



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
21 May 2021
Russian
Original: English

Совет по правам человека

Сорок седьмая сессия

21 июня — 9 июля 2021 года

Пункт 5 повестки дня

Правозащитные органы и механизмы

Нынешний уровень представленности женщин в органах и механизмах по правам человека: обеспечение гендерного баланса

Доклад Консультативного комитета Совета по правам человека***

* На основании достигнутой договоренности настоящий доклад издается позднее предусмотренного срока его публикации в связи с обстоятельствами, не зависящими от представляющей доклад стороны.

** Приложения распространяются в полученном виде только на том языке, на котором они были представлены.



Содержание

Стр.

I.	Введение, цель и методология	3
II.	Нынешний уровень представленности женщин в органах и механизмах Организации Объединенных Наций по правам человека.....	3
A.	Договорные органы	4
B.	Специальные процедуры Совета по правам человека.....	5
C.	Консультативный комитет Совета по правам человека	6
III.	Влияние недопредставленности женщин в международных органах.....	6
A.	Влияние на права на равенство и недискриминацию	6
B.	Влияние на эффективность органов и механизмов Организации Объединенных Наций	10
C.	Влияние на круг вопросов и аспектов, рассматриваемых органами Организации Объединенных Наций	11
IV.	Основные проблемы на пути достижения сбалансированного гендерного представительства в договорных органах и специальных процедурах Организации Объединенных Наций	12
A.	Договорные органы	12
B.	Специальные процедуры Совета по правам человека.....	15
V.	Передовая практика и сравнительный опыт	16
A.	Передовая практика, выявленная государствами	16
B.	Передовая практика, выявленная в рамках процессов отбора кандидатов в Организации Объединенных Наций, особенно для специальных процедур.....	17
C.	Передовая практика других региональных и международных судов и механизмов....	18
D.	Передовая практика, выявленная на основе сравнительного опыта	19
VI.	Рекомендации	19
A.	Совет по правам человека и его органы	19
B.	Государства-члены	21
C.	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	23
Приложения		
I.	Abbreviations and acronyms used in the annexes	24
II.	Gender underrepresentation in United Nations bodies and mechanisms	26
III.	Good practices identified from other courts, mechanisms and comparative experiences	46

I. Введение, цель и методология

1. Совет по правам человека в своей резолюции 41/6 просил Консультативный комитет Совета по правам человека подготовить в тесном сотрудничестве с Рабочей группой по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек и Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин доклад о нынешних уровнях представленности женщин в органах и механизмах по правам человека, таких как Консультативный комитет, договорные органы и специальные процедуры, учрежденные Советом по правам человека, для представления на сорок седьмой сессии Совета.
2. Совет также просил включить в доклад информацию о передовой практике государств в области выдвижения, избрания и назначения кандидатов для обеспечения сбалансированного гендерного представительства в соответствии с общесистемной стратегией в отношении гендерного паритета, а также рекомендации для оказания в этой связи помощи Совету и государствам-членам¹.
3. Что касается методологии, Совет просил Комитет выяснить мнения всех соответствующих заинтересованных сторон, включая государства-члены, международные и региональные организации, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), специальные процедуры, национальные правозащитные учреждения, гражданское общество и научные учреждения, запросить у них материалы и обратиться к ним с просьбой принять конструктивное участие в этом процессе.
4. На двадцать третьей сессии Консультативного комитета была учреждена редакционная группа, и в настоящее время в ее состав входят Бухм-Сук Пэк, Милена Костас Траскасас, Жозе Аугусту Линдгрэн Алвис, Аджай Малхотра, Ицуко Накай, Мона Омар (Председатель), Хавьер Палуммо, Элизабет Салмон (Докладчик), Патриция Сасналь и Кэтрин Ван де Хейнинг. Редакционная группа подготовила вопросник с просьбой представить материалы и получила ответы от нескольких заинтересованных сторон². Кроме того, Докладчик организовала четыре региональных консультации: одна состоялась в Бангкоке (3 декабря 2019 года), одна — в Женеве (21 февраля 2020 года) и две были проведены в дистанционном режиме: одна — с заинтересованными сторонами из Латинской Америки (15 июля 2020 года) и одна — с заинтересованными сторонами из Африки (20 октября 2020 года). Помимо этого, Докладчик учла письменные замечания Рабочей группы по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек и приняла участие во встречах с Рабочей группой (29 января 2020 года) и с Лией Надарая, координатором, назначенным Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

II. Нынешний уровень представленности женщин в органах и механизмах Организации Объединенных Наций по правам человека

5. В течение некоторого времени женщины были недопредставлены не только в органах и механизмах по правам человека, но и в системе Организации Объединенных Наций в целом³. В 2003 году Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря активизировать свои усилия по установлению конкретных целевых показателей в

¹ Генеральный секретарь объявил о начале реализации общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета 13 сентября 2017 года. См.

http://www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.

² По состоянию на 18 декабря 2020 года Консультативный комитет получил в общей сложности 43 ответа от 23 государств, 7 неправительственных организаций, 1 национального правозащитного учреждения, 11 представителей научных кругов и 1 международной организации. Ответы будут размещены на веб-сайте

<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/LevelsRepresentationWomen.aspx>.

³ См. резолюцию 70/133 Генеральной Ассамблеи.

отношении назначения женщин на должности его специальных представителей и специальных посланников, с тем чтобы к 2015 году добиться равного соотношения мужчин и женщин⁴. В задаче 5.5 Целей в области устойчивого развития к государствам обращен призыв обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни. Более того, гендерное равенство стало сквозным вопросом для осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и играет важную роль в обеспечении эффективного прогресса, в частности, в области образования, здравоохранения и ликвидации бедности.

6. В 2019 году Генеральный секретарь сообщил, что гендерный паритет в системе Организации Объединенных Наций еще не достигнут. В отчетный период 2016–2017 годов представленность женщин на уровне категории специалистов и выше в системе увеличилась лишь незначительно — с 42,8 процента по состоянию на 31 декабря 2015 года до 44,2 процента по состоянию на 31 декабря 2017 года⁵. В январе 2017 года была создана Целевая группа по гендерному паритету и гендерному равенству в системе Организации Объединенных Наций для разработки четкой «дорожной карты» с контрольными показателями и сроками для достижения паритета в рамках всей системы. С тех пор в руководстве Организации Объединенных Наций был достигнут гендерный паритет. Паритет среди координаторов-резидентов был достигнут с 2018 года; в начале 2020 года среди координаторов-резидентов было 90 женщин и 90 мужчин на должностях штатных старших руководителей — паритет, который также был отражен на уровне координаторов-резидентов в странах, затронутых конфликтом. В настоящее время в УВКПЧ на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря женщины составляют 100 процентов руководителей⁶.

7. Несмотря на предпринимаемые усилия, недопредставленность женщин остается проблемой в правозащитной системе Организации Объединенных Наций. Совет по правам человека давно стремится к достижению сбалансированного гендерного представительства, в том числе в рамках существующей общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета и выполнения резолюции 6/30 Совета. В течение последнего десятилетия и даже раньше Совет и его Консультативный комитет предпринимали последовательные усилия по реализации стратегии по достижению гендерного паритета и интеграции гендерной проблематики в свою работу. Например, в 2009 году Консультативный комитет представил Совету проект руководящих положений по методам практической интеграции гендерной проблематики, включая ориентированные на действия механизмы⁷.

8. Однако на практике состав органов и механизмов Организации Объединенных Наций по правам человека демонстрирует серьезный недостаток гендерного паритета. Как показывают статистические данные, приведенные в приложении II, несмотря на то, что в некоторых органах Организации Объединенных Наций был достигнут гендерный паритет (в некоторых случаях совсем недавно), женщины в целом остаются недопредставленными в договорных органах, среди мандатариев специальных процедур и в Консультативном комитете. Более того, цифры показывают, что представительство женщин в основном сосредоточено в органах или мандатах, специально занимающихся вопросами, связанными с женщинами или детьми.

А. Договорные органы

9. В 2015 году Генеральный секретарь выразил крайнюю обеспокоенность разительным гендерным дисбалансом в членском составе договорных органов по

⁴ См. резолюцию 58/144 Генеральной Ассамблеи.

⁵ A/74/220, п. 13.

⁶ United Nations, Gender Parity Dashboard. Available at <http://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard>.

⁷ Available at <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Session2/Pages/Index.aspx>.

правам человека⁸. В 2016⁹, 2018¹⁰ и 2020¹¹ годах он сообщил, что женщины по-прежнему недопредставлены в большинстве договорных органов.

10. В Комитете по ликвидации дискриминации в отношении женщин представительство женщин традиционно превышает 90 процентов. По состоянию на 1 мая 2021 года представительство женщин составляло не менее 50 процентов только в трех договорных органах: в Комитете по правам ребенка наблюдается гендерный паритет, в Подкомитете по предупреждению пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания 52 процента членов — женщины, а в Комитете по правам инвалидов женщины составляют 67 процентов членов. В остальных шести договорных органах представительство женщин составило в среднем 31 процент, при этом в составе Комитета по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей число женщин было наименьшим (2 из 14). Хотя за прошедшие годы некоторые договорные органы достигли большей гендерной сбалансированности своего состава, этот средний показатель далек от отражения гендерного паритета. Скорее он свидетельствует о том, что обязательства государств-участников по обеспечению гендерного баланса в договорных органах остаются невыполненными¹².

В. Специальные процедуры Совета по правам человека

11. В июле 2020 года в своем решении 43/117 Совет по правам человека с озабоченностью отметил отсутствие в настоящее время гендерной сбалансированности среди мандатариев.

12. По состоянию на 1 мая 2021 года насчитывалось 44 тематических мандата: шесть рабочих групп (в общей сложности 30 членов) и 38 индивидуальных мандатов. Женщины занимали 17 из 30 должностей в рабочих группах, включая все 5 должностей в Рабочей группе по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек, и 16 должностей в индивидуальных мандатах (42,1 процента). Насчитывалось 11 мандатов по конкретным странам; две должности мандатариев (18,2 процента) занимали женщины¹³.

13. Из 297 бывших и действующих мандатариев специальных процедур с 1980 года 107 были женщинами (36,0 процента). В частности, из 120 назначенных за этот период специальных докладчиков 47 были женщинами (39,2 процента). Из 15 назначенных независимых экспертов 5 были женщинами (33,3 процента); а из 108 членов рабочих групп 45 были женщинами (41,7 процента). Таким образом, исторический показатель представительства женщин в тематических мандатах составляет 39,9 процента, а по страновым мандатам — 18,5 процента¹⁴.

14. Среди индивидуальных мандатов 11 должностей никогда не занимала женщина¹⁵. Кроме того, за исключением Рабочей группы по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек, женщины составляли меньшинство в большинстве рабочих групп. В состав одной рабочей группы из пяти членов входила только одна женщина-эксперт¹⁶.

⁸ A/70/257, п. 27.

⁹ A/71/118, п. 80 и приложение XVIII.

¹⁰ A/73/309, п. 87 и приложение XXIV.

¹¹ A/74/643, приложение XXIII.

¹² В отношении гендерного состава системы договорных органов см. приложение II к настоящему документу.

¹³ УВКПЧ, «Нынешние и бывшие мандатарии существующих мандатов на 1 ноября 2020 года». URL: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx>.

¹⁴ Там же. См. также GQUAL, "Composition of international organizations and tribunals – UN special procedures". Available at <http://www.gqualcampaign.org/current-composition/>.

¹⁵ Приложение II к настоящему документу, п. 54.

¹⁶ См. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx>.

С. Консультативный комитет Совета по правам человека

15. Четыре женщины были в числе первых 18 членов, избранных в состав Консультативного комитета в марте 2008 года¹⁷, и это число оставалось неизменным в 2009 и 2010 годах. Доля женщин выросла до одной трети (шесть женщин) в 2011 году и оставалась на этом уровне до 2013 года, когда она снизилась до пяти женщин (27,8 процента). Число женщин в составе Консультативного комитета вновь увеличилось до шести в 2014/15 году, затем снизилось до четырех в 2017 году и достигло самого низкого показателя в 2018 году — всего три (16,7 процента). Затем число женщин снова увеличилось до четырех в 2019 году (22,2 процента)¹⁸.

16. В марте 2018 года тогдашний Председатель Консультативного комитета обратился к Совету по правам человека с письмом, в котором выразил обеспокоенность тем, что только четыре женщины являются экспертами по правам человека в составе Консультативного комитета¹⁹.

17. По состоянию на 1 октября 2020 года 7 из 18 членов Комитета являются женщинами (38,9 процента) — самый высокий показатель представленности женщин в Консультативном комитете за весь период его существования²⁰.

III. Влияние недопредставленности женщин в международных органах

18. Запрещенные основания гендерной дискриминации, рассмотренные в докладе, определены в руководящих указаниях Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин и Совета по правам человека²¹. Комитет определил «гендерную принадлежность» как социально обусловленные самобытные признаки, атрибуты и роли, отводимые женщинам и мужчинам, социально-культурное значение, которое общество придает этим биологическим различиям, что влечет за собой создание нежелательных иерархических взаимоотношений между женщинами и мужчинами, равно как распределение власти и прав в пользу мужчин и в ущерб женщинам²². Это требует применения межсекторального подхода к гендерной дискриминации, который признает и устраняет воздействие множественных и пересекающихся форм дискриминации по многим признакам, включая расу, класс, сексуальную ориентацию, возраст, этническую принадлежность и гендерную идентичность, инвалидность и другие формы исторической и структурной дискриминации.

