

Defensoría del Pueblo de la Nación

Criterios para designación de su titular tras 16 años de vacancia



I. Introducción

La Defensoría del Pueblo de la Nación es una de las instituciones más relevantes de nuestro sistema constitucional. Creada en 1993 e incorporada a nuestra norma fundamental tras la reforma de 1994, exhibe un rol esencial en el control del poder público y en la defensa de los derechos humanos, que justifica sobradamente la autonomía que se le reconoce. Dentro de ese propósito, tiene una pluralidad de funciones: puede actuar preventivamente, fiscalizar la actuación de los órganos estatales, recibir denuncias de la ciudadanía e instar investigaciones y procesos judiciales en tutela de los derechos que se hallen en juego en cada caso.

A pesar de su trascendente misión, la situación real de la Defensoría del Pueblo de la Nación ha menguado su capacidad de impacto y la eficacia de la rendición de cuentas horizontal. Desde su creación, solo ha habido dos Defensores: Jorge Luis Maiorano (1994-1999) y Eduardo René Mondino (1999-2004 y 2004-2009). Desde ese entonces, no ha existido un/a nuevo/a titular en el organismo. Así, **la Defensoría del Pueblo de la Nación ha funcionado por 15 años y ha estado acéfala por otros 16.**

Con la finalidad de cubrir esta prolongada vacancia, y en el entendimiento de que se trata de una **omisión que contribuye a una lenta pero ostensible erosión de la democracia y del Estado de derecho**, el Poder Judicial ha exhortado al Congreso a designar a su responsable. Ya en 2016, en un caso promovido por un grupo de organizaciones de la sociedad civil, la Justicia en lo Contencioso Administrativo Federal instó al Poder Legislativo a su nombramiento¹. Y más recientemente, en otro caso, la Corte Suprema de Justicia realizó similar exhortación, en el entendimiento de que no proceder a la designación constituye una violación de la Constitución Nacional².

En sintonía con esos mandatos, el pasado 11 de septiembre la Comisión Bicameral Permanente de la Defensoría del Pueblo dio formal inicio al proceso de selección, fijando el cronograma correspondiente. A ese efecto, se previó un período abierto de postulación de personas interesadas, uno posterior donde se recibirán impugnaciones y adhesiones, y finalmente uno en el que la Comisión preseleccionará a los candidatos y candidatas a los/as que permitirá exponer su propuesta de plan de gestión en reunión de comisión, para luego emitir el proyecto de resolución con quienes decida someter a la consideración del plenario de las Cámaras.

Resulta pertinente destacar que el procedimiento de selección no cuenta con los requisitos propios de los concursos, por lo que no está definido sobre la base de qué aspectos los y las integrantes de la Comisión Bicameral definirán las personas a ser propuestas. A esto se suma el hecho de que los requisitos legales para el puesto son simplemente ser ciudadano/a argentino/a nativo/a o por opción y tener más de 30 años, lo que permite la inscripción de personas con perfiles completamente distintos, tal como lo evidencian los antecedentes de las y los 76 postulantes³.

¹ Ver "Asociación por los Derechos Civiles y otros c/ EN-Honorable Cámara de Senadores de la Nación y otro s/amparo ley 16.986".

² Ver "Defensor del Pueblo de la Nación c/ Estado Nacional y otro s/amparos y sumarísimos" (Fallos: 348:895).

³ Para ver los perfiles, ingresar a <https://www.senado.gob.ar/micrositios/nota/23271/noticias>.

En ese contexto, **este documento pretende aportar claridad sobre el perfil que debe exhibir el Defensor o Defensora del Pueblo y brindar insumos que permitan evaluar a las y los postulantes que se presentaron en este proceso y que se presentarán en los que se abran a futuro.** Así, esbozamos una serie de criterios que pueden resultar de utilidad para ponderar la trayectoria de quienes desean ocupar un cargo de semejante relevancia y analizar quiénes resultan más idóneos/as para ejercerlo. A su vez, enfatizamos en que, en consonancia con los estándares en materia de igualdad de género, la paridad en organismos unipersonales como la Defensoría se garantiza mediante la alternancia entre candidaturas masculinas y femeninas, promoviendo así la representación equilibrada y el acceso igualitario a este tipo de cargos. Del mismo modo, resulta deseable promover la diversidad en la ocupación del cargo, incluyendo la representación de distintas regiones del país y la valorización de trayectorias provenientes de diversos ámbitos sociales y profesionales.

