

El perfil del/la Secretario(a) Ejecutivo(a) de la CIDH

I. Reglamento de la CIDH

El perfil del/la Secretario(a) Ejecutivo(a) de la CIDH se encuentra definido, en líneas generales, en el artículo 11.2 del Reglamento de la CIDH, de la siguiente manera

El(La) Secretario(a) Ejecutivo(a) será una persona con independencia y alta autoridad moral, con experiencia y de reconocida trayectoria en derechos humanos.

De otro lado, el mismo artículo señala que “la CIDH publicará los criterios y calificaciones para el cargo, así como la descripción de las tareas a ser desempeñadas”. Otra previsión importante, es la referida a los potenciales conflictos de interés, que se regula de la siguiente manera:

Previo a iniciar su periodo en el cargo y durante el mismo, el(la) Secretario(a) Ejecutivo(a) y el(la) Secretario(a) Ejecutivo(a) Adjunto(a) revelarán a la Comisión cualquier interés que pueda ser considerado en conflicto con el ejercicio de sus funciones.

II. Los requisitos mínimos y los criterios de evaluación contenidos en el “llamado a concurso”

El “llamado a concurso” ha intentado desarrollar requisitos mínimos y el perfil descrito en el artículo 11 del Reglamento de la CIDH, mediante la descripción de las “calificaciones” que debían acreditar los y las postulantes:

- a. Nacionalidad: Concursantes a esta vacante deberán ser nacionales de un Estado miembro de la OEA.
- b. Educación: Título universitario en derecho u otra rama relevante de las ciencias sociales otorgado por una universidad debidamente acreditada. Estudios de post-grado o especializados en el área de derecho internacional de los derechos humanos.
- c. Experiencia: Más de 15 años de experiencia profesional relevante en el ámbito nacional e internacional, que incluya, inter alia, interacción con altos funcionarios de gobierno, organizaciones intergubernamentales o no gubernamentales.
- d. Idiomas: Excelente dominio de español e inglés. Deseable: Conocimiento básico de los otros dos idiomas de la OEA (francés y portugués).
- e. Otros Requisitos:

- Alta calidad moral e independencia para desempeñar sus funciones.
- Amplio conocimiento de los instrumentos legales, procedimientos y los precedentes legales de la CIDH y de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Competencia reconocida y experiencia profesional en temas relacionados con derechos humanos en las Américas.
- Capacidad de gerenciar personal y una amplia organización profesional.
- Experiencia en la procuración, manejo y administración de recursos.
- Excelente destreza en la comunicación escrita y oral. Excelentes habilidades analíticas e interpretativas. Habilidad para hacer presentaciones públicas a altos funcionarios de gobierno, expertos y representantes de organizaciones no gubernamentales de derechos humanos y público en general.
- Un mínimo de dos referencias profesionales.

III. ¿Cómo debe ser el perfil del Secretario Ejecutivo de la CIDH?

El perfil se conforma por el conjunto de capacidades, habilidades y cualidades personales que permitan asegurar que las candidatas y los candidatos a un cargo determinado, en caso de ser elegidos, sean capaces de ejercerlo de manera adecuada. Los elementos del perfil, se diferencian de los requisitos mínimos, y constituyen un parámetro para establecer cuál es la persona más calificada, de entre todas aquellas que superan el tamiz de tales requisitos.

Tomando como base lo establecido en el Reglamento y en la convocatoria, el perfil del/la Secretario(a) Ejecutivo(a) de la CIDH puede ser descrito a partir de los siguientes elementos o rasgos:

- **Alta calidad moral:** Este rasgo hace referencia a un atributo vinculado al honor, a la condición de una persona de conducta irreprochable, que no puede ser objeto de condenas, señalamientos, denuncias u objeciones éticas. En esa línea, el/la Secretario(a) Ejecutivo(a) debe ser una persona de una conducta y trayectoria intachables. Es importante advertir que la alta autoridad moral, al no ser un criterio plenamente objetivo, no es un atributo que pueda ser “acreditado” por el o la postulante, sino que su verificación requiere prestar atención a la información –seria y debidamente sustentada– que la sociedad civil pueda aportar respecto de cada candidato(a).
- **Independencia:** El/la futuro(a) Secretario(a) Ejecutivo(a) deberá ser independiente, entendiendo este criterio desde su dimensión personal e institucional. Así, la persona, al momento de desempeñar sus funciones deberá carecer de vínculos respecto del Estado del que es nacional o

respecto de otros grupos que puedan generar una apariencia de falta de independencia. Es decir, deberá evaluarse su capacidad de actuar imparcial e independientemente en el cargo, para lo cual debería analizarse su trayectoria profesional y la medida en la que presiones ilegítimas hayan afectado el sentido de sus decisiones o el manejo de su gestión en diferentes espacios. Adicionalmente, es importante analizar su posición sobre la autonomía de la CIDH pues ella ha sido objeto de numerosas presiones ilegítimas por diferentes actores y puede servir como indicador para evaluar la capacidad del/la funcionario/a en el desempeño de su labor.

- **Capacidad profesional:** La capacidad profesional se refiere de manera general, a la acreditación de cierta clase de conocimiento especializado. Para el cargo de Secretario(a) Ejecutivo(a), se ha establecido como *requisito mínimo*, la acreditación de un nivel de conocimiento del Derecho o Ciencias Sociales, además del conocimiento del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Esto significa que cualquier aspirante debe acreditar esos conocimientos, como mínimo.