А. Влияние на права на равенство и недискриминацию

1. Права на равенство и недискриминацию

19. Недопредставленность женщин в международных органах и механизмах оказывает значительное влияние на права человека на равенство и недискриминацию.

20. В статье 1 Всеобщей декларации прав человека провозглашается, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Устав Организации Объединенных Наций (преамбула и ст. 55 с)), Всеобщая декларация прав человека

¹⁷ A/HRC/AC/21/2, р. 28.

¹⁸ См. соответствующие доклады Консультативного комитета. URL: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Sessions.aspx> и <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Elections.aspx>.

¹⁹ A/HRC/AC/20/2, приложение III, стр. 17.

²⁰ См. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Members.aspx>.

²¹ Совет по правам человека предпринял усилия по рассмотрению инклюзивного определения гендера (см. резолюции Совета 17/19 и 32/2). Все большее число государств-членов законодательно признают небинарную гендерную идентичность и права человека небинарных лиц, в том числе в отношении равенства и недискриминации (ОНЧР, *Living Free and Equal* (2016), pp. 97-98).

²² Общая рекомендация № 28 (2010), п. 5.

(ст. 2), Международный пакт о гражданских и политических правах (ст. 2) и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ст. 2) признают, что люди имеют право на осуществление прав человека без различия или дискриминации, в том числе по признаку пола. Кроме того, права на равенство перед законом и на равную защиту закона закреплены во Всеобщей декларации прав человека (ст. 7) и в Международном пакте о гражданских и политических правах (ст. 26). В Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин конкретно упоминаются право женщин на равную защиту закона (ст. 2 с)), равенство возможностей и равноправное отношение (ст. 4), а также обязанность обеспечить с помощью закона и других соответствующих средств практическое осуществление принципа равноправия мужчин и женщин (ст. 2 а)).

21. Согласно статье 1 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, любое различие, исключение или ограничение по признаку пола может представлять собой дискриминацию в отношении женщин, если оно направлено на ослабление прав женщин или сводит их на нет. Согласно Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин, прямая дискриминация заключается в дифференцированном подходе при обращении, причем явно по признакам пола и гендера²³. Однако одинаковое обращение с женщинами и мужчинами все равно может быть косвенно дискриминационным, если оно ослабляет или сводит на нет права женщин. Это может произойти, когда законы, стратегии, программы или практики представляются нейтральными в той мере, в какой это касается мужчин и женщин, однако же на практике сопряжены с дискриминационными последствиями для женщин, ибо принятие, казалось бы, нейтральной меры не приводит к устранению ранее сложившихся факторов неравенства²⁴.

22. Тот же Комитет пояснил, что целью ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин является достижение гендерного равенства²⁵. Договорные органы по правам человека признали, что право на недискриминацию запрещает дискриминацию в законодательстве и на практике²⁶. Таким образом, для достижения равенства государствам, возможно, также потребуется принять позитивные меры, направленные на обеспечение равенства де-факто, а не только в законодательстве, как предусмотрено в статье 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

23. Кроме того, меры по достижению гендерного равенства должны быть содержательными и ориентированными на результат, а не просто формальными. Формальное равенство подразумевает равное правовое обращение и требует замены явно дискриминационных законов на гендерно нейтральные. Однако для достижения реального равенства необходимо учитывать фактическое влияние законов и политики на жизнь женщин²⁷. Таким образом, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин придерживается трехмерного взгляда на равенство²⁸, в соответствии с которым он рассматривает культурные ценности, социально-политические институты и экономические структуры, формирующие дискриминацию.

2. Равное участие в принятии решений на международном уровне

24. Права на равенство и недискриминацию охватывают право женщин на равноправное участие во всех сферах жизни, включая принятие решений на международном уровне. Поскольку решения, принимаемые на международных форумах, в значительной степени влияют на национальную политику и, следовательно, на повседневную жизнь, женщины должны иметь возможность на

²³ Там же, п. 16.

²⁴ Там же.

²⁵ Общая рекомендация № 25 (2004), п. 4.

²⁶ См., например, Комитет по правам человека, замечание общего порядка № 18 (1989), п. 12.

²⁷ См. <https://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/cedaw-human-rights/faq#substantive>.

²⁸ Ibid. См. также United Nations Development Fund for Women, "CEDAW and the human rights based approach to programming: a UNIFEM guide" (May 2007), p. 7.

равноправной основе участвовать в этих процессах²⁹. Комментаторы объясняют, что гендерно сбалансированное участие в международных делах может обеспечить «привнесение в процесс обсуждения в международных органах максимально возможного плюрализма и разнообразия мнений для предотвращения тенденциозных в гендерном отношении результатов»³⁰. Таким образом, равноправие требует устранения чрезмерной представленности мужчин в органах Организации Объединенных Наций по правам человека и предоставления женщинам возможности влиять на процесс разработки, внедрения и применения международного права и политики в области прав человека. Как признал Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, вовлечение критической массы женщин в такие процессы позволит изменить существующее положение, и настоятельно необходимо обеспечить включение гендерной проблематики в повестку дня всех международных органов³¹. Назначение женщин в международные органы является необходимым условием для того, чтобы женщины могли влиять на международную политику, формулировать и осуществлять ее³².

25. В международных договорах и соглашениях четко указано, что доступ к принятию решений включает право на участие в политической и общественной жизни, в том числе на международном уровне. В статье 25 Международного пакта о гражданских и политических правах закреплено право всех граждан на равное участие в общественной жизни, включая государственную службу. В статье 7 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин конкретно говорится, что женщины имеют право участвовать в формулировании и осуществлении политики правительства и занимать государственные посты, а также осуществлять все государственные функции на всех уровнях государственного управления. Как будет рассмотрено ниже, обязательства, вытекающие из последней статьи, переплетаются с обязательствами, вытекающими из статьи 8 той же Конвенции.

26. Статья 8 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин конкретно предусматривает, что государства-участники должны принимать все соответствующие меры, чтобы обеспечить женщинам возможность на равных условиях с мужчинами и без какой-либо дискриминации представлять свои правительства на международном уровне и участвовать в работе международных организаций³³. Ссылка на «международные организации» получила широкое толкование. Согласно определению Комиссии международного права, этот термин означает «организацию, учрежденную международным договором или иным документом, регулируемым международным правом, и обладающую своей собственной международной правосубъектностью»³⁴. Комментаторы поясняют, что термин «международная организация» распространяется не только на государства и организации, членами которых они являются, но и на региональные организации, суды, вспомогательные органы, фонды и программы, специализированные учреждения и договорные органы³⁵. Таким образом, статья 8 распространяется на органы и механизмы Организации Объединенных Наций, рассматриваемые в настоящем докладе.

27. Обязательство по статье 8 интерпретируется как требование к государствам достичь гендерного равенства тремя способами:

²⁹ См. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) and International Gender Champions-Geneva, “Shaping the international agenda: raising women’s voices in intergovernmental forums” (March 2017).

³⁰ Marsha A. Freeman, Christine Chinkin and Beate Rudolf, *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Violence Against Women: A Commentary* (2012), p. 222.

³¹ Общая рекомендация № 23 (1997), пп. 39–40.

³² Там же, п. 5.

³³ См. также Claudia Martin, “Article 8 of the Convention to Eliminate All Forms of Discrimination against Women: a stepping stone in ensuring gender parity in international organs and tribunals”, paper presented at the GQUAL Conference, The Hague, October 2017.

³⁴ Проекты статей об ответственности международных организаций (A/66/10), п. 87, ст. 2.

³⁵ Freeman, Chinkin and Rudolf, *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Violence Against Women: A Commentary*, p. 224.

а) формальное равенство: призвано гарантировать конституционное или юридическое равенство при представлении государства на международном уровне;

б) реальное равенство: направлено на создание благоприятной среды, которая делает фактическое равенство реальной возможностью (например, путем обеспечения того, чтобы политика найма и назначения учитывала гендерные различия);

с) преобразовательное равенство: направлено на устранение гендерных стереотипов, которые лежат в основе сохраняющейся недопредставленности женщин, и порожаемых ими структурных препятствий. Статья 8 требует от государств устранить стереотипы, которые направлены на то, чтобы изолировать женщин в определенных областях, считающихся подходящими для женщин (таких, как права человека, дети, женщины и здравоохранение), и не допускать их к участию в сферах, где доминируют мужчины, таких как международная безопасность, вооруженные конфликты, финансы и торговля³⁶.

28. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин подтвердил, что государства-участники обязаны во всех случаях, когда это относится к сфере их компетенции, назначать женщин на высшие руководящие должности³⁷. Кроме того, по мнению Комитета, соответствующие меры, которые государства обязаны принять в соответствии со статьей 8 для содействия равному участию женщин в принятии решений на международном уровне, включают разработку объективных критериев и процедур для назначения женщин на соответствующие должности и продвижения их по службе³⁸; и принятие временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства для женщин³⁹, как это предусмотрено в статье 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В свете этого некоторые из мер, возможность принятия которых должны рассмотреть государства, включают:

а) принятие при наборе на международные должности активных мер, предусматривающих конкретное обращение к кандидатам-женщинам и, при необходимости, отдавание женщинам предпочтения перед кандидатами-мужчинами;

б) установление целей и контрольных показателей для отбора, найма и продвижения по службе женщин⁴⁰;

с) устранение барьеров, с которыми сталкиваются женщины в процедурах отбора⁴¹;

д) при голосовании за лиц, назначаемых в международные органы, — голосование с соблюдением международных договорных обязательств государств⁴².

29. Аналогичным образом, в соответствии с Пекинской платформой действий⁴³, правительства должны принять меры, направленные на обеспечение гендерного баланса в списках национальных кандидатов, выдвигаемых для избрания или назначения в органы Организации Объединенных Наций, специализированные учреждения и другие автономные организации системы Организации Объединенных Наций, прежде всего на должности старшего уровня.

³⁶ Ibid., p. 227–228.

³⁷ Общая рекомендация № 23 (1997), п. 26.

³⁸ Там же, пп. 38 и 50 b).

³⁹ Там же, п. 43.

⁴⁰ Freeman, Chinkin and Rudolf, p. 230.

⁴¹ “Achieving gender parity on international judicial and monitoring bodies”, IHRLC Working Paper Series No. 4 (International Human Rights Law Clinic, University of California, Berkeley Law, October 2017), p. 9.

⁴² Ibid., p. 15.

⁴³ П. 190 j).

30. Равное участие женщин в принятии решений на международном уровне требует достижения гендерного паритета в международных органах⁴⁴. Рабочая группа по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек использует паритет в качестве критерия оценки того, выполнили ли государства свои международные обязательства по обеспечению участия женщин в политической и общественной жизни без дискриминации⁴⁵. Она рассмотрела гендерный паритет как показатель равенства и установила, что: а) паритет в директивных форумах является стандартом передовой практики для обеспечения равного представительства⁴⁶; и б) принятие законов о паритете или квот является передовой практикой в борьбе с барьерами на пути участия женщин в политической жизни и обеспечении представительства женщин в политических органах⁴⁷. Комиссия по положению женщин определила, что гендерный паритет означает, что не менее 50 процентов членов соответствующего органа являются представителями одного пола⁴⁸.

3. Право на доступ к равным возможностям в сфере занятости

31. Отсутствие гендерного паритета в международных органах также влияет на право доступа к равным возможностям в сфере занятости, которое признано международным правом.

32. Согласно статье 7 с) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, государства-участники признают право на одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации; эти меры защиты распространяются на женщин, стремящихся получить повышение в должности или работать в международных органах⁴⁹.

33. Кроме того, Организация Объединенных Наций признала важность равных возможностей трудоустройства в системе Организации Объединенных Наций, например, в статье 8 Устава⁵⁰. Действительно, Организация Объединенных Наций признала, что реализация статьи 8 требует рассмотрения процедур отбора, назначения и продвижения по службе, которые препятствуют осуществлению женщинами своего права на равные возможности в сфере занятости⁵¹.

В. Влияние на эффективность органов и механизмов Организации Объединенных Наций

34. Как утверждается в теориях паритетной демократии⁵², недопредставленность женщин может подорвать эффективность органов и механизмов Организации Объединенных Наций на трех уровнях.

⁴⁴ См., например, резолюцию 2961 Генеральной ассамблеи Организации американских государств, принятую 21 октября, разд. ii, и резолюцию 2941, принятую 28 июня 2019 года, разд. xvi.

⁴⁵ A/HRC/23/50, п. 19.

⁴⁶ A/HRC/35/29, п. 31.

⁴⁷ Там же, п. 39.

⁴⁸ Anja Papenfuß and Sabine von Schorlemer, "Organs, Article 8", in *The Charter of the United Nations: A Commentary*, 3rd ed., vol. 1, Bruno Simma et al., eds. (2012) p. 426, para. 53.