II. Criterios para la evaluación de las postulaciones al cargo de Defensor/a del Pueblo de la Nación

La Constitución Nacional exige, como condición para el ingreso y permanencia en cualquier cargo público, el requisito de idoneidad. Esta condición supone que la persona seleccionada pueda satisfacer la finalidad para la cual se creó su puesto.

Para desempeñar el rol que aquí nos ocupa, la Ley 24.284 no estableció más que la necesidad de ser ciudadano/a argentino/a nativo/a o por opción y ser mayor de 30 años. Resulta evidente que estos dos requisitos formales no son suficientes para demostrar la idoneidad, dado que por sí solos no permiten acreditar que las personas pueden desenvolverse adecuadamente en el cargo de Defensor/a, que supone nada más y nada menos que salvaguardar el ejercicio de los derechos fundamentales en todo el territorio nacional.

Es por ello que, además de los requisitos formales, **quien resulte seleccionado/a debe poder dar cuenta de su idoneidad técnica y moral, demostrando una vasta trayectoria académica y profesional en materia de promoción y protección de los derechos humanos y la institucionalidad democrática.** El reconocimiento de una persona como defensora de derechos por parte de la comunidad representa un indicador relevante de aptitud para ser Defensor/a del Pueblo. A su vez, **es importante que pueda acreditar que ejercerá su cargo de forma autónoma y “sin recibir instrucciones de ninguna autoridad”**, tal como lo prevé la Constitución y la Ley 24.284. La independencia de criterio de quien esté al frente de la Defensoría resulta fundamental para consolidarla como una institución pública no subordinada.

A continuación, desarrollamos los extremos que los legisladores y legisladoras deben evaluar al momento de considerar las candidaturas, enfatizando en que no todos los antecedentes son equivalentes y en que algunos tienen que valorarse por sobre otros.

A. Idoneidad moral

Toda funcionaria o funcionario público debe contar con la idoneidad moral suficiente para el cargo que pretende ocupar. Este prerrequisito básico refiere a cualidades éticas y de conducta personal. En otras palabras, se relaciona con el **comportamiento acorde a las reglas de la moral pública y de la vida en sociedad**, y para el cargo de Defensor/a en particular supone un compromiso demostrable con los valores del Estado democrático de derecho, la dignidad humana y los derechos fundamentales. No se trata aquí de una escala de moralidad, sino que cuando un candidato o candidata incumple estas exigencias su postulación debe ser inmediatamente descartada.

Si bien no hay una única forma de valorar la idoneidad moral dado que se trata de un concepto con contornos indeterminados, algunos factores a considerar son, por ejemplo: las actuaciones o manifestaciones públicas en relación con los valores democráticos, las instituciones estatales, la igualdad entre las personas y la diversidad humana; las faltas disciplinarias, infracciones o delitos que el candidato o candidata pudiera haber cometido; y las faltas a la ética o a las buenas costumbres de una sociedad democrática.

B. Trayectoria en la defensa de los derechos humanos

La trayectoria en materia de defensa y promoción de los derechos humanos es clave en la consideración de la idoneidad de quienes aspiran a este cargo. A través de ella se puede conocer las capacidades, motivaciones y desempeño de cada una de las personas interesadas en conducir la Defensoría del Pueblo.

Este requisito puede referirse a la experiencia profesional, académica y en el activismo. Cada una de ellas es sustancialmente distinta y puede ser ponderada de forma diferente. Sin embargo, la ausencia total de antecedentes de un candidato o candidata en la dimensión académica o profesional debería conducir a descartar su postulación, dado que es la conjunción de ambas la que permite alcanzar la idoneidad desde el punto de vista técnico.