No obstante, entre las calificaciones requeridas por el perfil, se requiere un amplio *conocimiento* de las normas, procedimientos y estándares interamericanos. Es decir, más allá de este mínimo, se busca un conocimiento especializado del funcionamiento del SIDH.

- **Experiencia y reconocida trayectoria en materia de derechos humanos:** La experiencia supone la *puesta en práctica* del conocimiento. En el caso del/la Secretario(a) Ejecutivo(a) de la CIDH, el perfil exige que se acredite esta experiencia en tres ámbitos:

- a) **Experiencia en el ámbito de los derechos humanos:** La puesta en práctica de los conocimientos en materia de DDHH, suponen que de algún modo, el aspirante haya *usado* el SIDH, ya sea a través de la aplicación de sus estándares dentro de un Estado, o mediante el uso de cualquiera de los mecanismos del SIDH. De este modo, se busca que las y los candidatos tengan un conocimiento práctico del SIDH, pero también, que esa experiencia se encuentra acompañada de una *trayectoria* en derechos humanos. La exigencia de una *trayectoria*, supone que ese conocimiento práctico no sea solo esporádico, sino que se haya plasmado de alguna manera, en actos concretos que revelan una defensa continua y coherente de los derechos humanos.

Adicionalmente, el perfil exige que esta trayectoria sea *reconocida*, es decir, que el aspirante se haya *destacado* por esa trayectoria o por su compromiso con los derechos humanos. Para apreciar este rasgo,

pueden observarse, por ejemplo, si se ha desempeñado como defensor de derechos humanos, si se trata de un líder de opinión en su medio, si ha desempeñado algún cargo relevante en esta materia, si ha recibido alguna distinción por su labor, o por el contrario, si ha sido objeto de persecución justamente, por su labor de defensa de los derechos humanos. Es indispensable también, en este punto, atender a la información aportada por la sociedad civil.

- b) **Experiencia en el manejo de relaciones con altos funcionarios gubernamentales, expertos, organizaciones de la sociedad civil y público en general:** El perfil busca identificar un persona que sea capaz de manejar con habilidad este tipo de relaciones, ya que será parte de las labores del/la Secretario(a) Ejecutivo(a). Por ello, se exige que la persona demuestre que dicha experiencia se refiera a asuntos delicados o políticamente sensibles, lo que evidenciaría su capacidad de respondera las consecuencias de sus actos o decisiones.

En este punto, es importante apreciar especialmente la capacidad de interlocución con las víctimas, teniendo en cuenta que el manejo de este tipo de relaciones tiene tanta importancia para el cargo, como el manejo de relaciones con altas autoridades, y que ambos aspectos requieren habilidades y sensibilidades diferenciadas.

- c) **Experiencia en procuración, manejo y administración de recursos humanos y financieros:** Finalmente, el perfil busca identificar a una persona con capacidad de procurar mayores recursos para el mejor funcionamiento de la CIDH, así como con la competencia pertinente para un adecuado manejo de los recursos humanos y financieros, de la Secretaría Ejecutiva.

Este aspecto resulta trascendental en el contexto actual de crisis que enfrenta la Secretaría Ejecutiva de la CIDH. La profunda crisis financiera que amenaza la estabilidad y continuidad laboral de un porcentaje importante de especialistas y personal administrativo de la organización, que ya son de público conocimiento, exigen que estos temas sean tratados de manera expresa con los finalistas, para indagar acerca de sus ideas y propuestas de solución.

Es decir, que en este aspecto de la evaluación, se deberá tomar en consideración no solo que las personas acrediten tener experiencias exitosas en la administración gerencial, sino que estén en capacidad de realizar aportes concretos e implementar estrategias de solución en el corto plazo, que permitan enfrentar de inmediato la situación crítica que viene afectando a la Secretaría Ejecutiva.

En este contexto, consideramos recomendable que la Ilustre Comisión pueda promover reuniones entre los finalistas y el personal de la Secretaría Ejecutiva, para abordar estos temas, de manera previa a las entrevistas que mantendrán con el Pleno de la CIDH, de manera que sea posible valorar las propuestas de las y los candidatos/as sobre la base de un conocimiento directo y específico de la problemática que deberán enfrentar en caso de ser elegidos para el cargo.

- **Otras habilidades personales:** Dentro de este rubro se encuentran ciertas habilidades y destrezas que son altamente deseables quien resulte seleccionado/a para ocupar la Secretaría Ejecutiva de la CIDH. Tales como una excelente capacidad de comunicación oral y escrita, así como habilidad para hacer presentaciones en público. El dominio del español y el inglés, o el conocimiento de otros idiomas relevantes para el desempeño de la labor, no están comprendidos en esta categoría, ya que constituyen requisitos mínimos.

IV. Principios de igualdad y representatividad

En términos generales, la CIDH ha integrado entre sus criterios de evaluación en el proceso de selección un enfoque de igualdad, como lo revela la lista de los cinco candidatos y candidatas seleccionados. Con el fin de garantizar el respeto a dicho principio, consideramos fundamental que este enfoque continúe empleándose en sus futuros procesos. De tal manera, frente al mismo nivel de habilidades y experiencia demostrada, y cumplidos los requisitos señalados anteriormente, es importante que la CIDH considere los factores de género y representatividad, a la hora de tomar una decisión.