

DIÁLOGOS para la TRANSPARENCIA

Los sistemas de Nominación y Elección de
Comisionadas/os y Juezas/ces a la Corte y
Comisión Interamericanas de Derechos Humanos y
la experiencia de los Paneles de Expertas/os
Independientes

Tabla de Contenidos

Reconocimientos.....	3
Abreviaturas.....	4
Resumen Ejecutivo.....	5
I. Introducción.....	11
II. Metodología.....	13
III. Características generales de los procesos de nominación y elección y de funcionamiento de los Paneles Independientes del Sistema Interamericano.....	14
IV. Estándares Internacionales sobre Independencia y Conducta Judicial.....	19
A. Principios básicos de las Naciones Unidas relativos a la independencia de la judicatura (1985)	19
B. Principios de Bangalore sobre la conducta judicial (2002).....	19
C. Principios de Burgh house sobre la judicatura internacional de la asociación de derecho internacional (2004).....	21
D. Resolución de Rhodes del <i>institut de droit international</i> sobre la posición del juez internacional (2011).....	22
E. Directrices sobre la independencia y la imparcialidad de los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos. Directrices de Addis Abeba (2012).....	22
V. Conceptos claves para evaluar a las personas candidatas. Estándares Interamericanos y aportes de modelos comparados.	24
A. Alta autoridad moral.....	24
B. Reconocida competencia/versación en materia de derechos humanos.....	26
B. Independencia e imparcialidad.....	26
D. Representatividad.....	28
E. Procesos idóneos de nominación nacional.....	30
VI. Modelos comparados: órganos de evaluación de candidaturas a Cortes y Tribunales Internacionales	32
A. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS.....	32
1. Panel Consultivo de Expertas para la etapa de nominación nacional.....	33
2. Comité para la Elección de Juezas ante la Asamblea Parlamentaria.....	34
3. Buenas Prácticas destacadas por el Comité de Ministros en los Estados miembros del TEDH.	35
B. CORTE PENAL INTERNACIONAL.....	38
1. Comité Asesor para las candidaturas de las magistradas de la CPI.....	40
2. Cuerpos de evaluación para la elección de próximo Fiscal de la CPI.....	41
C. CORTE DE JUSTICIA DEL CARIBE.....	44
Comisión Judicial Regional y de Servicios Legales.....	44
D. CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA.....	46
Grupos Nacionales de la Corte Permanente de Arbitraje (GNCPA).....	47
VII. Observaciones Finales y Recomendaciones.....	48
ANEXO: Guía Práctica para los Paneles de Expertas Independientes del SIDH.....	52
Notas Finales.....	65

Reconocimientos

La presente investigación fue desarrollada en el marco de la Iniciativa por la Transparencia y el Monitoreo de Elecciones que lleva adelante el Centro de Derechos Humanos y Derecho Humanitario de American University Washington College of Law, conjuntamente con la Fundación para el Debido Proceso Legal (DPLF) y el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). El presente informe fue redactado por María Julia Dellasoppa, *visiting scholar* en American University Washington College of Law, bajo la supervisión de la profesora Macarena Sáez, directora del Centro de Derechos Humanos y Derecho Humanitario.

La elaboración de este informe ha sido posible gracias a la generosa contribución de ideas y reflexiones por parte de un amplio y diverso conjunto de personas entrevistadas, el que incluye a miembros de organizaciones de la sociedad civil, representantes de los Estados ante la OEA, miembros de organismos internacionales, ex integrantes de la Secretaría del Panel y reconocidos miembros de la academia con experticia en el tema. Se agradece, en particular, la contribución y el relato de experiencias por parte de integrantes ex panelistas independientes, quienes mantienen un fuerte compromiso con la construcción de un Sistema Interamericano de Derechos Humanos conformado por personas idóneas, elegidas a través de procedimientos más transparentes y participativos.

Agradecemos, además, la valiosa colaboración de las asistentes de investigación Paulina Lucio Maymon y Effie Alexandra Acevedo Guasp, estudiantes de American University Washington College of Law.

Finalmente, manifestamos nuestro profundo agradecimiento a la Fundación Ford que, a través de su financiamiento, ha hecho posible el desarrollo de esta investigación y su publicación.

Abreviaturas

APCE	Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CJC	Corte de Justicia del Caribe
CorteADHP	Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos
CorteIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CPI	Corte Penal Internacional
GNCPA	Grupos Nacionales de la Corte Permanente de Arbitraje
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OEA	Organización de Estados Americanos
SIDH	Sistema Interamericano de Derechos Humanos
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Resumen Ejecutivo*

El trabajo de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos resulta fundamental para la protección y promoción de los derechos humanos de las personas que habitan la región. Cuando las víctimas de violaciones de derechos humanos no reciben adecuada protección y respuesta por parte de sus Estados, estos órganos representan un foro de atención para evaluar dichos casos y obtener una eventual reparación. A su vez, funcionan como fuentes en la elaboración de estándares de derechos humanos para toda la región. La legitimidad del trabajo de la Corte y de la Comisión dependen, tanto de la capacidad e idoneidad de sus integrantes, como del grado de independencia con la que estos desarrollan su actividad, alejados de influencias indebidas de otros actores, ya sean estatales o de la sociedad civil.

La capacidad e idoneidad de los integrantes de los órganos interamericanos sólo puede garantizarse a través de procesos de nominación y elección transparentes y participativos. Sin embargo, en la región, estos procesos se encuentran dominados por procesos de nominación y selección de personas candidatas en los que no hay participación de la ciudadanía y de la sociedad civil, y que se desarrollan a través de negociaciones políticas entre Estados caracterizadas por el ejercicio del intercambio de votos, fuertemente criticado por organizaciones de la sociedad civil a nivel regional¹ y universal². Los instrumentos internacionales en materia de independencia judicial señalan al intercambio de votos como perjudicial³ y los paneles independientes interamericanos que se han dedicado a la evaluación de los procesos de nominación y de selección han desalentado enfáticamente dicha práctica.⁴

Si bien la Organización de Estados Americanos ha emitido algunas resoluciones⁵ sobre transparencia, representatividad y participación en los procesos de nominación y elección de personas candidatas, estas presentan fórmulas genéricas que no han sido implementadas por parte de los Estados de la región. Existen, además, numerosos estándares internacionales y recomendaciones realizadas desde la sociedad civil que se desarrollan en las secciones IV y V, sección E, de este trabajo. A pesar de ello, los Estados no han establecido sistemas transparentes, participativos y basados en el mérito para nominar a las personas candidatas y, con posterioridad, elegirlos en el marco de la Asamblea General de la OEA. Ante este escenario, desde el año 2015, organizaciones de la sociedad civil han convocado paneles independientes conformados por personas expertas en la materia, con el objetivo de evaluar las candidaturas, realizar recomendaciones y visibilizar la situación.⁶

El objetivo general de este informe es analizar el funcionamiento de los Paneles Independientes como herramienta de evaluación y la identificación de buenas prácticas que puedan servir de guía para el

* **Nota sobre el uso del lenguaje inclusivo:** En el presente documento y, en tanto el sentido comunicativo de la frase no exigiese visibilizar el género, se privilegió el uso de palabras neutrales al género (ej. personas, población, personal, integrantes). Como segunda estrategia, para facilitar la lectura, se realizó un uso mínimo de la barra “/” y, en lo posible, seguida de sustantivos neutrales (ej. los/las panelistas). Finalmente, para la referencia a ciertos puestos y cargos desempeñados tanto por mujeres como hombres, se optó por el uso del femenino genérico como inclusivo de todas las identidades de género. Así, en vez de “jueces y juezas” o “comisionados y comisionadas”, se leerá “juezas” o “comisionadas”.

desarrollo de su trabajo. Asimismo, como objetivo adicional, se estudian aspectos globales de los procesos de nominación y selección de personas candidatas y se reconocen una serie de buenas y malas prácticas para informar a los actores involucrados. Para lograr estos objetivos, este informe:

- a. Describe las características generales del funcionamiento de los paneles y los procedimientos de nominación y selección, las fuentes legales regionales y los estándares internacionales que elaboran el tema (secciones III y IV);
- b. Describe los conceptos claves para la evaluación de personas candidatas y analiza los principales desafíos que conlleva su utilización como estándares de evaluación (sección V);
- c. Compara modelos existentes a nivel global, tanto de nominación y selección de personas candidatas, en general, como modelos de paneles de evaluación, en particular (sección VI);
- d. Analiza y sistematiza el trabajo realizado por los paneles independientes interamericanos pasados y propone lineamientos específicos para mejorar el trabajo de los futuros paneles independientes de evaluación (sección VII y Anexo);
- e. Identifica los principales desafíos que estos procedimientos enfrentan en la región (secciones V y VII).

Para lograr estos objetivos, este informe ha combinado diversas estrategias de investigación. Por un lado, se realizaron entrevistas individuales, semi estructuradas, con personas expertas en la materia provenientes del ámbito académico y de la sociedad civil. Asimismo, con el objetivo de incorporar la perspectiva de los Estados, se realizaron entrevistas con representantes de las misiones permanentes ante la OEA. Se desarrollaron, además, dos grupos de discusión, uno con miembros de las organizaciones convocantes de los paneles independientes, y otro con las personas expertas que han integrado los Paneles Independientes convocados para los años 2018 y 2019. Gran parte del contenido sobre desafíos y recomendaciones provienen de las valiosas reflexiones que se han obtenido a través de los intercambios con dichos actores.

Por otro lado, se ha realizado un intenso relevamiento y análisis de diversas fuentes, como publicaciones académicas y de la sociedad civil, y trabajos de organismos internacionales e instrumentos legales en los niveles nacionales, regionales y universales. El análisis de estas fuentes resultó fundamental para integrar al análisis una perspectiva comparada, basada en el funcionamiento y características de otros modelos de paneles existentes a nivel global. Finalmente, para la elaboración de este informe, se analizaron y sintetizaron los contenidos de los cuatro informes finales publicados por los Paneles Independientes convocados para los años 2015, 2017, 2018 y 2019 y dicha información se encuentra registrada principalmente en el Anexo a este trabajo que funciona como una guía práctica para el funcionamiento de futuros paneles.

Como se ha dicho, en el presente estudio se identifican una serie de **desafíos específicos que enfrentan los paneles independientes** en el ámbito interamericano y que se resumen a continuación:

- **La disponibilidad de recursos para financiar el trabajo de los Paneles.**

Si bien quienes se desempeñan como panelistas no reciben una remuneración por su trabajo, la convocatoria de paneles independientes supone una serie de gastos esenciales para poder llevar adelante la iniciativa. Los gastos involucran costos de traslados, actividades de promoción, pago de traducciones y asistentes de coordinación y secretaría. Debido a que no se cuenta con una fuente de financiamiento estable y a que los paneles se convocan “ad-hoc” para cada período de elecciones, resulta sumamente difícil encontrar oportunamente fuentes de financiamiento independientes.

- **Generar paneles con legitimidad, credibilidad, independencia y representatividad.**

Tal como se describe en la sección V y en el anexo, los miembros panelistas han sido juristas o académicas con gran experiencia y conocimiento sobre el sistema interamericano. El perfil de experticia debe generar confianza y su legitimidad debe ser percibida por los diversos actores, ya sean representantes de organizaciones de la sociedad civil o representantes de los estados. Resulta fundamental seguir contando con paneles compuestos por integrantes independientes y con amplia trayectoria y conocimiento del SIDH.

- **Trabajar con el tiempo establecido en el calendario de la OEA**

Los respectivos estatutos de la Corte IDH y de la CIDH establecen que, seis meses antes de la Asamblea General donde se eligen a las juezas y comisionadas por votación, el Secretario General solicitará a los Estados que, en un plazo de noventa días, presenten su listado de personas candidatas. Esto implica que, desde que se conocen oficialmente los nombres de las personas nominadas por los Estados, hasta que se eligen a las juezas y comisionadas definitivas, transcurren solo tres meses. Los paneles anteriores han desarrollado su labor en ese plazo de tiempo, el que resulta sumamente limitado a los fines de poder enviar cuestionarios, realizar entrevistas, recibir y evaluar información sobre las personas candidatas y elaborar un informe final que pueda tener un impacto sobre las decisiones finales.

Se identifican, además, **una serie de desafíos globales relacionados con los procedimientos de nominación nacionales y de selección de personas candidatas**. Entre ellos, se destacan los siguientes:

- **Los procedimientos de nominación y selección para los órganos del SIDH se encuentran más determinados por dinámicas políticas que por definiciones de mérito e idoneidad.**

Los procedimientos desarrollados en la región se definen a través de la práctica de intercambio de votos, insistentemente denunciada por la sociedad civil en el sistema regional interamericano y en otros sistemas. La sección IV sobre conceptos claves para evaluar un proceso de nominación a nivel nacional aborda este punto sobre el que también se reflexiona en la sección VI sobre modelos comparados.

- **Existe una falta de implementación de los lineamientos establecidos en las resoluciones de la OEA y de aquellos derivados de estándares internacionales.**

La Asamblea General de la OEA ha emitido diversas resoluciones⁷ tendientes a fomentar una mayor transparencia, participación y representatividad en los procesos de nominación y elección de personas candidatas. Sin embargo, y a pesar de que dichas resoluciones son votadas con el consenso de los Estados parte, las resoluciones no son implementadas y, en su mayoría, se convierten en meras expresiones de buenos deseos. Además de dichas resoluciones del ámbito regional, existen estándares internacionales

sobre independencia y conducta judicial que se detallan en la sección IV y que sirven como guía a los Estados. La región no registra modelos nacionales de nominación acordes con dichos estándares.

- **Se registra una falta de diálogo y coordinación entre los actores involucrados.**

Debido a la importancia de contar con Estados comprometidos con el mandato de estos órganos, resulta indispensable construir diálogos entre los Estados, la sociedad civil y los órganos del SIDH. Sin embargo, los procedimientos de nominación nacional no incorporan las perspectivas de los sectores interesados (academia, organizaciones de la sociedad civil y asociaciones profesionales, entre otros).

- **A pesar de los estándares, las composiciones de los órganos interamericanos no reflejan la diversidad de la región en términos de género y grupos poblaciones.**

La representatividad resulta un aspecto fundamental de las resoluciones de la OEA y presente también en los instrumentos internacionales sobre la materia. En el ámbito interamericano, las composiciones de los órganos reflejan algún grado de avance en materia de género, pero sigue existiendo una enorme brecha en relación a personas afrodescendientes y personas pertenecientes a pueblos indígenas (ver sección V, punto D).

A continuación, se resumen las **recomendaciones del informe** en relación con las dos dimensiones analizadas, el funcionamiento específico de los paneles independientes y, de modo más global, los procesos de nominación y selección de personas candidatas (para un análisis completo de dichas recomendaciones, ver la Sección VII sobre Observaciones Finales y, para los aspectos prácticos que deben guiar el funcionamiento de los próximos paneles, ver Anexo).

Recomendaciones específicas para mejorar el futuro desempeño de los paneles independientes:

- a. **Trabajar en la búsqueda de una fuente de financiamiento estable que permita que el trabajo del panel se extienda más allá de los períodos de elecciones.**

La efectividad de los paneles depende directamente de esfuerzos continuos de difusión e incidencia con los diversos actores. Esto permitiría, por un lado, que una audiencia más amplia de actores interesados pueda conocer la relevancia del tema y, por otro lado, trabajar con los Estados en la implementación de los estándares y recomendaciones existentes en materias como transparencia, participación, publicidad, representatividad.

- b. **Iniciar el ejercicio de los paneles con carácter previo a la apertura del período de nominaciones/ elecciones.**

En el ámbito interamericano, el calendario de nominaciones y elecciones está diseñado por los estatutos de la CIDH y Corte IDH y, por ello, no se vislumbra una modificación de este en el corto plazo. Sin embargo, de contar con el financiamiento necesario, los paneles podrían desarrollar trabajos preparatorios y operar más allá del período de elecciones para agilizar sus tareas y trabajar en la definición de criterios, actividades y fechas, con carácter previo a que se conozcan oficialmente los nombres de las personas candidatas. En términos comparativos con los modelos estudiados en la sección VI, los paneles interamericanos tienen uno de los mandatos más amplios y presentan el tiempo de trabajo más limitado.

En el ámbito del TEDH, por ejemplo, el Secretario General envía la carta invitando a los Estados a presentar las nominaciones un año antes de las elecciones.⁸ En el ámbito de la CPI, el cuerpo de evaluación de candidaturas cuenta con aproximadamente 5 meses para realizar su trabajo.⁹

c. Ampliar el conjunto de organizaciones de la sociedad civil y de la academia involucradas con la Iniciativa.

Contar con una red de organizaciones de sociedad civil permitiría recibir información acerca de avances y retrocesos en cada uno de los países, así como difundir la Iniciativa de trabajo de paneles independientes con la mayor efectividad. La difusión en estas redes favorecería, además, que las organizaciones participen más activamente para enviar información sobre cada una de las personas candidatas.

d. Trabajar en la definición de los criterios de evaluación registrando los últimos debates desarrollados en organismos comparables y las actualizaciones de estándares internacionales.

Resultaría sumamente valioso enriquecer el trabajo de futuros paneles con investigaciones actualizadas sobre el uso e interpretación de estas definiciones por parte de los cuerpos de evaluación para las comisiones, cortes y tribunales internacionales comparables. Los paneles interamericanos deben revisar los modelos y estándares vigentes y, de corresponder, actualizar las definiciones de los criterios de evaluación utilizados.

e. Sistematizar el trabajo.

La sistematización del trabajo del panel y su coordinación con el trabajo de su secretaría resulta fundamental para agilizar los tiempos de evaluación y brindar objetividad, previsibilidad y confianza a sus ejercicios. En el Anexo de este trabajo se ofrece una guía práctica para futuros panelistas y con el objetivo de poder aportar en este sentido.

Del análisis de los modelos comparados y de la información obtenida a través de las entrevistas realizadas, se presentan una serie de **observaciones adicionales para estados y sociedad civil:**

f. Trabajar en la representatividad y composición diversa de los órganos.

Para ello, se destacan las buenas prácticas de algunos estados miembros del TEDH que en sus convocatorias mencionan expresamente la necesidad de incorporar mujeres en los listados de personas candidatas, así como el diseño de convocatorias orientados a sectores históricamente marginados (ver sección VI, punto A3). La escasa presencia histórica de personas afrodescendientes y la nula presencia de personas indígenas son aspectos que requieren trabajo activo en la etapa de búsqueda de nominaciones.

g. Pensar en la diversidad de los órganos en términos de la experiencia profesional de sus integrantes.

Actualmente, la mayoría de las personas candidatas provienen del sector gubernamental y, aunque esto no necesariamente compromete su independencia, sí influye en su percepción del trabajo con víctimas y el modo de acercarse a ellas. Por ello, debería fomentarse la presentación de personas candidatas con experiencia en el trabajo desde sociedad civil.

h. Desarrollar, desde la sociedad civil, campañas específicas contra la práctica de intercambio de votos.

Es importante visibilizar la práctica para conocimiento del público en general y con el objetivo de aumentar el costo para los Estados. El desarrollo de campañas por parte de la Coalición por la CPI resulta un interesante modelo en este aspecto (ver sección VI, punto B).

I. Introducción

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) constituye una herramienta esencial para la protección y promoción de los derechos humanos de la región. El trabajo de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH o Comisión) y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha contribuido a la construcción de una cultura de respeto a los derechos humanos a través de la elaboración y difusión de estándares, la publicación de informes, la realización de visitas in loco, la resolución de peticiones individuales, el desarrollo de jurisprudencia y la emisión de opiniones consultivas. Estos órganos representan un mecanismo de protección independiente que protege a las víctimas cuando los Estados incumplen sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y reparar violaciones de derechos humanos.

El SIDH descansa sobre un delicado balance de intereses promovidos por los Estados, la sociedad civil y los propios órganos del sistema. La legitimidad de la Corte y de la Comisión dependen directamente de su grado de independencia y de la capacidad e idoneidad de sus integrantes. Paralelamente, el poder de la Corte y de la Comisión encuentra su origen en la aceptación voluntaria y soberana de su competencia por parte de los Estados. Estas circunstancias generan evidentes focos de tensión entre los diversos actores. La labor de los órganos del Sistema ha atravesado diversos períodos de críticas impulsados principalmente por grupos de Estados y relacionados, en gran medida, con el grado de independencia y el valor - vinculante o no vinculante- de sus decisiones.¹⁰ Estos debates han derivado en el desarrollo de los llamados procesos de fortalecimiento del SIDH.¹¹

En este escenario, es importante reflexionar acerca de las características que deben reunir las juezas y comisionadas que componen estos órganos. La calidad de los estándares interamericanos en materia de derechos humanos depende directamente de los atributos de sus integrantes. Las características de los procesos de nominación y selección de personas candidatas para ocupar estos puestos influye necesariamente en la calidad de las decisiones, su efectividad e impacto en los derechos humanos de las personas habitantes de la región y en la legitimidad de su funcionamiento.¹² A pesar de ello, en términos generales, poco se sabe acerca de las características de estos procedimientos.

En el ámbito interamericano, los Estados no han desarrollado procedimientos formales y democráticos de selección de juezas y comisionadas. Como consecuencia de ello, ha sido la sociedad civil la que, con el objetivo de promover composiciones de los órganos realmente comprometidas con los derechos humanos, ha intentado llenar ese vacío. Desde el año 2015, un grupo de organizaciones ha tomado la iniciativa de convocar paneles conformados por personas expertas e independientes (en adelante paneles o paneles independientes) para evaluar las calificaciones de las personas candidatas y promover procesos de nominación transparentes e inclusivos. Hasta el momento, se han convocado cuatro paneles para los períodos de elecciones de los años 2015, 2017, 2018 y 2019.¹³

Esta iniciativa ha tenido un impacto sumamente importante y ha logrado instalar el tema entre diversos actores relevantes del sistema. Los sucesivos paneles han ganado legitimidad y han producido informes imparciales que han sido bien recibidos, tanto por representantes de los gobiernos como por la sociedad civil, independientemente de encontrarse de acuerdo con sus conclusiones.

El objetivo general de este informe es el análisis del funcionamiento de los Paneles Independientes como herramienta de evaluación y la identificación de buenas prácticas que puedan servir de guía para el desarrollo de su trabajo. Asimismo, como objetivo adicional, se estudian aspectos globales de los procesos de nominación y selección de personas candidatas y se reconocen una serie de buenas y malas prácticas para informar a los actores involucrados. Para lograr estos objetivos, este informe:

- a. Describe las características generales del funcionamiento de los paneles y los procedimientos de nominación y selección, las fuentes legales regionales y los estándares internacionales que elaboran el tema;
- b. Describe y analiza los conceptos claves para la evaluación de personas candidatas y analiza algunos de los desafíos que conlleva su utilización como estándares de evaluación;
- c. Compara modelos existentes a nivel global, tanto de nominación y selección de personas candidatas en general, como modelos de paneles de evaluación, en particular;
- d. Identifica los principales desafíos que estos procedimientos enfrentan en la región;
- e. Analiza y sistematiza el trabajo realizado por los paneles independientes interamericanos pasados y propone lineamientos específicos para mejorar el trabajo de los futuros paneles independientes de evaluación.

Este estudio resulta esencial puesto que, al menos en el corto plazo, no se visualiza que los Estados de la región oficialicen mecanismos de control independientes, ya sea para los mecanismos de nominación nacional o para procesos de votación ante la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA). En este escenario, los paneles independientes seguirán ocupando un lugar protagonista en la evaluación de las personas candidatas. A lo largo de las secciones que componen el cuerpo principal de este informe se indaga en aspectos teóricos, desafíos, y modelos comparados dirigidos a una diversidad de actores interesados (principalmente miembros de la academia, sociedad civil y Estados). En el anexo, en cambio, se presenta una sistematización del trabajo realizado por los cuatro paneles regionales interamericanos convocados hasta el momento y constituye una guía práctica específicamente diseñada para futuros panelistas.