La Defensoría del Pueblo de la Nación es la institución nacional de promoción y protección de los derechos humanos por excelencia, en los términos de los Principios de París relativos al estatuto de las Instituciones Nacionales. El artículo B.1 de estos principios indica cómo debe ser el nombramiento de las autoridades de esas entidades. Para interpretar esa disposición, resulta necesario recurrir a la Observación General 1.8 del Subcomité de Acreditación de la Alianza Global de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, que ha indicado que **“es necesario un proceso que promueva la selección basada en el mérito y garantice el pluralismo, para asegurar la independencia de la alta dirección de la INDH y la confianza pública en ella. Tal proceso debería incluir los requisitos de: a) Dar amplia difusión de las vacantes; b) Maximizar el número de posibles candidatos procedentes de una amplia gama de grupos sociales; c) Promover una amplia consulta y/o participación en el proceso de solicitud, investigación, selección y designación. d) **Evaluar candidatos en base a criterios predeterminados, objetivos y de dominio público**; e) Seleccionar a los**

miembros para que presten servicios con su propia capacidad individual y no en nombre de la organización a la que representen” (el destacado es propio).

De este modo, es claro el vínculo entre la idoneidad requerida para los cargos públicos en general y la trayectoria profesional y académica que se requiere para este rol en particular. La evaluación de la experiencia representa aquí la evaluación de la idoneidad y, por lo tanto, debe considerarse de la forma más objetiva posible.

Seguidamente, se detallan las cuestiones que permiten diferenciar si una persona tiene o no trayectoria profesional y académica en la defensa de los derechos humanos.

1. Experiencia profesional

Para realizar una correcta evaluación de la trayectoria profesional en materia de derechos humanos es necesario **considerar aquellas experiencias que realmente se vinculan con las competencias del puesto en cuestión**, toda vez que solo ellas permiten evaluar la idoneidad técnica de los candidatos y candidatas. En consecuencia, toda experiencia en cuestiones no asociadas a este campo temático (por ejemplo, el haber integrado dependencias públicas cuya misión no se relaciona con la defensa de los derechos humanos) solo puede ser considerada de forma secundaria para evaluar la presencia de habilidades generales (por ejemplo, la capacidad de gestión), pero en modo alguno justifica el acceso al cargo.

Existen diversos antecedentes que pueden ser indicativos de trayectoria profesional en materia de derechos humanos.

En primer lugar, el haber tenido **cargos en organismos o áreas de derechos humanos en cualquiera de los tres poderes del Estado y en cualquier nivel de gobierno** (nacional, provincial o municipal). Algunos ejemplos son las defensorías del pueblo provinciales y las secretarías de derechos humanos. A mayor trascendencia de esos organismos, mejor deberá ser la calificación de la persona en la dimensión correspondiente a la trayectoria profesional, aunque dicha trascendencia siempre deberá combinarse con otros criterios.

Además, no solo la defensa de los derechos humanos desde el Estado es valorable, sino también la **trayectoria en organizaciones de la sociedad civil** que tengan por fin la promoción y protección de los derechos humanos, tanto aquellas que tienen trabajo directo con colectivos vulnerados como las que trabajan con tomadores y tomadoras de decisión.

La **experiencia profesional en organismos internacionales de derechos humanos** también es un factor relevante que hace a la experiencia de los candidatos y candidatas. Ejemplo de ello es el trabajo en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en alguna agencia de la Organización de las Naciones Unidas, en comités y relatorías especializadas, entre otros.

Respecto de las personas que tienen experiencia en cargos cuyas funciones son naturalmente amplias (por ejemplo, asesores/as legislativos/as, empleados/as de secretarías con competencias diversas), **es necesario distinguir entre quienes**

han trabajado especialmente en temas vinculados a los derechos humanos y, en particular, entre quienes pueden dar cuenta de dicha experticia (por ejemplo, a través de la presentación de proyectos de ley, la elaboración de dictámenes o resoluciones vinculadas a la materia o la elaboración de políticas públicas concretas) **y quienes no lo han hecho**. En este último caso, no puede considerarse que haya trayectoria en materia de derechos humanos.