⁴⁹ "Achieving gender parity", p. 36, со ссылкой на Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 18 (2005), п. 6.

⁵⁰ В отношении обсуждения вопроса о том, ограничивается ли статья 8 только практикой найма персонала Организации Объединенных Наций или она также распространяется на осуществление государствами своих полномочий в отношении процессов выдвижения кандидатов и голосования для назначения на должности в международных учреждениях, см. "Achieving gender parity", p. 37.

⁵¹ Freeman, Chinkin and Rudolf, *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Violence Against Women: A Commentary*, p. 229.

⁵² См. See Will Kymlicka and Ruth Rubio-Marín, "The participatory turn in gender equality and its relevance for multicultural feminism", in Ruth Rubio-Marín and Will Kymlicka, eds., *Gender Parity and Multicultural Feminism: Towards a New Synthesis* (New York, Oxford University Press, 2018).

35. Во-первых, гендерный паритет особенно важен для легитимности политики и решений органов по правам человека, которые исходят из принципа равенства⁵³. Восприятие состава этих органов жертвами, государствами, гражданским обществом и другими соответствующими заинтересованными сторонами имеет ключевое значение для реализации их стандартов.

36. Во-вторых, постоянная недопредставленность женщин в таких органах, если она не вызвана ограниченностью резерва имеющихся кандидатов, может свидетельствовать о предвзятости в процедурах отбора⁵⁴. Разностороннее представительство также может помочь смягчить ощущаемый дефицит демократии в полномочиях международных органов и, таким образом, повысить их легитимность⁵⁵.

37. В-третьих, нормативная роль органов Организации Объединенных Наций может обрести легитимность только в том случае, если те, на кого потенциально могут повлиять нормы этих органов, будут адекватно представлены в соответствующих процессах принятия решений⁵⁶. Даже если решение может считаться «справедливым» по существу, для того чтобы быть нормативно легитимным, оно, кроме того, должно быть принято директивными органами, представляющими людей, которые будут затронуты им⁵⁷.

С. Влияние на круг вопросов и аспектов, рассматриваемых органами Организации Объединенных Наций

38. В отсутствие гендерного паритета органы Организации Объединенных Наций рискуют упустить из виду вопросы и аспекты, которые должны быть частью их политической и правовой повестки дня⁵⁸. Поэтому сбалансированное представительство женщин необходимо для того, чтобы их жизнь и опыт учитывались во всех аспектах работы Организации Объединенных Наций⁵⁹.

39. Организация Объединенных Наций уже признает важность учета мнения женщин в рамках своей общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета. С момента принятия Венской декларации и Программы действий эта стратегия предусматривает учет гендерной проблематики во всех видах деятельности и органах Организации Объединенных Наций⁶⁰. Важно отметить, что учет этой проблематики представляет собой процесс оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику и программы, во всех областях и на всех уровнях, в знак признания того, что такие меры могут по-разному затрагивать мужчин и женщин⁶¹. Следовательно, учет гендерной проблематики требует включения гендерных аспектов во все виды деятельности и программы Организации Объединенных Наций.

40. Учет гендерной проблематики не отменяет необходимости обеспечения гендерного паритета в директивных органах Организации Объединенных Наций;

⁵³ Viviana Krsticevic, "Gender equality in international tribunals and bodies: an achievable step with global impact", GQUAL Concept Paper (2016) p. 7.

⁵⁴ Nienke Grossman, "Achieving sex-representative international court benches", *American Journal of International Law*, vol. 110, No. 1, pp. 88–89.

⁵⁵ Vera Shikhelmman, "Diversity and decision-making in international judicial institutions: the United Nations Human Rights Committee as a case study", *Berkeley Journal of International Law*, vol. 36, No. 1 (2017). См. также Stéphanie Hennette Vauchez, "Gender balance in international adjudicatory bodies", in Rüdiger Wolfrum, ed., *Max Planck Encyclopedia of International Procedural Law* (2019), para. 35.

⁵⁶ См. Nienke Grossman, "The normative legitimacy of international courts", *Temple Law Review*, vol. 86 (2013), p. 104.

⁵⁷ Shikhelmman, "Diversity and decision-making".

⁵⁸ См. Hilary Charlesworth, "The Gender of International Institutions", *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law)* vol. 89 (1995), pp. 81–82.

⁵⁹ Ibid., p. 83.

⁶⁰ См., например, п. 7 выше.

⁶¹ Резолюция 2017/9 Экономического и Социального Совета.

скорее, он придает гендерному паритету еще более важное значение⁶². При отсутствии равного представительства женщин учет гендерной проблематики может рассматриваться как усугубляющий описанные выше риски для легитимности вследствие отношения к женщинам как к бенефициарам, а не субъектам процессов принятия решений в сфере международного права и развития его норм⁶³. Недопредставленность женщин в сочетании с учетом гендерной проблематики может привести к тому, что группа, представляющая только один пол, будет, исходя только из своей точки зрения, принимать решения об особом влиянии определенных норм международного права и политики в этой области на представителей других полов и о проблемах, которые могут быть у представителей этих других полов, без учета их мнения. Короче говоря, достижение полного, эффективного и равного участия женщин имеет решающее значение для формирования инклюзивной международной повестки дня.

41. Организация Объединенных Наций уже признала на самом высоком уровне, что участие женщин крайне важно и что женщины имеют уникальные и прямые интересы в политике и программах Организации Объединенных Наций⁶⁴.

IV. Основные проблемы на пути достижения сбалансированного гендерного представительства в договорных органах и специальных процедурах Организации Объединенных Наций

A. Договорные органы

42. Препятствия, мешающие участию женщин в договорных органах Организации Объединенных Наций, существуют на обоих этапах процесса выборов: а) на национальном уровне, когда государства определяют кандидатов для выдвижения в члены договорных органов; и б) на международном уровне, когда соответствующая ассамблея или конференция государств-участников тайным голосованием избирает предпочтительных кандидатов.

1. Проблемы на национальном уровне

43. На национальном уровне государства, как правило, не выдвигают достаточное число женщин для достижения гендерного паритета в договорных органах⁶⁵, что может быть (частично) обусловлено факторами, описанными ниже.

44. Во-первых, государства не всегда обеспечивают официальную, прозрачную и публичную процедуру отбора кандидатов. Отсутствие такой процедуры означает, что отбор кандидатов может осуществляться по политическому усмотрению, что часто благоприятствует выдвижению мужчин⁶⁶. В ответ на вопросник, направленный

⁶² Cecilia Bailliet, "A Nordic approach to promoting women's rights within international law: internal v. external perspectives", *Nordic Journal of International Law*, vol. 85, No. 4 (2016), p. 389.

⁶³ Венская декларация и Программа действий, часть II, п. 36.

⁶⁴ См., например, резолюцию 1325 (2000) Совета Безопасности; UN-Women, *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace – A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325* (2015), p. 41; United Nations, "Shared responsibility, global solidarity: responding to the socioeconomic impacts of COVID-19", March 2020, p. 17; United Nations, "The impact of COVID-19 on women", 9 April 2020, p. 3; и UN-Women, "COVID-19 and women's leadership: from an effective response to building back better", policy brief No. 18, 2020.

⁶⁵ Например, на недавних выборах для назначения семи членов Комитета по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей государства выдвинули девять мужчин и только одну женщину. Эта женщина была избрана вместе с шестью мужчинами. См. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/Elections2019.aspx>.

⁶⁶ См., например, исследование Консультативного комитета о нынешнем уровне представленности женщин в органах и механизмах по правам человека (2020 год), п. 25. URL: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Session24/Pages/Index.aspx>. Этот

Консультативным комитетом, несколько государств подтвердили, что у них отсутствуют последовательные и официальные процедуры выдвижения кандидатов. В некоторых случаях процесс отбора, как правило, не передается гласности.

45. В своем ответе Международный комитет действий в защиту прав женщин в Азиатско-Тихоокеанском регионе отметил, что отбор кандидатов на национальном уровне часто осуществляется в рамках специального процесса, который в основном возглавляют органы исполнительной власти государств. В отсутствие прозрачности или официальной процедуры, личности кандидатов редко раскрываются до официального выдвижения. По мнению той же неправительственной организации, такая непрозрачность создает проблемы, поскольку она «оставляет вопрос гендерного баланса на усмотрение государственных чиновников с минимальными возможностями для мониторинга и подотчетности в отношении гендерного представительства, квалификации и других соответствующих факторов».

46. Во-вторых, процессы отбора на национальном уровне, как правило, не требуют учета гендерного баланса, и достижение гендерного паритета, как правило, не признается в качестве явной цели. Кроме того, даже если гендерный баланс является конкретным критерием отбора, это отнюдь не всегда находит выражение в обязательных целях по выдвижению кандидатов-женщин. В своих ответах на вопросник даже те государства, которые учитывают гендерный баланс при выдвижении кандидатов, как правило, не указали, есть ли у них соответствующий национальный документ или каким образом их нынешние процессы выдвижения, избрания и назначения кандидатов в органы по правам человека учитывают гендерный баланс⁶⁷.

47. Кроме того, некоторые государства признали, что гендерный паритет просто не считается приоритетом ни по закону, ни на практике. Например, Мексика объяснила, что для того, чтобы гендерный баланс стал приоритетом в процессе отбора, необходимо будет изменить применимую законодательную основу. Ссылаясь на практику в Испании, некоторые учреждения (например, Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia и Fundación Cepaim, Acción Integral con Migrantes) пояснили, что отсутствие государственных соглашений по этому вопросу в сочетании с последовательной сменой правительства и тем фактом, что гендерный баланс не является приоритетом для некоторых политических деятелей, ограничивает (и даже не допускает) применение стандартов и рекомендаций, направленных на обеспечение гендерного баланса при выдвижении кандидатов в органы по правам человека.

48. В-третьих, отсутствие прозрачной и публичной процедуры определения кандидатов на национальном уровне затрудняет для женщин возможность узнавать об имеющихся вакансиях и участвовать в честной конкуренции⁶⁸. Например, Гватемала объяснила, что у нее нет институциональной системы распространения информации о выдвижении кандидатов в договорные органы Организации Объединенных Наций. Из-за неформального и специального характера процессов отбора на национальном уровне лишь немногие заинтересованные стороны имеют доступ к соответствующей информации, и зачастую отсутствует продуманная стратегия обращения к недопредставленным группам, включая женщин, для выявления потенциальных кандидатов (не говоря уже об отслеживании кандидатов по гендерному признаку).

49. В-четвертых, государства, как правило, не взаимодействуют с организациями гражданского общества и другими негосударственными субъектами (такими, как женские группы) при отборе кандидатов⁶⁹, что создает проблемы, учитывая, что такие субъекты могут играть важную роль в выявлении квалифицированных кандидатов из

вопрос также был поднят на региональной консультации с заинтересованными сторонами в Африке.

⁶⁷ Исследование Консультативного комитета, п. 15.

⁶⁸ Этот вопрос был поднят на региональных консультациях с заинтересованными сторонами в Африке и Латинской Америке.

⁶⁹ Этот вопрос был поднят, в частности, на региональной консультации с заинтересованными сторонами в Африке.

недопредставленных групп, включая женщин. Исключение организаций гражданского общества и других негосударственных субъектов из этих процессов может также укрепить мнение о том, что выдвижение кандидатов от государства предназначено для вознаграждения за политические связи.

50. В-пятых, бытующие в обществе представления о соответствующих гендерных ролях могут сдерживать женщин. Например, в своем ответе на вопросник Мексика предположила, что отсутствие возможности совмещения семейной жизни и трудовой деятельности мешает женщинам претендовать, в частности, на государственные должности на международном уровне и другие должности, требующие больших затрат времени⁷⁰. По мнению Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia и Fundación Cepaim, Acción Integral con Migrantes, тот факт, что в процессе отбора гендерному паритету не уделяется приоритетное внимание, обусловлен сохранением структурного гендерного неравенства, которое усиливается гендерными стереотипами, традиционными (и модернизированными) представлениями о гендерных ролях, а также укоренившимися в обществе женоненавистническими и сексистскими убеждениями, затрудняющими доступ женщин к руководящим должностям. Эти бытующие в обществе представления действуют как фактические барьеры для женщин, которые с меньшей вероятностью будут рассматриваться как жизнеспособные кандидаты на членство в договорных органах Организации Объединенных Наций.

2. Проблемы на международном уровне

51. На международном уровне препятствия для достижения сбалансированного гендерного представительства в договорных органах Организации Объединенных Наций включают описанные ниже барьеры.

52. Во-первых, выборы кандидатов на уровне Организации Объединенных Наций часто становятся предметом обмена голосами, при котором гендерному балансу не уделяется должного внимания⁷¹.

53. Во-вторых, требования к отбору, установленные в соответствии с большинством договоров Организации Объединенных Наций, конкретно не предусматривают учета гендерного баланса при отборе кандидатов в состав договорных органов. Даже если в соответствующем договоре прямо говорится о важности адекватного гендерного баланса в составе договорного органа⁷², гендер не является определяющим фактором в процессе отбора в эти органы, и женщины часто остаются недопредставленными⁷³. Кроме того, хотя процессы отбора часто корректируются таким образом, чтобы обеспечить сбалансированное географическое представительство, в отношении гендерного представительства этого, как правило, пока еще не происходит.