Tal como se analiza en las secciones V sobre modelos comparados y VI sobre recomendaciones, la práctica comparada de modelos de nominación y selección en otros órganos internacionales demuestra que es posible formalizar procedimientos con compromiso estatal y participación de actores claves. A nivel global, este tipo de discusiones ha dado origen a modelos sumamente interesantes implementados por tribunales internacionales que han madurado sus procesos de nominación y selección en el camino de la transparencia y la mayor participación de actores. El componente esencial para lograr los cambios recomendados es la voluntad estatal de elegir a las personas más calificadas, independientes y representativas para ocupar estos cargos.

II. Metodología

Para la elaboración de este trabajo se realizaron entrevistas individuales, semi estructuradas, con personas expertas en la materia provenientes del ámbito académico y de la sociedad civil. Estas personas fueron consultadas acerca de los principales desafíos que identificaban en los procedimientos de nominación y elección en la región, así como aquellos que, en su opinión, atraviesan los paneles independientes en su funcionamiento. Se les preguntó también acerca de los criterios de evaluación utilizados y se los invitó a formular recomendaciones para mejorar los procesos.

Con el objetivo de integrar al informe las perspectivas de los Estados, se realizaron entrevistas con representantes de las misiones permanentes ante la OEA. A ellos se les consultó acerca de los procedimientos de nominación a nivel nacional, actores involucrados y consideración de requisitos esenciales. Asimismo, se les preguntó acerca de los criterios de votación ante la Asamblea General de la OEA y acerca de su valoración sobre el funcionamiento de los paneles independientes.

Otro componente particularmente importante dentro de esta investigación fue la realización de grupos de discusión, uno con miembros de las organizaciones convocantes de los paneles independientes, y otro con las personas expertas integrantes de los Paneles 2018 y 2019. Una parte esencial del diagnóstico acerca de los principales desafíos que enfrentan los paneles surge como resultado de dichas valiosas discusiones.

El presente trabajo se sustenta también en el relevamiento y análisis de diversas fuentes de información: publicaciones académicas y de la sociedad civil, trabajos de organismos internacionales e instrumentos legales en los niveles nacionales, regionales y universales. Además, para la elaboración de este informe, se analizaron y sintetizaron los contenidos de los cuatro informes finales publicados por los Paneles de Independientes 2015, 2017, 2018 y 2019.

Todos los puntos se abordaron desde una perspectiva comparada con otros modelos de paneles existentes a nivel global. Para ello, se obtuvo información de sitios web oficiales, resoluciones y documentos emitidos por los organismos, reportes de sociedad civil y publicaciones académicas. En algunos casos, como el de la Corte Penal Internacional, se realizaron entrevistas individuales con informantes claves dentro del organismo estudiado.

El uso de todas estas herramientas permite integrar las voces provenientes de los diversos sectores y actores relevantes, con el objetivo de analizar el tema desde una perspectiva plural.

III. Características generales de los procesos de nominación y elección de personas candidatas al Sistema Interamericano y de funcionamiento de los Paneles Independientes del Sistema Interamericano

A. Nominación y elección de personas candidatas al Sistema Interamericano

El proceso de elección de juezas y comisionadas para los órganos del SIDH se compone de dos fases principales: la fase de nominación nacional y la fase de elección de las personas candidatas por parte de la Asamblea General de la OEA, el órgano político a cargo.¹⁴ Este diseño de selección se replica en los tres sistemas regionales de derechos humanos: europeo, africano e interamericano.¹⁵

El proceso comienza cuando el Secretario General de la OEA, seis meses antes de la celebración del período ordinario de sesiones de la Asamblea General, previa a la terminación del mandato para el cual fueron elegidos las juezas de la Corte, solicita por escrito a los Estados que presenten un listado de personas candidatas dentro de un plazo de noventa días.¹⁶

Las reglas y características principales para la composición y acceso a cargos de comisionadas y juezas de la Comisión y la CorteIDH, se encuentran establecidas en los instrumentos legales regionales interamericanos (Convención Americana de Derechos Humanos y Estatutos).

	Comisión Interamericana de Derechos Humanos	Corte Interamericana de Derechos Humanos
Cantidad de miembros	7 (art. 34 CADH)	7 (Art. 52.1 CADH)
Duración del mandato	4 años (art.6 Estatuto CIDH)	6 años (Art. 5 Estatuto CorteIDH)
Posibilidad de reelección	1 vez (art. 6 Estatuto CIDH)	1 vez (art. 5.1 Estatuto CorteIDH)
Número de candidatos/as	Cada Estado puede proponer hasta 3 personas como candidatas (art. 3 Estatuto CIDH)	Cada Estado puede proponer hasta 3 personas como candidatas (art. 7.2 Estatuto CorteIDH)
Votación	La elección se realiza a título personal por la Asamblea General de la Organización de una lista con las candidaturas propuestas por los gobiernos de los Estados miembros (art. 36.1 CADH). La votación es secreta en la Asamblea General de la OEA (arts. 3 y 5 Estatuto CIDH)	La elección se realiza a título personal por los Estados parte de la CADH, a través de una votación secreta en la Asamblea General de la OEA (art. 7.1 y 9 Estatuto CorteIDH).
Calificaciones requeridas	<ul style="list-style-type: none"> Alta autoridad moral Reconocida versación en materia de derechos humanos (art. 34 CADH y 2.1 del Estatuto CIDH) 	<ul style="list-style-type: none"> Alta autoridad moral Reconocida competencia en materia de derechos humanos

		<ul style="list-style-type: none"> • Que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales (art.52.1 CADH y 4 Estatuto Corte IDH)
Incompatibilidades	Es incompatible con el ejercicio de actividades que pudieren afectar su independencia, su imparcialidad, o la dignidad o el prestigio de su cargo. (art. 8.1. Estatuto de la CIDH)	Es incompatible con el cargo de juez/a: <ul style="list-style-type: none"> a. Ser miembro o alto/a funcionario/a del Poder Ejecutivo; a excepción de aquellos cargos que no impliquen subordinación jerárquica ordinaria, así como los de agentes diplomáticos que no sean Jefes de Misión ante la OEA o ante cualquiera de sus Estados miembros; b. Ser funcionario/a de un organismo internacional; c. Ejercer cualesquiera otros cargos y actividades que impidan a los/as jueces/zas cumplir sus obligaciones, o que afecten su independencia, imparcialidad, la dignidad o prestigio de su cargo (art. 18 Estatuto Corte IDH)

Además de estos criterios mínimos, la Asamblea General de la OEA ha emitido resoluciones tendientes a fomentar una mayor transparencia, participación y representatividad en los procesos de nominación y elección de personas candidatas:

- AG/RES. 2120 (XXXV-O/05), del 7 de junio de 2005

Invita a los Estados miembros a consultar con los organismos de la sociedad civil a fin de contribuir a presentar las mejores candidaturas para ocupar los cargos en la Comisión y en la CortelDH.

- AG/RES. 2166 (XXXVI-O/06), del 6 de junio de 2006

Solicita a la Secretaría General que publique los currículos de las personas candidatas en la página web y que emita un comunicado de prensa que notifique dicha publicación.

- AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), del 14 de junio de 2016 y AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), del 21 de junio de 2017

Promueve una integración equilibrada en género con representación de las diferentes regiones, grupos poblacionales y sistemas jurídicos del hemisferio, garantizando que cumplan con los requisitos de independencia, imparcialidad y reconocida competencia en materia de derechos humanos.

Encomienda al Consejo Permanente que, previo a la elección, las personas candidatas realicen una presentación pública ante el mencionado Consejo, a efectos de dar a conocer con mayor profundidad su visión, propuestas e iniciativas.

- AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), 5 de junio de 2018

Encomienda a la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos que comparta buenas prácticas en el ejercicio de nominación y selección de personas candidatas a la CIDH y a la CortelDH, cuando corresponda, con miras a promover la paridad de género y el equilibrio entre las diferentes regiones y sistemas jurídicos del hemisferio en los dos órganos.

B. Funcionamiento de paneles independientes de monitoreo de elecciones del Sistema Interamericano

En el ámbito interamericano, y ante la ausencia de mecanismos oficiales de evaluación independientes, un grupo de organizaciones de la sociedad civil han convocado paneles independientes para las elecciones de los años 2015, 2017, 2018 y 2019 dedicados a la evaluación de las personas candidatas a ocupar los cargos de juezas y comisionadas. A continuación, se presentan las características generales de los paneles:

FUNCIONAMIENTO

- Las personas integrantes del Panel actúan con independencia de las organizaciones convocantes, de los Estados y de otras organizaciones.¹⁷
- No reciben contribución económica alguna.
- Diseñan su metodología y criterios de evaluación de manera autónoma.

Para sus evaluaciones, los Paneles han considerado la siguiente información:

- Currículos de las personas candidatas.
- Cuestionarios elaborados por el Panel.¹⁸
- Manifestaciones escritas de las personas candidatas, ya sea en publicaciones académicas, presentaciones en foros internacionales, disposiciones emitidas como funcionarias, blogs y/o cuentas de redes sociales.
- Los Paneles 2018 y 2019 celebraron entrevistas con las personas candidatas.¹⁹
- A partir del Panel 2017, se comenzaron a analizar las presentaciones públicas de las personas candidatas ante el Consejo Permanente de la OEA, así como sus intervenciones en los foros públicos especialmente convocados por organizaciones de la sociedad civil.

- Información enviada por organizaciones y otros actores interesados.²⁰ Dicha información fue transmitida a las personas involucradas a los fines de dar oportunidad de respuesta.

La Secretaría de los Paneles 2015 y 2017 estuvo a cargo de Open Society Justice Initiative y la de 2018 y 2019 fue desarrollada por el Centro de Derechos Humanos & Derecho Humanitario de American University. Washington College of Law.

FUNCIONES PRINCIPALES/MANDATO

- Evaluar las calificaciones de las personas candidatas propuestas por los Estados parte;
- Analizar los procesos de nominación a nivel nacional a los fines de detectar debilidades y elaborar recomendaciones para su mejoramiento;
- Divulgar las características de los procesos de nominación y elección entre organizaciones de la sociedad civil y los medios de comunicación, con el objetivo de generar mayor responsabilidad entre los estados.²¹

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN²²

Para el cargo de juezas:

Requisitos esenciales (artículo 52.1 CADH y 4 Estatuto Corte IDH)

- Alta autoridad moral.
- Reconocida competencia en materia de derechos humanos.
- Que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales

Incompatibilidades (artículo 18 Estatuto de la Corte IDH).

- Ser miembro o alto funcionario del Poder Ejecutivo; a excepción de aquellos cargos que no impliquen subordinación jerárquica ordinaria, así como los de agentes diplomáticos que no sean Jefes de Misión ante la OEA o ante cualquiera de sus Estados miembros;
- Ser funcionario de un organismo internacional;
- Ejercer cualesquiera otros cargos y actividades que impidan a los jueces cumplir sus obligaciones, o que afecten su independencia, imparcialidad, la dignidad o prestigio de su cargo.

Otros criterios considerados por el Panel:

- Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial (2002): Independencia, Imparcialidad, Integridad, Corrección, Igualdad, Competencia y Diligencia;

Otras habilidades:

- Habilidad para trabajar como parte de un cuerpo colegiado y habilidad para trabajar con más de uno de los idiomas oficiales de trabajo de la Corte;
- Conocimiento acerca de los sistemas legales de la región;
- Una amplia exposición y conocimiento acerca de los escenarios políticos, sociales y culturales de la región.

Para el cargo de comisionadas:

Requisitos esenciales (artículo 34 CADH y 2.1. del Estatuto CIDH)

- Alta autoridad moral
- Reconocida versación en materia de derechos humanos.

Incompatibilidades. (art. 8.1. Estatuto de la CIDH)

- Actividades que pudieren afectar su independencia, su imparcialidad, o la dignidad o el prestigio de su cargo.

Otros criterios considerados por el Panel:

- Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial (2002): Independencia, Imparcialidad, Integridad, Corrección, Igualdad, Competencia y Diligencia;
- Directrices sobre la independencia y la imparcialidad de los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos (Directrices de Addis Abeba.2012): Independencia e Imparcialidad.
- Aporte de la persona al balance de la Comisión en términos de áreas de experticia, género y otras formas de diversidad. A partir del Panel 2017, se tomó como referencia la Resolución OEA AG/Res. 2887 sobre “Integración equilibrada en género y con representatividad geográfica y de los distintos sistemas jurídicos”.²³

Otras habilidades:

- Habilidad para trabajar como parte de un cuerpo colegiado, y habilidad para trabajar con más de uno de los idiomas oficiales de trabajo de la Corte;
- Conocimiento acerca de los sistemas legales de la región;
- Una amplia exposición y conocimiento acerca de los escenarios políticos, sociales y culturales de la región.

IV. Estándares Internacionales sobre Independencia y Conducta Judicial

En sus orígenes, los estándares de independencia judicial se han desarrollado como producto de la interrelación entre normativa a nivel doméstico e internacional. La normativa internacional y, en particular, el derecho internacional de los derechos humanos ha impactado en la definición de parámetros de independencia judicial a partir de los principios de debido proceso y del derecho a ser juzgado por un tribunal independiente e imparcial. Asimismo, han surgido estándares elaborados por asociaciones profesionales de abogadas e integrantes del ámbito judicial que también han contribuido en ambas dimensiones, tanto domésticas como internacionales.²⁴

La competencia, independencia e imparcialidad de la judicatura son requisitos esenciales para la protección efectiva de los derechos humanos.²⁵ Los estándares internacionales que se describen a continuación resultan plenamente aplicables a la composición de Cortes y Tribunales internacionales y brindan parámetros de guía para el nombramiento de los/as integrantes a la Corte IDH y miembros de órganos cuasi-jurisdiccionales, como la CIDH.

A. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS NACIONES UNIDAS RELATIVOS A LA INDEPENDENCIA DE LA JUDICATURA (1985)²⁶

Han sido formulados para asistir a los Estados miembros en su tarea de garantizar y promover la independencia de la judicatura y disponen que:

- El Estado tiene el deber de garantizar la independencia judicial.²⁷
- El Poder Judicial debe ser imparcial en sus decisiones. La imparcialidad implica tomar decisiones conforme a los hechos del caso y la ley aplicable. No deben existir interferencias indebidas en los procedimientos judiciales.²⁸
- Las juezas deben ser personas íntegras y con una adecuada formación en leyes. El diseño de los métodos de selección debe prevenir nombramientos judiciales por motivos impropios y discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica o nacimiento.²⁹
- Las promociones deben justificarse en función de factores objetivos, como habilidad, integridad y experiencia.³⁰

B. PRINCIPIOS DE BANGALORE SOBRE LA CONDUCTA JUDICIAL (2002)³¹

En el mes de abril del año 2000, bajo el auspicio de la ONU, presidentes de tribunales supremos nacionales y representantes de la Corte Penal Internacional fueron convocados, junto con el/la relator/a especial de la ONU sobre la independencia de magistradas y abogadas, con el propósito de conformar el Grupo Judicial de Reforzamiento de la Integridad Judicial.³² Uno de los principales objetivos de dicho grupo consistió en remarcar la necesidad de elaborar una declaración universalmente aceptable de estándares

judiciales en la materia. Los Principios de Bangalore surgieron en el contexto de dicho proceso y tras sucesivas reuniones de juezas representantes de sistemas consuetudinarios y civiles.³³

Este grupo de principios desarrollan y complementan los Principios Básicos de Naciones Unidas relativos a la Independencia de integrantes de la Judicatura y establecen estándares para la conducta ética de estos. Los estándares se encuentran agrupados en 6 valores fundamentales que deben servir de guía a la conducta judicial.

INDEPENDENCIA

- Las juezas deben ejercer su función basándose en su propia valoración de los hechos y en una interpretación consciente de la ley, libres de cualquier influencia ajena, instigaciones, presiones, amenazas o interferencias.³⁴
- La jueza debe ser independientes de la sociedad en general, de las partes involucradas en la controversia³⁵ y de sus compañeras de oficio.³⁶
- La jueza debe encontrarse libre de “conexiones inapropiadas con los poderes ejecutivo y legislativo”. Además, debe “tener apariencia de ser libre de las anteriores a los ojos de un observador razonable”.³⁷
- La confianza del público en la judicatura es fundamental para mantener la independencia judicial.³⁸

IMPARCIALIDAD

- Involucra tanto a la decisión de la jueza en sí misma, como al procedimiento por el cual dicha decisión se toma.
- La jueza debe evitar favoritismos, predisposición o prejuicio.³⁹
- La jueza debe evitar comentarios que puedan afectar el resultado del proceso o el juicio justo de una persona.⁴⁰
- Una jueza debe abstenerse de participar en un asunto cuando no pueda decidir imparcialmente o, cuando a ojos de una observadora razonable, parezca que no puede decidir imparcialmente.⁴¹

INTEGRIDAD

- La conducta judicial debe encontrarse por encima de reproches a ojos de una observadora razonable.⁴²
- Su conducta y comportamiento deben reforzar la confianza del público en la integridad de la judicatura.⁴³

CORRECCIÓN

- La jueza debe evitar en sus relaciones personales, o con personas que practiquen la abogacía en sus salas judiciales, situaciones que puedan dar sospechas de favoritismos o parcialidad.⁴⁴
- La jueza no debe participar en la resolución de un caso donde un miembro de su familia represente a un litigante o esté asociado al caso.⁴⁵
- La jueza no debe permitir que sus relaciones familiares o sociales influyan incorrectamente en su criterio como jueza.⁴⁶

- La jueza no utilizará su prestigio para favorecer intereses privados.⁴⁷
- La jueza debe resguardar toda la información confidencial que obtenga en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales.⁴⁸

IGUALDAD

Las juezas deben esforzarse para entender la diversidad de la sociedad y no deben manifestar prejuicios o predisposición hacia ninguna persona por motivos irrelevantes.⁴⁹

COMPETENCIA Y DILIGENCIA

- Las juezas deben dar los pasos razonables para mantener y aumentar sus conocimientos, habilidades y cualidades personales necesarias para el correcto funcionamiento de sus funciones judiciales.⁵⁰
- Las juezas se mantendrán informadas de los cambios relevantes en el derecho internacional.⁵¹

C. PRINCIPIOS DE BURGH HOUSE SOBRE LA JUDICATURA INTERNACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE DERECHO INTERNACIONAL (2004)⁵²

Estos principios fueron elaborados por un grupo de personas expertas del Grupo de Estudio de la Asociación de Derecho Internacional sobre la práctica y el procedimiento de los tribunales y cortes internacionales.⁵³ Según algunos/as autores/as, constituyen el intento más importante de sistematizar las reglas relativas a la independencia e imparcialidad de los tribunales internacionales.⁵⁴ Entre sus postulados, establecen que las juezas deben actuar libres de interferencias directas o indirectas de cualquier persona o entidad⁵⁵ y brindan, además, importantes lineamientos para los procesos de nombramiento, elección y designación:

“...los jueces serán electos entre personas de carácter moral, integridad y conciencia superiores que posean la calificación profesional, competencia y experiencia exigidas por el tribunal en cuestión”.⁵⁶

- La calificación profesional debe ser la consideración primordial.
- Debe considerarse la representación equitativa de las diferentes regiones geográficas y de los principales sistemas jurídicos, como corresponda, al igual que la distribución de jueces de sexo femenino y masculino.⁵⁷
- Los procedimientos para la nominación y elección de juezas deben ser transparentes y proporcionar las garantías adecuadas para evitar nombramientos, elecciones y designaciones motivados por consideraciones inadecuadas.⁵⁸
- La información relativa al proceso y la información acerca de las personas candidatas a cargos judiciales debe hacerse pública, en el debido tiempo y de un modo efectivo, por la organización u órgano internacional responsable de dicho proceso de nombramiento, elección y designación.⁵⁹

D. RESOLUCIÓN DE RHODES DEL *INSTITUT DE DROIT INTERNATIONAL* SOBRE LA POSICIÓN DEL JUEZ INTERNACIONAL (2011)⁶⁰

El *Institut de Droit International* fue creado en el año 1873 por un grupo de profesionales dedicados al estudio del derecho internacional.⁶¹ La resolución de Rhodes fue adoptada con el objetivo de servir como una guía que pueda contribuir a la autoridad y efectividad de la justicia internacional y en consideración del creciente número de tribunales y cortes especializados, tanto a nivel universal como regional.⁶²

A través de sus artículos se establece que:

- La calidad de los tribunales y cortes internacionales depende en primer lugar de la autoridad moral y de la capacidad intelectual de las juezas que los integran.⁶³
- Los Estados deben asegurar una adecuada representación geográfica.⁶⁴
- Las elecciones de juezas deben llevarse a cabo libre de negociaciones con intercambio de votos.⁶⁵
- En cuanto al tiempo de servicio, se recomienda que las juezas sirvan períodos largos de servicio para que la independencia no se encuentre comprometida, entre 9 a 12 años y, a su vez, que estos períodos no sean renovables.⁶⁶
- Las juezas no deben ejercer funciones políticas o administrativas, o actuar como agentes, asesoras o abogadas ante cortes o tribunales.⁶⁷

E. DIRECTRICES SOBRE LA INDEPENDENCIA Y LA IMPARCIALIDAD DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS CREADOS EN VIRTUD DE TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS. DIRECTRICES DE ADDIS ABEBA (2012)⁶⁸

Contienen principios generales para asistir a quienes integran los órganos creados en virtud de tratados y otras personas interesadas. Su impacto resultó tal que, para el mes de marzo de 2015, la mayoría de los órganos creados en virtud de tratados las habían aprobado.⁶⁹ Al ser uno de los pocos instrumentos que no se refiere específicamente a la actividad judicial, resultan particularmente importantes para evaluar las condiciones de las comisionadas en el ámbito regional interamericano.

Las Directrices disponen que quienes integran estos órganos, además de ser independientes e imparciales, deberán parecerlo a juicio de un observador razonable.⁷⁰ Además, especifican que:

- Los conflictos de intereses y el incumplimiento de los requisitos de independencia e imparcialidad pueden ser consecuencia de factores como la nacionalidad de la persona o su lugar de residencia, su empleo actual o anterior, la pertenencia o afiliación a una organización o las relaciones familiares o sociales. Asimismo, este tipo de conflictos puede surgir en relación con los intereses de un Estado del que es nacional o en el que tiene su residencia.⁷¹
- Estas personas no podrán estar sometidas a ningún tipo de influencia, ni a presiones del Estado del que sean nacionales, ni de ningún otro Estado o de sus organismos, y no solicitarán ni aceptarán instrucciones de nadie en relación con el desempeño de sus funciones.⁷²

- En relación con los trabajos de su respectivo órgano, deberán evitar cualquier tipo de acción que pueda hacer parecer, o que un observador razonable pueda interpretar, como una desigualdad de trato entre Estados.⁷³
- La independencia y la imparcialidad de quienes integran los órganos creados en virtud de tratados se ven comprometidas por su participación en el poder ejecutivo del Estado, dada la naturaleza política de ese vínculo.⁷⁴
- También pueden surgir conflictos de interés en situaciones en donde las personas ejerzan cargos con capacidad decisoria en organizaciones o entidades como empresas o entidades privadas, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas u organizaciones relacionadas con los Estados.⁷⁵

V. Conceptos claves para evaluar a las personas candidatas. Estándares interamericanos y aportes de modelos comparados

Los conceptos claves surgen de los diversos estándares internacionales sobre independencia y conducta judicial descritos anteriormente y se complementan con los instrumentos regionales que regulan el funcionamiento de la Corte IDH y de la CIDH. Estos conceptos resultan fundamentales para evaluar, tanto a las personas candidatas a los cargos de juezas y comisionadas de manera individual, como a los procesos seguidos para su nominación y elección. La labor de los paneles independientes convocados en el ámbito interamericano se basó en los lineamientos que brindan estos instrumentos, internacionales y regionales y, en función de ellos, elaboró sus pilares y criterios de evaluación. La práctica comparada con otros paneles de evaluación a nivel global también funciona como un componente esencial para evaluar los procesos de nominación y elección que se estudian.