Similar criterio puede ser utilizado para evaluar a **postulantes con trayectoria en la función judicial**, que deben poder **demostrar su compromiso con los derechos humanos mediante el dictado de decisiones acordes a los estándares vigentes en la materia o el trabajo en oficinas especializadas en el ámbito de las instituciones judiciales**.

La persona que aspire a encabezar la Defensoría puede haber recorrido uno o varios de estos espacios. El trabajo en derechos humanos desde diferentes sectores (ámbito público, sociedad civil, organismos internacionales) no es una condición esencial, pero en algunos casos puede indicar una experiencia prolífica, diversa y sostenida en el tiempo.

Al momento de analizar cualquiera de estos recorridos, se requiere considerar una serie de cuestiones. En primer lugar, **el plazo por el cual el o la postulante se dedicó a esta labor y la proximidad temporal de sus puestos de trabajo vinculados al tema**, debiendo priorizar a quienes acrediten una trayectoria que se haya sostenido a través del tiempo y que se mantenga al momento de aplicar a la Defensoría. A esto se suma la necesidad de tener en cuenta **la jerarquía de los cargos ocupados en estas entidades y el nivel de responsabilidad que la persona tuvo**, a fin de poder considerar su desempeño y distinguir la sola participación de un real aporte diferencial. Además, cuando los candidatos y candidatas hubieran ocupado puestos con poder de decisión o incidencia significativa dentro de un organismo, es preciso que se analice **su desempeño y los logros que hubieran obtenido**.

En este sentido, cobra especial relevancia la presentación del plan de gestión para la Defensoría del Pueblo de la Nación por parte de las y los postulantes, ya que esto permitiría evaluar de manera más pormenorizada sus intenciones, capacidades y prioridades en relación con sus antecedentes profesionales.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la Defensoría tiene como una de sus características más relevantes la legitimación procesal en pos de la defensa de los derechos humanos, se sugiere valorar —aunque de manera no excluyente— la **experiencia en litigio y, especialmente, en litigio de interés público**. Así, el impulso de causas en favor de la preservación de la institucionalidad democrática, del respeto del Estado de derecho o de la protección de grupos vulnerabilizados debe considerarse un diferencial.

Por último, dadas las características del puesto, **deben valorarse positivamente los perfiles profesionales con mayor diversidad temática**. Si bien la especialización en un área específica dentro del campo de los derechos humanos es valiosa en sí misma, no debe perderse de vista que la Defensoría del Pueblo requiere una mirada integral sobre los problemas estructurales de nuestro país, capaz de abarcar

distintas realidades. Por eso, los perfiles con mayor diversidad temática pueden ofrecer ventajas adicionales para el cargo.

2. Antecedentes académicos

Otro de los aspectos esenciales a tener en cuenta a la hora de evaluar las postulaciones para ocupar el cargo de titular de la Defensoría del Pueblo es el nivel de conocimiento sobre las problemáticas en materia de derechos humanos existentes en nuestro país y los mecanismos para remediarlas. Esto se evidencia mediante el análisis de antecedentes académicos de cada postulante, que abarca fundamentalmente su formación, su experiencia en investigación, sus publicaciones y la realización de actividades de docencia. En todos los casos se deben considerar los antecedentes en promoción y garantía de derechos humanos y en materias afines, descartando aquellos que no presenten vinculación alguna con ese campo temático.

i. Formación en derechos humanos

Dentro de esta categoría, se deben considerar los **estudios de posgrado (especializaciones, maestrías, doctorados y posdoctorados) y otras iniciativas de formación en función de su carga horaria**, estableciendo una escala de ponderación en función del máximo nivel de formación alcanzado. Se debe tener en cuenta, asimismo, la obtención de reconocimientos basados en méritos académicos y de becas para desarrollar estudios en derechos humanos.

