



Perfil idóneo

Elementos para valorar las postulaciones a la Presidencia de la CNDH

Requisitos	Sí cumple	No cumple	Observaciones
Cualidades de idoneidad			
1. Ausencia de conflictos de interés			
1.1. Conflicto de interés pasado (la o el candidato tuvo en sus trabajos anteriores conflictos de intereses)			
1.2. Conflicto potencial de conflicto de interés (la o el candidato presenta potencial conflicto de interés por su trayectoria profesional, lazos familiares, vínculos políticos o participación en iniciativas que ponen en riesgo las labores de la CNDH)			
1.3. Conflicto de interés presente			
1.4. La o el candidato ha estado involucrado en escándalos de corrupción o fraude			
1.5. Imparcialidad respecto a familiares cercanos (la o el candidato actúa de forma independiente e imparcial respecto a la influencia de familiares)			¿Cuáles?
2. Factores de independencia personal			
2.1. Independencia política directa (la o el candidato desempeñó cargos de responsabilidad en el último año en la administración federal, con excepción de organismos públicos autónomos o poder judicial)			

2.2. Independencia partidista (la o el candidato ha sido candidata/o de partido, cumplió o cumple actividades político partidista o ha sido propuesto para desempeñar cargos políticos que comprometan el desempeño profesional)			
2.3. Independencia religiosa (la o el candidato no compromete su actuación en función de su cercanía con líder o grupo religioso)			
2.4. Apariencia de independencia e imparcialidad (la o el candidato no es cuestionado razonablemente por estar vinculado a situaciones que ponen en duda o riesgo su independencia e imparcialidad)			
3. Probidad			
3.1. Evidencia de transparencia (la o el candidato se ha apegado a procesos de transparencia y rendición de cuentas, y hace pública su 3 de 3)			
3.2. Evidencia de no tener denuncias por acoso / abuso laboral y sexual			
3.3. En caso de tener hijas/hijos, evidencia que ha cumplido con sus obligaciones de manutención			
3.4. Sus opiniones públicas en medios o redes sociales no han sido contrarias a los DH (la o el candidato es imparcial e independiente en sus comentarios u opiniones)			
3.5. La o el candidato no ha sido sancionado por su colegio profesional o alguna institución estatal o particular			
3.6. Su trayectoria es éticamente irreprochable			
4. Experiencia			
4.1. Formación profesional (la o el candidato está preparado para ocupar el cargo)			
4.2. Experiencia en DH (el currículum de la o el candidato comprueba interés en la materia, al menos 5 años)			
4.3. Trayectoria consolidada en el campo de los DH (la historia de trabajo de la o el candidato demuestra al menos 8 años de trabajo en la defensa y promoción de los DH)			

4.4. Compromiso con la progresividad de los DH			
4.5. Trabajo con víctimas de violaciones a DH (acompañamiento, documentación, promoción, formación y/o defensa de DH)			
4.6 Capacidad para dialogar con instancias estatales y lograr avances para la protección de los DH			
4.7. Su trayectoria avala el diálogo con distintos actores en procesos y acciones relacionadas con el ejercicio de los derechos humanos (sociedad civil, academia, colectivos, organizaciones comunitarias, entre otros)			
4.8. ¿Ha tenido aportaciones en el campo de los DH?	¿Cuáles?		

Características del plan de trabajo			
5.1. Define prioridades			¿Cuáles?
5.2. ¿Qué diagnóstico hace de la institución?			¿Es adecuado? ¿Demuestra conocimiento de su funcionamiento y sus problemas?
5.3. ¿Qué propuestas plantea para transformar/fortalecer a la institución?			¿Son viables? ¿Atienden al principio de progresividad?
5.4. ¿Plantea propuestas de cambio de paradigma en la atención?			¿Son adecuadas?
5.5. ¿Plantea mecanismos de trabajo con poblaciones en situación de vulnerabilidad y sociedad civil?			
5.6. ¿Focaliza en los graves problemas por los que pasa México y son reconocidos a nivel internacional?			

Desempeño en la entrevista			
6.1. Su exposición es clara y maneja control de la audiencia			
6.2. Responde las preguntas formuladas conforme con el marco de DH			
6.3. Responde de manera satisfactoria el caso práctico			
6.4. En general, sus planteamientos se circunscriben al marco de DH			
6.5. Responde de manera clara, suficiente y objetiva todos los cuestionamientos planteados a su candidatura			

Respaldo	
7.1. Las organizaciones y/o personas que lo postulan tienen trabajo en materia de DH	¿Cuántas?
7.2. La o el candidato recibe comentarios u opiniones en contra que aporten evidencia de un mal desempeño o riesgos para la función	¿De qué tipo?

Esta propuesta de indicadores se ha construido a partir de:

- Principios relativos al estatuto de las instituciones nacionales de promoción y protección de los DDHH (Principios de París): <http://hrlibrary.umn.edu/instree/Sparisprinciples.pdf>
- Principios sobre la Protección y la Promoción de las Instituciones del Defensor del Pueblo (Principios de Venecia): [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2019\)005-spa](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2019)005-spa)
- Informe de la CIDH sobre la situación de las defensoras y defensores de derechos humanos en las Américas: <https://www.oas.org/es/cidh/defensores/docs/pdf/defensores2011.pdf>
- Experiencias de acompañamiento y observación de otros procesos de designación en México y otros países.