En el ámbito interamericano, los paneles independientes han estructurado sus evaluaciones de las personas candidatas alrededor de cinco pilares fundamentales, estos son: a. la alta autoridad moral, b. la independencia e imparcialidad, c. la reconocida competencia/versación en materia de derechos humanos, d. el aporte a la integración representativa y equilibrada del órgano y d. los procesos de nominación a nivel nacional.⁷⁶

Los primeros tres pilares, como se ha descrito anteriormente, surgen de los instrumentos legales internacionales e interamericanos (CADH y Estatutos) y es importante mencionar que estos criterios, con sus variaciones, son requisitos esenciales también presentes en los principales tribunales o cortes regionales⁷⁷ y universales.⁷⁸ Por su parte, el pilar de evaluación basado en el aporte de la persona a la representatividad del órgano surge también de estándares internacionales⁷⁹ y de resoluciones de la OEA.⁸⁰ Finalmente, la gran mayoría de los estándares sobre procesos de nominación y elección surgen de los instrumentos internacionales descritos en la sección IV.⁸¹

El análisis de los conceptos claves y el estudio de sus posibles definiciones resultan esenciales para brindar solidez, previsibilidad y objetividad a la labor de los paneles.

A. ALTA AUTORIDAD MORAL

El concepto de alta autoridad moral, tal como se encuentra formulado en los instrumentos regionales, resulta sumamente genérico y por ello es esencial la construcción de una definición adecuada. A los fines de este requisito, los paneles convocados a nivel interamericano han analizado concretamente si la persona candidata recibió algún tipo de sanciones, faltas, denuncias o si, por el contrario, obtuvo premios u honores.⁸²

Existen algunos casos particulares que presentan desafíos y corresponde evaluarlos caso por caso, por ejemplo, cuando existe información que involucra a las personas candidatas en prácticas delictivas o anti éticas. En estos supuestos, resulta esencial valorar las fuentes de información y analizar si las acusaciones

son serias y si se han formalizado ante la justicia. Luego, corresponde ahondar y averiguar el estado del proceso judicial. Los ejemplos más habituales suelen estar vinculados a presuntos hechos de corrupción.

En el año 2015, el Panel analizó la situación del candidato propuesto por el Estado de Ecuador, quien había sido acusado ante la Justicia por el supuesto pago de sobornos en beneficio de una compañía. El caso había sido remitido a la Corte Constitucional de Ecuador, de la cual el candidato era su presidente y, por este motivo, el candidato se había excusado de entender en el asunto. En sus conclusiones, el panel expresó preocupación ya que, si bien el candidato presentaba amplia experiencia y conocimiento en el campo de los derechos humanos, el panel no pudo recabar mayor información acerca de los procesos judiciales que lo involucraban y esto generó dudas respecto del cumplimiento con el requisito de alta autoridad moral. El candidato resultó electo como juez de la CorteIDH para el período 2016-2022.⁸³

En el mismo año, el Panel, al evaluar la candidatura propuesta por el Estado de Argentina, tuvo en cuenta la existencia de debates desarrollados a nivel nacional y que comprometían al candidato en cuanto a “su ética y el origen de sus ganancias”. Sin embargo, en este caso, el Panel concluyó que existían testimonios de mayor peso dando cuenta de la alta autoridad moral del candidato y consideró que contaba con el voto de apoyo a su candidatura por parte del 80% del alumnado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.⁸⁴

Otro grupo sumamente importante de situaciones que deben evaluarse tiene que ver con personas candidatas sobre las cuales existen alegatos sobre posibles hechos de abuso sexual.

Según un estudio de la “*International Bar Association*” sobre acoso sexual en las profesiones jurídicas, 1 de cada 3 mujeres ha reportado haber sufrido acoso sexual en el ambiente laboral.⁸⁵ Diversas organizaciones, tanto nacionales como internacionales, han dedicado esfuerzos y desarrollado campañas para visibilizar esta realidad.

Si bien los paneles anteriores no han analizado, hasta el momento, situaciones puntuales en relación con este tema, resulta importante observar las iniciativas que se han impulsado para otros órganos como, por ejemplo, la Corte Penal Internacional (CPI), y evaluar si estas pudieran adaptarse de algún modo para complementar las definiciones de los pilares de evaluación de personas candidatas en el ámbito interamericano.

En el contexto de la **elección del próximo fiscal de la CPI**, numerosas organizaciones de la sociedad civil elaboraron un documento⁸⁶ solicitando al Comité de Elección que el procedimiento de selección considere excluir a quienes hayan cometido o avalado casos de abuso sexual. Para tales efectos se propusieron tres medidas concretas:

- La adopción de una definición más amplia del criterio de alta autoridad moral que incluya una política de cero tolerancia hacia cualquier antecedente de abuso sexual de las personas candidatas;
- Que el Comité de selección solicite y comparta información específica de fuentes externas creíbles sobre los antecedentes de las personas candidatas;

- Que, con posterioridad a la posibilidad de descargo y, en caso de verificarse los antecedentes, las personas candidatas implicadas puedan ser excluidas del proceso de selección.

En el ámbito del **Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)**, el Panel Consultivo de Expertos para la elección de juezas, ha analizado el requisito de alta autoridad moral teniendo en cuenta la presencia de ciertas cualidades como la integridad, el alto sentido de la responsabilidad, la dignidad, diligencia, honestidad, discreción, respeto hacia los demás y ausencia de condenas por delitos.⁸⁷

B. RECONOCIDA COMPETENCIA/VERSACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Este requisito se relaciona con el valor fundamental de “diligencia y competencia” establecido en los Principios de Bangalore sobre Conducta Judicial.

Los paneles interamericanos han interpretado este requisito en el sentido de que las personas candidatas deben contar con conocimiento y experiencia demostrada trabajando con el SIDH y sus instrumentos.⁸⁸ De modo concreto, los paneles han valorado este requisito a través del historial de logros profesionales, el récord de publicaciones académicas o la experiencia sustancial de trabajo o litigios ante el sistema.⁸⁹ Además, los paneles han analizado el conocimiento de la persona candidata sobre los principales desafíos del SIDH y su compromiso con el objeto y fin de la CADH.⁹⁰

A lo largo de las entrevistas realizadas en el transcurso de esta investigación, las personas con experticia en el tema, han manifestado la existencia de desafíos para evaluar a quienes presentaban una amplia experiencia y conocimiento del sistema, al mismo tiempo que sostenían posiciones conducentes al debilitamiento del SIDH. En este punto, han destacado que la evaluación no analiza las posiciones ideológicas de las personas candidatas, sino que se enfoca en analizar si una persona candidata tiene posturas que promuevan el debilitamiento del SIDH como, por ejemplo, quitarle fuerza vinculante al ejercicio de los órganos. Sobre este punto, corresponde evaluar que la efectividad de la CADH y del SIDH dependen directamente de que las juezas y comisionadas promuevan el cumplimiento de las decisiones de la CIDH y de la CorteIDH hacia las autoridades nacionales.

Otro punto fundamental en el análisis de la experiencia profesional de las personas candidatas se relaciona con el sector -gubernamental o no gubernamental- en el que se han desempeñado en el pasado. Las composiciones de los órganos del sistema interamericano suelen presentar mayoría de personas provenientes del sector gubernamental quienes, si bien pueden cumplir con el requisito de independencia, su visión del conjunto del órgano y del mejor modo de trabajar y acercar el sistema a las personas víctimas de violaciones de sus derechos humanos puede verse impactada. Una composición diversa, con mayor presencia de personas con experiencia de trabajo en sectores no gubernamentales, contribuiría a construir un SIDH más orientado a las necesidades de las personas usuarias del sistema.

C. INDEPENDENCIA E IMPARCIALIDAD

Los conceptos de independencia e imparcialidad constituyen dos de los seis valores fundamentales desarrollados por los Principios de Bangalore y son el eje central de las Directrices de Addis Abeba.⁹¹

Estos conceptos no son idénticos. El primero, se refiere a la capacidad de resistir posibles presiones externas y poder lograr decisiones que se encuentren libres de la influencia de otros actores; el segundo, implica la capacidad de una jueza de ser lo más neutral posible y se vincula con la relación de las juezas con las partes de una controversia.⁹²

Como se ha indicado anteriormente⁹³, en el régimen legal interamericano, se regulan los aspectos atinentes a los requisitos de independencia e imparcialidad a través del establecimiento de un régimen de incompatibilidades para el ejercicio de los cargos de juezas y comisionadas.⁹⁴

Los paneles interamericanos han utilizado las pautas y definiciones desarrolladas por los instrumentos internacionales descriptos y, en particular, los Principios de Bangalore y las Directrices Addis Abeba.⁹⁵

Resulta común que las personas candidatas se identifiquen con un signo político en particular o que, a lo largo de su carrera, hayan trabajado para el Poder Ejecutivo en sus respectivos países. A lo largo de sus ejercicios, los paneles evaluaron varios casos de personas que habían trabajado como funcionarias públicas, ministras o embajadoras y que, sin embargo, presentaban fuertes antecedentes que permitían sostener su imparcialidad e independencia.

Por ejemplo, el Panel del año 2015, en su evaluación sobre la candidata propuesta por el Estado de Panamá, tuvo en cuenta que desde la opinión pública se la vinculaba al sector político que se encontraba en el poder al momento de su designación como jueza y que, además, había emitido manifestaciones públicas a favor de la destitución del presidente anterior. A pesar de diversos alegatos sobre la orientación política de la candidata y ante la falta de información más detallada y confiable, el Panel ponderó que existían otras pruebas suficientes y reconocimientos en favor de su integridad e imparcialidad.⁹⁶

Ese mismo año, se evaluó a la candidata propuesta por el Estado de Bolivia. El Panel consideró que la candidata se había desempeñado como senadora y tenía fuertes vínculos con el partido político “MAS”, partido del entonces Presidente Evo Morales. Asimismo, se tuvo en cuenta información pública que indicaba que, desde su rol como senadora, había emitido fuertes declaraciones en contra de miembros del partido político contrario. El Panel expresó preocupación ya que, si bien dichas circunstancias no eran suficientes *per se* para invalidar su candidatura, el hecho de que la candidata no haya accedido a responder el cuestionario ofrecido dejaba al Panel con muy pocos elementos para evaluar posibles conflictos de interés y cuestiones atinentes a su futura independencia e imparcialidad en caso de ser electa.⁹⁷ Finalmente, la candidata no resultó elegida debido a que no alcanzó el mínimo de votos necesarios en la Asamblea General de la OEA.

En todos estos casos, la participación de las personas candidatas a través de las respuestas a los cuestionarios y en los procesos de entrevistas resulta fundamental para explicar y presentar sus posiciones ante información pública que nos les favorece.

Existen otros factores, estructurales al diseño legal del sistema interamericano, y que influyen en las condiciones de independencia de las juezas y comisionadas, estos son: el tipo de dedicación -tiempo completo o parcial-, la duración en el cargo y la posibilidad de reelección.⁹⁸

En el SIDH, tanto juezas como comisionadas celebran reuniones y desempeñan sus funciones con dedicación a tiempo parcial⁹⁹, al igual que las juezas y comisionadas de la Corte y Comisión Africanas de Derechos Humanos y de los Pueblos. De los tres sistemas regionales de derechos humanos, el Sistema Europeo es el único en donde las juezas se desempeñan a tiempo completo.

Como consecuencia del régimen de dedicación a tiempo parcial, en muchos casos, las juezas y comisionadas mantienen su desempeño en otras actividades profesionales relacionadas a los poderes del Estado. Estas circunstancias conllevan desafíos para analizar los requisitos de independencia e imparcialidad.¹⁰⁰

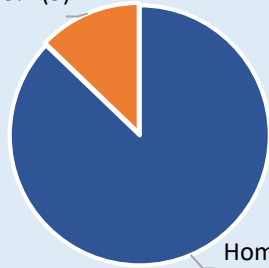
En relación con la duración del mandato y la posibilidad de reelección, las juezas de la CorteIDH se desempeñan como tales por seis años, con posibilidad de una reelección.¹⁰¹ Por su parte, las comisionadas ejercen su función por un período de 4 años, también con posibilidad de una reelección.¹⁰² Se ha sostenido que, debido a que son los propios Estados quienes proponen la reelección de las personas candidatas, los mandatos con duraciones más prolongadas y sin posibilidad de reelección pueden contribuir a la independencia por cuanto evitan que las comisionadas y juezas orienten su desempeño alrededor de especulaciones sobre su reelección.¹⁰³ Este es el modelo propuesto en la Resolución de Rhodes sobre la posición del Juez Internacional¹⁰⁴ y el que se ha adoptado, tanto en la CPI¹⁰⁵ como en el TEDH¹⁰⁶, en donde se establecen mandatos de nueve años de duración, sin posibilidad de reelección.

D. REPRESENTATIVIDAD

La representatividad de los órganos es un aspecto esencial que ha ido cobrando creciente relevancia en la mayoría de los órganos internacionales comparables.¹⁰⁷ En el ámbito interamericano, la Asamblea General de la OEA ha aprobado diversas resoluciones promoviendo “una integración equilibrada en género con representación de las diferentes regiones, grupos poblacionales y sistemas jurídicos del Hemisferio”.¹⁰⁸ A pesar de ello, dichas resoluciones no son implementadas por los Estados y, como muestran los gráficos a continuación, el logro de composiciones representativas de la diversidad de la región, continúa siendo aún una cuenta pendiente.

Composición histórica de la Corte IDH por sexo

Mujeres 13% (5)

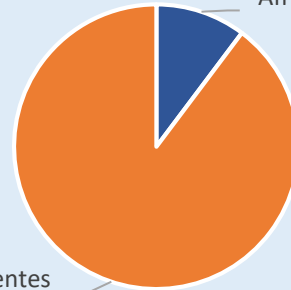


Hombres 87% (34)

Total de jueces/zas desde la creación de la Corte IDH en 1979 : 39

Composición histórica de la Corte IDH por cantidad de integrantes afrodescendientes

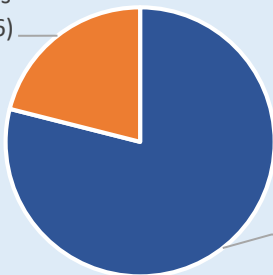
Afrodescendientes 10% (4)



No Afrodescendientes 90% (35)

Composición histórica de la CIDH por sexo

Mujeres 21% (16)

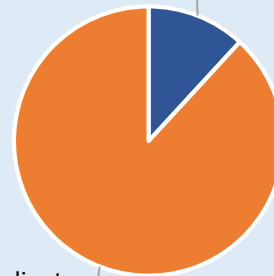


Hombres 79% (60)

Total de comisionados/as desde la creación de la CIDH en 1960: 76

Composición histórica de la CIDH por cantidad de integrantes afrodescendientes

Afrodescendientes 12% (9)



No Afrodescendientes 88% (67)

Fuente: Datos sobre composición obtenidos en páginas web Oficiales Corte IDH y CIDH. Ver <https://www.corteidh.or.cr/composicion.cfm?lang=es> y <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/composicion.asp>

En los gráficos presentados se visualiza la escasa presencia histórica de mujeres y personas afrodescendientes a lo largo de las diversas composiciones de la Corte IDH y de la CIDH. Existe, además, una clara deficiencia en cuanto a la incorporación de integrantes pertenecientes a pueblos indígenas.¹⁰⁹

Durante su labor, cada panel ha analizado puntualmente el aporte de la persona candidata a la composición equilibrada y representativa del organismo, manteniendo al mismo tiempo los criterios de idoneidad, independencia e imparcialidad.¹¹⁰

E. PROCESOS IDÓNEOS DE NOMINACIÓN NACIONAL

En el ámbito regional interamericano, diversas organizaciones de la sociedad civil han trabajado intensamente para visibilizar las debilidades del sistema y promover procesos de nominación y selección transparentes, participativos y basados en los méritos de los participantes.¹¹¹ La fase de nominación a nivel nacional resulta particularmente importante debido a que es la instancia mediante la cual se determinan las posibilidades de integrar los organismos con las personas mejor calificadas.

Actualmente, las conexiones políticas son el factor decisivo en estos procedimientos.¹¹² Primero, al interior de los países, la cercanía de la persona candidata al Poder Ejecutivo es la circunstancia que define, en la mayoría de los casos, quienes resultarán nominados. Luego, el proceso de elección ante la Asamblea General de la OEA suele definirse varios meses antes de la elección por la práctica del intercambio de votos, a través de la cual, la habilidad y el peso político de los países desplaza a la capacidad e idoneidad de la persona candidata como principales criterios de referencia.

“Actualmente no existen directrices de la OEA que establezcan normas o requisitos mínimos que los estados miembros deban considerar al seleccionar candidatos/as para la corte o la comisión, así como tampoco ningún organismo de la OEA está facultado para revisar el proceso o la calificación de candidatos/as una vez que los estados presentan sus candidatos/as. La convención, así como los estatutos de la corte y la comisión, guardan silencio sobre los procedimientos nacionales de nominación...”.

OSJI, Fortaleciendo desde Adentro: Marco legal y práctica en la selección de Jueces/zas y Comisionados/as de Derechos Humanos, p. 43.

Las organizaciones de la sociedad civil han analizado los procesos de nominación nacional a través de dos conceptos claves: la transparencia y la participación.¹¹³ Se ha entendido que un proceso participativo y transparente debe incluir un “conjunto de mecanismos tendientes a garantizar la participación democrática de la sociedad civil, el desarrollo público de los procesos nacionales de selección, la igualdad de condiciones y trato de los candidatos y las candidatas y el riguroso escrutinio tendiente a identificar los candidatos o las candidatas más idóneos o idóneas”.¹¹⁴

Los paneles independientes convocados en el ámbito interamericano, por su parte, han analizado los procesos de nominación nacionales, en el entendimiento de que procesos transparentes, participativos y basados en los méritos y competencias de quienes resulten candidatos/as, funcionan como garantía de su independencia, imparcialidad e idoneidad. Estos modelos desconcentran el poder de los Estados sobre los procesos de selección y permiten que otros actores participen en ellos.¹¹⁵ La elaboración de un conjunto de reglas preestablecidas y conocidas sobre convocatoria, entrevistas y selección en general resultan un componente esencial para garantizar la transparencia.¹¹⁶

Los cuatro paneles independientes que se han convocado hasta el momento han incluido una serie de recomendaciones para mejorar los procedimientos vigentes de nominación a nivel nacional:

- Cada estado debería contar con un órgano formal e independiente para seleccionar a las personas nominadas.
- Los Estados deberían nominar por lo menos a dos personas, teniendo en cuenta la representación de diversos grupos.
- La convocatoria para cubrir el cargo debería realizarse a través de un llamado público con detalle del cargo a cubrir, requisitos y desarrollo del proceso de nominación. El llamado debería publicarse en las páginas web de la Comisión y de la CorteIDH.
- La selección de las personas candidatas debería desarrollarse con la participación de todos los grupos de interés claves (organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y asociaciones profesionales).
- Las personas candidatas deberían presentar evidencia del cumplimiento con los requisitos establecidos en la CADH y en los respectivos Estatutos, ejemplos de sus publicaciones, opiniones o activismo.
- Las personas candidatas deberían proveer información acerca de las actividades que planean llevar a cabo en simultáneo con sus actividades como comisionadas o juezas.
- Debería solicitarse bilingüismo en relación con los idiomas oficiales de la OEA, nivel avanzado en un idioma y al menos conocimiento pasivo de otro.
- Las entrevistas deberían ser una parte esencial del proceso.

Los Estados deberían presentar nominaciones que, además de cumplir con los requisitos de idoneidad, independencia e imparcialidad, contribuyan a una composición diversa y representativa del organismo.

Desafortunadamente, la región no presenta avances significativos en este aspecto y los procesos locales continúan siendo poco transparentes y participativos.¹¹⁷ Como consecuencia de ello, a lo largo de las entrevistas realizadas durante esta investigación, algunas de las personas expertas entrevistadas han considerado que la evaluación de las personas candidatas a través de dichos procedimientos no ha resultado un componente relevante de la evaluación final, ya que la mayoría surge a través de procedimientos cerrados y opacos. Sin embargo, resulta fundamental seguir trabajando para fortalecer estos procedimientos y es preciso reflexionar acerca del mejor modo para hacerlo, por ejemplo, a través del desarrollo de actividades de promoción con los miembros de las misiones permanentes y cancillerías, con carácter previo a la publicación del informe final del panel.

VI. Modelos comparados: órganos de evaluación de candidaturas a Cortes y Tribunales Internacionales

Los paneles de evaluación conformados por personas expertas constituyen una herramienta para asegurar la transparencia en los procesos de nominación y selección de personas candidatas para ocupar cargos a órganos internacionales. En algunos casos, los Estados han tomado la iniciativa y han conformado paneles oficiales para la fase de nominación o elección. En otros casos, como el interamericano, son los actores de la sociedad civil quienes han tomado la iniciativa y han creado paneles independientes para analizar a las personas nominadas.

En términos comparativos, es en el ámbito del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), como en la Corte Penal Internacional (CPI), en donde se ha avanzado más sustancialmente hacia el establecimiento de directrices de transparencia y participación para los Estados y en el desarrollo de buenas prácticas que guíen la labor de los paneles evaluadores. Esta sección analiza estos dos modelos (TEDH y CPI) con mayor profundidad e incluye el análisis, en menor medida, de otros modelos de paneles de evaluación que ofrecen algún elemento interesante de comparación con el modelo interamericano.

A. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

El TEDH es un tribunal internacional que recibe y adjudica demandas fundamentadas en violaciones a los derechos enunciados en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). El Tribunal se compone de 47 juezas, una por cada Estado miembro. Las juezas son elegidas por mayoría, en votación de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (APCE), de entre una terna de personas candidatas que presenta cada Estado miembro del Consejo de Europa. Son elegidas por períodos de 9 años, sin posibilidad de reelección.¹¹⁸

La calidad y efectividad del sistema de protección establecido en la Convención Europea de Derechos Humanos (“the Convention”) se debe en gran medida a su mecanismo de control, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (“The Court”). La autoridad y credibilidad del Tribunal y, por ende, del sistema convencional en su conjunto, depende de la calidad de sus juezas.

Directrices del Comité de Ministros sobre la selección de candidatos a jueces del Tribunal Europeo de Derechos Humanos- Memorandum explicativo CM(2012)40, 29 de marzo de 2012, párr. 1 (traducción propia).

Los requisitos esenciales que deben reunir las personas que se postulan al cargo de jueza de la Corte se encuentran enunciados en el artículo 21 del CEDH¹¹⁹:

- “los jueces deberán gozar de la más alta consideración moral y reunir las condiciones requeridas para el ejercicio de altas funciones judiciales o ser jurisconsultos de reconocida competencia”.¹²⁰

- “los jueces no podrán ejercer ninguna actividad que sea incompatible con las exigencias de independencia, imparcialidad o disponibilidad necesarias para una actividad ejercida a tiempo completo...”¹²¹

El procedimiento se inicia al menos un año antes de la elección ante la Asamblea Parlamentaria, a través de una carta oficial que el Secretario General envía a los gobiernos invitándolos a elevar el listado de personas candidatas¹²² y culmina cuando la Asamblea elige por votación secreta a una de las personas candidatas propuestas en las ternas elevadas por los Estados. Al igual que en el sistema interamericano, el procedimiento se compone de dos etapas, la primera, es el proceso de selección de personas candidatas a nivel nacional y, la segunda, transcurre en el ámbito del APCE.