Si bien la Constitución Nacional y la Ley 24.284 no exigen una carrera de grado específica, es relevante que los estudios de posgrado estén orientados a temáticas vinculadas a la protección, promoción y garantía de derechos humanos. No deberían ponderarse positivamente los perfiles que solo acreditaran instancias breves de especialización sin continuidad o profundidad temática. Asimismo, se desaconseja otorgar valor a capacitaciones de baja carga horaria, en tanto no aportan un nivel de formación suficiente para el cargo.

ii. Antecedentes de investigación y publicaciones

En segundo lugar, la **participación en investigaciones y la producción académica** constituyen antecedentes relevantes para determinar la idoneidad de las y los postulantes.

En este sentido, se recomienda valorar positivamente la **integración o dirección de equipos de investigación en temas vinculados a la protección de derechos humanos**, en particular cuando haya participado de proyectos financiados o acreditados por instituciones académicas o científicas.

Del mismo modo, se sugiere valorar especialmente la **autoría o coautoría de libros y artículos académicos en materia de derechos humanos**⁴, distinguiendo el grado de participación en esas producciones e incorporando una ponderación diferenciada para publicaciones con referato o en revistas científicas reconocidas.

⁴ A modo de ejemplo, el Reglamento de Concursos del Consejo de la Magistratura (Res. 7/2014) asigna un 50% menos del puntaje total por publicación si fue realizada en coautoría.

No deberían considerarse como antecedentes relevantes las investigaciones y publicaciones que no guarden relación con los derechos humanos o materias afines. Asimismo, se sugiere excluir exposiciones o participaciones en congresos y eventos públicos como parte de los antecedentes sujetos a evaluación, dado que resulta complejo valorar objetivamente el mérito de haber tenido esas participaciones, por un lado, y el aporte que ellas podrían hacer a las tareas que deben ser desarrolladas por el Defensor o Defensora del Pueblo, por el otro.

iii. Docencia

Por último, la **experiencia docente en materias vinculadas con los derechos humanos, el derecho constitucional o materias afines** constituye otro indicador relevante de idoneidad.

Deberá valorarse especialmente el ejercicio de cargos docentes titulares obtenidos mediante concurso público. Asimismo, podrán ponderarse los antecedentes docentes según el cargo ejercido —titular, adjunto, jefe/a de trabajos prácticos o auxiliar docente—, otorgando mayor valoración a aquellos de mayor jerarquía y estabilidad⁵.

3. Antecedentes de activismo

Por último, resulta valiosa **la experiencia y los antecedentes de activismo social**, en particular en relación con las agendas relevantes para un organismo como la Defensoría del Pueblo, como la protección de grupos en situación de vulnerabilidad, la violencia de género, los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, entre otras. Este tipo de antecedentes evidencian el compromiso activo y sostenido en causas colectivas, lo cual resulta un indicador de conocimiento práctico de problemáticas sociales.

En esta línea, deben valorarse positivamente las trayectorias de militancia o liderazgo en movimientos sociales, redes ciudadanas e iniciativas comunitarias orientadas a la promoción y defensa de los derechos humanos.

C. Independencia

El artículo 86 de la Constitución Nacional establece que la Defensoría del Pueblo *“es un órgano independiente instituido en el ámbito del Congreso de la Nación, que actuará con plena autonomía funcional, sin recibir instrucciones de ninguna autoridad”*. Esta disposición supone dos cuestiones fundamentales: por un lado, el carácter autónomo de la institución, lo que depende de aspectos como su diseño institucional y su presupuesto; y, por el otro, el requisito de independencia de criterio que debe reunir la persona que la encabece.

⁵ A modo de ejemplo, el Reglamento de Concursos del Consejo de la Magistratura (Res. 7/2014) asigna una escala de diez (10) puntos para cargos titulares, ocho (8) para adjuntos, cinco (5) para Jefes de trabajos prácticos y tres (3) puntos para Auxiliar docente para cargos concursados en la especialidad de la vacante a cubrir.

