personal senior serán supervisados por el presidente y director ejecutivo a quien informan.

La sucesión es necesaria por diferentes razones que incluyen pero no se limitan a muerte, jubilación, incapacidad mental, física o emocional permanente o temporal, incapacidad legal o malversación. Todos los miembros del personal, incluido el presidente y el director ejecutivo, tienen derecho a la equidad procesal, que incluye una investigación exhaustiva cuando se presenta una queja, como se indica en la Guía del personal de GTP.

Este plan de sucesión es un marco básico que puede adaptarse y modificarse según sea necesario para proporcionar orientación a la junta y al personal. La junta se compromete a servir al personal de GTP, los facilitadores regionales y toda la red global al estar preparada con este plan y un proceso claramente definido. El nombramiento del presidente y director ejecutivo es una de las tareas más importantes de la junta y es de su exclusiva responsabilidad.

El presidente y director ejecutivo es responsable de contar con un plan de emergencia que cualquier nuevo presidente y director ejecutivo pueda considerar ejecutar. El plan debe hacer referencia a elementos específicos para abordar en una situación de emergencia, así como elementos generales de atención en la semana, mes, trimestre y año inmediatos.

## Parte 2: Sucesión por notificación

En la mayoría de las situaciones no contenciosas o que no sean de emergencia, el presidente y director ejecutivo debe informar a la junta de su renuncia con no menos de 90 días o en el caso de ausencia o incapacidad, no menos de 45 días si es posible. La junta preferiría un período de preaviso de 6 meses a 1 año. Al recibir la notificación, el comité ejecutivo de la junta determinará si un período de transición está en orden o si es necesaria la delegación automática de las funciones de presidente y director ejecutivo.

### Periodo de transición

El período y el proceso de transición serán determinados por el comité ejecutivo de la junta y el presidente y director ejecutivo saliente si la transición se debe a una renuncia o jubilación. En todas las demás situaciones, el comité ejecutivo determinará únicamente el período y el proceso. Se prefiere este período y proceso de transición para la continuidad de las relaciones y preservar la confianza pública.

El ejemplo bíblico de Moisés y Josué es especialmente informativo para ilustrar un período de transición (Números 27:15-23). En ese texto, se transmite cierta autoridad para ayudar a los electores a aceptar al sucesor, incluido un evento con la afirmación pública y el encargo del presidente y director ejecutivo saliente. Dicho marco de tiempo y eventos serán orquestados por el comité ejecutivo con el plan de transición aprobado por la junta en pleno como se establece en el Plan de transición de GTP.

### **Delegación automática**

Bajo delegación automática, el comité ejecutivo de la junta notificará al Director Financiero (CFOSC), que se desempeñará inmediatamente como Presidente y Director ejecutivo. En caso de que el puesto de CFOSC no se cubra o el CFOSC rechace la designación, la delegación automática recaerá en el Vicepresidente de Entrenamiento y Empoderamiento (VPTE). Si el puesto de VPTE no se llena o el VPTE rechaza la designación, la delegación automática recaerá en el VP de Colaboración y Comunicación (VPPC) como presidente y director ejecutivo para todos los fines, excepto los litigios, que recaerán en el presidente de la junta. Si el puesto de VPPC no se cubre o el VPPC rechaza la designación, el comité ejecutivo de la junta convocará a una reunión para elegir un presidente y director ejecutivo de conformidad con 3.5 y 3.8 del BPM.

Cualquier delegado automático completará el período de transición que se determine en el momento de la notificación. Con cualquier delegación automática, el comité ejecutivo de la junta se reunirá en persona, por teléfono o por videoconferencia cada dos semanas durante la transición para evaluar la capacidad del nuevo presidente y director ejecutivo para desempeñar el cargo de manera efectiva. El comité ejecutivo de la junta asistirá al nuevo presidente y director ejecutivo en su nombramiento, volverá a revisar el motivo de la delegación automática, considerará si la restauración de deberes y poderes al presidente y director ejecutivo saliente es apropiada y si elegir o no un nuevo Presidente y Director Ejecutivo de conformidad con 3.5 y 3.8 del BPM.

Si el cargo de presidente y Director ejecutivo se ha transferido (aunque sea temporalmente), los integrantes de GTP y el público en general deben ser informados del cambio. El presidente y director ejecutivo saliente se abstendrá de discutir con los donantes, simpatizantes o miembros del público los detalles relacionados con las circunstancias que rodearon su salida de la oficina. Cualquier detalle sobre la sucesión que pueda ser divulgado estará cubierto por un acuerdo de confidencialidad. Además, el presidente y director ejecutivo saliente debe entregar el software, los informes, los documentos, otras posesiones de GTP y la propiedad intelectual en un horario establecido por el comité ejecutivo. Esta renuncia incluye las contraseñas o el acceso electrónico a cualquier sitio web, nube, etc. Cualquier delegación automática de las funciones del nuevo presidente y director ejecutivo aquí previstas se revertirá al presidente y director general, si el presidente y director ejecutivo regresa durante el período de transición.

### **Parte 3: Sucesión por remoción**

Si el presidente y director ejecutivo no renuncia voluntariamente a su autoridad o si la junta desea delegar las funciones de presidente y director ejecutivo en alguien que no sea el presidente y director general delegado automáticamente, el comité ejecutivo de la junta informará a la junta en un plazo de cinco días de cualquier circunstancia. La junta en pleno debe remover y reasignar formalmente las funciones del presidente y director ejecutivo mediante votación de la junta de conformidad con la Sección 3.8 y 4.4 de los Estatutos. El presidente de la junta renunciaría temporalmente a su puesto y actuaría como presidente y director ejecutivo hasta que el voto de la junta cubriera un nuevo presidente y director ejecutivo de conformidad con 3.5 de los estatutos. El nuevo presidente y director ejecutivo elegido para cubrir una vacante ocupará el cargo durante un período de transición determinado por el ejecutivo de la junta.