“el proceso de nominación de candidatos/as debe reflejar los principios democráticos, ser transparente y libre de discriminación”

Resolución de la Asamblea Parlamentaria 1646(2009), párr. 2

El sistema de nominación y selección de juezas para el TEDH cuenta con el apoyo de **2 órganos de evaluación de personas candidatas**, estos son:

- El **Panel Consultivo de Expertas**, que actúa durante el proceso de nominación de personas candidatas a nivel nacional y cuyo mandato principal es el de brindar asesoramiento a los Estados para evaluar si las personas propuestas cumplen con los requisitos establecidos en el Artículo 21 del CEDH detallados anteriormente.
- El **Comité para la Elección de Juezas**, que actúa durante la etapa ante la Asamblea Permanente, una vez que los Estados han entregado su lista de personas candidatas.

1. Panel Consultivo de Expertas para la Etapa de Nominación Nacional.

CARACTERÍSTICAS DEL PANEL CONSULTIVO DE EXPERTAS PARA LA ETAPA DE NOMINACIÓN NACIONAL/ TEDH	
ANTECEDENTES	→ Fue establecido en el año 2010 por el Comité de Ministros del Consejo de Europa con el objetivo de asegurar la imparcialidad y calidad del tribunal. ¹²³
COMPOSICIÓN¹²⁴	→ Siete integrantes provenientes de distintos Estados miembros y elegidos entre juezas y ex juezas de los más altos tribunales, nacionales e internacionales, así como entre abogadas de reconocida competencia.

<ul style="list-style-type: none"> → Actúan a título personal → El Panel debe presentar balance geográfico y por género.
NOMBRAMIENTO¹²⁵
<ul style="list-style-type: none"> → Nombrados por el Comité de Ministros, previa consulta con el Presidente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Los Estados parte pueden proponer personas como candidatas.
DURACIÓN EN EL CARGO¹²⁶
<ul style="list-style-type: none"> → Tres años, con posibilidad de una renovación.
SECRETARÍA¹²⁷
<ul style="list-style-type: none"> → A cargo de la Secretaría General del Consejo de Europa.
FUNCIONES PRINCIPALES/ MANDATO
<ul style="list-style-type: none"> → Con carácter previo a que la lista de personas candidatas se eleve a la Asamblea Permanente, el Panel analiza los nombres y currículos¹²⁸ de las personas propuestas. En función de ello, puede realizar preguntas al Estado.¹²⁹ → Sus evaluaciones se basan en la información provista por el Estado y deben ser realizadas en un plazo de 4 semanas. No realiza entrevistas. → En caso de que el Panel considere que alguna de las personas candidatas propuestas no reúne los requisitos, deberá comunicarlo de manera confidencial al Estado. El Estado enviará sus comentarios y puede presentar a otra persona para su consideración por el Panel.¹³⁰
FINANCIAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> → A cargo del Consejo de Europa¹³¹.

2. Comité para la Elección de Juezas ante la Asamblea Parlamentaria.

CARACTERÍSTICAS DEL COMITÉ PARA LA ELECCIÓN DE JUEZAS ANTE LA ASAMBLEA PARLAMENTARIA/ TEDH
COMPOSICIÓN
<ul style="list-style-type: none"> → El Comité consta de 22 miembros nominados por los distintos grupos políticos en proporción a su representación en la Asamblea.¹³² → Deben tener experticia legal y experiencia.

NOMBRAMIENTO

- Nombrados por el Comité de Ministros, previa consulta con el Presidente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Los Estados parte pueden proponer a personas como candidatas.

FUNCIONES PRINCIPALES/MANDATO

- Entrevista a las personas candidatas.¹³³
 - La duración de la entrevista es de media hora (presentación libre de la persona candidata, desarrollo de una o dos preguntas estandarizadas y en ambas lenguas oficiales, con posibilidad de utilizar un intérprete).
- Evalúa los currículos y realiza recomendaciones a la Asamblea Permanente.
- En sus evaluaciones, considera las valoraciones confidenciales que el Panel Consultivo realiza sobre las listas.
- Evalúa el procedimiento de nominación a nivel nacional con base en¹³⁴:
 - Requisitos mínimos de imparcialidad y transparencia. Por ejemplo, la ausencia de una convocatoria pública constituiría un incumplimiento a este requisito;
 - Los procesos de entrevistas;
 - La interacción de los Estados con el Panel Consultivo.
- Aprueba o rechaza las listas elevadas por los Estados
 - El rechazo puede fundarse en un incumplimiento de la persona candidata con aspectos sustantivos como, por ejemplo, los requisitos del art. 21 CEDH, las áreas de competencia, o el dominio de los idiomas oficiales. Además, una lista puede ser rechazada por motivos de procedimiento si, por ejemplo, estuviera compuesta exclusivamente por personas del mismo sexo, salvo que sean del sexo subrepresentado en el Tribunal o que el Estado haya intentado todas las medidas necesarias para asegurar la presencia de personas de los dos sexos en la lista propuesta.¹³⁵
 - En caso de aprobación, se establece el orden de preferencia entre los integrantes de la lista y se comunica a la Asamblea.¹³⁶

3. Buenas Prácticas destacadas por el Comité de Ministros en los Estados miembros del TEDH

Con el objetivo de mejorar la transparencia de los procedimientos y de orientar a los Estados en sus procesos de nominación, la Asamblea Parlamentaria ha emitido numerosas resoluciones y el Comité de Ministros ha elaborado un documento con valiosas directrices.¹³⁷ El Comité de Ministros ha identificado una serie de buenas prácticas para su implementación al interior de los países.¹³⁸

- a. Con respecto a los requisitos individuales para desempeñarse como jueza:

Para evaluar la **más alta autoridad moral** (Artículo 21.1 CEDH), en el Reino Unido y en Polonia, se solicita a las personas candidatas que brinden declaraciones escritas

informando si en el pasado han declarado, escrito o realizado algún acto que pueda implicar descrédito para el Tribunal.¹³⁹

Para evaluar las **condiciones requeridas para el ejercicio de altas funciones judiciales o ser jurisconsultos de reconocida competencia** (artículo 21.1 CEDH), en Eslovenia, se solicita que las personas candidatas cumplan con los mismos requisitos que se requieren para ocupar el cargo de jueza en la Corte Constitucional o Corte Suprema. En Polonia y el Reino Unido, las personas candidatas deben cumplir con los requisitos solicitados para las más altas Cortes o contar con capacitación profesional equivalente.¹⁴⁰

Las personas candidatas deben, como mínimo, **dominar uno de los idiomas oficiales del Consejo de Europa (inglés o francés) y asimismo poseer, como mínimo, conocimiento pasivo del otro**. Si bien este requisito no está establecido en el CEDH, surge de Declaraciones¹⁴¹ de los Estados parte y Resoluciones de la Asamblea Parlamentaria.¹⁴² Se ha aceptado que se extiendan compromisos escritos de tomar clases intensivas en caso de ser elegidos. Son muchos los países que han diseñado sus procedimientos para evaluar este requisito.¹⁴³

Para evaluar posibles **actividades incompatibles con los requisitos de independencia, imparcialidad y disponibilidad que el cargo a tiempo completo exige**¹⁴⁴, en Polonia y Rusia, las personas candidatas deben suscribir un formulario declarando que no existen obstáculos para desempeñar sus funciones. En Eslovaquia, quienes aceptan su nominación oficial, declaran su voluntad de cesar con cualquier actividad que resulte incompatible. En el Reino Unido, durante el proceso de entrevista a las personas candidatas se les pregunta acerca de la posible realización de actividades incompatibles con el cargo y, en su caso, su voluntad de cesar en dichas actividades.

b. Con respecto a la **representatividad**:

Se dispone que los listados de personas nominadas deben contener al menos una persona de cada sexo.¹⁴⁵ Sólo se considerarán listas conformadas enteramente por personas del mismo sexo si dicho sexo se encuentra subrepresentado en el Tribunal (menos del 40%), o si existen circunstancias excepcionales y el Estado ha intentado todas las medidas necesarias para asegurar la presencia de personas de los dos sexos en la lista propuesta y que cumplan con los requisitos del artículo 21.1 del CEDH.

En Bélgica, se dispone que la convocatoria mencione específicamente a las mujeres.¹⁴⁶ En República Checa, Dinamarca, Hungría y el Reino Unido se encuentra establecido que toda lista debe contener personas de ambos sexos.¹⁴⁷

A nivel nacional, deben adoptarse medidas **para fomentar las postulaciones de personas pertenecientes a minorías étnicas o a grupos que históricamente hayan tenido menos oportunidad de generar personas candidatas.**¹⁴⁸

- c. Con respecto al desarrollo de los procesos de búsqueda de personas candidatas a nivel nacional¹⁴⁹:

El proceso de nominación debe regularse a través de un reglamento o con base en una práctica administrativa establecida. Puede tratarse de un procedimiento establecido con anterioridad para todos los procesos de nominación o de un procedimiento diseñado para la convocatoria particular. Los detalles y sus reglas deben ser públicos.¹⁵⁰

En países como República Checa, Finlandia, Holanda, Polonia, Rumania y Eslovenia, el procedimiento de convocatoria y nominación se encuentra regulado. De conformidad con cada sistema interno, puede regularse a través de decretos u otro tipo de resoluciones gubernamentales o disposiciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.¹⁵¹

El ejemplo de estándar más elevado sobre este punto lo constituye la República Eslovaca en donde el procedimiento se encuentra regulado en el artículo 141^a, Sección 4d de la Constitución. Se le otorga competencia al Consejo Judicial para proponer un listado al gobierno, conjuntamente con los criterios de selección y requisitos establecidos por ley.¹⁵² El Consejo Judicial es el organismo supremo de la judicatura eslovaca y es independiente de los poderes legislativo y ejecutivo.¹⁵³

En cuanto a la **publicidad de los procedimientos**, las buenas prácticas sugieren que los detalles e información se promocionen en la convocatoria, ya sea en el website del gobierno o en el texto legal de que se trate. Además, **la convocatoria debe ser ampliamente publicitada**, de modo tal que llegue a conocimiento de todas aquellas personas que se encuentren potencialmente calificadas para el cargo.¹⁵⁴ La publicidad de la convocatoria puede realizarse a través de muy diversas vías como, por ejemplo: boletines oficiales u otras publicaciones semejantes de carácter oficial, el sitio web del gobierno, los diarios nacionales o regionales y la prensa legal especializada. Asimismo, puede divulgarse a través de los organismos judiciales o colegios de abogados, el Defensor del Pueblo, las instituciones nacionales de derechos humanos, las universidades y organizaciones de la sociedad civil.

Debe establecerse un período de tiempo razonable para desarrollar la convocatoria y selección de personas nominadas.¹⁵⁵

En la República Checa se dispone un período mínimo de dos meses desde la convocatoria para la presentación de postulaciones.

El órgano responsable de recomendar personas como candidatas debe tener una composición balanceada. Sus miembros deben poseer un nivel técnico adecuado, presentar perfiles profesionales diversos y, si bien pueden respaldar su trabajo con fuentes de información externa, deben encontrarse libre de influencias indebidas.¹⁵⁶

Los órganos de selección nacional suelen funcionar bajo la autoridad del Poder Ejecutivo y, como consecuencia de ello, no pueden considerarse independientes en un sentido estricto. Sin embargo, resulta necesario asegurar que se encuentren libres de influencias indebidas y que las listas de personas candidatas no surja de negociaciones de tipo político.

Dependiendo del diseño institucional a nivel nacional, los miembros que componen los órganos de selección provienen de diversos sectores, como por ejemplo¹⁵⁷: Oficina del Primer Ministro¹⁵⁸, Ministerio de Justicia¹⁵⁹, Ministerio de Relaciones Exteriores¹⁶⁰, Fiscalía General de la Nación¹⁶¹, Agencia de Gobierno¹⁶², Miembros del Parlamento¹⁶³, miembros de las más altas Cortes, o consejos judiciales¹⁶⁴, académicos/as o expertos/as en temas de derechos humanos¹⁶⁵, miembros de la Defensoría del Pueblo¹⁶⁶, miembros de asociaciones profesionales de abogados/as o abogados/as experimentados en ejercicio de la profesión¹⁶⁷, miembros de organizaciones no gubernamentales.¹⁶⁸

B. CORTE PENAL INTERNACIONAL

La Corte Penal Internacional (CPI) es un tribunal de última instancia para el enjuiciamiento de individuos acusados de los crímenes de genocidio, lesa humanidad y de guerra.¹⁶⁹ La Corte ejerce su competencia de tres maneras: (1) cuando un Estado parte refiere al fiscal de la Corte una situación en la que parezca haberse cometido uno o varios de los crímenes mencionados con anterioridad; (2) cuando el Consejo de Seguridad de la ONU refiere una situación, o (3) cuando el Fiscal inicia una investigación de oficio.¹⁷⁰

La CPI está compuesta por 18 magistradas, quienes tienen un mandato de nueve años, sin posibilidad de reelección.¹⁷¹

Los requisitos esenciales para desempeñar el cargo se encuentran enunciados en el artículo 36.3 del Estatuto de Roma:

- Deben ser personas de alta consideración moral, imparcialidad e integridad que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más altas funciones judiciales en sus respectivos países;
- Deben contar con reconocida competencia en derecho y procedimiento penal (Lista A) o competencia en materias pertinentes de derecho internacional, tales como el derecho internacional humanitario y las normas de derechos humanos (Lista B). Según los requisitos de composición, por lo menos nueve personas candidatas deben surgir de las áreas de experticia agrupadas bajo la “Lista A” y por lo menos cinco candidatos deben surgir de las áreas de la “Lista B”;
- Deben poseer excelente dominio de, por los menos, uno de los idiomas de trabajo de la Corte.

El proceso de nominación y selección de personas candidatas para la CPI se inicia con una invitación de la Secretaría de la Asamblea de los Estados.¹⁷² El período para la presentación de candidaturas se abre 32 semanas antes de las elecciones y dura 12 semanas.¹⁷³ Cada Estado parte puede nominar una persona que no tenga necesariamente su nacionalidad, pero que sea nacional de un Estado parte.¹⁷⁴

El Estatuto de Roma establece que los Estados parte pueden elegir uno de dos procedimientos para nominar a una persona para el cargo de magistrado de la Corte. El primer procedimiento es el previsto para proponer personas candidatas para los más altos cargos judiciales del país de que se trate. El segundo procedimiento, es el previsto en el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia (CIJ) para proponer personas candidatas a esa Corte, a través de los miembros de la Corte Permanente de Arbitraje.¹⁷⁵ Las propuestas deberán ir acompañadas de una exposición detallada acerca del grado en que la persona candidata cumple con los requisitos enunciados en el Estatuto de Roma.¹⁷⁶

El artículo 36 4(c) del Estatuto de Roma establece que la Asamblea puede establecer un **Comité Asesor para las Nominaciones**. El Comité fue creado en el año 2011 con el objetivo de contar con una instancia de evaluación justa e independiente de las calificaciones de las personas propuestas. El Comité analiza las calificaciones de las personas nominadas y, posteriormente, las magistradas son elegidas por mayoría de dos tercios en votación secreta de la Asamblea de los Estados parte.¹⁷⁷ Cada tres años, la Asamblea elige a seis nuevas juezas por un periodo no renovable de nueve años. La Asamblea también elige a quien ejercerá como fiscal y fiscal adjunto por periodos no renovables de nueve años.

El caso de la CPI resulta sumamente interesante por el rol decisivo que la sociedad civil ha desempeñado en el desarrollo de sus estándares de transparencia y participación en procesos de nominación y selección de candidatos a juezas y fiscales. La Coalición por la CPI fue fundada en 1995 con la misión de promover la adopción del Estatuto de Roma primero y, luego, la creación de la CPI¹⁷⁸, en el año 1998. La Coalición fue creciendo rápidamente y, en el año 2003, la Asamblea de los Estados Parte reconoció oficialmente la participación de la Coalición en las sesiones anuales. En 2011 iniciaron una campaña reclamando a los Estados que nominen y seleccionen a quienes se encuentren mejor calificados de conformidad con los requisitos del Estatuto de Roma y a través de procedimientos transparentes. La campaña incluyó un fuerte rechazo a la práctica de intercambio de votos.

El intercambio de votos, una práctica destructiva que se practica con naturalidad en otras instituciones internacionales, se opone al funcionamiento justo y efectivo de la justicia internacional y debe evitarse por completo en la CPI. Por este motivo, promovemos elecciones informadas y basadas en los méritos. Este tipo de situaciones, el intercambio de votos u otras formas de politización, no pueden suceder a la hora de elegir a quienes liderarán el sistema de justicia internacional del Estatuto de Roma.

Coalición por la Corte Penal Internacional. Campaña sobre las Elecciones de la CPI. Ver: <http://www.coalitionfortheicc.org/es/elecciones-2020-cpi-sp>

Actualmente, la Coalición funciona como una red global conformada por más de 3000 organizaciones de la sociedad civil, distribuidas alrededor de todo el mundo, y continúa trabajando intensamente para lograr procesos de nominación y selección justos, transparentes y basados en el mérito.

1. Comité Asesor para las candidaturas de las magistradas de la CPI

CARACTERÍSTICAS DEL COMITÉ ASESOR PARA LA EVALUACIÓN DE CANDIDATURAS DE MAGISTRADAS/ CPI	
ANTECEDENTES	<ul style="list-style-type: none">→ La posibilidad de establecer un Comité Asesor de candidaturas se encontraba contemplada en el artículo 36 del Estatuto de Roma. Sin embargo, la Asamblea de Estados parte no había implementado este mecanismo.→ En el año 2010, la Coalición para la CPI creó un Panel Independiente para crear conciencia y evaluar las calificaciones de las personas candidatas a juezas de la CPI.¹⁷⁹→ En 2011, con el objetivo de fortalecer a la CPI, la Asamblea de los Estados parte aprobó el mandato del Comité Asesor para las candidaturas de las magistradas a la CPI.¹⁸⁰
COMPOSICIÓN¹⁸¹	<ul style="list-style-type: none">→ 9 miembros con alta consideración moral, con competencia y experiencia en derecho penal o internacional.¹⁸²→ Nacionales de los Estados parte, pero actúan con independencia de los intereses del Estado del cual son nacionales.¹⁸³→ Deben reflejar los principales sistemas jurídicos del mundo y asegurar una representación geográfica equitativa y equilibrada de ambos géneros.¹⁸⁴
NOMBRAMIENTO¹⁸⁵	<ul style="list-style-type: none">→ Designados por la Asamblea de los Estados parte por consenso y recomendación de la Mesa de la Asamblea.
DURACIÓN EN EL CARGO¹⁸⁶	<ul style="list-style-type: none">→ 3 años, con posibilidad de una reelección
FUNCIONAMIENTO	<p>Para sus evaluaciones, el Comité Asesor tiene en cuenta la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none">→ Documentación presentada por los Estados: exposición de calificaciones y currículum de cada persona candidata.→ Entrevista personal, que incluye aspectos sobre la experiencia profesional, calificaciones de la persona candidata y análisis del cumplimiento con los requisitos estipulados en el Estatuto de Roma.¹⁸⁷
MANDATO/ FUNCIONES PRINCIPALES¹⁸⁸	

- Facilitar la designación como magistradas de la CPI de las personas más calificadas.
- El Comité basa su evaluación estrictamente en los requisitos del párrafo 3 a), b) y c) del artículo 36 (alta consideración moral, imparcialidad, integridad, condiciones para las más altas funciones judiciales, competencia en áreas profesionales específicas del derecho y dominio de idiomas).
- En lo relativo a sus cualificaciones, el Comité puede comunicarse con todas las personas candidatas, incluso mediante entrevistas, tanto oralmente como por escrito.
- Una vez terminado su trabajo, el Comité prepara un análisis de carácter técnico sobre la idoneidad de las personas candidatas. Posteriormente, con anticipación suficiente para el subsiguiente examen por la Asamblea de los Estados parte, presenta su análisis y lo pone a disposición de los Estados parte y de observadores.
- El objeto de la información y el análisis que presenta el Comité es permitir que los Estados parte adopten decisiones bien fundadas. El informe no es vinculante para los Estados o para la Asamblea.

Una vez que las personas candidatas son evaluados por el Comité, a aquellas que hayan resultado preseleccionadas, se les envía un cuestionario y participan en una serie de entrevistas públicas con la sociedad civil. Por ejemplo, en el año 2017, se realizaron elecciones para cubrir seis cargos a juezas de la CPI y las doce personas candidatas preseleccionadas participaron de un panel público de discusión.¹⁸⁹

A pesar de los avances e importancia de la función del Comité, hasta la fecha, ninguna de las personas evaluadas ha sido considerada como no calificada para el ocupar el cargo de magistrada. El Comité se enfrenta con el obstáculo de tener un mandato sumamente limitado que le impide analizar en profundidad las calificaciones, habilidades y antecedentes de las personas candidatas más allá de la información que los Estados le provean.

“Nuestra investigación ha arrojado escasa evidencia acerca de que los informes del Comité tengan un impacto sustancial en la elección de los individuos mejor calificados. Uno de los mayores impedimentos es la incapacidad del Comité para identificar a aquellas personas que no se encuentran calificadas”

Open Society Justice Initiative, “Raising the Bar: Improving the Nomination and Election of Judges to the International Criminal Court”, 2019, p. 47 (traducción propia).

2. Cuerpos de evaluación para la elección de próximo Fiscal de la CPI

En diciembre de 2020, luego de un proceso de alrededor de 18 meses de duración, los Estados parte del Estatuto de Roma elegirán al próximo Fiscal de la CPI.

De conformidad con el Estatuto de Roma, el Fiscal y los fiscales adjuntos deben reunir los siguientes requisitos¹⁹⁰:

- Alta consideración moral
- Alto nivel de competencia
- Extensa experiencia práctica en el ejercicio de la acción penal o la sustanciación de causas penales
- Excelente conocimiento y dominio de al menos uno de los idiomas de trabajo de la Corte.

El anuncio de la vacante fue publicado en el sitio web de la Corte el 2 de agosto de 2019 y contiene en mayor detalle los requisitos de la convocatoria y calificaciones esperadas para cubrir el cargo.¹⁹¹

El anuncio de vacante se distribuyó a los Estados parte, incluyendo una solicitud del Presidente de la Asamblea para que se difundiera a nivel nacional, mediante canales profesionales o institucionales pertinentes, a fin de que llegara a la más amplia audiencia de profesionales en el ámbito de la justicia penal como fuera posible y a lo largo de todas las regiones. El anuncio de vacante también se distribuyó a otras partes interesadas.