54. В-третьих, даже если кандидаты-женщины будут отобраны на национальном уровне, государствам необходимо продвигать и поддерживать своих кандидатов, чтобы у них были реальные шансы победить на выборах на международном уровне. Государствам также необходимо заручиться поддержкой своих кандидатов-женщин в соответствующих региональных группах, поскольку получение поддержки на

⁷⁰ См. также исследование Консультативного комитета, п. 21.

⁷¹ GQUAL response, citing Jan Linehan, "Women and public international litigation: a background prepared for the Project on International Courts and Tribunals" (2002), p. 6. Этот вопрос был также поднят на региональных консультациях с заинтересованными сторонами в Африке и Латинской Америке.

⁷² Конвенция о правах инвалидов, ст. 34 (4); Международная конвенция о защите всех лиц от насильственных исчезновений, ст. 26 (1); Факультативный протокол к Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, ст. 5 (4).

⁷³ Информацию о гендерном представительстве в этих органах см. в приложении II, рис. 17 и 18 (Комитет по правам инвалидов), рис. 19 и 20 (Комитет по насильственным исчезновениям) и рис. 15 и 16 (Подкомитет по предупреждению пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания).

региональном уровне может иметь решающее значение для успеха на выборах на уровне Организации Объединенных Наций⁷⁴.

55. В-четвертых, некоторые требования к должностям в договорных органах Организации Объединенных Наций часто рассматриваются как препятствия для кандидатов-женщин. Например, неоплачиваемый характер членства в договорных органах сужает круг имеющихся кандидатов и является препятствием для женщин, которые не могут позволить себе неоплачиваемую работу⁷⁵.

В. Специальные процедуры Совета по правам человека

56. Несмотря на то, что некоторые аспекты процесса отбора мандатариев специальных процедур Организации Объединенных Наций заслуживают внимания в плане содействия обеспечению гендерного паритета, все еще существуют значительные проблемы, препятствующие назначению женщин на должности мандатариев специальных процедур. Ниже описаны препятствия для достижения гендерного паритета в специальных процедурах.

57. Во-первых, существуют широкие возможности для повышения прозрачности процесса назначения, как признал Совет по правам человека в своем решении 43/117, в соответствии с которым были утверждены методы работы Консультативной группы Совета по правам человека.

58. Во-вторых, хотя в своих итоговых докладах Консультативная группа часто упоминает гендер в качестве критерия отбора, она не связана конкретной гендерной квотой при отборе кандидатов для собеседований или при составлении коротких списков для Председателя Совета по правам человека. Более того, хотя в 2015 году Консультативная группа впервые приняла руководящие положения по гендерному паритету⁷⁶, в последующие годы Консультативная группа решила не принимать такие руководящие положения, но обязалась поддерживать принцип гендерного паритета и, насколько это возможно, строго следовать духу руководящих положений и их рекомендациям⁷⁷.

59. В-третьих, Консультативная группа, которая играет важную роль в отборе мандатариев специальных процедур, зачастую сама не является гендерно сбалансированной. С 2007 года в трех составах Консультативной группы, состоящей из пяти членов, не было ни одной женщины; семь составов включали только одну женщину; три состава — двух женщин и трех мужчин; и только в одном из них было больше женщин, чем мужчин (т.е. три женщины и два мужчины)⁷⁸. По состоянию на 1 мая 2021 года только один из четырех действующих членов (кандидатура пятого члена еще не выдвинута) является женщиной.

60. В-четвертых, мандатарии специальных процедур работают pro bono в своем личном качестве. Это финансовое бремя в сочетании с требуемыми затратами времени не позволяет многим женщинам подавать заявления и даже в случае назначения на должность может, в конечном итоге, вынудить их выйти в отставку.

⁷⁴ Этот вопрос был поднят на региональной консультации с заинтересованными сторонами в Африке.

⁷⁵ Этот вопрос был поднят на региональной консультации с заинтересованными сторонами в Латинской Америке.

⁷⁶ См. письмо Консультативной группы от 23 декабря 2015 года на имя Председателя Совета по правам человека и приложение к нему. URL: <http://www.unwatch.org/wp-content/uploads/2016/01/CGlettertransmittedtoPresidentHRC-23dec15.pdf>.

⁷⁷ Доклад Консультативной группы Председателю Совета по правам человека, касающийся вакансий мандатариев, которые будут назначены на сорок четвертой сессии Совета по правам человека, 3 июня 2020 года, п. 14. URL: http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC44/CG_REPORT_HRC44_FI_NAL_to_HRC_President_2020-06-03.pdf.

⁷⁸ См. УВКПЧ, «Консультативная группа (прошлый и текущий состав по циклу)». URL: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/Nominations.aspx>.

61. Для достижения гендерно сбалансированного представительства среди мандатариев специальных процедур существуют также проблемы, которые государствам необходимо преодолеть на национальном уровне. Недостаточные усилия государства по систематической публикации и широкому распространению информации об имеющихся вакансиях представляют собой проблему для кандидатов-женщин⁷⁹.

V. Передовая практика и сравнительный опыт

62. Как признала Рабочая группа по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек, выявление эффективной или перспективной практики может служить творческим вдохновением в деле осуществления прав человека женщин в различных контекстах и налаживания непрерывного диалога и взаимодействия с целью наращивания коллективных знаний в этой области⁸⁰. Выявление такой практики также показывает, что, какой бы процесс выдвижения, избрания или отбора кандидатов ни применялся, каждый аспект этой системы должен эффективно работать как на национальном, так и на международном уровнях для достижения гендерного паритета.

A. Передовая практика, выявленная государствами

63. Передовая практика, указанная государствами в ответах на вопросник, включает в себя описанные ниже примеры.

64. Государства признали, что важно сделать национальные процессы отбора более открытыми и прозрачными в целях увеличения числа женщин, подающих заявления, и повышения их шансов на выдвижение в качестве кандидатов. В частности, их рекомендации включали:

а) систематическую и своевременную публикацию информации об имеющихся вакансиях. Например, Гватемала предложила составлять эту информацию таким образом, чтобы поощрять женщин подавать заявления, а Мали подчеркнула важность публикации практической информации, такой как сроки подачи заявлений, информация об имеющихся мандатах и инструкции о том, как подать заявление;

б) принятие межведомственной/многосекторной процедуры выдвижения и отбора кандидатов. Например, Швейцария объяснила, что, хотя ее Министерство иностранных дел отвечает за координацию поиска подходящих кандидатов, оно консультируется с широким кругом компетентных ведомств, прежде чем выдвинуть какого-либо кандидата. Мали отметила важность обеспечения структурированной и официальной координации между всеми министерствами, которые могут быть вовлечены в процесс выдвижения и отбора кандидатов. Гватемала рекомендовала привлекать к процессу отбора организации гражданского общества, выступающие в защиту прав женщин. Она также подчеркнула полезность привлечения экспертов по правам человека к отбору кандидатов на международные должности в области прав человека;

с) активное выявление кандидатов-женщин. Например, Швейцария объяснила, что, если соответствующий государственный департамент, участвующий в процессе выдвижения кандидатов, знает о наличии квалифицированного кандидата-женщины, он связывается с ней и содействует ее выдвижению в качестве кандидата. Она также заявила, что, пока женщины недопредставлены, Швейцария будет прилагать дополнительные усилия, чтобы найти квалифицированного кандидата недопредставленного пола, и, если будут иметься два потенциальных кандидата с одинаковой квалификацией, она предпочтет кандидата-женщину. В своем ответе Мали рекомендовала соответствующим министерствам совместно работать над

⁷⁹ Этот вопрос был поднят на региональных консультациях с заинтересованными сторонами в Африке и Латинской Америке.

⁸⁰ A/HRC/35/29, п. 15.

созданием национальной базы данных о потенциальных кандидатах с опытом работы в областях компетенции соответствующих органов Организации Объединенных Наций, чтобы с ними можно было связаться при появлении вакансии.

65. Некоторые государства подчеркнули необходимость четко заявить в рамках своих внешнеполитических позиций о важности достижения гендерного паритета в органах Организации Объединенных Наций⁸¹. Они рекомендовали поощрять другие государства к выдвижению женщин на должности в Организации Объединенных Наций и включить гендерный паритет в качестве явной цели в практику голосования. Что касается конкретных шагов, Мексика сообщила, что она разрабатывает новую феминистскую внешнюю политику, в рамках которой целям достижения расширения прав и возможностей женщин, гендерного равенства и гендерного паритета будет уделяться приоритетное внимание в каждом документе, резолюции и позиции, в которых участвует Мексика. Ирландия сообщила, что она довела до сведения всех стран-кандидатов свою позицию в пользу гендерного паритета в договорных органах и свою приоритетную поддержку кандидатов, которые обеспечат сохранение или достижение гендерного паритета.

66. Некоторые государства признали, что недопредставленность женщин на государственных должностях — как в национальном, так и в международном контексте — отчасти объясняется бытующими в обществе представлениями о соответствующих гендерных ролях. Италия сообщила, что для решения культурной проблемы недопредставленности женщин она осуществляет многолетние учебные проекты под названием «Женщины, политика и учреждения».

67. Некоторые государства подчеркнули важность включения гендерной проблематики в разработку политики в целом, в надежде, что ее включение может привести к разработке процессов выдвижения кандидатов на международные должности в целях достижения гендерного паритета. Например, в Японии создан специальный «Совет по гендерному равенству» при кабинете министров, который действует в качестве подразделения по выработке политики, ответственного за обеспечение учета гендерной проблематики каждым административным учреждением. Гондурас разработал план в области гендерного равенства и справедливости, с помощью которого он стремится включить цель достижения гендерного равенства в государственное планирование и бюджетирование. В плане, в частности, предусмотрена стратегия содействия равному участию женщин в процессах принятия государственных решений, в том числе на международном уровне.

В. Передовая практика, выявленная в рамках процессов отбора кандидатов в Организации Объединенных Наций, особенно для специальных процедур

68. Всестороннее выявление передовой практики в системе Организации Объединенных Наций выходит за рамки настоящего доклада. Вместе с тем особое значение имеет заслуживающая внимания практика, применяемая в процессе отбора кандидатов для специальных процедур. Описанная ниже практика свидетельствует о значительном прогрессе, хотя одних этих шагов недостаточно для осуществления системных изменений.

⁸¹ Показательным примером в этой связи является феминистская внешняя политика, недавно принятая Испанией, в которой правительство одобрило активное продвижение гендерного равенства в качестве сквозного принципа и приоритета внешнеполитической деятельности страны. Содействуя участию женщин на всех уровнях принятия глобальных решений, Испания взяла на себя обязательство поощрять выдвижение и назначение кандидатов-женщин в международные учреждения и организации. Spain, Ministry of Foreign Affairs, "Spain's feminist foreign policy: promoting gender equality in Spain's external action" (2021), pp. 7 and 14. Available at http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA_ENG.pdf.

69. Учет гендерного баланса является четким критерием при отборе мандатариев специальных процедур, как указано в резолюции 5/1 Совета по правам человека и подтверждено в решении 43/117 Совета. Ссылка на гендерный баланс в критериях отбора является важным сигналом о том, что гендерный паритет является приоритетом.

70. УВКПЧ регулярно публикует информацию о текущих и будущих вакансиях мандатариев специальных процедур на своем веб-сайте⁸², что помогает обеспечить осведомленность женщин об имеющихся вакансиях и, соответственно, возможность подать заявление. Однако одной лишь публикации информации недостаточно для содействия обеспечению гендерного баланса; также важно обеспечить широкое распространение этой информации, чтобы охватить потенциальных кандидатов-женщин.

71. УВКПЧ регулярно отслеживает процентное соотношение мужчин и женщин, являющихся мандатариями специальных процедур, по географическим регионам⁸³. Статистические данные с разбивкой по полу имеют ключевое значение для мониторинга достижения гендерного баланса в процессе отбора. Однако, помимо того, что статистические данные отражают текущий состав мандатариев, они также должны показывать изменение гендерного состава по каждому мандату с течением времени, чтобы привлечь внимание к тем должностям, в связи с которыми существуют значительные проблемы с гендерным паритетом.

72. Доклады Консультативной группы находятся в открытом доступе на веб-сайте УВКПЧ. По результатам рассмотрения этих докладов и проведенных собственных консультаций Председатель Совета по правам человека прямо указывает, было ли уделено должное внимание гендерному балансу⁸⁴.

73. В-пятых, в 2015 году Консультативная группа приняла руководящие положения по гендерному паритету для решения проблемы гендерного разнообразия при отборе мандатариев специальных процедур, в которых Консультативной группе рекомендовались цели в отношении гендерных аспектов при отборе кандидатов для собеседований и при подготовке коротких списков для Председателя Совета по правам человека.