Las particularidades de la Defensoría del Pueblo —en especial su función de control y fiscalización de la actividad estatal— exigen que su titular demuestre una ausencia de vínculos o intereses que puedan afectar su desempeño, tanto en el ámbito de la política partidaria como respecto de empresas, grupos económicos u otros poderes fácticos. Esto implica que los candidatos y candidatas deben acreditar que no están influenciados para ejercer su mandato, y disipar toda posible sospecha razonable que pueda existir al respecto. **La persona titular de la Defensoría del Pueblo debe ser independiente, y también parecerlo a los ojos de la ciudadanía.**

En función de ello, resulta necesario realizar una evaluación específica de los antecedentes de las y los postulantes, prestando especial atención a la existencia de vínculos partidarios, participación en campañas políticas, integración de directorios o tenencia de participaciones en empresas privadas, en particular en aquellas que contraten con el Estado o que presten servicios públicos.

A fin de evitar posibles conflictos de interés y garantizar una mayor independencia, se debe incorporar en la evaluación un período de “enfriamiento” entre el ejercicio de dichas funciones y la realización del proceso de selección. En ese sentido, para quienes hayan ocupado cargos partidarios o funciones directivas en empresas, se recomienda considerar positivamente los casos en que haya transcurrido un plazo mínimo de seis años desde el cese en tales funciones⁶, incrementándolo cuando se haya tratado cargos jerárquicos⁷. En la misma línea, una práctica valiosa sería incorporar preguntas que permitieran identificar posibles situaciones de conflicto de interés derivadas del ejercicio profesional o de actividades privadas previas en la instancia de audiencia pública.

Finalmente, para el caso de quienes hayan desempeñado funciones públicas vinculadas a la promoción y defensa de los derechos humanos, se sugiere **valorar especialmente aquellos antecedentes que denoten continuidad y compromiso a lo largo de distintas gestiones de gobierno, como indicador adicional de independencia y autonomía.**

D. Síntesis de los criterios

A continuación, sistematizamos lo desarrollado en los apartados anteriores en una tabla de indicadores, en donde se propone también un modo de evaluación de cada uno de ellos. Precisamos que dichos indicadores deben ser entendidos como criterios que “suman puntaje”, pero que la ausencia de algunos de ellos no impide el acceso al cargo. De este modo, quien exhiba todas estas cualidades será un/a postulante ideal, pero quien carezca de alguna de ellas podrá ser de todos modos

⁶ Este plazo surge de la propuesta elaborada por organizaciones de la sociedad civil en el documento “Aportes para la Regulación del proceso de designación del Defensor del Pueblo de la Nación”, publicado en 2017 y disponible en:

<https://acij.org.ar/wp-content/uploads/2017/06/Propuesta-procedimiento-DPN.pdf>.

⁷ Transparencia Internacional recomienda establecer un período de “enfriamiento” o abstención después del ejercicio de la función pública para mitigar posibles conflictos de interés. A su vez, considera deseable aumentar el plazo de dicho período en función del ejercicio de cargos jerárquicos. Al respecto, ver el siguiente documento de trabajo:

https://files.transparencycdn.org/images/TI-Working_Paper_Revolving_doors_5_November_2010_doc_Spanish.pdf.

idóneo/a para el puesto. Aun así, existen cuestiones particulares que sí operan como condiciones ineludibles, tales como: no haber realizado manifestaciones públicas contrarias a la institucionalidad democrática y los derechos humanos; no haber sido condenado por la comisión de delitos; acreditar como mínimo alguno de los componentes identificados dentro de la dimensión de la trayectoria profesional y otro dentro de la trayectoria académica; y, frente a sospechas razonables de conflictos de interés o influencias indebidas, demostrar que se actuará con autonomía de criterio.