Por primera vez, las candidaturas serán analizadas por un **Comité de Selección del Fiscal**, establecido por la Mesa de la Asamblea de los Estados parte, y que será asistido por un **Panel con integrantes Expertos**.¹⁹²

CARACTERÍSTICAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN DEL FISCAL/ CPI ¹⁹³	
COMPOSICIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> → 5 miembros → Actúan de manera independiente, a título personal y sin recibir instrucciones de ningún agente externo → Debe existir un balance en la composición por género y geográfica, así como una adecuada representación de los principales sistemas jurídicos del mundo. 	
NOMBRAMIENTO	
<ul style="list-style-type: none"> → La Mesa de la Asamblea debe designar a un representante por grupo regional (África, Europa Oriental, América Latina y el Caribe, Asia y Pacífico, Europa Occidental y otros Estados) 	
FUNCIONAMIENTO	
<ul style="list-style-type: none"> → La Secretaría administrativa y técnica es desempeñada por la Secretaría de los Estados parte. → En junio de 2019 se eligieron los miembros del Comité. En febrero de 2020 se reunieron los miembros del Comité para evaluar las aplicaciones y las recomendaciones del Panel de personas expertas. En julio de 2020 se realizaron las entrevistas públicas a las cuatro personas candidatas finalistas.¹⁹⁴ 	

FUNCIONES PRINCIPALES/ MANDATO¹⁹⁵

- Facilitar la nominación y elección del Fiscal, de conformidad con las reglas del Estatuto de Roma y resoluciones aplicables sobre procedimientos para la nominación y elección de juezas, fiscales y fiscales adjuntas.¹⁹⁶
- Recibir aplicaciones directamente de los postulantes para el puesto de Fiscal. El proceso, en esta etapa, no se encuentra intermediado por los Estados y se desalientan nominaciones o avales de personas por parte de los Estados.
- Examinar las aplicaciones en función de los requisitos publicados en la vacante y celebrar entrevistas de evaluación de competencias.
- Preparar una “lista corta” de quienes presenten las mejores calificaciones para el puesto.
- En el caso que persona candidata sea de la misma nacionalidad que un integrante del comité de selección, o cuando puedan existir otros motivos de conflicto de interés, ya sea reales o percibidos, el integrante del comité debe recusarse de participar en dicha evaluación.
- La evaluación debe realizarse considerando el aporte de cada persona candidata al balance de género, geográfico y representativo de los diversos sistemas jurídicos.
- Redactar el Informe Final describiendo en detalle los fundamentos por los cuales se seleccionaron a las personas finalistas para el puesto.
- A los fines de asegurar TRANSPARENCIA el Comité debe¹⁹⁷:
 - Reportar regularmente a la Mesa de la Asamblea de Estados parte acerca de sus actividades y las aplicaciones recibidas para el puesto;
 - Informar a los Estados parte acerca de todas las discusiones relevantes que se susciten durante el proceso;
 - Presentar un Informe Provisional¹⁹⁸, previo al informe final.

CARACTERÍSTICAS DEL PANEL DE EXPERTAS PARA LA ELECCIÓN DE LA FISCAL/ CPI

COMPOSICIÓN

- 5 miembros
- Amplia experiencia en investigaciones penales, procesamientos y enjuiciamientos a nivel nacional o internacional
- Debe existir un balance en la composición por género y geográfica, así como una adecuada representación de los principales sistemas jurídicos del mundo.

NOMBRAMIENTO

- La Mesa de la Asamblea debe designar a un representante por grupo regional. Sin embargo, al Panel no puede admitir un miembro de la misma nacionalidad que un miembro del Comité de Selección.
- Los Estados Parte y la sociedad civil pueden proponer personas como candidatas

FUNCIONES PRINCIPALES¹⁹⁹

- Recomendar un proyecto de anuncio de la vacante al cargo de Fiscal, incluyendo los requisitos para la posición.
- Asistir al Comité analizando las aplicaciones, preparando y celebrando las entrevistas y brindando su evaluación acerca de las personas participantes.
- Cuando una persona candidata sea de la misma nacionalidad que un integrante del Comité de Expertas, o cuando puedan existir otros motivos de conflicto de interés, ya sea reales o percibidos, el integrante del comité debe recusarse de participar en dicha evaluación.

C. CORTE DE JUSTICIA DEL CARIBE

La Corte de Justicia del Caribe (CJC) es una corte regional que funciona, por un lado, como Tribunal de última instancia y, por el otro, como tribunal internacional con competencia originaria para resolver cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Tratado de Chaguaramas.²⁰⁰

La Corte actualmente se encuentra compuesta por siete juezas.

Los requisitos esenciales para ser designada como Jueza de la CJC se encuentran en el artículo IV, 10 y 11 del Convenio de creación de la Corte Regional del Caribe:

- Tener al menos cinco años de experiencia trabajando como jueza en la jurisdicción civil o penal, o contar con al menos quince años de experiencia en la enseñanza del derecho;
- Alta autoridad moral;
- Habilidad intelectual y analítica;
- Sólidos criterios/ Buen Juicio;
- Integridad;
- Comprensión sobre las personas y la sociedad

La CJC resulta un modelo interesante de análisis y comparación puesto que cuenta con una **Comisión Judicial Regional y de Servicios Legales** que, entre otras tareas, se encarga de evaluar y nombrar a las personas candidatas para el cargo de jueza de la CJC. De conformidad con su código de ética, la Comisión Judicial Regional, deberá conducirse de conformidad con los principios de integridad, imparcialidad, igualdad, prudencia, independencia, y transparencia.²⁰¹

Comisión Judicial Regional y de Servicios Legales

CARACTERÍSTICAS DE LA COMISIÓN REGIONAL Y DE SERVICIO LEGALES/ CJC

COMPOSICION Y NOMBRAMIENTO²⁰²

- Se encuentra compuesta por:
- La Presidente de la CJC, que se desempeña también como presidente de la Comisión.

- Dos personas nominadas conjuntamente por la Asociación de Abogadas del Commonwealth Caribeño y por la Asociación de Abogadas de los Estados Caribeños del Este;
- La Presidente de la Comisión de Servicios Jurídicos de uno de los Estados parte, designados por rotación en orden alfabético, por un período de tres años;
- La Presidente de la Comisión de Servicios Públicos de uno de los Estados parte, designado por rotación, en orden alfabético;
- Dos personas pertenecientes a la sociedad civil, quienes son nominadas luego de consultas con organizaciones regionales no gubernamentales, con la persona que se desempeñe como Secretaria General de la Comunidad y con la directora General de la Asociación de Abogadas de los Estados Caribeños del Este;
- Dos distinguidas juristas, nominadas conjuntamente por la Decana de la Facultad de Derecho de las Indias Occidentales, la Decana de la Facultad de Derecho de otra Universidad perteneciente a los Estados contratantes y la Presidente de la Comisión de Educación Legal;
- Dos personas nominadas conjuntamente por colegios de abogadas de los Estados parte.

DURACIÓN EN EL CARGO²⁰³

- 3 años, con posibilidad de una reelección.

FUNCIONAMIENTO

- La Secretaría de la Comisión es desempeñada por la misma Secretaría de la CJC.²⁰⁴
- En el ejercicio de sus funciones, los miembros de la Comisión no pueden recibir asesoramiento, ni instrucciones de ninguna persona externa a la Comisión.²⁰⁵
- La Comisión regula su propio procedimiento.²⁰⁶

FUNCIONES PRINCIPALES²⁰⁷/MANDATO

- Nombra a las juezas de la Corte y ejerce control disciplinario sobre ellas, excepto sobre quien se desempeñe como presidente de la Corte. Dicha excepción se debe a que el presidente de la Corte también actúa como el presidente de la Comisión.
- Posee además otras responsabilidades que incluyen, por ejemplo, designaciones de empleados de la CJC, el establecimiento de salarios y las condiciones de servicios.

FINANCIAMIENTO²⁰⁸

- El funcionamiento de la Comisión es financiado por los Estados miembros en las proporciones que se acuerden entre ellos;
- Los miembros de la Comisión reciben una remuneración.

No se cuenta con mayor información sobre el proceso de reclutamiento y selección de juezas a la Corte ya que, a pesar de que la Comisión Judicial Regional publica reportes anuales de actividades²⁰⁹, éstos no

incluyen información detallada sobre dichos procedimientos y ella tampoco se encuentra disponible en el sitio web oficial de la CJC.

D. CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA

La Corte Internacional de Justicia (CIJ) es el principal órgano judicial de la Organización de las Naciones Unidas. La CIJ desempeña una doble misión: (1) la resolución de controversias entre Estados conforme al derecho internacional y sometidas a ella por los propios Estados, y (2) la emisión de opiniones consultivas sobre cuestiones jurídicas que le sometan los organismos del sistema de Naciones Unidas que tengan autorización para hacerlo.

La CIJ está compuesta por 15 miembros²¹⁰, elegidos por mayoría absoluta en la votación de la Asamblea General de las Naciones Unidas y el Consejo de Seguridad. La votación se realiza de modo simultáneo, pero por separado.²¹¹ Las personas electas desempeñan sus cargos por nueve años y pueden ser reelectos.²¹²

Los miembros de la Corte son juezas independientes cuya primera tarea, antes de asumir sus deberes, es declarar, de manera solemne y en audiencia pública, que ejercerán sus atribuciones con toda imparcialidad y conciencia.²¹³

Los requisitos esenciales para ocupar el cargo de miembro de la CIJ se encuentran establecidos en el artículo 2 de su Estatuto:

- Personas de alta consideración moral.
- Que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más altas funciones judiciales en sus respectivos países, o que sean personas jurisconsultas de reconocida competencia en materia de derecho internacional.
- Son elegidos sin tener en cuenta su nacionalidad. Sin embargo, no podrá haber dos miembros de la misma nacionalidad.

Se dispone, además, que la composición de la CIJ debe representar a “las grandes civilizaciones y los principales sistemas jurídicos del mundo.”²¹⁴

El proceso de nominación comienza por lo menos tres meses antes de la elección, con una invitación que envía el Secretario General de las Naciones Unidas.²¹⁵

En términos comparativos con otros sistemas, el proceso de nominación y selección de las personas candidatas a desempeñarse como miembros de la Corte, resulta uno de los más complejos de analizar. Esto se debe a que **las personas nominadas no son propuestas directamente por los Estados parte, sino que actúan a través de los Grupos Nacionales que funcionan en el ámbito de la Corte Permanente de Arbitraje.** En el caso de los países que no están representados en la Corte Permanente de Arbitraje, las personas candidatas se designan a través de grupos nacionales que se constituyen a tal efecto y bajo los mismos parámetros que los Grupos Nacionales de la Corte Permanente de Arbitraje.

Las propuestas de los Grupos Nacionales son enviadas al Secretario General de las Naciones Unidas, quien prepara una lista, por orden alfabético, de todas las personas designadas y luego la presenta a la Asamblea General y al Consejo de Seguridad.

Grupos Nacionales de la Corte Permanente de Arbitraje (GNCPA)

Los GNCPA se encuentran conformados por cuatro personas que los Estados tienen derecho a designar y que deben contar con²¹⁶:

- conocimiento reconocido en cuestiones de derecho internacional
- la más alta reputación moral y
- estar dispuestos a aceptar los deberes de los árbitros.

En términos de independencia e imparcialidad, se dispone que ningún miembro de la Corte podrá ejercer función política o administrativa alguna, ni dedicarse a ninguna otra ocupación de carácter profesional. Quienes se desempeñen como miembros de la Corte no podrán ejercer funciones como agentes, consejeras o abogadas en ningún asunto. No podrán tampoco participar en la decisión de ningún asunto en que hayan intervenido anteriormente como agentes, consejeras o abogadas de cualquiera de las partes, o como miembros de un tribunal nacional o internacional o de una comisión investigadora, o en cualquier otra calidad.²¹⁷

El Estatuto de la CIJ recomienda que, antes de proponer formalmente a una persona como candidata, cada GNCPA “consulte con su más alto tribunal de justicia, sus facultades y escuelas de derecho, sus entidades académicas nacionales y secciones nacionales de academias internacionales dedicadas al estudio del derecho.”²¹⁸

No existe literatura reciente que brinde información acerca de la composición de los GNCPA y analice su funcionamiento en términos de transparencia e independencia para llevar adelante las nominaciones. Sin embargo, en trabajos anteriores, existen autores que han sostenido que sus miembros son generalmente designados por los Ministros de Relaciones Exteriores y, en algunos casos, por el propio Presidente o Primer Ministro.²¹⁹ Estos trabajos, además, resaltan que los procesos varían de país a país y que, mientras en algunos se ha puesto un mayor énfasis en la transparencia e independencia de los GNCPA, en otros, su composición y funcionamiento se encuentra íntimamente ligado a la voluntad del gobierno de turno.²²⁰

VII. Observaciones Finales y Recomendaciones

El modelo interamericano de nominación y selección de juezas y comisionadas para la CorteIDH y la CIDH presenta características únicas. Los instrumentos legales interamericanos guardan silencio acerca del modo en que deben desarrollarse las nominaciones a nivel nacional y, a diferencia de los otros modelos estudiados, no se han oficializado cuerpos de evaluación para la instancia de nominación nacional o para el proceso de elección al interior de la OEA. Este escenario genera que estos procesos estén mayoritariamente controlados por los Estados y exentos de la posibilidad de ser auditados oficialmente por otros actores. Como se ha descrito a lo largo de este trabajo, el control exclusivo por parte de los Estados ha generado que los procesos se definan principalmente por criterios de peso político y conexiones, más que por valoraciones de idoneidad y competencia de las personas candidatas.

El silencio de la normativa regional no resulta el principal problema puesto que existen resoluciones de la OEA²²¹ que brindan guías -no vinculantes- para los Estados sobre transparencia, representatividad y participación. Existen, además, como se ha visto en la sección IV, una serie de estándares internacionales que brindan valiosos parámetros para el desarrollo de estos procesos. Los modelos comparados estudiados en la sección VI brindan, asimismo, numerosas pautas de buenas prácticas con potencial de ser aplicadas en el sistema interamericano. Finalmente, como puede leerse en la sección V, punto E, parte del trabajo realizado por los cuatro paneles de expertas independientes convocados hasta el momento, se centra en la elaboración de recomendaciones concretas para los Estados. Sin embargo, estas resoluciones, guías, estándares y recomendaciones se implementan en mínima medida y la práctica de intercambio de votos sigue dominando el proceso. Se evidencia así que el principal problema es la falta de voluntad política de los Estados para formalizar procesos de nominación y selección adecuados.

En términos comparados, el modelo de los paneles interamericanos resulta uno de los más valiosos, puesto que al ser absolutamente independientes y no depender de instancias gubernamentales, tienen un mandato amplio y pueden expresarse libre y objetivamente para evaluar a las personas candidatas. A pesar de ello, los paneles se encuentran con dos obstáculos principales: la falta de una fuente de financiamiento permanente de sus actividades y el tiempo de trabajo sumamente limitado que le impone el diseño del calendario de elecciones de la OEA. Este informe y, en particular la sección anexa, brinda un aporte de gran relevancia en cuanto a la sistematización del trabajo de los paneles independientes interamericanos. Así, se busca contribuir para agilizar los tiempos de evaluación y brindar objetividad, previsibilidad y confianza a sus ejercicios.

Una de las principales recomendaciones que han emitido los paneles de expertas en el ámbito interamericano, es la necesidad de implementar organismos formales independientes, tanto para la evaluación a nivel nacional, como al interior de la OEA.²²² Sin embargo, mientras estos cuerpos de evaluación sigan siendo una cuenta pendiente, los paneles independientes de expertas seguirán cumpliendo un rol fundamental para evaluar la idoneidad de las personas candidatas, visibilizar la importancia del tema y proteger la integridad de los órganos del SIDH.

Como consecuencia de ello, se proponen las siguientes **recomendaciones específicas** para mejorar su futuro desempeño:

- a. **Trabajar en la búsqueda de una fuente de financiamiento estable que permita que el trabajo del panel se extienda más allá de los períodos de elecciones.** La efectividad de los paneles depende directamente de esfuerzos continuos de difusión e incidencia. Para mejorar el impacto del trabajo del panel, resulta necesario desarrollar actividades de difusión y la realización de foros públicos con los diversos actores. Esto permitiría, por un lado, que una audiencia más amplia de actores interesados pueda conocer la relevancia del tema y, por otro lado, trabajar con los Estados en la implementación de los estándares y recomendaciones existentes en materias como transparencia, participación, publicidad, representatividad.
- b. **Iniciar el ejercicio de los paneles con carácter previo a la apertura del período de nominaciones/ elecciones.** Como se describe en la introducción y anexo de este trabajo, los paneles independientes interamericanos cuentan con un tiempo sumamente limitado para realizar sus evaluaciones (3 meses).²²³ La redacción del informe final se concluye tan solo una semana antes de la Asamblea General de la OEA donde se realiza la votación. En términos comparativos con los modelos estudiados en la sección VI, los paneles interamericanos tienen uno de los mandatos más amplios y presentan el tiempo de trabajo más limitado. En el ámbito del TEDH, por ejemplo, el Secretario General envía la carta invitando a los Estados a presentar las nominaciones un año antes de las elecciones.²²⁴ En el ámbito de la CPI, el cuerpo de evaluación de candidaturas cuenta con aproximadamente 5 meses para realizar su trabajo.²²⁵ En el ámbito interamericano, el calendario de nominaciones y elecciones está diseñado por los estatutos de la CIDH y Corte IDH y, por ello, no se vislumbra una modificación de este en el corto plazo. Sin embargo, de contar con el financiamiento necesario, los paneles podrían desarrollar trabajos preparatorios y operar más allá del período de elecciones para agilizar sus tareas y trabajar en la definición de criterios, actividades y fechas, con carácter previo a que se conozcan oficialmente los nombres de las personas candidatas.
- c. **Ampliar el conjunto de organizaciones de la sociedad civil y de la academia involucradas con la Iniciativa.** Sin alterar el blindaje de independencia que resulta necesario para el adecuado funcionamiento de los paneles, resultaría sumamente valioso contar con una red regional de apoyo permanente conformada por organizaciones e instituciones académicas de los distintos países. Esa red permitiría recibir información acerca de avances y retrocesos en cada uno de los países, así como difundir la Iniciativa de trabajo de paneles independientes con la mayor efectividad. La difusión en estas redes favorecería, además, que las organizaciones participen más activamente para enviar información sobre cada una de las personas candidatas.
- d. **Continuar trabajando en la definición de los criterios de evaluación para registrar los últimos debates desarrollados en organismos comparables y las actualizaciones de estándares internacionales.** Este informe contribuye directamente a este objetivo. Sin embargo, para seguir generando paneles independientes de calidad, resulta necesario implementar una práctica regular de actualización acerca de estándares internacionales y modelos comparados. La práctica comparada exhibe criterios de evaluación similares para analizar la idoneidad de las personas candidatas (ej. alta autoridad moral,

independencia, reconocida versación o experticia en temas de derechos humanos o derecho internacional y representatividad). Si bien los paneles han elaborado sus definiciones de criterios, la dinámica de los tiempos genera que estas definiciones se encuentren en constante revisión y, por ello, resultaría sumamente valioso continuar enriqueciendo el trabajo de futuros paneles con investigaciones actualizadas sobre el uso e interpretación de estas definiciones por parte de los cuerpos de evaluación para las comisiones, cortes y tribunales internacionales comparables. Por ejemplo, como se ha analizado en las secciones V y VI, el requisito de alta autoridad moral resulta sumamente amplio y su definición presenta un terreno propicio para diversas interpretaciones. En el ámbito de la CPI, organizaciones de la sociedad civil, han propuesto que dentro de este requisito se incluya una evaluación sobre antecedentes de acoso sexual que pudieran pesar sobre la persona candidata.

El análisis de la independencia también resulta susceptible de análisis más profundos. Los órganos del sistema interamericano, como se describe en la sección V, presentan un diseño para el ejercicio de los cargos de juezas y comisionadas, en el cual, la dedicación a tiempo parcial, la duración en el cargo y la posibilidad de reelección influyen en las posibilidades de independencia de las personas nominadas. Si bien se trata de cuestiones estructurales, sin posibilidad de ser modificadas en el corto plazo, corresponde reflexionar sobre ellas y analizar otras opciones planteadas en el resto de los modelos de Corte y Tribunales internacionales analizados en la sección VI.

Los paneles interamericanos deben revisar los modelos y estándares vigentes y, de corresponder, actualizar las definiciones de los criterios de evaluación utilizados.

- e. **Sistematizar el trabajo.** La sistematización del trabajo del panel y su coordinación con el trabajo de su secretaría resulta fundamental para agilizar los tiempos de evaluación y brindar objetividad, previsibilidad y confianza a sus ejercicios. En el Anexo de este trabajo se ofrece una guía práctica para futuros panelistas y con el objetivo de poder aportar en este sentido.

Además de las recomendaciones que los paneles independientes interamericanos elaboraron en sus informes finales para **las etapas de nominación nacional y elección ante la OEA**²²⁶, del análisis de los modelos comparados y de la información obtenida a través de las entrevistas realizadas, se presentan una serie de **observaciones adicionales para Estados y sociedad civil:**

- f. **Trabajar en la representatividad y composición diversa de los órganos.** Para ello, se destacan las buenas prácticas de algunos Estados miembros del TEDH que en sus convocatorias mencionan expresamente la necesidad de incorporar mujeres en los listados de personas candidatas, así como el diseño de convocatorias orientados a sectores históricamente marginados (ver sección VI, punto A3). La escasa presencia histórica de personas afrodescendientes y la nula presencia de personas indígenas son aspectos que requieren trabajo activo en la etapa de búsqueda de nominaciones.
- g. Además, es importante **pensar en la diversidad de los órganos en términos de la experiencia profesional de sus integrantes.** En la actualidad, la mayoría de las personas candidatas provienen del sector gubernamental y, aunque esto no necesariamente

compromete su independencia, sí influye en su percepción del trabajo con víctimas y el modo de acercarse a ellas. Por ello, debería fomentarse la presentación de personas candidatas con experiencia en el trabajo desde sociedad civil.

- h. **Desarrollar, desde la sociedad civil, campañas específicas contra la práctica de intercambio de votos.** Es importante visibilizar la práctica para conocimiento del público en general y con el objetivo de aumentar el costo para los Estados. El desarrollo de campañas por parte de la Coalición por la CPI resulta un interesante modelo en este aspecto (ver sección VI, punto B).

ANEXO: Guía Práctica para los Paneles de Expertas Independientes del SIDH

Objetivos

En este anexo se sistematiza el trabajo, metodología y actividades que han desarrollado los cuatro paneles independientes, conformados por personas expertas y convocadas para los períodos de elecciones 2015, 2017, 2018 y 2019, con el mandato de evaluar a las personas candidatas a ocupar el cargo de comisionadas y juezas de la CIDH y Corte IDH, respectivamente.²²⁷ Se trata de una guía que brinda la descripción de los aspectos prácticos e intenta aportar al trabajo de los próximos panelistas. Este anexo complementa la información presentada en el trabajo principal, de manera que los próximos panelistas puedan acceder a información completa sobre procesos de nominación y elección, los instrumentos legales, estándares universales y regionales, prácticas de otros paneles comparables a nivel global y, finalmente, información práctica acerca del trabajo realizado por los paneles interamericanos.

Antecedentes

- En el año 2013 se realizó por primera vez un foro público con las personas candidatas para la CIDH. El foro fue organizado por el Consejo Permanente de la OEA y abrió un espacio muy valioso de participación para las organizaciones de la sociedad civil.²²⁸
- En el año 2015 se eligieron cuatro nuevos miembros para la CIDH y tres para la Corte. A pesar de ello, el foro público no fue convocado y ello motivó a organizaciones de la sociedad civil para convocar el primer Panel Independiente de Expertas de la región.²²⁹
- El Panel 2015 fue convocado por Open Society Justice Initiative, con el apoyo de un extenso grupo de organizaciones no gubernamentales y universidades de la región.²³⁰ Los paneles 2017, 2018 y 2019 fueron convocados conjuntamente por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), Fundación para el Debido Proceso (DPLF, según sus siglas en inglés) y *Open Society Justice Initiative* (OSJI).