С. Передовая практика других региональных и международных судов и механизмов

74. Передовая практика назначения и избрания судей в региональные и международные суды и механизмы может послужить ценным руководством для процедур отбора в Организации Объединенных Наций. Как указано в приложении III, государства, признающие компетенцию этих судов и механизмов, приняли полезные меры, включая:

- а) обеспечение включения в короткие списки кандидатов обоих полов, за исключением случаев, когда короткие списки, включающие кандидатов только одного пола, состоят из кандидатов недопредставленного пола (или при наличии исключительных обстоятельств);
- б) требование о том, чтобы группы по отбору отражали сбалансированный гендерный состав;

⁸² См. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/Nominations.aspx>.

⁸³ Там же.

⁸⁴ См., например, письмо Председателя Совета по правам человека от 21 февраля 2020 года, стр. 2. URL: http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC43/20200221_Letter_President_HRC43_appointments_mandate_holders.pdf.

- с) введение минимальных требований к голосованию, которые устанавливают целевые показатели для обеспечения сбалансированного гендерного представительства в составе таких судов и механизмов;
- d) включение требования о гендерном представительстве в учредительные договоры таких судов и механизмов;
- e) принятие обязательств по обеспечению гендерного паритета посредством резолюций, принятых на самом высоком политическом уровне.

D. Передовая практика, выявленная на основе сравнительного опыта

75. Недопредставленность женщин на руководящих и директивных должностях является проблемой как в государственном, так и в частном секторах по всему миру. Как более подробно рассматривается в приложении III, передовая практика, применяемая в этих сопоставимых контекстах, позволяет сделать полезные выводы, которые могут быть перенесены в контекст Организации Объединенных Наций. Ряд примеров передовой практики характерны для других контекстов занятости, в частности:

- a) установление желательных или обязательных целей для достижения большей представленности женщин;
- b) возложение на лиц, принимающих решения, ответственности за достижение этих целей и требование объяснений в тех случаях, когда такие цели не достигаются;
- с) обеспечение того, чтобы комитеты по отбору сами были гендерно разнообразными и чтобы члены таких комитетов понимали, что поиск разнообразных кандидатов является частью их мандата;
- d) разработка материалов для набора персонала с использованием гендерно нейтрального и инклюзивного языка, привлекающего кандидатов разных полов.

VI. Рекомендации

A. Совет по правам человека и его органы

1. Общие рекомендации

76. Совету по правам человека следует публиковать на своем веб-сайте данные о гендерном составе специальных процедур и принимать меры для решения проблемы недопредставленности женщин. Эффективной могла бы стать информационная панель, аналогичная информационной панели по гендерному паритету Организации Объединенных Наций, на которой представлены данные о международном персонале Секретариата в гендерной разбивке.

2. Рекомендации по обеспечению гендерного паритета среди мандатариев специальных процедур

77. Совету по правам человека следует рассмотреть вопрос о принятии руководящих положений по достижению гендерного паритета для Консультативной группы.

78. Председателю Совета по правам человека следует рассмотреть возможность систематического информирования Совета об усилиях, предпринимаемых с целью достижения гендерного паритета при вынесении рекомендаций по кандидатам.

79. Если два кандидата одинаково достойны, Председателю Совета по правам человека следует рекомендовать кандидата недопредставленного пола.

80. Региональным группам, которым предлагается назначить членов Консультативной группы, необходимо обеспечивать гендерный паритет при назначении таких членов.

81. Членам Совета по правам человека и координаторам пяти региональных групп следует активно поддерживать отбор кандидатов-женщин, пока сохраняется недопредставленность.

82. Наконец, особенно в тех случаях, когда должность требует пребывания за границей, Совету по правам человека следует, работая в тесном сотрудничестве с государствами, оказывать соответствующую финансовую и материально-техническую поддержку мандатариям специальных процедур, чтобы обеспечить независимость и надлежащее выполнение мандата, а также его совместимость с семейными и другими личными обязательствами.

83. Консультативной группе следует:

a) продолжать указывать пол кандидатов в своих докладах и предоставлять информацию о том, как она учитывала гендерный паритет при отборе кандидатов для собеседований и при составлении коротких списков для Председателя Совета по правам человека;

b) в соответствующих случаях рассматривать включающий только женщин список кандидатов на должности мандатариев специальных процедур, которые никогда не занимала женщина;

c) обеспечить гендерный паритет в составе рабочих групп, в том числе путем рассмотрения включающих только женщин списков кандидатов для мандатов специальных процедур, в которых отсутствует паритет (делая это с соблюдением принципа чередования в случае нечетного числа должностей). Мандаты, конкретно посвященные женской проблематике, следует признать исключениями, поскольку они являются единственными мандатами, специально предназначенными для решения вопросов, касающихся женщин, которые составляют половину населения мира и остаются крайне недопредставленными и ущемленными во всех областях. В любом случае, кандидаты должны иметь подтвержденный опыт работы в области права женщин на равенство и отвечать основополагающему требованию приверженности и опыта в вопросах дискриминации в отношении женщин. Соответствующие критерии должны быть разработаны Консультативной группой в консультации с Рабочей группой по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек;

d) предоставлять письменное обоснование в случае принятия ею решения, которое приводит к отсутствию гендерного паритета или не позволяет устранить разрыв в гендерной представленности, в интересах прозрачности и для того, чтобы такие препятствия могли быть своевременно устранены в будущих процессах отбора;

e) продлевать срок подачи заявлений, если заявления подало недостаточное число кандидатов-женщин;

f) включать в короткий список кандидата недопредставленного пола в тех случаях, когда два кандидата одинаково достойны, если только исключительные обстоятельства не оправдывают включение в короткий список кандидата перепредставленного пола;

g) обеспечить, чтобы на каждом совещании ей представлялась обновленная, подробная информация о составе специальных процедур в гендерной разбивке;

h) в соответствии с пунктом 77 выше внедрить руководящие положения по гендерному представительству, чтобы они учитывались каждым составом Консультативной группы.

3. Рекомендации по обеспечению гендерного паритета в составе Консультативного комитета

84. Совету по правам человека следует призвать государства выдвигать кандидатов в члены Консультативного комитета с учетом гендерного паритета и направлять региональным группам соответствующее напоминание в преддверии выборов. В частности, Совету следует призвать государства взаимодействовать с национальными правозащитными учреждениями, организациями гражданского общества и другими соответствующими негосударственными субъектами в выявлении сильных кандидатов-женщин.

В. Государства-члены

85. При проведении переговоров и разработке новых или существующих договоров, уставов, механизмов или руководящих положений государствам следует добиваться включения процессов, обеспечивающих гендерный паритет в составе соответствующих контрольных органов.

86. Государствам следует взять на себя обязательства на национальном уровне: а) выявлять большее число кандидатов-женщин; б) содействовать публичным и основанным на широком участии процессам отбора, включающим гендер в качестве особого критерия; и с) содействовать проведению исследований и наставничеству для обеспечения преодоления препятствий для полноценного участия. На международном уровне им следует взять на себя обязательства: а) выдвигать и избирать большее число кандидатов-женщин для заполнения вакансий в органах и механизмах Организации Объединенных Наций по правам человека; и б) регулярно отчитываться о выполнении настоящих рекомендаций, чтобы обеспечить соблюдение своих обязательств по гендерному равенству.

1. Рекомендации по обеспечению выявления большего числа кандидатов-женщин

87. Что касается активного поиска кандидатов-женщин, то государствам следует:

а) рассмотреть возможность ведения общедоступных баз данных о потенциальных кандидатах на должности в Организации Объединенных Наций и поощрять женщин выдвигать свои кандидатуры для включения в такие базы данных;

б) сотрудничать с соответствующими организациями гражданского общества и другими негосударственными субъектами в сборе данных о квалифицированных женщинах для назначения на должности по правам человека в Организации Объединенных Наций;

с) использовать все средства (включая социальные сети) для распространения информации о вакансиях, прилагая активные усилия к тому, чтобы такая информация доходила до квалифицированных женщин;

д) взаимодействовать также с организациями гражданского общества и другими негосударственными субъектами в целях распространения информации о вакансиях;

е) обеспечить, чтобы уведомления о вакансиях составлялись с использованием гендерно нейтрального языка и включали подтверждение приверженности Организации Объединенных Наций гендерному паритету в процессах найма и отбора.

2. Рекомендации по обеспечению выдвижения большего числа кандидатов-женщин

88. Государствам следует разработать и принять официальные, открытые и прозрачные национальные процедуры выдвижения кандидатов.

89. Официальные процедуры выдвижения кандидатов должны включать гендерный паритет в качестве конкретного критерия и цели отбора.

90. В рамках процедуры выдвижения кандидатов государствам следует рассмотреть фактический и исторический гендерный состав соответствующего органа Организации Объединенных Наций и взять на себя обязательство выдвинуть кандидата недопредставленного пола на каждую вакансию.

3. Рекомендации по обеспечению избрания или назначения большего числа женщин

91. Государствам следует рассмотреть возможность принятия твердых обязательств по обеспечению гендерного паритета при избрании кандидатов для заполнения вакансий в органах и механизмах Организации Объединенных Наций по правам человека.

92. Позитивные шаги для обеспечения гендерного паритета во время выборов могли бы предусматривать:

- a) включение гендерного паритета в практику голосования;
- b) принятие политики, требующей:
 - i) выдвижения как кандидатов-мужчин, так и кандидатов-женщин;
 - ii) учета при голосовании фактического и исторического гендерного состава органов, особенно в случае органов и механизмов, которые еще не достигли гендерного паритета или адекватного гендерного представительства;
- c) реализацию целевых мер, например, путем поощрения принятия государствами обязательства избирать членов только того пола, который в настоящее время недопредставлен в соответствующем органе, или установление необязательных целевых показателей (целевой показатель может варьироваться в зависимости от текущего состава органа);
- d) поощрение государств голосовать за кандидатов-женщин в последующих турах голосования, если минимальные целевые показатели паритета не достигнуты в первом туре голосования.

4. Рекомендации по отчетности, мониторингу и обеспечению соблюдения

93. Государствам рекомендуется указывать все меры, принятые в свете настоящих рекомендаций, в национальные доклады, представляемые в рамках универсального периодического обзора.

94. Следует предложить организациям гражданского общества и другим негосударственным субъектам представлять информацию о выполнении настоящих рекомендаций в рамках резюме информации, представляемой другими заинтересованными сторонами в процессе универсального периодического обзора.

95. Государствам следует включать информацию о достигнутом ими прогрессе или трудностях в выполнении настоящих рекомендаций в свои периодические доклады в соответствии со статьей 18 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, соответствующие доклады Рабочей группе по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек, а также доклады другим процедурам или механизмам, осуществляющим мониторинг равенства и доступа к правосудию. Информация о выполнении (или невыполнении) рекомендаций должна стать составным элементом принимаемых мер по реализации статьи 8 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и широкого спектра положений о равенстве и доступе к правосудию других соответствующих договоров, а также должна оцениваться в ходе посещений стран Рабочей группой.

96. Государствам также следует собирать и распространять данные о кандидатах, выдвинутых и избранных на международные должности, в гендерной разбивке.

С. Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

97. УВКПЧ следует широко распространять объявления о предстоящих выборах в органы Организации Объединенных Наций, для которых оно выполняет функции секретариата, а именно договорные органы и специальные процедуры, и с этой целью разрабатывать механизмы и развивать сотрудничество, в том числе путем установления контактов с соответствующими женскими сетями.

98. УВКПЧ следует оказывать помощь государствам, Совету по правам человека и Консультативной группе в разработке механизмов для достижения гендерного паритета при выдвижении кандидатов и избрании членов в органы Организации Объединенных Наций.

99. УВКПЧ следует периодически готовить доклад о существующих политике, практике и механизмах выдвижения кандидатов, привлекая внимание к передовой практике. В доклад следует включать показатели прогресса и достигнутые результаты, а также предложение по системе оценки. Доклад также мог бы включать в себя анализ препятствий на пути достижения гендерного паритета, исследование применяемой государствами-членами практики выборов в договорные органы и предлагаемые рекомендации.

100. УВКПЧ следует продолжать собирать и отслеживать данные о гендерном балансе в органах Организации Объединенных Наций, которые оно обслуживает. В этой связи:

a) такую информацию можно сделать более заметной и публичной, связав ее с другими усилиями по сбору данных (например, общесистемной стратегией Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета);

b) собранные данные также следует представлять государствам и органам Организации Объединенных Наций в ежегодных докладах и включать в сообщение, направляемое государствам-членам в преддверии выдвижения кандидатов или выборов;

c) необходимо прилагать усилия по поощрению исследований, направленных на преодоление препятствий на пути полноценного участия женщин в работе органов Организации Объединенных Наций. Можно было бы провести опрос среди женщин, работающих в настоящее время в качестве независимых экспертов в органах Организации Объединенных Наций, с целью сбора информации о личном опыте и выявления основных препятствий, возникающих в процессе выдвижения кандидатов и при выполнении мандата;

d) следует продолжать усилия по включению гендерной проблематики в брифинги УВКПЧ для экспертов, а также по подготовке практических руководств для посещения стран, анализа ситуаций и составления докладов.