IDONEIDAD MORAL		
Indicador	Descripción	Modo de evaluación
Cualidades éticas congruentes con los valores democráticos y los derechos fundamentales	No haber incurrido en discursos o conductas que sean contrarias a la moral pública, a las normas de convivencia democrática y a la perspectiva de derechos humanos.	Existencia de manifestaciones o actuaciones públicas que demuestren compromiso con los valores democráticos, las instituciones públicas, la igualdad entre las personas y la diversidad humana.
		Ausencia de condenas firmes por comisión de delitos.
		Ausencia de faltas disciplinarias e infracciones a la normativa vigente.
		Ausencia de faltas a la ética o a las buenas costumbres de una sociedad democrática.
		Reconocimiento como persona defensora de derechos humanos por parte de la comunidad.
TRAYECTORIA PROFESIONAL		
Indicador	Descripción	Modo de evaluación
Experiencia en organismos públicos de derechos humanos	Haber ocupado cargos en organismos o áreas de derechos humanos de cualquiera de los poderes del Estado y en cualquier nivel de gobierno (nacional, provincial o municipal).	Tipo de puesto ejercido, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Cargos directivos o de alta responsabilidad. 2. Cargos jerárquicos medios (técnicos o de gestión). 3. Roles no jerárquicos.
		Tiempo durante el cual se desempeñó en el organismo.
		Logros obtenidos durante su gestión (para el

		caso de que haya ejercido cargos de alta responsabilidad).
Experiencia en organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la defensa de la institucionalidad democrática y/o los derechos humanos	Haber trabajado en o para organizaciones de la sociedad civil cuyo trabajo se vincule con la democracia y/o los derechos humanos, como organizaciones de base territorial, de incidencia en políticas públicas, entre otras.	Tipo de puesto ejercido, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Dirección o fundación de organizaciones. 2. Cargos jerárquicos medios. 3. Roles no jerárquicos. 4. Colaboración ocasional o voluntariado.
		Tiempo durante el cual se desempeñó en el organismo.
Experiencia en organismos internacionales de derechos humanos	Haber trabajado en instituciones del sistema universal y regional de promoción y protección de derechos humanos, tales como la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, las agencias de la Organización de las Naciones Unidas, los comités y relatorías especializadas, entre otras.	Tipo de puesto ejercido, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Cargos de liderazgo, coordinación o representación institucional. 2. Desempeño técnico en programas o proyectos. 3. Colaboración ocasional o voluntariado.
		Participación en tareas de asistencia externa a esos organismos, como la realización de pericias.
		Tiempo durante el cual ejerció el rol o las tareas de asistencia.
Experiencia en iniciativas de derechos humanos en organismos públicos con competencias amplias	Haber ocupado cargos legislativos, judiciales o ejecutivos con funciones amplias desde los cuales se desarrollaron acciones o políticas vinculadas a los derechos humanos.	Tipo de tarea desarrollada, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Trayectoria destacada y demostrable en la promoción y protección de los derechos humanos. 2. Participación demostrable en temas de derechos humanos (proyectos de ley, planes o programas de gobierno, etc.).
		Tiempo durante el cual se desempeñó en iniciativas de derechos humanos.
		Cantidad y relevancia de los proyectos de derechos humanos en los que participó.

Experiencia en litigio de interés público	Haber impulsado o participado en causas judiciales en favor de la preservación de la institucionalidad democrática, el respeto del Estado de derecho y/o la defensa de grupos vulnerabilizados.	Cantidad de casos impulsados.
		Tipos de casos impulsados.
		Relevancia de los casos impulsados.
		Nivel de participación en el diseño e impulso de los casos (abogado/a principal, secundario, perito, etc.).
Dominio de diversas agendas en materia de derechos humanos	Contar con experiencia de trabajo en distintas temáticas que forman parte de la agenda de derechos humanos en Argentina.	Cantidad de áreas temáticas en las que acredita trayectoria profesional.