Años	Órgano del SIDH para el que se nominaron candidatos/as
2015	CIDH y Corte IDH
2017	CIDH
2018	CorteIDH
2019	CIDH

La Independencia del Panel

La característica más importante de los paneles de expertas es su independencia. Resulta fundamental que sus integrantes actúen con independencia de las organizaciones que promueven la Iniciativa. El apoyo a la Iniciativa por parte de estas organizaciones encuentra su fundamento en el compromiso conjunto de

fortalecer el SIDH a través del principio de elecciones justas y transparentes.²³¹ Tanto las organizaciones convocantes, como las adherentes, sostienen opiniones y posturas diversas en relación con las personas candidatas, los procesos de nominación y selección y el funcionamiento del SIDH en general. Sin embargo, dichas circunstancias no deben influenciar las evaluaciones del Panel y esto se encuentra expresamente previsto desde los orígenes de la Iniciativa.²³²

Se prevé que los miembros del panel sean independientes de las organizaciones convocantes, de los Estados y de cualquier otra entidad u organización que pueda tener intereses específicos en los resultados de las elecciones. Asimismo, los/as integrantes del Panel no reciben contribución económica alguna por su trabajo.

Los paneles diseñan su metodología de trabajo y criterios de evaluación de manera autónoma y basados en los instrumentos legales interamericanos.

Asimismo, los paneles deben asegurar que los canales de intercambio de información con los actores interesados (organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y las personas candidatas) sean transparentes, participativos y autónomos. Para contribuir a este objetivo, se ha considerado importante que la secretaría del panel sea desempeñada por instituciones del ámbito académico y que estas, a su vez, centralicen la comunicación entre miembros panelistas, la sociedad civil y los representantes de los Estados.

Mandato y objetivos del Panel

A lo largo de sus ejercicios, los paneles han tenido el propósito de mejorar la visibilidad, transparencia, consistencia y legitimidad de la CIDH y de la CorteIDH.²³³ Para ello, han trabajado bajo el mandato de evaluar las calificaciones de las personas candidatas para los órganos del SIDH; identificar los procedimientos mediante los cuales dichas personas fueron nominadas a nivel nacional y elaborar recomendaciones en relación con ello. Asimismo, han trabajado con el objetivo de atraer la atención de la sociedad civil y de los medios de comunicación hacia los procesos de selección, a los fines de promover la rendición de cuentas por parte de los Estados involucrados, en aquellos casos en que no se siguen los estándares esperados de transparencia y participación.²³⁴

Perfiles de los/as panelistas

Los cuatro paneles convocados hasta el momento (2015, 2017, 2018 y 2019) han contado con cinco miembros cada uno. Algunos/as panelistas han participado en más de un panel.

Las personas que integran el panel deben poseer una amplia experiencia y conocimiento sobre derechos humanos y, en particular, del SIDH.²³⁵ Los miembros del Panel han sido destacados/as profesores/as e investigadores/as en universidades; miembros o directores de organizaciones, grupos o comisiones que investigan y/o promueven los derechos humanos; o asesores de este tipo de entidades. Muchos de ellos/as son autores o autoras de libros, artículos o capítulos de libros sobre derechos humanos, derecho internacional, o derecho penal internacional. Solo una minoría de los/as expertos/as convocados han ejercido cargos públicos en el pasado.²³⁶ Los paneles deben presentar una composición lo más representativa posible, en términos de género, nacionalidades y experiencia profesional.

Calendario de Trabajo

El diseño del calendario de trabajo representa uno de los principales desafíos del ejercicio de actividades de los paneles. Se trata de un desafío estructural ya que las tareas que desempeña el panel se encuentran inevitablemente determinadas por el calendario de trabajo de la OEA.

Según este calendario, la elección de las personas candidatas se lleva a cabo por votación secreta durante el período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA. Los respectivos estatutos de la Corte IDH²³⁷ y de la CIDH²³⁸ establecen que el Secretario General, seis meses antes de la votación, solicitará a los Estados que, en un plazo de noventa días, presenten la lista de personas candidatas. Esta fórmula implica que, desde que se conocen oficialmente los nombres de las personas nominadas por los Estados, hasta que se eligen a las juezas y comisionadas definitivas, transcurren solo tres meses. Teniendo en cuenta que las votaciones se realizan durante las sesiones ordinarias de la Asamblea General de la OEA en el mes de junio, resulta inevitable que el proceso de evaluaciones que desarrolla el panel se extienda entre los meses de marzo a junio.

Durante estos tres meses, el panel debe desarrollar todas sus actividades y presentar el informe final con las conclusiones de sus evaluaciones.

A continuación, se presenta el modelo de calendario que siguió el panel 2019 para organizar sus actividades:

Calendario de fechas 2019
Envío correo electrónico a misiones permanentes informando creación del panel y misión: 26 de marzo de 2019.
Primer informe de prensa informando creación del Panel: 1 de abril de 2019. ²³⁹
Correo electrónico enviando copia de cuestionario a misiones permanentes con candidatos/as nominados: 26 de abril de 2019.
Contacto con las personas candidatas y envío del cuestionario: entre el 9 de abril y el 23 de abril de 2019. ²⁴⁰
Celebración de entrevistas con las personas candidatas: entre el 13 y el 17 de mayo de 2019.
Plazo límite para recibir información por parte de actores interesados: 26 de abril de 2019.
Presentaciones públicas de las personas candidatas ante el Consejo Permanente: 21 de mayo de 2019.
Foro público convocado por organizaciones de la sociedad civil en Washington DC: 21 de mayo de 2019.
Presentación del Informe Final en evento privado con Estados: 6 de junio 2019.
Presentación del Informe Final en evento público en Washington DC: 7 de junio 2019.
Asamblea General de la OEA y votación: del 26 al 28 de junio 2019.

Los próximos paneles deberán definir si mantienen un calendario similar o se inclinan por modificarlo. Una alternativa que podría servir para agilizar la labor del panel sería comenzar con sus reuniones con carácter previo a la publicación oficial de los nombres de las personas nominadas. Esto permitiría avanzar en el trabajo de definir los criterios de evaluación, las fuentes de información y el resto de las actividades, independientemente de quienes resulten nominados.

Reuniones/ Deliberaciones

El panel 2019 mantuvo reuniones periódicas a lo largo de todo el proceso de recepción de información y celebración de entrevistas. Una vez finalizado el proceso, el panel realizó una sesión de deliberación y una sesión de cierre final del documento.²⁴¹

Todos los paneles han adoptado sus decisiones por consenso.

La primera reunión del panel resulta fundamental para definir los aspectos esenciales de trabajo y el calendario de actividades. Como se ha dicho previamente, esta primera reunión puede realizarse con carácter previo a conocerse oficialmente los nombres de las personas nominadas. Teniendo en cuenta la experiencia de los paneles pasados, la primera reunión de personas expertas debería definir los siguientes puntos:

- Diseño del **calendario de trabajo**. Para ello, puede utilizarse el modelo del panel 2019 como guía de orientación.
- Definición de las **fuentes de información y criterios que se utilizarán para la evaluación de las personas candidatas**. Para ello, se sugiere consultar las fuentes de información y los criterios que se desarrollan más adelante en este anexo y que sistematizan el trabajo de los paneles anteriores.
- Definición del **modelo de cuestionario para candidatos a la CIDH y a la Corte IDH**. Se sugiere utilizar como guía los modelos utilizados por los paneles anteriores y que se presentan en los puntos a continuación.
- Establecer si se celebrarán **entrevistas con las personas candidatas** y, en caso afirmativo, definir objetivos, modalidad y fechas.
- Definición de las **actividades de difusión del trabajo** del panel y de los **canales de comunicación** con actores relevantes en el proceso.
- Definición de la **distribución de responsabilidades** entre los diversos panelistas y la secretaría del panel. Los panelistas deben escoger una modalidad de trabajo dividida o conjunta. En el primer caso, a determinados panelistas se les asigna la evaluación preliminar de personas candidatas específicas, y luego comparten con el resto del panel sus conclusiones y las someten a consideración. En el segundo caso, todos los panelistas evalúan a todas las personas candidatas. Resulta importante definir, además, quién es el responsable principal de la redacción de las evaluaciones, si son los/as panelistas o los/as integrantes de la secretaría bajo la supervisión de los/as panelistas.

Fuentes de Información

Para sus evaluaciones, los paneles han considerado las siguientes fuentes de información:

- a. **Currículos de las personas candidatas.**
- b. **Cuestionarios elaborados por el panel.** Los paneles consideraron las respuestas de las personas candidatas a los **cuestionarios** remitidos.
- c. **Entrevistas con las personas candidatas.** Los paneles 2018 y 2019 optaron por celebrar entrevistas.

d. Información enviada por la sociedad civil y otros actores interesados. Los paneles 2017, 2018 y 2019 invitaron a las organizaciones de la sociedad civil²⁴², espacios académicos y público en general a enviar información sobre las personas candidatas.

El Panel 2019 utilizó un **formulario específico para el envío de información**²⁴³ por parte de las organizaciones de la sociedad civil y se otorgó un plazo aproximado de tres semanas para su respuesta. A través de dicho formulario, se solicitó información sobre los siguientes aspectos:

- Idoneidad. Al respecto, se solicitó información sobre los antecedentes y competencia de la persona candidata en materia de derechos humanos.
- Independencia y conflictos de interés.
- No discriminación. Se solicitó información sobre la capacidad de la persona para ejercer su función con respeto al principio de no discriminación.
- Contribución de la persona a la composición balanceada del organismo en términos de género, representación de las diferentes regiones, grupos poblacionales y sistemas jurídicos del hemisferio, de conformidad con las resoluciones de la Asamblea General de la OEA.²⁴⁴
- Información relevante sobre el proceso de nominación por el cual se decidió la candidatura a nivel nacional.

Para mantener la transparencia y el debido proceso del procedimiento de evaluación, se acordó que toda la información que recibieron los paneles acerca de candidaturas específicas fuera reenviada a las personas implicadas a fines de brindar una oportunidad de respuesta.

e. Manifestaciones escritas de las personas candidatas, ya sea en publicaciones académicas, presentaciones en paneles, ponencias o foros internacionales, disposiciones emitidas como funcionarios, decisiones judiciales, información en blogs de las personas candidatas y/o en sus cuentas de redes sociales²⁴⁵ y cualquier otra información pública que emanara de una fuente oficial o de la propia persona.²⁴⁶ Fuera de estas fuentes, los paneles han decidido no incluir información genérica obtenida a través de buscadores web.

El Panel 2015, aclaró expresamente que, debido a la escasez de tiempo y de recursos para verificar la información, decidió no utilizar información específica que proviniera de reportes de prensa u otras fuentes secundarias.²⁴⁷

f. Presentaciones Públicas de las personas candidatas en la reunión del consejo permanente de la OEA. (celebrado en fechas 30 de abril de 2018, 5 de mayo de 2017, 21 de mayo de 2019). Asimismo, se consideraron las declaraciones de las personas candidatas en el foro público convocado para el mismo día en Washington DC.

Con respecto a los estándares de corroboración de la información y chequeo de fuentes, los paneles 2017 y 2018 indicaron expresamente que no utilizaron ninguna información que no pudiera ser corroborada o verificada, ya sea por limitaciones de tiempo o recursos.²⁴⁸ El panel 2019 contrastó la información recibida a través de comunicaciones con las personas candidatas. Asimismo, indicó que en aquellos casos en que resultó necesario complementar o cotejar la información recibida, se consultó la información disponible en medios de prensa, pero en ningún caso se utilizó información que no se haya podido corroborar por medios públicos y/o contrastar con la persona evaluada.²⁴⁹

Cuestionarios

La mayor parte de la información con la que se evalúa a las personas candidatas proviene de las respuestas que estas brindan a los cuestionarios que el Panel les envía. A continuación, se presentan los dos últimos modelos de cuestionarios utilizados para cada uno de los órganos de SIDH.

- a. Modelo de cuestionario utilizado por el Panel 2019²⁵⁰ y diseñado para candidaturas a la CIDH. El cuestionario cubre las siguientes áreas:

(I) Antecedentes y reconocida competencia.
1. Antecedentes profesionales.
2. Razones por las cuales quiere ser comisionado/a.
3. Áreas de conocimiento y experiencia de trabajo en el campo de los derechos humanos.
4. Desafíos del SIDH e impacto sobre el trabajo del comisionado en caso de ser elegido.
5. Medidas que tomaría en relación con el atraso procesal en materia de peticiones individuales y a las dificultades para dar seguimiento a las recomendaciones.
6. Evaluación del/ de la candidato/a acerca del Plan de Desarrollo Estratégico 2017/2021.
7. Valoración del/de la candidato/a sobre su aporte a la composición actual de la CIDH en términos de su desarrollo profesional y de las características personales con las que se identifica.
8. Conocimiento o experiencia de trabajo con diversos sistemas legales.
9. Antecedentes de militancia en movimientos de la sociedad civil a favor de los derechos humanos.
10. Antecedentes de desempeño como servidor público.
11. Habilidades en el manejo de idiomas.
12. Solicitud de enlaces electrónicos sobre escritos más significativos en el área de los derechos humanos, resaltando aquellos que identifiquen una postura crítica. De corresponder, solicitud de información (título, conclusión o postulado principal) de la tesis profesional para obtener el o los grados académicos que posea.
13. Solicitud de detalles acerca de la aplicación de estándares de derechos humanos o derecho humanitario, especialmente provenientes de la CADH, al trabajo profesional del/de la candidato/a
14. Solicitud de antecedentes de haber abogado por la adopción o implementación de tratados u otros instrumentos de derechos humanos o derecho humanitario.
15. Solicitud del CV.
(II) Conflictos de interés, imparcialidad, no discriminación y aporte a la composición del órgano.
1. Potenciales conflictos de interés que puedan afectar la independencia e imparcialidad del/de la candidato/a en función de su trayectoria profesional.
2. Otros puestos o actividades que prevea desarrollar durante su eventual período como comisionado/a.
3. Historial de sanciones por mala conducta profesional.
4. Desacuerdo o dificultad para manejarse en su rol de comisionado/a sin manifestar ni condonar sesgos o prejuicios que se basen en razones tales como edad, raza, credo, color, género, identidad de género, orientación sexual, religión, origen nacional, discapacidad, opinión política, estado civil, estado socioeconómico, antecedentes por causas penales, calidad de extranjero o ciudadanía, o que las personas bajo su dirección y control se abstengan de emitir este tipo de declaraciones o de tener esta clase de conductas.
(III) Procesos de nominación.

1. Información sobre el proceso de nominación y características específicas en cuanto a su formato, publicidad y participación de actores de la sociedad civil, entidades académicas y otros.

Los cuestionarios mantuvieron una estructura muy similar a lo largo de los 4 paneles. El cuestionario elaborado por el panel 2015 contenía un menor número de preguntas y no se encontraba dividido en ejes temáticos. El cuestionario utilizado en 2019 contiene una pregunta adicional específica sobre antecedentes profesionales en general, antecedentes como servidor público, en particular, y agrega la solicitud para que la persona evaluada mencione medidas específicas y propuestas para hacer frente a los desafíos que enfrenta la CIDH en relación con el seguimiento de sus recomendaciones.

b. Modelo de cuestionario utilizado por el Panel 2018²⁵¹ diseñado para candidaturas a la CorteIDH. El cuestionario cubre las siguientes áreas:

(I) Antecedentes y reconocida competencia.
1. Razones por las cuales quisiera ser juez/a o ser reelecto/a como tal.
2. Áreas de conocimiento o experiencia en el campo de los derechos humanos.
3. Desafíos del SIDH e impacto sobre el trabajo del/de la comisionado/a en caso de ser elegido/a.
4. Principales aportes de la Corte IDH en los últimos años. Elementos de la jurisprudencia que considere relevantes y aspectos que deben fortalecerse.
5. Aporte del/de la candidato/a a la composición de la CIDH relacionados con su desarrollo profesional y características personales.
6. Conocimiento o experiencia de trabajo con diversos sistemas legales. Medidas que tomaría en relación al atraso procesal en materia de peticiones individuales y a las dificultades para dar seguimiento a las recomendaciones.
7. Antecedentes de militancia en movimientos de la sociedad civil a favor de los derechos humanos.
8. Antecedentes de desempeño como servidor público.
9. Habilidades en el manejo de idiomas.
10. Solicitud al candidato/a de enlaces electrónicos sobre sus escritos más significativos en el área de los derechos humanos, opiniones o (abogacía) en el área de los derechos humanos, <i>amicus curiae</i> , manifiestos o votos particulares.
11. Solicitud de información sobre la tesis profesional del/ de la candidato/a, en caso de que esta se encuentre relacionada con el derecho internacional de los derechos humanos, detalles sobre su título y conclusión o postulado principal.
12. Experiencia del/de la candidata/a en relación con la aplicación concreta de la CADH u otros tratados de derecho internacional de derechos humanos o derecho humanitario, conjuntamente con la jurisprudencia de la Corte IDH.
13. Descripción de antecedentes de haber abogado por la adopción o implementación de tratados u otros instrumentos de derechos humanos o derecho humanitario.
14. Descripción de antecedentes de haber abogado por la adopción o implementación de los estándares establecidos en la jurisprudencia de la CorteIDH.
15. Solicitud del CV.
(II) Conflictos de interés, imparcialidad y no discriminación.
1. Potenciales conflictos de interés que puedan afectar la independencia e imparcialidad del/de la candidato/a en función de su trayectoria profesional.

2. Otros puestos o actividades que prevea desarrollar durante su eventual período como juez/a.
3. Historial de sanciones por mala conducta profesional o como juez/a o funcionario/a del Estado.
4. Consulta al/a la candidato/a para que manifieste si presenta desacuerdo o dificultad para manejarse en su rol de acuerdo con la siguiente expectativa: “Se espera de un Juez/a que, ya sea en su conducta o verbalmente, no manifieste o aparezca condonando sesgos o prejuicios, que se basen en razones tales como edad, raza, credo, color, género, orientación sexual, religión, origen nacional, discapacidad, opinión política, estado civil, estado socioeconómico, antecedentes por causas penales, calidad de extranjero o ciudadanía. También se espera que exija que personas bajo su dirección y control se abstengan de emitir este tipo de declaraciones o de tener esta clase de conductas”.
(III) Proceso de nominación.
1. Información sobre el proceso de nominación y características específicas en cuanto a si se trató de un procedimiento preestablecido, con publicidad y participación de actores de la sociedad civil, entidades académicas y otros.

En comparación con el cuestionario utilizado por el Panel 2015, se observa que el cuestionario utilizado en el 2018 se encuentra dividido en tres ejes temáticos y contiene un mayor número de preguntas. Sin embargo, a diferencia del cuestionario 2019, el cuestionario 2015, contenía una pregunta específica sobre los requerimientos existentes para acceder al cargo de juez/a de las más altas cortes del país de nacionalidad de la persona candidata.

Entrevistas

Los paneles desarrollados durante los años 2015 y 2017 decidieron no realizar entrevistas. En particular, el panel 2017 decidió no realizarlas por falta de tiempo y disponibilidad.

El Panel del año 2018 celebró entrevistas con tres de las cuatro personas candidatas²⁵² y el Panel 2019 acordó la realización de entrevistas virtuales o personales. El objetivo de las entrevistas fue ampliar la información recabada a través de los cuestionarios. El panel 2019 procuró que en las entrevistas participaran al menos dos miembros del panel y un miembro de la secretaría y que estas fueran grabadas y compartidas con el resto del panel para su consideración.²⁵³ Según la información aportada por el panel 2019 en el detalle de evaluación, las entrevistas se celebraron entre el 13 y el 17 de mayo de 2019 y la mayoría tuvieron una duración aproximada de una hora.²⁵⁴

Criterios de Evaluación de las personas candidatas.

Criterios utilizados por los paneles 2015 y 2018 para la evaluación de candidaturas para el cargo de juez/a

a. Criterios mínimos esenciales (artículo 52.1 de la CADH y 4.1. del Estatuto de la CorteIDH):

→ Juristas de la más alta autoridad moral;

Para el análisis de la autoridad moral, los paneles, han examinado el registro de sanciones, faltas o denuncias en el ejercicio profesional, o que puedan afectar la ética de las funciones la persona candidata. Además, se ha tenido en cuenta si esta persona ha obtenido menciones especiales, distinciones o premios que acrediten su alta autoridad moral.²⁵⁵

- Con reconocida competencia en materia de derechos humanos;
- Que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales.

b. Incompatibilidades. El cargo es incompatible con otras actividades que pudieren afectar su independencia o imparcialidad. (artículo 71 de la CADH). Específicamente:

- Ser miembro o alto funcionario del Poder Ejecutivo; a excepción de aquellos cargos que no impliquen subordinación jerárquica ordinaria, así como los de agentes diplomáticos que no sean Jefes de Misión ante la OEA o ante cualquiera de sus Estados miembros (artículo 18 del Estatuto de la Corte IDH);
- Ser funcionario de un organismo internacional (artículo 18 del Estatuto de la Corte IDH);
- Ejercer cualesquiera otros cargos y actividades que impidan a los jueces cumplir sus obligaciones, o que afecten su independencia, imparcialidad, la dignidad o prestigio de su cargo (artículo 18 del Estatuto de la Corte IDH).

c. Disponibilidad: Los jueces estarán a disposición de la Corte y deberán trasladarse a la sede de esta o al lugar donde realicen sus sesiones (artículo 16 del Estatuto de la Corte IDH).

d. Otros criterios:

- Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial (2002): definen los valores de independencia, imparcialidad, integridad, corrección, igualdad, competencia y diligencia.

Para evaluar la competencia de los/as candidatos/as se consideró su conocimiento y experiencia de trabajo en temas de derechos humanos en general y, con el sistema interamericano, en particular.²⁵⁶

La diligencia se vincula con el requisito de disponibilidad y se ha evaluado según la compatibilidad de los deberes y compromisos preexistentes del/de la candidato/a con las responsabilidades que debería asumir en caso de ser electo/a. Asimismo, en este punto, los paneles consideraron el historial de logros profesionales del/de la candidata/a.²⁵⁷

- Resoluciones de la OEA sobre “Integración equilibrada en género y con representatividad geográfica y de los distintos sistemas jurídicos”²⁵⁸: A partir del año 2017, los paneles de expertos/as, comenzaron a tomar en consideración las resoluciones de la OEA sobre integración equilibrada de los órganos. Dichas resoluciones promueven una integración equilibrada en género con representación de las diferentes regiones, grupos poblacionales y sistemas jurídicos del hemisferio, garantizando que cumplan con los requisitos de independencia, imparcialidad y reconocida competencia en materia de derechos humanos.

e. Cualidades auxiliares o complementarias

Si bien no resultan esenciales, se considera que la persona candidata que reúna las siguientes características beneficiará el trabajo de la Corte:

- Habilidad para trabajar como parte de un cuerpo colegiado;
- Habilidad para trabajar en más de uno de los idiomas oficiales;
- Conocimiento de los diversos sistemas legales de la región;

- Exposición amplia al ambiente político, cultural y social de la región;
- Aporte a la composición de la CorteIDH, en cuanto al área de experticia (ej. niñez, personas migrantes, mujeres, personas privadas de libertad, entre otros), género, trayectoria profesional (ej. ámbito judicial, ministerio público, diplomacia, academia u organizaciones no gubernamentales, entre otros) y otras formas de diversidad.²⁵⁹

Criterios utilizados por los paneles 2015, 2017 y 2019 para la evaluación de candidatos/as para el cargo de comisionado/a:

a. **Criterios mínimos esenciales** (artículo 34 de la CADH y 2.1 del Estatuto de la CIDH):

- Personas de la más alta autoridad moral;

A los fines de evaluar la autoridad moral, el Panel 2019, compartió los criterios utilizados anteriormente en cuanto al análisis del registro de sanciones o denuncias, por un lado, y premios y/o distinciones, por el otro.²⁶⁰ Además de continuar con esta línea, el Panel 2019, ha relacionado a la autoridad moral con los valores de integridad y corrección que se desarrollan en los Principios de Bangalore.²⁶¹ La integridad involucra que el miembro del órgano en cuestión debe “asegurarse de que su conducta está por encima de cualquier reproche a los ojos de un observador razonable”.²⁶² La integridad del/ de la candidata/a se encuentra vinculada, además, a la confianza pública en la integridad de la judicatura.²⁶³ Asimismo, se considera esencial que el miembro del órgano en cuestión se desempeñe con corrección, y apariencia de corrección, en todas sus actividades.²⁶⁴

- Con reconocida versación en materia de derechos humanos;

Se ha entendido que la reconocida versación implica tener conocimiento y experiencia demostradas en materia de derechos humanos, ya sea a través del conocimiento de los instrumentos interamericanos de derechos humanos, el manejo de los principales estándares emanados de los organismos del SIDH, la comprensión de procedimientos internos y relaciones del SIDH con actores externos y demás dinámicas de funcionamiento.²⁶⁵ Asimismo, el Panel 2019, valoró el conocimiento de la persona candidata en relación a los principales desafíos del SIDH, su compromiso con el objeto y fin de la CADH y con el mandato de la CIDH.²⁶⁶

b. **Incompatibilidades:** El cargo es incompatible con el ejercicio de actividades que pudieren afectar su independencia, imparcialidad, o la dignidad o el prestigio de su cargo en la Comisión. (artículo 8.1. del Estatuto de la CIDH).