Annex I

Abbreviations and acronyms used in the annexes

<i>Acronym</i>	<i>Description</i>
ACHPR	African Commission on Human and Peoples' Rights
ACtHPR	African Court on Human and Peoples' Rights
Advisory Committee	Advisory Committee of the United Nations Human Rights Council
CAT	United Nations Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
CAT Committee	United Nations Committee against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
CCPR Committee	United Nations Human Rights Committee
CED	International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearances
CED Committee	United Nations Committee on Enforced Disappearances
United Nations CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women
CEDAW Committee	United Nations Committee on the Elimination of Discrimination Against Women
CERD Committee	United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination
CESCR Committee	United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights
CMW Committee	United Nations Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families
CRC	United Nations Convention on the Rights of the Child
CRC Committee	United Nations Committee on the Rights of the Child
CRPD	United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities
CRPD Committee	United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities
ECOSOC	United Nations Economic and Social Council
ERA	Equal Representation in Arbitration
ECHR	European Court of Human Rights
Guidelines on Gender Parity	Guidelines on gender parity adopted on 23 December 2015 by the HRC's Consultative Group (available here)

<i>Acronym</i>	<i>Description</i>
HRC	United Nations Human Rights Council
IACHR	Inter-American Commission on Human Rights
IACtHR	Inter-American Court of Human Rights
ICC	International Criminal Court
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
ICJ	International Court of Justice
ICRMW	International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families
ILC	International Law Commission
ITLOS	International Tribunal for the Law of the Sea
IWRAW	International Women's Rights Action Watch Asia-Pacific
JAC	Judicial Appointments Commission (UK)
OAS	Organisation of American States
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
OP	Operative paragraph
PACE	Council of Europe Parliamentary Assembly
Pledge	Equal Representation in Arbitration Pledge (available here)
Questionnaire	Public questionnaire prepared by the drafting group established to prepare this Report
SPT Subcommittee	United Nations Subcommittee on the Prevention of Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment
UDHR	Universal Declaration of Human Rights
UN	United Nations
UN Charter	Charter of the United Nations
UN Women	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women
WGDAW	Working Group on Discrimination against Women and Girls
WHA	United Nations World Health Assembly

Annex II

Gender underrepresentation in United Nations bodies and mechanisms

1. This **Annex** focuses on the United Nations human rights bodies and mechanisms that are the subject of the present report, in particular to: (i) describe their function; composition; nomination and election processes; selection criteria; and term of membership; and (ii) present data on their current and historic levels of gender representation. These human rights bodies and mechanisms are treaty bodies, the special procedures of the Human Rights Council and the Human Rights Council Advisory Committee.

2. As demonstrated by the statistics below, although some bodies achieve or have recently achieved gender parity, women generally remain underrepresented in UN human rights bodies and mechanisms.

A. Treaty bodies

3. *Function*: There are 10 treaty bodies that monitor the implementation of core international human rights treaties.

4. Nine of the ten UN treaty bodies (i.e., all with the exception of the SPT Subcommittee) may, under certain conditions, receive and consider individual complaints alleging violations of the respective treaty.¹ Seven of them (i.e., all with the exception of the SPT, CEDAW and CRPD Committees) may also consider inter-State complaints.² The CAT,³ CESCR,⁴ CRPD,⁵ CRC⁶ and CEDAW⁷ Committees may also initiate inquiries, and CED visits,⁸ if they have received reliable information indicating serious or systematic violations of the relevant treaties. With the exception of the procedure under article 33 of the CED, States may opt out of all other inquiry procedures.⁹

5. *Composition*: Treaty bodies are composed of independent human rights experts (also referred to as “members”).

6. *Nomination and election process*: States parties to the relevant treaty nominate and elect experts to the relevant treaty bodies.¹⁰ States nominate candidates among their nationals.

¹ Article 14 ICERD; article 22, CAT; article 31, CED; Optional Protocol to ICESCR; Optional Protocol to ICCPR; Optional Protocol to CEDAW and Optional Protocol to CRPD. The CRC Committee may also consider individual communications alleging violations of the Convention on the Rights of the Child or its Optional Protocols on the sale of children, child prostitution and child pornography and on the involvement of children in armed conflict by States parties to the Optional Protocol to the Convention on the Rights of a Child on a communications procedure. The individual complaint mechanism of the CMW Committee under article 77 of the ICRMW has not yet entered into force.

² Articles 11–13, ICERD; Article 10, Optional Protocol to the ICESCR; Articles 41–43, ICCPR; Article 21, CAT; Article 76, ICRMW; Article 12, Optional Protocol on a communications procedure to CRC; Article 32, CED.

³ Article 20, CAT.

⁴ Article 11, Optional Protocol to the ICESCR.

⁵ Article 6, Optional Protocol to the CRPD.

⁶ Article 13, Optional Protocol on a communications procedure to CRC.

⁷ Article 8, Optional Protocol to the CEDAW.

⁸ Article 33, CED.

⁹ Article 28, CAT; Article 10, Optional Protocol to CEDAW; Article 8, Optional Protocol to CRPD; Article 13 (7), Optional Protocol on a communications procedure to CRC; Article 11 (8), Optional Protocol to ICESCR.

¹⁰ Article 8, ICERD; Article 17, CEDAW; Article 17, CAT; Article 43, CRC; Article 72.2 (a), ICRMW; Articles 6–7, Optional Protocol to the CAT; Article 34.5, CRPD; Article 26.2, CED; Article 29 ICCPR. In the case of CESCR, its members are elected by ECOSOC Member States from the list of candidates nominated by the States parties to ICESCR, see ECOSOC resolution 1985/17 on the

The UN Secretary-General compiles these nominees and then submits them to a vote by all States parties to a specific treaty.¹¹

7. Elections for UN treaty bodies take place during meetings of States parties of each treaty body, and experts are elected by secret ballot.¹² The elected nominees are those “who obtained the largest number of votes and an absolute majority of the votes of the representatives of States parties present and voting”.¹³

8. *Selection criteria:* Pursuant to the General Assembly resolution 68/268, States are encouraged to give due consideration to “balanced gender representation”, as well as other factors such as “equitable geographical distribution” and “the participation of experts with disabilities” when nominating and electing independent experts for UN treaty bodies.¹⁴ Resolution 68/268 also reiterates the importance of equitable gender representation within the composition of UN treaty bodies, as stipulated in the human rights instruments.¹⁵

9. In addition, all treaties specifically provide that equitable geographical distribution and representation of different legal systems be considered in the selection of the experts,¹⁶ as well as their qualifications in the form of high moral standing, impartiality, and competence. However, only three treaties expressly provide that due consideration be given to the need for “balanced gender representation”: (a) the CRPD;¹⁷ (b) the CED;¹⁸ and (c) the Optional Protocol to the Convention against Torture (OPCAT).¹⁹

1. Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD)

10. CERD monitors the implementation of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination by its States parties. It is made up of 18 members. They elect a Chairperson, three Vice-Chairpersons and a Rapporteur.²⁰ The term of each member is four years. However, the term of nine of the members elected at the first election expired after two years.²¹ Consequently, nine members of CERD are renewed every two years, and they can be re-elected.

11. Gender representation: As shown in Figure 1, as at 1 May 2021, eight of its 18 members were women (44.44%). The Chairperson is a woman, as are one of the three Vice-Chairpersons and the Rapporteur.²²

12. As reflected in Figure 2, between 1970–1978, CERD had only one female member (5.56%) and, in 1979, there were no women serving on the Committee. Between 1980 and 2013, the number of female members fluctuated between one and three (5.56%–16.67%), and it increased to four women in 2014–2015 (22.22%), seven in 2016–2017 (39%), and eight women in 2018–2019 (44.44%), before achieving gender parity for the first time in

composition, organization and administrative arrangements of the Sessional Working Group of Governmental Experts on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 28 May 1985, UN Doc E/RES/1985/17, OP (c).

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

¹³ OHCHR, “Elections – Frequently asked questions”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/ElectionsFAQ.aspx>.

¹⁴ General Assembly resolution 68/268 on strengthening and enhancing the effective functioning of the human rights treaty body system, 21 April 2014, UN Doc A/RES/68/268, para 13. See also OHCHR, “Elections of Treaty Body Members”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/ElectionsofTreatyBodiesMembers.aspx>.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Article 8.1, ICERD; Article 31, ICCPR; Article 17.1, CEDAW; Article 17.1, CAT; Article 43.2, CRC; Article 72.2 (a), ICRMW; Article 5.3, Optional Protocol to CAT; Article 34.4, CRPD; Article 26.1, CED; ECOSOC resolution 1985/17, OP (b).

¹⁷ Article 34.4, CRPD. The CRPD is the only treaty also providing for the “participation of experts with disabilities”.

¹⁸ Article 26.1, CED.

¹⁹ Article 5.4, Optional Protocol to the CAT.

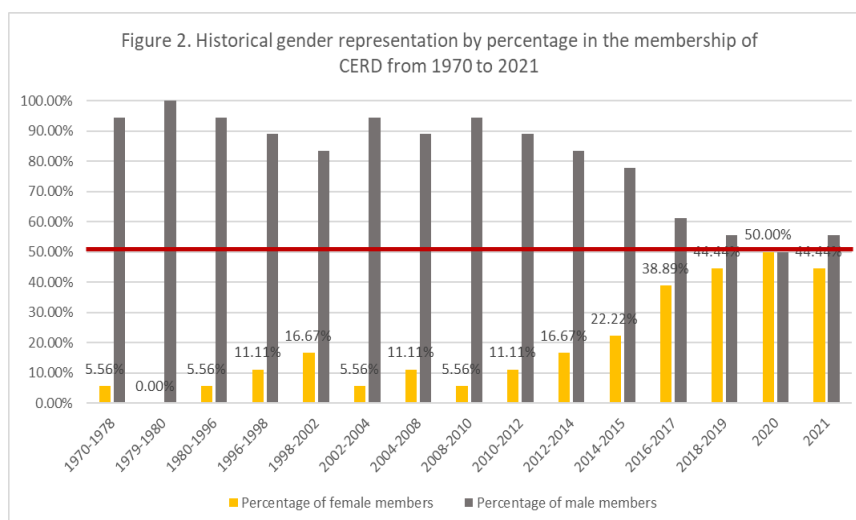
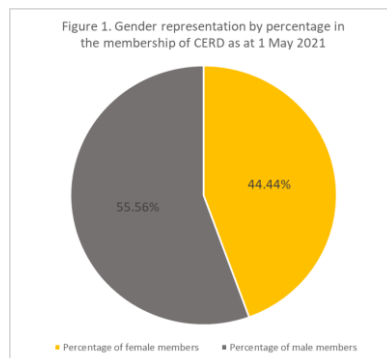
²⁰ Rule 15 of the Rules of Procedure (CERD/C/35/Rev.3).

²¹ Article 8.5 (a), ICERD.

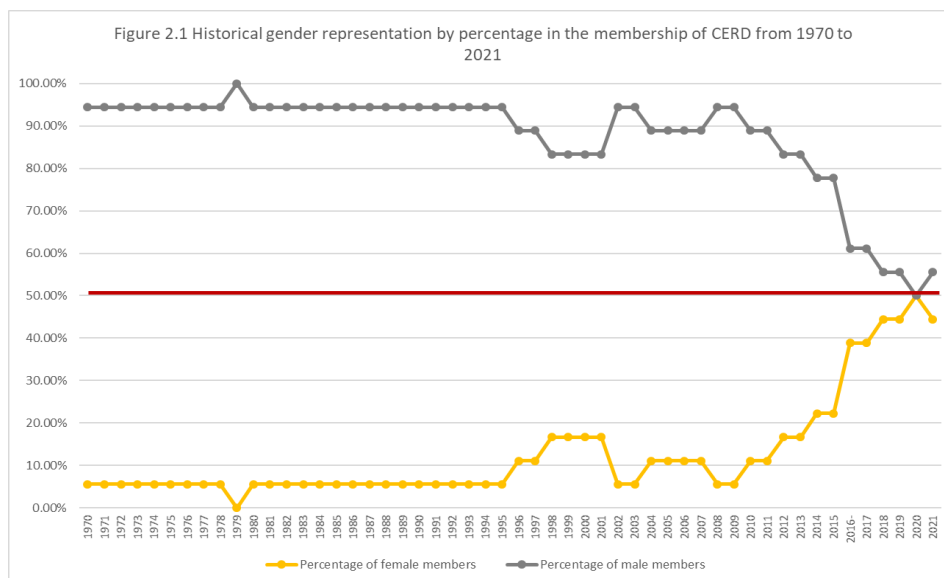
²² See OHCHR, “Membership of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CERD/Pages/Membership.aspx>.

2020.²³ As at 1 May 2021, the number of women on the Committee decreased again to 8 of 18 (44.44%).

The figures below reflect the composition of CERD as at 1 May 2021



²³ See A-K Holmlund, “Gender parity in the United Nations Treaty Bodies – a historical overview”, GQUAL Campaign Discussion Paper, 25 October 2017, p. 2; UN General Assembly, Report of the Secretary General, “Status of the human rights treaty body system”, 18 July 2016, UN Doc A/71/118, Annex XVIII, “Gender composition of treaty bodies on 1 January 2016” (*UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016*); UN General Assembly, Report of the Secretary General, “Status of the human rights treaty body system”, 6 August 2018, UN Doc A/73/309, Annex XXIV, “Gender composition of treaty bodies on 31 January 2018” (*UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018*); UN General Assembly, Report of the Secretary General, “Status of the human rights treaty body system”, 10 January 2020, UN Doc A/74/643, Annex XXIII, “Gender composition of treaty bodies as at 31 October 2019” (*UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019*).