TRAYECTORIA ACADÉMICA

Indicador	Descripción	Modo de evaluación
Formación académica en derechos humanos	Contar con estudios de posgrado en materia de derechos humanos	Tipo de estudio, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Doctorado o posdoctorado. 2. Maestría. 3. Especialización. 4. Otras iniciativas de formación con cargas horarias significativas.
		Obtención de reconocimientos por los méritos académicos, así como su cantidad y relevancia.
		Obtención de becas para desarrollar estudios en derechos humanos.
Investigación y producción académica en derechos humanos	Haber desarrollado actividades de investigación a título individual o en equipo y haber publicado artículos y/o libros sobre derechos humanos.	Cantidad, temática y tipo (acreditadas y/o financiadas) de las investigaciones desarrolladas.
		Carácter en los que integra el o los equipos de investigación, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Rol de dirección. 2. Cargos jerárquicos medios. 3. Roles no jerárquicos.
		Cantidad y temática de las publicaciones

		realizadas.
		Tipo de publicaciones realizadas: 1. Con referato. 2. Sin referato.
		Tipo de participación en las publicaciones realizadas, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Autoría de artículos y/o libros. 2. Coautoría de artículos y/o libros. 3. Coordinación de publicaciones.
		Obtención de reconocimientos por los méritos en la labor investigativa.
Docencia en derechos humanos o materias afines	Haber ejercido la docencia en materias vinculadas a los derechos humanos, el derecho constitucional y otras materias afines.	Cantidad de cargos docentes desempeñados.
		Modo de obtención del cargo docente desempeñado, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Cargos obtenidos por concurso público. 2. Cargos obtenidos sin concurso público.
		Tipo de cargo docente desempeñado, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Docente titular 2. Docente adjunto/a 3. Jefe/a de trabajos prácticos 4. Auxiliar docente
		Tiempo durante el cual ejerció la docencia.
		Nivel educativo en el cual ejerció la docencia (grado o posgrado)
		Realización de otras actividades docentes, tales como tutorías de tesis.

TRAYECTORIA EN ACTIVISMO

Indicador	Descripción	Criterio de evaluación
Participación en movimientos sociales, redes ciudadanas o	Haber integrado o colaborado activamente en movimientos sociales y campañas públicas	Tipo de participación, de acuerdo a la siguiente ponderación: 1. Liderazgo o rol destacado en la organización. 2. Participación sostenida y cumplimiento de

iniciativas comunitarias vinculadas a los derechos humanos	orientadas a la promoción y protección de los derechos humanos.	roles específicos.
		Tipo de causas impulsadas desde esos espacios.
		Tiempo durante el cual participó de las iniciativas.
INDEPENDENCIA		
Indicador	Descripción	Criterio de evaluación
Garantías de independencia de criterio frente a partidos políticos, grupos económicos y otros poderes fácticos	Al tratarse de un organismo con independencia funcional, la persona que aspire al cargo de titular de la Defensoría debe acreditar que tiene autonomía de criterio, para lo cual se le deben exigir garantías de que no tiene vinculaciones que puedan condicionar su accionar.	Ausencia de vínculos y actividades con partidos políticos o, en caso de haberlos tenido o haberlas realizado en el pasado, acreditación de un período de tiempo no menor a 6 años entre su cese y la postulación a la Defensoría.
		Ausencia de vínculos con grupos económicos, de integración de directorios o de participaciones en empresas privadas, en particular de aquellas que contraten con el Estado o presten servicios públicos o, en caso de haberlos tenido, acreditación de un período de tiempo no menor a 6 años entre su cese y la postulación a la Defensoría.
		Antecedentes de compromiso con la institucionalidad democrática y los derechos humanos que sea transversal a distintas gestiones de gobierno.

III. Conclusión

La designación del próximo Defensor o Defensora del Pueblo constituye una oportunidad histórica para restituir la plena vigencia de una institución clave de nuestro sistema democrático. Después de casi dos décadas de vacancia, resulta imperioso que el Congreso cumpla con su deber constitucional y garantice una designación basada en criterios de idoneidad técnica y moral y de independencia.

Los legisladores y legisladoras deben demostrar que están a la altura del rol que les toca y designar a una persona con trayectoria sólida, autonomía de criterio y probada integridad moral. Solo alguien con esas cualidades podrá recuperar la legitimidad de la Defensoría del Pueblo, fortaleciendo así el control ciudadano sobre el poder público y la protección efectiva de los derechos fundamentales a lo largo y ancho de nuestro país.