El panel 2019 expresó que, para evaluar la independencia e imparcialidad de los/as candidatos/as, se apoyó en las respuestas que ellos mismos habían brindado sobre este punto, en la información aportada por la sociedad civil y en aquella disponible en la prensa online cuando fuera necesario para contrastar la información anterior.²⁶⁷

c. **Disponibilidad:** Los comisionados/as deben asistir, salvo impedimento justificado, a las reuniones ordinarias y extraordinarias que celebre la Comisión; formar parte, salvo impedimento justificado, de las Comisiones Especiales que la Comisión acuerde integrar para el desempeño de observaciones in loco, o para realizar cualquier otro de los deberes que le incumban; guardar

absoluta reserva sobre todos los asuntos que la Comisión considere confidenciales; guardar, en las actividades de su vida pública y privada, un comportamiento acorde con la elevada autoridad moral de su cargo y la importancia de la misión encomendada a la Comisión (artículo 9 del Estatuto de la CIDH).

d. Otros criterios:

→ Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial (2002): Independencia, Imparcialidad, Integridad, Corrección, Igualdad, Competencia y Diligencia;

Al igual que en el caso de candidatos/as al cargo de juez/a, los paneles evaluadores de candidatos/as al cargo de comisionados/as, interpretaron que la competencia involucra tener conocimiento y experiencia de trabajo relacionado al SIDH. En este aspecto se valoró, además, el historial de logros profesionales. Para analizar la diligencia, los paneles consideraron la habilidad de la persona candidata para llevar adelante su mandato dados sus compromisos y responsabilidades.²⁶⁸

→ Directrices sobre la independencia y la imparcialidad de los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos (Directrices de Addis Abeba de 2012). Las Directrices establecen criterios sumamente valiosos, tanto para delimitar y definir los requisitos de independencia e imparcialidad que deben reunir los/as candidatos/as, como también para reconocer potenciales conflictos de interés que pudieren surgir. Se indica que la independencia e imparcialidad no solo involucran el deber de evitar sesgos y controles reales por parte de otros actores, sino también el deber de evitar la apariencia de falta de independencia ante los ojos de un observador razonable. Las Directrices disponen, además, que la participación de los miembros de los órganos en el Poder Ejecutivo debería ser evitada en tanto puede comprometer su independencia e imparcialidad.²⁶⁹

→ Resoluciones de la OEA sobre “Integración equilibrada en género y con representatividad geográfica y de los distintos sistemas jurídicos”.

e. Cualidades auxiliares o complementarias: ²⁷⁰

→ Habilidad para trabajar como parte de un cuerpo colegiado;

→ Habilidad para trabajar en más de uno de los idiomas oficiales;

→ Amplia exposición y comprensión del ambiente político, social y cultural de la región;

→ Contribución del/ de la candidato/a en cuanto a sus áreas de experticia, género y otras formas de diversidad.

El Panel 2019, agrupó a los criterios de evaluación de candidatos/as en cinco pilares fundamentales que recogen los listados de requisitos utilizados por los paneles anteriores²⁷¹, estos son: a. Alta autoridad moral, b. reconocida versación en derechos humanos, c. Independencia, Imparcialidad y conflictos de interés, d. aporte a la integración equilibrada y balanceada del organismo, y d. procesos de nominación a nivel nacional.

f. Procesos de nominación a nivel nacional:

Los paneles han considerado que la legitimidad de los/as candidatos/as se nutre de procesos de nominación transparentes y participativos, diseñados con el objetivo de seleccionar a los mejores perfiles

posibles. Este tipo de procesos garantizarían la nominación de candidatos/as con los mayores niveles de independencia, imparcialidad, conocimiento y experiencia.²⁷² Sin embargo, los paneles han ponderado que el incumplimiento de los Estados con procesos de estas características no invalida directamente a la persona candidata.²⁷³

Actividades de difusión del trabajo del Panel. Comunicación con actores interesados.

Las actividades de difusión constituyen un elemento esencial del trabajo del panel ya que dan a conocer el desarrollo de sus actividades e invitan a los diversos actores a comunicarse y participar a través de los canales habilitados para ello.

Los paneles han emitido **comunicados de prensa** para informar acerca de su creación, misión e integrantes.²⁷⁴ Asimismo, han comunicado sus actividades a través de su sitio web y de las redes sociales manejadas por su Secretaría.

Para establecer la **comunicación con las misiones permanentes ante la OEA**, el Panel 2019, envió un correo electrónico informando sobre la creación del panel y su misión. Posteriormente, se envió una segunda comunicación consultando acerca de los procesos de nominación de candidatos/as a nivel nacional y una copia del cuestionario a aquellas misiones permanentes que nominaron candidatos/as.²⁷⁵ Finalmente, el Panel realizó un evento exclusivo con los representantes de las misiones permanentes presentando el informe por primera vez.

La **comunicación con las personas candidatas** se desarrolló a partir de la información de contacto proporcionada por las misiones permanentes. El panel 2019 mantuvo comunicaciones específicas con las personas evaluadas con el objetivo de enviarle los cuestionarios de evaluación y acordar la celebración de entrevistas virtuales o personales para ampliar la información recibida en los cuestionarios.²⁷⁶

Asimismo, se han enviado notificaciones a **organizaciones de sociedad civil, academia y otros actores interesados** invitándolas a participar del proceso a través del envío de la información referida a las personas candidatas. El plazo estimado que se ha otorgado para el envío de dicha información es de tres semanas. El canal elegido para el envío de información es el correo electrónico.

Informe Final

El informe final presenta el desarrollo de trabajo del panel y es redactado por la secretaría del panel, bajo la supervisión de los miembros del panel.

A lo largo de sus cuatro ejercicios, los paneles han mantenido una estructura similar en su informe. En todos ellos se presenta la metodología de trabajo utilizada por el panel, los criterios de evaluación, las fuentes de información, una sección con la evaluación individualizada de cada persona candidata, y otra dedicada a presentar recomendaciones, tanto particulares para las elecciones en curso, como generales para futuros procesos de nominación y elección. Los informes incluyen, además, anexos con las biografías de los/as integrantes del panel, el modelo de cuestionario y el listado de organizaciones que respaldan el trabajo del panel.

La sección de evaluación de las personas candidatas es la parte esencial del informe. En ella, se presentan una a una las candidaturas y se analiza el grado de cumplimiento de la persona con cada uno de los requisitos establecidos y en base a las fuentes de información utilizadas. El Panel 2019 estructuró sus evaluaciones bajo los siguientes títulos:

- a. Procedimiento ante el Panel (se informa cuándo fue contactada la persona bajo evaluación, fecha en que respondió al cuestionario, fecha y duración de la entrevista, y detalle sobre la información recibida, ya sea a favor o en contra de la candidatura);
- b. Alta autoridad moral (registro de sanciones, faltas, impropiedad profesional o reconocimientos y premios);
- c. Reconocida versación en materia de derechos humanos (formación académica y trayectoria profesional, conocimiento sobre los desafíos del SIDH y diligencia y otras habilidades relevantes);
- d. Independencia, imparcialidad y conflictos de interés;
- e. Aporte a la integración representativa y equilibrada del Panel;
- f. Proceso de nominación a nivel nacional;
- g. Conclusión (se informa si el panel considera o no que la persona candidata reúne los requisitos para el cargo, se analiza su potencial contribución al trabajo del órgano y su aporte a la integración equilibrada y representativa. Se destacan, además, los aspectos de la candidatura que generan dudas sobre su idoneidad y perspectiva de desempeño en el cargo).

El Panel 2019 presentó los resultados del informe final en un evento privado en Washington D.C. en fecha 6 de junio con la presencia de los Representantes Permanentes de los Estados ante la OEA, representantes de las organizaciones convocantes y representantes de la secretaría del panel. El 7 de junio de 2019 se celebró el lanzamiento público del informe en la sede de American University Washington College of Law.²⁷⁷

Notas Finales

¹ Ver, por ejemplo, Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), *Aportes para el proceso de selección de miembros de la Comisión y Corte Interamericanas de Derechos Humanos*, 2005, p.9; Katya Salazar y Naomi Roht-Arriaza, *Democracia y Transparencia en el SIDH: una experiencia en marcha*. Revista Derecho y Praxis, Vol. 08, N.2, 2017, pp. 1652-1681, p. 1655, ISSN-2179-8966, disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3509/350951354024.pdf> (fecha de consulta 29 de mayo de 2020).

² Ver Coalición por la Corte Penal Internacional. Campaña sobre las Elecciones de la CPI: <http://www.coalitionfortheicc.org/es/elecciones-2020-cpi-sp>.

³ Resolución de Rhodes del *Institut de Droit International* sobre la posición del juez internacional. Instituto de Derecho Internacional. Sesión de Rhodes, 9 de septiembre de 2011, artículo 1.6, versión en inglés disponible en https://www.idi-iil.org/app/uploads/2017/06/2011_rhodes_06_en.pdf

⁴ Informe Final del Panel Independiente 2015, p.44, disponible en <https://www.justiceinitiative.org/uploads/34b476e4-dd7b-431e-acd4-e25fbff100cc/iachr-panel-report-eng-20150603.pdf>

⁵ Ver AG/RES. 2120 (XXXV-O/05) del 7 de junio de 2005, AG/RES. 2166 (XXXVI-O/06), del 6 de junio de 2006, AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), del 14 de junio de 2016, AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), del 21 de junio de 2017, y AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), 5 de junio de 2018.

⁶ Los informes finales de cada panel se encuentran disponibles en: <https://www.justiceinitiative.org/uploads/34b476e4-dd7b-431e-acd4-e25fbff100cc/iachr-panel-report-eng-20150603.pdf> (Panel 2015)

http://www.dplf.org/sites/default/files/iachr_panel_2017_final_report_eng_0.pdf (Panel 2017)

<https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/documents/informe-panel-2018/> (Panel 2018)

<https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/documents/2019-informe-del-panel-independiente-de-expertos/> (Panel 2019).

⁷ Ver AG/RES. 2120 (XXXV-O/05) del 7 de junio de 2005, AG/RES. 2166 (XXXVI-O/06), del 6 de junio de 2006, AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), del 14 de junio de 2016, AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), del 21 de junio de 2017, y AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), 5 de junio de 2018.

⁸ Procedimiento para la elección de jueces al Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Memorándum preparado por el Secretario General de la Asamblea Parlamentaria. SG-AS (2019) 05, 15 de abril de 2019, párr.4, versión en inglés disponible en <http://www.assembly.coe.int/LifeRay/CDH/Pdf/ProcedureElectionJudges-EN.pdf>

⁹ Enmiendas a la resolución ICC-ASP/3/Res.6 relativa al procedimiento para la presentación de candidaturas y la elección de magistrados, Resolución ICC-ASP/12/Res.8, disponible en https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/Resolutions/ASP12/ICC-ASP-12-Res8-SPA.pdf

¹⁰ Para mayor detalle acerca de esta discusión en el ámbito del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, consultar Camila Barreto Maia et al. *Desafíos del sistema interamericano de derechos humanos. Nuevos tiempos, viejos retos*, Dejusticia, Bogotá, 2015, Introducción, pp. 11-19.

¹¹ Para mayor detalle sobre el desarrollo de los procesos de fortalecimiento del SIDH, consultar el sitio web de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Consejo Permanente. “Proceso de Reflexión sobre el funcionamiento de la CIDH para el fortalecimiento del SIDH”, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/fortalecimiento.asp> y Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), “*Los Debates sobre el rol de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en Democracia. Memoria Histórica del Proceso de Reflexión del Sistema Interamericano de Derechos Humanos 2011/2014*”, Buenos Aires, 2014, disponible en

https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/Documento%20de%20Coyuntura%20N%C2%BA%209%20con%20fotos%20color.pdf

¹² Estos puntos se encuentran desarrollados en Burgogue-Larsen, Laurence. *Between Idealism and Realism: A Few Comparative Reflections and Proposals on the Appointment Process of the Inter-American Commission and Court of Human Rights Members*, Notre Dame Journal of International & Comparative Law: Vol. 5, 2015, p. 31, disponible en: <http://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol5/iss1/3>

¹³ *Supra* nota 6.

¹⁴ Ver Estatuto de la Corte IDH, artículos 7, 8 y 9 y Estatuto de la CIDH, artículos 3, 4 y 5.

¹⁵ Sobre el sistema regional europeo ver artículo 22 del CEDH, disponible en https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf. Sobre el sistema regional africano ver artículos 12, 13 y 14 del Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre el establecimiento de una Corte Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos, disponible en https://au.int/sites/default/files/treaties/36393-treaty-0019_-

[_protocol_to_the_african_charter_on_human_and_peoplesrights_on_the_establishment_of_an_african_court_on_human_and_peoples_rights_e.pdf](#)

¹⁶ Estatuto de la Corte IDH, artículo 8. Estatuto de la CIDH, artículo 4.

¹⁷ Informe Final Panel 2019, *supra* nota 6, p. 5.

¹⁸ El modelo de cuestionario puede consultarse en el Informe Final del Panel 2015, *supra* nota 6, Anexos I y II.

¹⁹ El Panel 2017 no realizó entrevistas con los/as candidatos/as por falta de tiempo y disponibilidad. Ver Informe Final del Panel 2017, *supra* nota 6, p. 6. El Panel 2018 realizó entrevistas con tres de los cuatro candidatos/as. Ver Informe Final Panel 2018, p.11.

²⁰ El Panel 2015 decidió no utilizar información específica sobre personas candidatas que proviniera de reportes de prensa u otras fuentes secundarias, ver Informe Final del Panel 2015, *supra* nota 6, p. 5.

²¹ Informe Final Panel 2017, *supra* nota 6, p.3.

²² Informe Final Panel 2015, *supra* nota 6, pp. 3-5.

²³ AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), del 14 de junio de 2016, p.13, disponible en https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2887_XLVI-O-16.pdf (última visita 26 de mayo de 2020).

²⁴ Shimon Shetreet, *The Normative Cycle of Shaping Judicial Independence in Domestic and International Law: The Mutual Impact of National and International Jurisprudence and Contemporary Practical and Conceptual Challenges*, Chicago Journal of International Law. Vol. 10. No. 1. Article 13, 2009, pp. 275, 277 y 298, disponible en <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1308&context=cjil>

²⁵ Ver Considerando 4 de los Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial, adoptada en la Reunión de la Mesa Redonda de Presidentes de Cortes celebrada en La Haya (Grupo Judicial para el Fortalecimiento de la Integridad Judicial), 2002, y anexa a la resolución 2006/23 del ECOSOC.

²⁶ Principios básicos de Naciones Unidas relativos a la Independencia de la Judicatura, adoptados por el Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y tratamiento del Delincuente celebrado en Milán del 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985 y confirmados por la Asamblea General en sus resoluciones 40/32 de 29 de noviembre de 1985 y 40/146 de 13 de diciembre de 1985, disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/IndependenceJudiciary.aspx>

²⁷ *Ibid.*, Principio 1.

²⁸ *Ibid.*, Principio 2.

²⁹ *Ibid.*, Principio 10.

³⁰ *Ibid.*, Principio 13.

³¹ Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial, 2002, *supra* nota 25.

³² Comentario relativo a los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. 2013, p. 2, disponible en: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2012/V1380121-SPAN_eBook.pdf

³³ Para una descripción detallada del proceso de elaboración del código y las fuentes de información consultadas, puede consultarse el Comentario relativo a los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial, *ibid.*, p. 3.

³⁴ Principios de Bangalore, *supra* nota 25, párr. 1.1.

-
- ³⁵ *Ibid.*, párr. 1.2.
- ³⁶ *Ibid.*, párr. 1.4.
- ³⁷ *Ibid.*, párr. 1.3.
- ³⁸ *Ibid.*, párr. 1.6.
- ³⁹ *Ibid.*, párr. 2.1.
- ⁴⁰ *Ibid.*, párr. 2.4.
- ⁴¹ *Ibid.*, párr. 2.5.
- ⁴² *Ibid.*, párr. 3.2.
- ⁴³ *Ibid.*, párr. 3.3.
- ⁴⁴ *Ibid.*, párr. 4.3.
- ⁴⁵ *Ibid.*, párr. 4.4.
- ⁴⁶ *Ibid.*, párr. 4.8.
- ⁴⁷ *Ibid.*, párr. 4.9.
- ⁴⁸ *Ibid.*, párr. 4.10.
- ⁴⁹ *Ibid.*, párrs. 5.1 y 5.2.
- ⁵⁰ *Ibid.*, párr. 6.3.
- ⁵¹ *Ibid.*, párr. 6.4.
- ⁵² Principios de Burgh House sobre la Judicatura Internacional, adoptado por el Grupo de Estudio de la Asociación de Derecho Internacional sobre la Práctica y el Procedimiento de Cortes y Tribunales Internacionales, en asociación con el Proyecto sobre Cortes y Tribunales Internacionales (2004), versión en inglés disponible en https://www.ucl.ac.uk/international-courts/sites/international-courts/files/burgh_final_21204.pdf
- ⁵³ Para consultar el listado de expertos/as participantes, ver Principios de Burgh House, *ibid.*, pp. 6 y 7.
- ⁵⁴ Petrova Georgieva, Virginia. *El Principio Nemo iudex in causa sua ante los tribunales internacionales. Un estado de la cuestión*, en Revista Tribuna Universal, Vol. 4. No. 7, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2015, p.135, disponible en <https://tribunainternacional.uchile.cl/index.php/RTI/article/view/36983/38561>
- ⁵⁵ Principios de Burgh House, *supra* nota 52, principio 1.1.
- ⁵⁶ *Ibid.*, principio 2.1.
- ⁵⁷ *Ibid.*, principio 2.2.
- ⁵⁸ *Ibid.*, principio 2.3.
- ⁵⁹ *Ibid.*, principio 2.4.
- ⁶⁰ Instituto de Derecho Internacional. Sesión de Rhodes, 9 de septiembre de 2011, versión en inglés disponible en https://www.idi-iil.org/app/uploads/2017/06/2011_rhodes_06_en.pdf
- ⁶¹ El listado de miembros fundadores y la historia del *Institut* se encuentran disponibles en su página web oficial disponible en <https://www.idi-iil.org/en/histoire/>
- ⁶² Resolución de Rhodes, *supra* nota 60, Preámbulo.
- ⁶³ *Ibid.*, artículo 1.1.
- ⁶⁴ *Ibid.*
- ⁶⁵ *Ibid.*, artículo 1.6.
- ⁶⁶ *Ibid.*, artículo 2.
- ⁶⁷ *Ibid.*, artículo 3.2.
- ⁶⁸ Directrices sobre la independencia y la imparcialidad de los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos (“directrices de Addis Abeba”), U.N. Doc. A/67/222 [Directrices], disponibles en https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/TB/AA_Guidelines_sp.doc
- ⁶⁹ Manual para los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos. Naciones Unidas, 2015, p.35, disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_15_2_TB_Handbook_SP.pdf
- ⁷⁰ Directrices de Addis Abeba, *supra* nota 68, párr. 1.
- ⁷¹ *Ibid.*, párr. 3.
- ⁷² *Ibid.*, párr. 5.
- ⁷³ *Ibid.*, párr. 7.
- ⁷⁴ *Ibid.*, párr. 12.

⁷⁵ *Ibid.*, párr. 14.

⁷⁶ Ver Informe Final del Panel 2019, p.9.

⁷⁷ Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, ver Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre el establecimiento de una Corte Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos, artículos 11, 17 y 18, disponible en: https://au.int/sites/default/files/treaties/36393-treaty-0019_-_protocol_to_the_african_charter_on_human_and_peoplesrights_on_the_establishment_of_an_african_court_on_human_and_peoples_rights_e.pdf. Tribunal Europeo de Derechos Humanos, ver artículo 21 del CEDH.

⁷⁸ Corte Penal Internacional, Estatuto de Roma, artículo 36.6. Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, artículos 2, 16 y 17.

⁷⁹ Principios de Burgh House, principio 2.2 y Resolución de Rhodes, artículo 1.1.

⁸⁰ AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), del 14 de junio de 2016, AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), del 21 de junio de 2017 y AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), 5 de junio de 2018.

⁸¹ Principios básicos de Naciones Unidas relativos a la Independencia de la Judicatura, *supra* nota 26, principio 10; Principios de Burgh House, *supra* nota 52, principios 2.2, 2.3, 2.4; Resolución de Rhodes, *supra* nota 60, artículo 1.1.

⁸² Informe Final Panel 2018, *supra* nota 6, p.9.

⁸³ Ver evaluación completa del candidato en el Informe Final del Panel 2015, p. 25.

⁸⁴ Ver evaluación completa del candidato en el Informe Final del Panel 2015, p. 33.

⁸⁵ International Bar Association, *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession*, 2019, p.8, versión en inglés disponible en <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>

⁸⁶ Ver <https://www.ijmonitor.org/2020/02/open-letter-to-committee-on-the-election-of-the-icc-prosecutor-zero-tolerance-must-be-shown-towards-sexual-harassment/>, ver también <https://www.ijmonitor.org/2019/11/electing-the-next-icc-prosecutor-assessing-sexual-misconduct-as-part-of-the-high-moral-character-requirement/>

⁸⁷ Panel Consultivo de Expertos para la Elección de Jueces al Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Cuarto Informe de actividades, 31 de julio de 2019, párr. 40, versión en inglés disponible en <https://rm.coe.int/4th-activity-report-en/168097a742>

⁸⁸ Informe Final del Panel 2017, p. 6.

⁸⁹ Informe Final del Panel 2017, p. 6.

⁹⁰ Informe Final del Panel 2019, p. 13.

⁹¹ Ver detalle en la sección IV de este informe sobre Estándares Internacionales.

⁹² Dictionnaire de droit international public [Dictionary of Public International Law], pp. 562, 570–72, Jean Salmon ed., 2001.

⁹³ Ver Sección III de este informe sobre “Características generales de los procesos de nominación y elección de personas candidatas al Sistema Interamericano y de funcionamiento de los Paneles Independientes del Sistema Interamericano”.

⁹⁴ Estatuto de la CIDH, artículo 8.1 y Estatuto de la Corte IDH, artículo 8.

⁹⁵ Ver Informe Final del Panel 2019, pp. 10 y 11.

⁹⁶ Informe Final Panel del 2015, p. 6.

⁹⁷ Informe Final del Panel 2015, p. 20

⁹⁸ Chester Brown, *The Evolution and Application of Rules Concerning Independence of the International Judiciary*, Law and Practice of International Courts and Tribunals 2, No. 1, abril 2003, 63-96, p. 65.

⁹⁹ Estatuto de la Corte IDH, artículo 16.