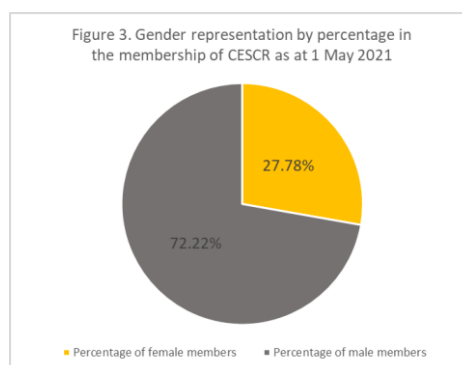
2. Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR)

13. CESCR monitors the implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) and its Optional Protocol. It comprises 18 members.²⁴ The members elect a Chair, three Vice-Chairs and a Rapporteur, respecting the criterion of proportional geographic distribution described below.²⁵ The term of each member is four years. One-half of the membership of the Committee shall be renewed every two years.²⁶ Each member can be re-elected.²⁷

14. *Gender representation:* As shown in Figure 3, as at 1 May 2021, five of its 18 members were women (27.78%). The highest female membership in CESCR was six women, i.e. 33.33%. As at 1 May 2021, one of the Vice-Chairs was a woman, and election of new officers (Chair, three Vice-Chairs and a Rapporteur) was expected to take place later in 2021. In 2020, two of the three Vice-Chairs were women, therefore women held two of the five leadership positions.

15. As reflected in Figure 4, historically, women representation in CESCR ranged between two (lowest percentage: 11.11% in 1986–1990 and in 1996–2002) and six women (highest percentage: 33.33% in 1992–1994, and in 2019–2020).²⁸

The figures below reflect the composition of CESCR as at 1 May 2021



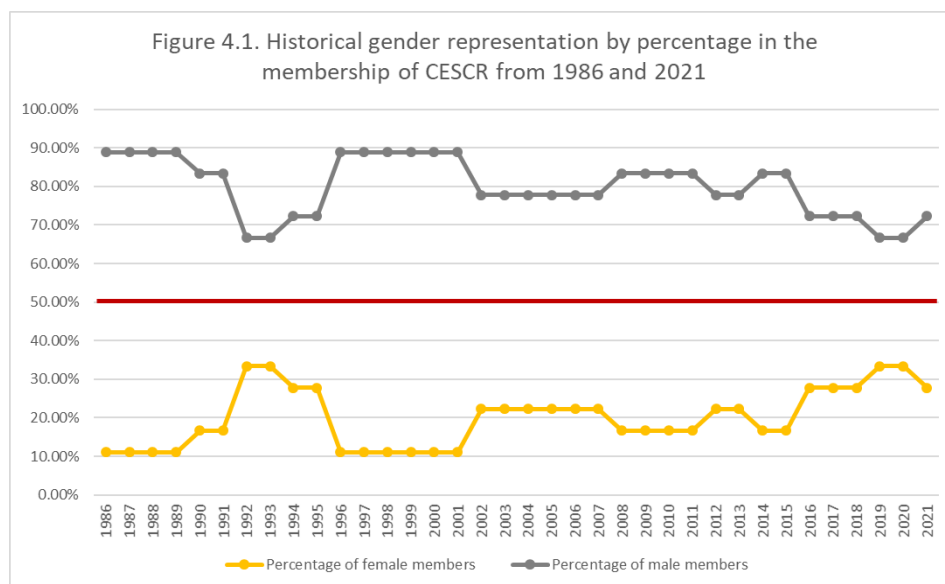
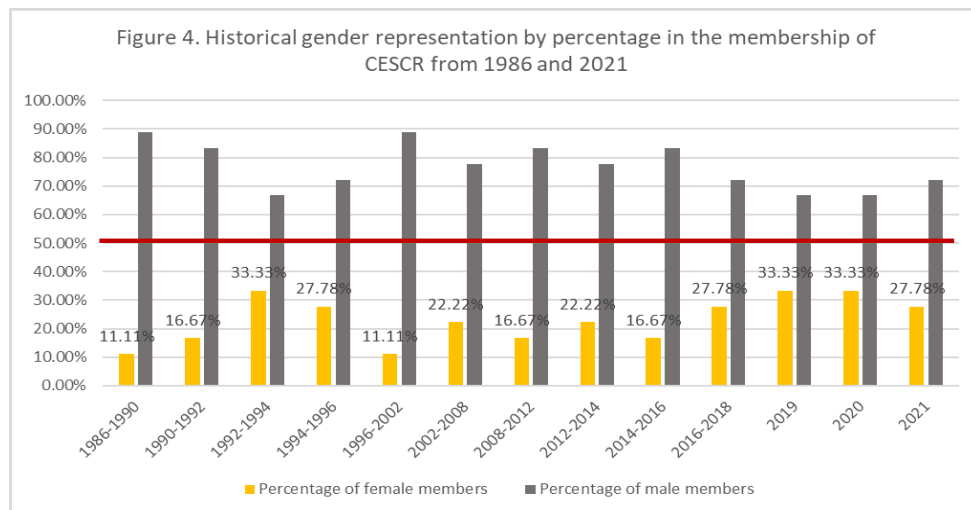
²⁴ ECOSOC resolution 1985/17, OP (b).

²⁵ Rule 14 of the Rules of procedure (E/C.12/1990/4/Rev.1).

²⁶ ECOSOC resolution 1985/17, OP (c)(ii).

²⁷ Ibid., OP (c)(i) and (c)(ii).

²⁸ See A-K Holmlund, op. cit., p 3; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.



3. Human Rights Committee (CCPR)

16. The Human Rights Committee monitors implementation of the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) and its Optional Protocols. It comprises 18 members.²⁹ Its members elect a Chair, three Vice-Chairs and a Rapporteur³⁰ responsible for preparing the annual report on the activities of the Committee for the General Assembly. The term of each member is four years and each member is eligible for re-election if re-nominated. Nine members of the Committee are elected every two years.³¹

17. *Gender representation:* As shown in Figure 5, as at 1 May 2021, seven of its 18 members were women (38.89%). The positions of Chairperson and one of the three vice-chairpersons were held by women.³²

18. As reflected in Figure 6, the first female member joined the Committee in 1984 (5.56%); before, it had operated with an all-male composition since 1977. The number of women gradually increased to two in 1987 (11.11%), three in 1993 (16.67%), four in 1995 (22.22%) and five in 1997 (27.78%), only to fall again to four women in 1999 (22.22%), and just two women in 2001 (11.11%). In 2005, women representation started to increase

²⁹ Article 28, ICCPR.

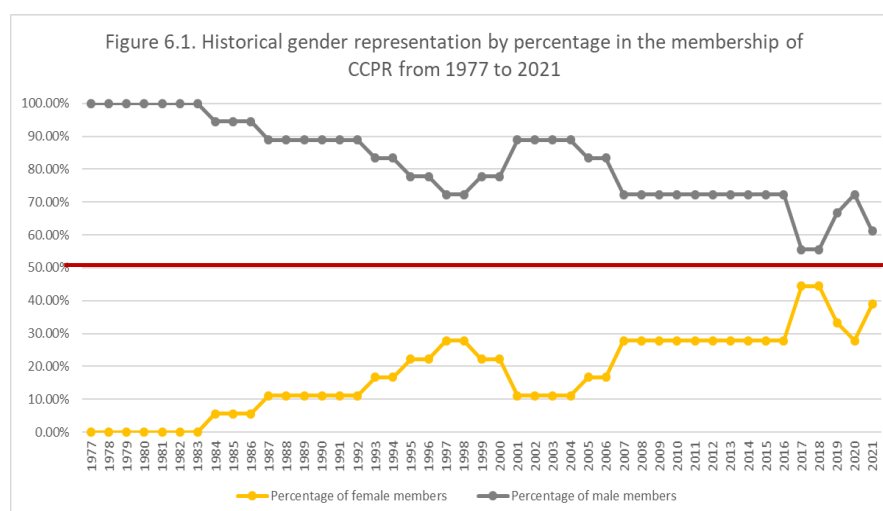
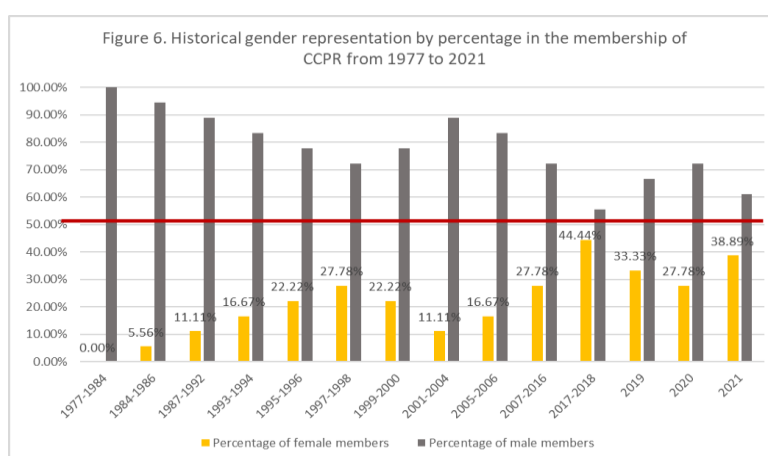
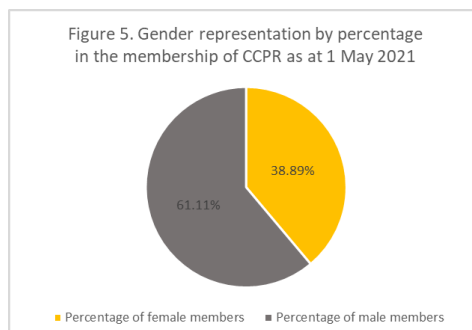
³⁰ Rule 16 of the Rules of procedure (CCPR/C/3/Rev.12).

³¹ Article 32, ICCPR.

³² See OHCHR, "Membership of the Human Rights Committee", available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/Membership.aspx>.

gradually and reached near gender parity in 2017, with eight women of the 18 members (44.44%). Yet it quickly fell to just six women in 2019 (33.33%) and even further to five women in 2020 (27.78%).³³ However, the number of women increased from five to seven following the last elections held on 17 September 2020, therefore the percentage of women representation stood at 38.89 % as at 1 May 2021.

The figures below reflect the composition of the Human Rights Committee as at 1 May 2021



4. Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)

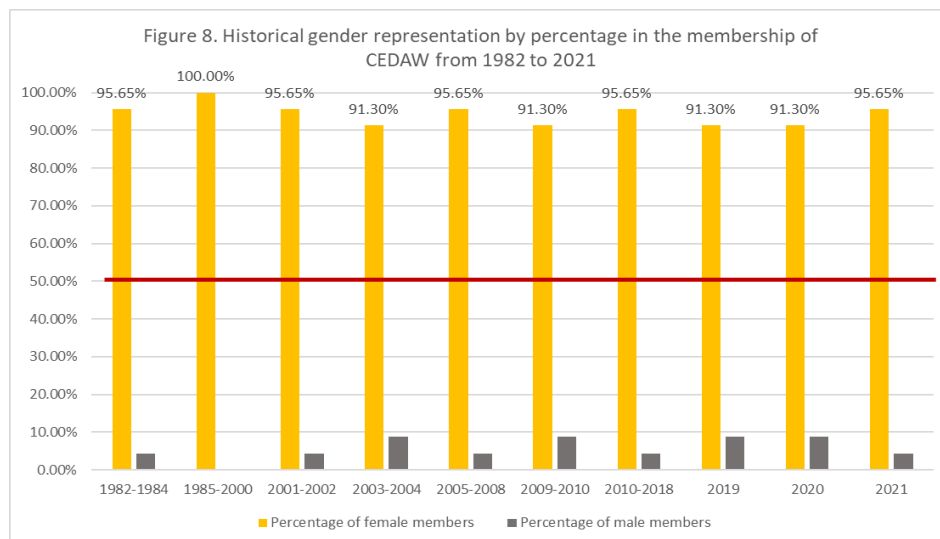
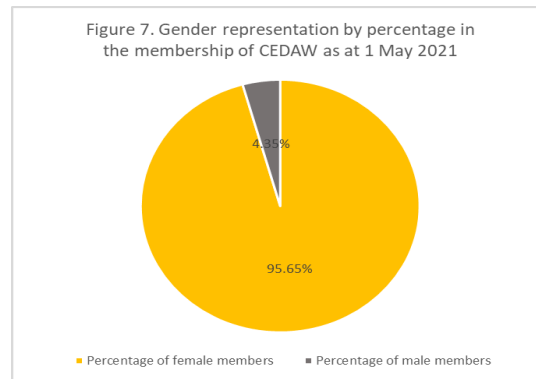
19. CEDAW monitors the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol. It is made up of 23