¹⁰⁰ Sobre este punto, ver Héctor Fáundez Ledesma, *El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos Institucionales y Procesales*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2004, pp. 200 y 201, disponible en <http://www.oda-alc.org/documentos/1374531644.pdf>. Ver también Judith Schönsteiner, *Alternative appointment procedures for the commissioners and judges in the Inter-American System of Human Rights*, Revista IIDH, No 46, 2007, p. 201.

¹⁰¹ Estatuto de la Corte IDH, artículo 5.1.

¹⁰² Estatuto de la CIDH, artículo 6.

¹⁰³ Dinah Shelton, *Legal Norms to Promote the Independence and Accountability of International Tribunals*, Law and Practice of International Courts and Tribunals, 2, No. 1, 2003, 27-62, p. 38.

¹⁰⁴ Ver artículo 2.

¹⁰⁵ Estatuto de Roma, artículo 39.9 a).

¹⁰⁶ CEDH, artículo 23.

¹⁰⁷ En la CPI se contempla que la composición de magistradas/os contemple a los principales sistemas jurídicos del mundo, una distribución geográfica equitativa y un equilibrio entre hombres y mujeres (artículo 36. 8. A del Estatuto de Roma). En el caso de la CorteADHP, se dispone que, en el proceso de nominación, debe considerarse una adecuada representación por género (artículo 12.2 del Protocolo relativo a la Carta africana de derechos humanos y de los pueblos para la creación de una Corte africana de los derechos humanos y de los pueblos). En el caso del TEDH, el texto de la CEDH no requiere una composición con balance de género. Sin embargo, por resolución de la Asamblea Parlamentaria, se solicita que los listados de personas candidatas que presentan los Estados contengan, por lo menos, una persona de cada sexo (Resolución 1366 de 2004, modificada por resoluciones 1426 de 2005, 1627 de 2008 y 1841 de 2011). Asimismo, el Comité de Ministros recomienda a los Estados tomar medidas para fomentar el interés de personas pertenecientes a minorías étnicas, u otras minorías que históricamente han producido menor cantidad de candidatas (Resolución del Comité de Ministros CM (2012)40 de 29 de marzo de 2012, párr. 42.

¹⁰⁸ AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), del 14 de junio de 2016 y AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), del 21 de junio de 2017.

¹⁰⁹ Ver Alejandra Vicente, CEJIL, *Por una representación adecuada en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*, 2 de junio de 2017, disponible en <https://www.cejil.org/es/una-representacion-adecuada-comision-interamericana-derechos-humanos>.

¹¹⁰ Informe Final del Panel 2019, p. 16.

¹¹¹ Ver, por ejemplo, Open Society Justice Initiative y Comisión Internacional de Juristas, *Fortaleciendo desde adentro: Marco legal y práctica en la selección de Jueces/zas y Comisionados/as de Derechos Humanos*, 2017, disponible en <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/fortaleciendo-dentro.pdf>; ver también CEJIL, *Aportes para la reflexión sobre posibles reformas al funcionamiento de la Comisión Interamericana y la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, No. 5, 2008, disponible en https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/Documento_5_sp_0.pdf (última visita 28 de mayo de 2020); Katya Salazar y Naomi Roht-Arriaza, *Democracia y Transparencia en el SIDH: una experiencia en marcha*, *supra* nota 1.

¹¹² Open Society Justice Initiative y Comisión Internacional de Juristas, *Fortaleciendo desde adentro: Marco legal y práctica en la selección de Jueces/zas y Comisionados/as de Derechos Humanos*, *ibíd.*, pág. 83

¹¹³ Ver Open Society Justice Initiative y Comisión Internacional de Juristas, *Fortaleciendo desde adentro: Marco legal y práctica en la selección de Jueces/zas y Comisionados/as de Derechos Humanos*, *supra* nota 111, p. 15, CEJIL, *Aportes para la reflexión sobre posibles reformas al funcionamiento de la Comisión Interamericana y la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, *supra* nota 111, p. 18 y Katya Salazar y Naomi Roht-Arriaza, *Democracia y Transparencia en el SIDH: una experiencia en marcha*. Revista Direito y Praxis, *supra* nota 111, p. 1655.

¹¹⁴ Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, *Aportes para el proceso de selección de miembros de la Comisión y Corte Interamericanas de Derechos Humanos*, 2005, p. 14, disponible en https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/Documento_1_sp_0.pdf

¹¹⁵ Informe Final del Panel 2019, p. 15.

¹¹⁶ *Open Society Justice Initiative* y Comisión Internacional de Juristas, *Fortaleciendo desde Dentro: Marco legal y práctica en la selección de Jueces/zas y Comisionados/as de Derechos Humanos*, *supra* nota 111, p. 17.

¹¹⁷ Ver Katya Salazar y Naomi Roht-Arriaza, *Democracia y Transparencia en el SIDH: una experiencia en marcha*. Revista Direito y Praxis, *supra* nota 1.

¹¹⁸ CEDH, artículo 23.

¹¹⁹ Convenio Europeo de Derechos Humanos, adoptada por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950. Entrada en vigor el 3 de septiembre de 1953. Texto completo en español disponible en: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf

¹²⁰ CEDH, Art. 21.1.

¹²¹ CEDH, Art.21.3.

-
- ¹²² Procedimiento para la elección de jueces al Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Memorandum preparado por el Secretario General de la Asamblea Parlamentaria. SG-AS (2019) 05, *supra* nota 8, párr.4.
- ¹²³ Resolución CM/Res (2010)26, adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 10 de noviembre de 2010, versión en inglés disponible en https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805cdf91
- ¹²⁴ Resolución CM/Res(2010)26, artículo 2.
- ¹²⁵ Resolución CM/Res(2010)26, artículo 3.
- ¹²⁶ Resolución CM/Res(2010)26, artículo 3.
- ¹²⁷ Resolución CM/Res(2010)26, artículo 4.
- ¹²⁸ La Asamblea Parlamentaria ha elaborado un modelo estándar de currículum solicitado a los/as candidatos/as. Modelo en inglés disponible en: <http://assembly.coe.int/CommitteeDocs/2009/ModelCVEN.doc>
- ¹²⁹ SG-AS (2019) 05, 15 de abril de 2019, *supra* nota 8, párr. 5.
- ¹³⁰ Resolución CM/Res(2010)26, artículo 5.
- ¹³¹ Resolución CM/Res(2010)26, artículo 6.
- ¹³² SG-AS (2019) 05, 15 de abril de 2019, *supra* nota 8, párr. 14.
- ¹³³ SG-AS (2019) 05, 15 de abril de 2019, *supra* nota 8, párrs. 13 y 21.
- ¹³⁴ SG-AS (2019) 05, 15 de abril de 2019, *supra* nota 8, párr. 17.
- ¹³⁵ SG-AS (2019) 05, 15 de abril de 2019, *supra* nota 8, párr. 18.
- ¹³⁶ SG-AS (2019) 05, 15 de abril de 2019, *supra* nota 8, párr. 25.
- ¹³⁷ Ver Directrices del Comité de Ministros CM (2012) 40 sobre la selección de candidatos a jueces del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, adoptados el 28 de marzo de 2012. Texto completo en inglés disponible en https://rm.coe.int/16805cb1ac#_ftn1. Ver también Memorandum Explicativo de la CM (2012)40, texto completo en inglés disponible en https://www.coe.int/t/dgi/brighton-conference/documents/Guidelines-explan-selection-candidates-judges_en.pdf
- ¹³⁸ Memorandum Explicativo CN (2012) 40, *ibíd.*
- ¹³⁹ *Ibíd.*, párr. 21.
- ¹⁴⁰ *Ibíd.*, párr. 23.
- ¹⁴¹ Declaración de Interlaken, 19 de febrero de 2010, ver sección E, punto 8, versión en inglés disponible en https://www.echr.coe.int/Documents/2010_Interlaken_FinalDeclaration_ENG.pdf
- ¹⁴² Resolución de la Asamblea Parlamentaria 1366(2004).
- ¹⁴³ Ver listado en Memorandum Explicativo, *supra* nota, 137, párr. 26.
- ¹⁴⁴ CEDH, artículo 21.3
- ¹⁴⁵ Resoluciones de la Asamblea Parlamentaria 1649(2004), 1426(2005), 1627(2008) y 1841(2011) y Opinión Consultiva de la Corte Europea de Derechos Humanos acerca de las listas de candidatos presentadas con miras a la elección de jueces, 12 de febrero de 2008.
- ¹⁴⁶ Memorandum Explicativo, *supra* nota 137, párr. 36.
- ¹⁴⁷ *Ibíd.*
- ¹⁴⁸ *Ibíd.*, párr. 42.
- ¹⁴⁹ *Ibíd.*, párrs. 37 a 47 y SG-AS(2019) 05, *supra* nota 8, párr. 7
- ¹⁵⁰ Memorandum Explicativo, *supra* nota 137, párr. 37.
- ¹⁵¹ *Ibíd.*, párr. 38.
- ¹⁵² *Ibíd.*, párr. 38.
- ¹⁵³ *Open Society Justice Initiative* y Comisión Internacional de Juristas, “Fortaleciendo desde Dentro: Marco legal y práctica en la selección de Jueces/zas y Comisionados/as de Derechos Humanos”, *supra* nota 111, p. 58.
- ¹⁵⁴ Memorandum explicativo, *supra* nota 137, párr. 40.
- ¹⁵⁵ *Ibíd.*, párrs.46 y 47.
- ¹⁵⁶ *Ibíd.*, párr. 48.
- ¹⁵⁷ *Ibíd.*, párr. 50.
- ¹⁵⁸ Finlandia, Lituania y Polonia.

-
- ¹⁵⁹ Croacia, Chipre, República Checa, Estonia, Finlandia, Grecia, Lituania, República de Moldova, Polonia, Rusia, Suecia, República de Macedonia y Ucrania.
- ¹⁶⁰ Chipre, República Checa, Estonia, Finlandia, Grecia, Lituania, República de Moldova, Polonia, Rusia, Serbia, Suecia, República de Macedonia y Ucrania.
- ¹⁶¹ Finlandia, Irlanda, República de Moldova, Noruega y Portugal.
- ¹⁶² Bélgica, República Checa, República de Moldova, Polonia, Rusia,
- ¹⁶³ Bélgica, Lituania, Croacia, Suiza, República de Macedonia y Ucrania.
- ¹⁶⁴ Bélgica, Croacia, Chipre, República Checa, Estonia, Finlandia, Grecia, Lituania, República de Moldova, Holanda, Noruega, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Suiza, República de Macedonia y Ucrania.
- ¹⁶⁵ Croacia, Finlandia, República de Moldova, Holanda y Rusia.
- ¹⁶⁶ República Checa, Estonia, Noruega y Ucrania.
- ¹⁶⁷ República Checa, Finlandia, Irlanda, República de Moldova, Noruega, Portugal, Rusia.
- ¹⁶⁸ República de Moldova, Rusia y Ucrania.
- ¹⁶⁹ Estatuto de Roma, artículo 5.1.
- ¹⁷⁰ *Ibíd.*, artículo 13.
- ¹⁷¹ *Ibíd.*, artículo 36. 9 a).
- ¹⁷² Procedimiento para la presentación de candidaturas y la elección de los magistrados de la Corte Penal Internacional, Resolución ICC-ASP/3/Res.6, disponible en https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/Resolutions/ICC-ASP-ASP3-Res-06-SPA.pdf
- ¹⁷³ Resolución ICC-ASP/12/Res.8, *supra* nota 9.
- ¹⁷⁴ Estatuto de Roma, artículo 36.4(b).
- ¹⁷⁵ Estatuto de Roma, artículo 36.4.
- ¹⁷⁶ Resolución ICC-ASP/3/Res.6, *supra* nota 172.
- ¹⁷⁷ Estatuto de Roma, artículo 36.6 (a).
- ¹⁷⁸ Los miembros fundadores incluyen Amnistía Internacional, Asociación Pro-Derechos Humanos, la Federación Internacional de Derechos Humanos, Human Rights First, Human Rights Watch, No Peace Without Justice, Parliamentarians for Global Action y Women's Initiatives for Gender Justice, ver página web oficial de la Coalición por la CPI en <http://www.coalitionfortheicc.org/>
- ¹⁷⁹ *Coalition for the International Criminal Court*, sitio web <http://iccnow.org/?mod=electionjudges>
- ¹⁸⁰ Fortalecimiento de la Corte Penal Internacional y de la Asamblea de los Estados parte, Resolución ICC-ASP/10/Res.5 de 21 de diciembre de 2011, párr. 19, disponible en https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP10/Resolutions/ICC-ASP-10-Res.5-SPA.pdf
- ¹⁸¹ Informe de la Mesa sobre el Establecimiento de un Comité Asesor para las candidaturas de los magistrados de la Corte Penal Internacional, 20 de noviembre de 2011, ICC-ASP/10/31. Ver Anexo punto a.3, versión en español disponible en https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP10/ICC-ASP-10-36-SPA.pdf
- ¹⁸² *Ibíd.*, anexo a.2.
- ¹⁸³ *Ibíd.*, anexo a.1.
- ¹⁸⁴ *Ibíd.*, anexo a.1.
- ¹⁸⁵ *Ibíd.*, anexo a.1.
- ¹⁸⁶ *Ibíd.*, anexo b.6.
- ¹⁸⁷ *Open Society Justice Initiative*, "Raising the Bar: Improving the Nomination and Election of Judges to the International Criminal Court", 2019, p. 44, versión en inglés disponible en <https://www.justiceinitiative.org/publications/raising-the-bar-improving-the-nomination-and-election-of-judges-to-the-international-criminal-court>
- ¹⁸⁸ Anexo del Informe Comité Asesor, *supra* nota 181, puntos B y C.
- ¹⁸⁹ Los videos del Panel y los modelos de cuestionarios se encuentran disponibles a través de la página web de la Coalición para la CPI, ver: <http://www.coalitionfortheicc.org/webcast-ICC-judicial-elections-panel-2017> (última visita 3 de junio de 2020).
- ¹⁹⁰ Estatuto de Roma, artículo 42.3.

¹⁹¹La versión en inglés del anuncio se encuentra disponible en: http://www.coalitionfortheicc.org/sites/default/files/cicc_documents/ICC%20CEP%20Prosecutor%20VA%20Aug2019.1500bis%20ENG.PDF

¹⁹² Ver anuncio en <http://www.coalitionfortheicc.org/es/icc-prosecutor-elections-2020>

¹⁹³ Documento de la Mesa de la Asamblea de los Estados parte. Elección del Fiscal. Términos de referencia, 11 abril de 2019, versión en inglés disponible en https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP18/ICC-ASP-18-INF2-ENG-11Apr19-1600.pdf

¹⁹⁴ Sitio web oficial de la CPI: https://asp.icc-cpi.int/en_menus/asp/elections/prosecutor/Pages/Prosecutor2020.aspx (última visita 29 de agosto de 2020)

¹⁹⁵ CPI. Elección del Fiscal. Términos de referencia, *supra* nota 193, sección IV.

¹⁹⁶ Ver en particular el artículo 42 del Estatuto de Roma y la Resolución ICC- ASP/1/Res.2, adoptada por la Asamblea de Estados parte el 9 de septiembre de 2002, versión en inglés disponible en https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/Resolutions/ICC-ASP-ASP1-Res-02-ENG.pdf (última visita 4 de junio de 2020).

¹⁹⁷ CPI. Elección del Fiscal. Términos de referencia, *supra* nota 193, sección V.

¹⁹⁸ Informe Provisional del Comité de Selección del Fiscal, 13 de noviembre de 2019, versión en español disponible en https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP18/ICC-ASP-18-INF4-SPA.pdf

¹⁹⁹ CPI. Elección del Fiscal. Términos de referencia, *supra* nota 193, sección IV.

²⁰⁰ Corte Regional del Caribe. Sitio Oficial <https://www.ccj.org/about-the-ccj/> (última visita 22 de mayo de 2020).

²⁰¹ Comisión Regional y de Servicios Legales de la Corte Regional del Caribe. Código de ética disponible en: <https://ccj.org/wp-content/uploads/2019/07/Code-of-Ethics.pdf>

²⁰² Convenio de creación de la Corte Regional del Caribe, artículo V, versión en inglés disponible en https://ccj.org/wp-content/uploads/2011/09/ccj_agreement.pdf

²⁰³ *Ibid.*, artículo V 4.

²⁰⁴ *Ibid.*, artículo V 11.

²⁰⁵ *Ibid.*, artículo V 12.

²⁰⁶ *Ibid.*, artículo V 14

²⁰⁷ *Ibid.*, artículo V 3

²⁰⁸ *Ibid.*, artículo XVIII 1 y 4

²⁰⁹ Comisión Regional y de Servicios Legales de la Corte Regional del Caribe. Informes anuales disponibles en <https://www.ccj.org/rjisc-annual-reports/>

²¹⁰ Estatuto de la CIJ, artículo 3(1), versión en español disponible en <https://www.un.org/es/documents/icjstatute/chap1.htm>

²¹¹ *Ibid.*, artículo 4.

²¹² *Ibid.*, artículo 13(1).

²¹³ *Ibid.*, artículo 20.

²¹⁴ *Ibid.*, artículo 9.

²¹⁵ *Ibid.*, artículo 5.

²¹⁶ Convención de la Haya para la Resolución Pacífica de Controversias Internacionales, 1907, artículo 44, versión en español disponible en <https://docs.pca-cpa.org/2016/01/Convenci%C3%B3n-de-1907-para-la-resoluci%C3%B3n-pac%C3%ADfica-de-controversias-internacionales.pdf> (última visita 21 de mayo de 2020). Ver también sitio web de la Corte Permanente de arbitraje <https://pca-cpa.org/es/about/structure/members-of-the-court/> (última visita 21 de mayo de 2020).

²¹⁷ Estatuto CIJ, *supra* nota 210, artículos 16 y 17.

²¹⁸ *Ibid.*, artículo 6.

²¹⁹ Philippe Sands et al, *Selecting International Judges: Principle, Process, and Politics*, 2010, p. 69.

²²⁰ *Ibid.*, p. 64.

²²¹ Ver AG/RES. 2120 (XXXV-O/05) del 7 de junio de 2005, AG/RES. 2166 (XXXVI-O/06), del 6 de junio de 2006, AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), del 14 de junio de 2016, AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), del 21 de junio de 2017, y AG/RES. 2928 (XLVIII-O/18), 5 de junio de 2018.

-
- ²²² Ver, por ejemplo, Informe Final del Panel 2019, pp. 75 y 79.
- ²²³ Ver Estatuto de la CorteIDH, artículo 8.1 y Estatuto de la CIDH, artículo 4.1.
- ²²⁴ SG-AS (2019) 05, *supra* nota 8, párr.4.
- ²²⁵ Resolución ICC-ASP/12/Res.8, *supra* nota 9.
- ²²⁶ Dichas recomendaciones se encuentran resumidas en la sección V, punto E de este trabajo.
- ²²⁷ Se encuentran disponibles los informes finales de los cuatros paneles en <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/programs/human-rights-education/independent-panel-for-election-of-judges/>
- ²²⁸ Katya Salazar y Naomi Roht-Arriaza, *Democracia y Transparencia en el SIDH: una experiencia en marcha*, *supra* nota 1, p. 1668.
- ²²⁹ *Ibid.*, p.1669.
- ²³⁰ Informe Final del Panel 2015, p. 2, versión en inglés disponible en <https://www.justiceinitiative.org/uploads/34b476e4-dd7b-431e-acd4-e25fbff100cc/iachr-panel-report-eng-20150603.pdf>
- ²³¹ Informe Final del Panel 2015, p.3.
- ²³² *Ibid.*, p. 2, nota al pie 1.
- ²³³ *Ibid.*, p.3.
- ²³⁴ Informe Final del Panel 2017, p. 3 e Informe Final del Panel 2018, p. 5.
- ²³⁵ Informe Final del Panel 2015, p.3.
- ²³⁶ Las biografías completas de los/as panelistas pueden consultarse en la sección de anexos de los informes finales de cada Panel.
- ²³⁷ Estatuto de la CorteIDH, artículo 8.1.
- ²³⁸ Estatuto de la CIDH, artículo 4.1.
- ²³⁹ Ver el comunicado en <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/programs/human-rights-education/candidatos-as-a-la-corte-interamericana-de-derechos-humanos/>
- ²⁴⁰ Las fechas de contacto pueden chequearse en la sección de evaluación de candidatos/as del Informe Final del Panel 2019, punto sobre Procedimiento ante el Panel. Ver evaluaciones a partir de la p. 18.
- ²⁴¹ Informe Final del Panel 2019, p. 8.
- ²⁴² Informe Final del Panel 2017, p.6 e Informe Final del Panel 2018, p. 10.
- ²⁴³ Ver el modelo completo del formulario en el Informe Final del Panel 2019, p.87, disponible en <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/documents/2019-informe-del-panel-independiente-de-expertos/>
- ²⁴⁴ AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), del 14 de junio de 2016, p.13, disponible en https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2887_XLVI-O-16.pdf (última visita 26 de mayo de 2020).
- ²⁴⁵ Ver Informe Final del Panel 2015, p. 6, Informe Final del Panel 2017, p.6 e Informe Final del Panel 2018, p. 10.
- ²⁴⁶ Informe Final del Panel 2017, p.6 e Informe Final del Panel 2018, P.10.
- ²⁴⁷ Informe Final del Panel 2015, p. 5.
- ²⁴⁸ Informe Final del Panel 2017, p. 7 e Informe Final del Panel 2018, p. 11.
- ²⁴⁹ Informe Final del Panel 2019, pp.5 y 8.
- ²⁵⁰ Cuestionario completo en Informe Final del Panel 2019, Anexo 2, disponible en <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/documents/2019-informe-del-panel-independiente-de-expertos/>
- ²⁵¹ Cuestionario completo en el Informe Final del Panel 2018, Anexo 1, disponible en: <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/documents/informe-panel-2018/>
- ²⁵² Informe Final del Panel 2018, p.6.
- ²⁵³ Informe Final del Panel 2019, p. 7
- ²⁵⁴ Informe Final del Panel 2019, Parte II sobre Evaluación de candidatos.as, p. 18.
- ²⁵⁵ Informe Final del Panel 2018, p. 9.
- ²⁵⁶ Informe Final del Panel 2015, p.4.
- ²⁵⁷ Informe Final del Panel 2015, p. 5.

²⁵⁸ AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), del 14 de junio de 2016 y AG/RES. 2908 (XLVII-O/17), del 21 de junio de 2017.

²⁵⁹ Informe Final del Panel 2018, p. 9.

²⁶⁰ Informe Final del Panel 2019, p.12.

²⁶¹ *Ibíd.*, p. 12.

²⁶² Principios de Bangalore, *supra* nota 25, Valor 3, Art. 3.1.

²⁶³ *Ibíd.*, Valor 3, Art. 3.2.

²⁶⁴ *Ibíd.*, Valor 4.

²⁶⁵ Informe Final del Panel 2019, pp. 12 y 13.

²⁶⁶ *Ibíd.*, p.13.

²⁶⁷ *Ibíd.*, p. 11.

²⁶⁸ Informe Final del Panel 2015, p.5 e Informe Final del Panel 2017, p.6.

²⁶⁹ Directrices de Addis Abeba, *supra* nota 68, párr. 12.

²⁷⁰ Informe Final del Panel 2015, p.5.

²⁷¹ Informe Final del Panel 2019, p.9

²⁷² *Ibíd.*, p. 15.

²⁷³ *Ibíd.*, p. 17.

²⁷⁴ *Ibíd.*, p.6.

²⁷⁵ *Ibíd.*, p. 6

²⁷⁶ *Ibíd.*, p.7.

²⁷⁷ Ver comunicado en: <https://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/programs/human-rights-education/candidatos-as-a-la-corte-interamericana-de-derechos-humanos/>