³³ See A-K Holmlund, op. cit., p. 3; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.

members. Its members elect a Chairperson, three Vice-Chairpersons and a Rapporteur.³⁴ The mandate of each member is four years. Half of its members are elected every two years.³⁵

20. *Gender representation:* As shown in Figure 7, as at 1 May 2021, 22 of the 23 members of the CEDAW Committee were women (95.65%). Four of the five leadership positions were held by women.³⁶ As reflected in Figure 8, CEDAW has never had more than two men among its 23 members (and it had two men only in 2003–2004, 2009–2010 and 2019–2020).³⁷

The figures below reflect the composition of CEDAW as at 1 May 2021

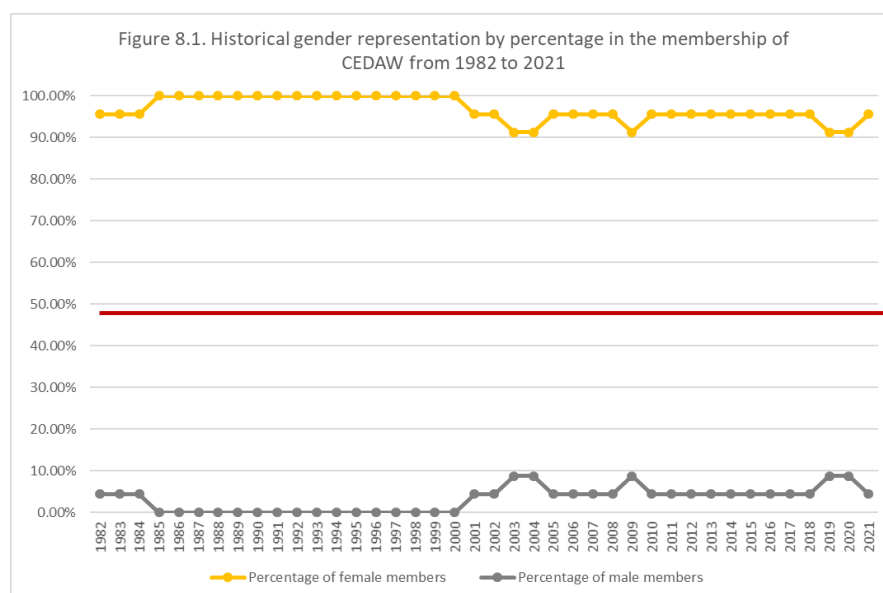


³⁴ Rule 16 of the Rules of procedure (HRI/GEN/3/Rev.3, p. 102).

³⁵ Article 17.5, CEDAW.

³⁶ See OHCHR, “Membership of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Membership.aspx>.

³⁷ See OHCHR, “Information on membership of the CEDAW Committee from 1982 to present”, undated, available at <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/membership.aspx>. See also A-K Holmlund, op. cit., p. 6; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.



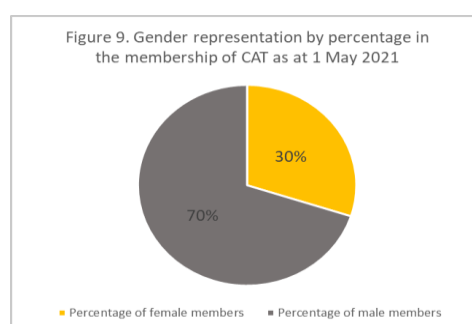
5. Committee against Torture (CAT)

21. CAT was established by Article 17 of the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment to supervise and monitor the implementation of the provisions of that Convention. It comprises 10 members.³⁸ Like the other Committees, CAT shall elect a Chairperson, three Vice-Chairpersons and a Rapporteur.³⁹ The mandate of each member is four years, and the members may be re-elected.⁴⁰ Half of the members of CAT are renewed every two years.

22. *Gender representation:* As shown in Figure 9, as at 1 May 2021, three of its ten members were women (30%). One of the five leadership positions was held by a woman, namely one of the three positions of Vice-Chairperson.⁴¹

23. As reflected in Figure 10, between 1988–1991, two women and eight men were serving on CAT (20%). In 1992–1993, CAT operated as an all-male committee; one woman was elected as member in 1994, but women representation returned to 0% in 1998. Between 2000–2005, only one of its ten members was a woman (10%). In 2006, the number of women increased to three (30%), and to four women in 2008 (40%), which is the highest female membership CAT has ever seen. Since then, women representation has fluctuated between 30% and 40%.⁴²

The figures below reflect the composition of CAT as at 1 May 2021



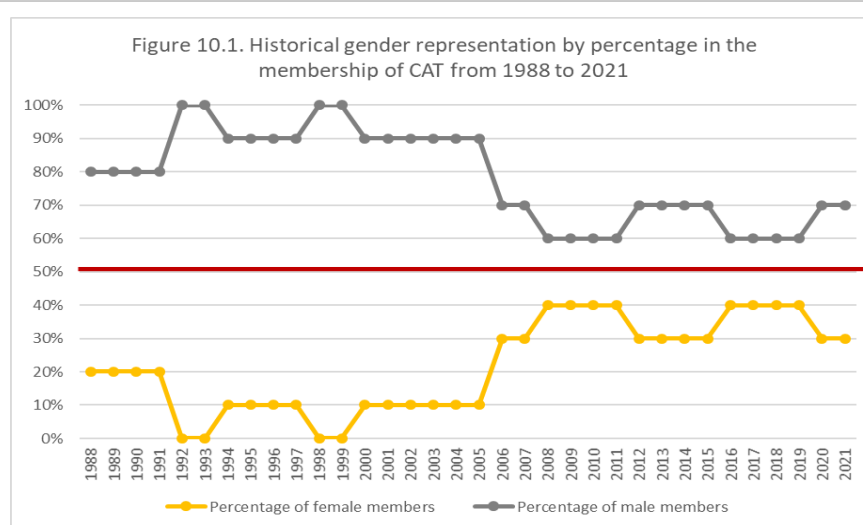
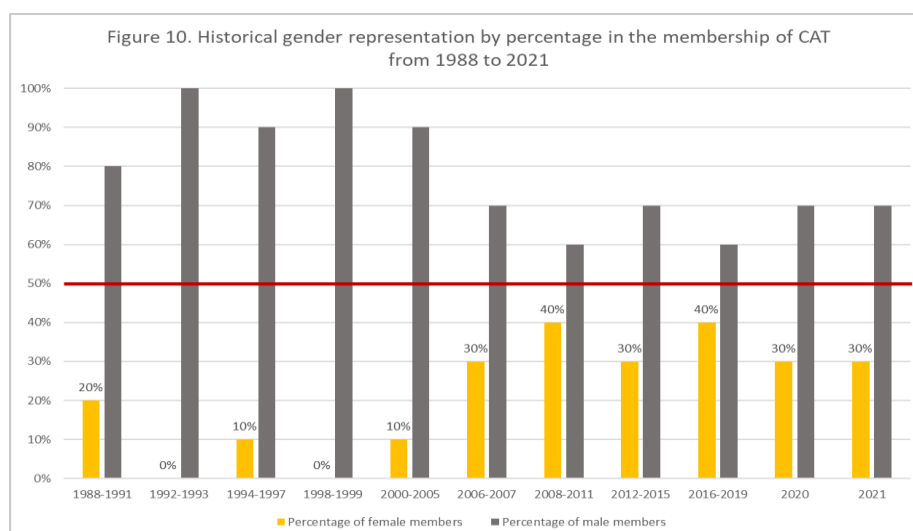
³⁸ Article 17.1, CAT; Article 11, CAT Committee Rules of Procedure.

³⁹ Rule 16 of the Rules of procedure (CAT/C/3/Rev.6).

⁴⁰ Article 17.5, CAT.

⁴¹ See OHCHR, “Membership of the Committee against Torture”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CAT/Pages/Membership.aspx>.

⁴² See A-K Holmlund, op. cit., p. 4; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.



6. Committee on the Rights of the Child (CRC)

24. CRC monitors the implementation of the Convention on the Rights of the Child and of its Optional Protocols. It comprises 18 members. CRC shall elect a Chair and four Vice-Chairs, one of which serves as Rapporteur.⁴³ The mandate of each member is four years, and half of the members are renewed every two years, and they can be re-elected.⁴⁴

25. *Gender representation:* As shown in Figure 11, as at 1 May 2021 nine of CRC's 18 members were women (50%) following the November 2020 elections for the replacement of half the Committee's experts, whose term expired on 28 February 2021.⁴⁵ One of the five leadership positions, namely one of the Vice-Chairs (acting also as Rapporteur), was held by a woman.⁴⁶

26. As reflected in Figure 12, CRC began in 1991 with ten members and equal gender representation. In 1993, the number of women increased and fluctuated between six and seven of its ten members until 2001. Between 2003–2005, even following the increase in the total number of experts to 18, women remained the majority (11 of 18, i.e. 61.11%). CRC achieved gender parity in its membership between 2005–2011, and again in 2016–2018.

⁴³ Rule 17 (1) of the Rules of procedure (CRC/C/4/Rev.5).

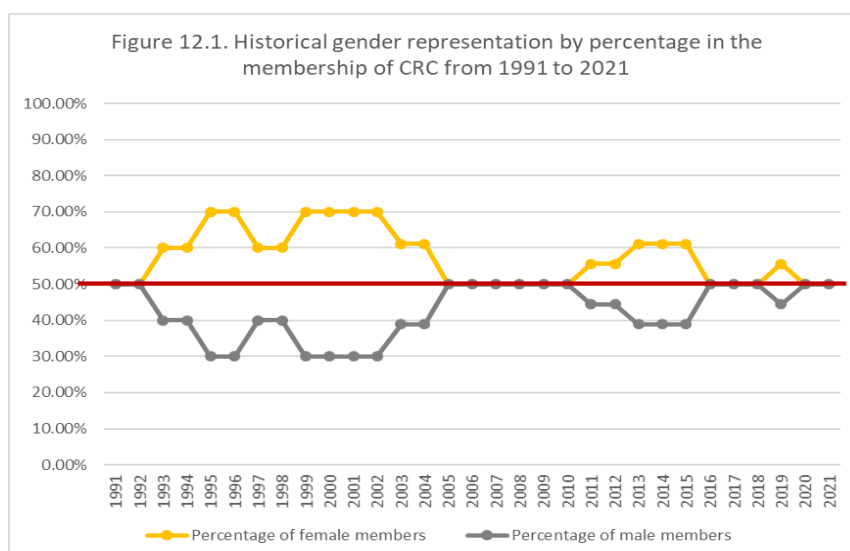
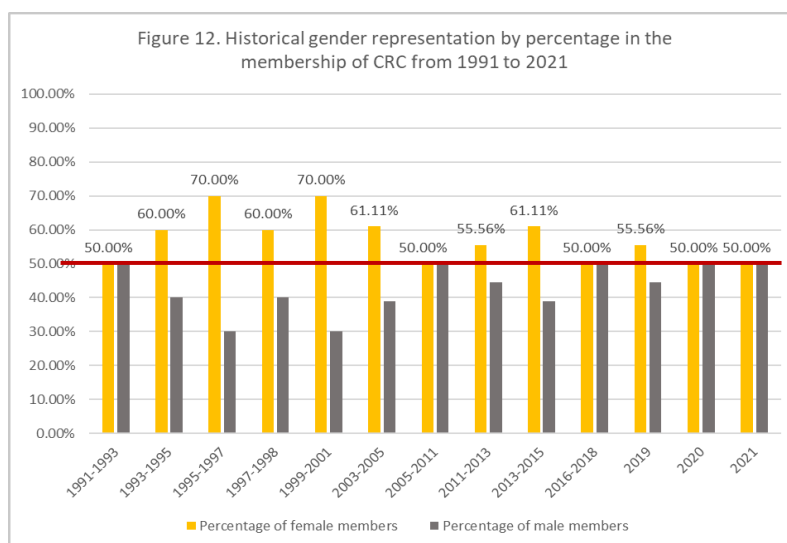
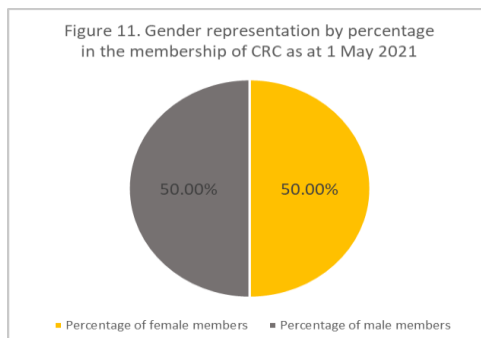
⁴⁴ Article 43.6, CRC.

⁴⁵ See OHCHR, CRC, "18th Meeting of States parties to the Convention - Elections 2020", available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRC/Pages/Elections2020.aspx>.

⁴⁶ See OHCHR, "Membership of the Committee of the Rights of the Child", available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRC/Pages/Membership.aspx>.

Following a slight increase in female membership to ten (55.55%),⁴⁷ the Committee returned to gender parity with nine female and nine male members.

The figures below reflect the composition of CRC as at 1 May 2021



7. Committee on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their Families (CMW)

27. CMW monitors implementation of the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. It comprises 14 members.

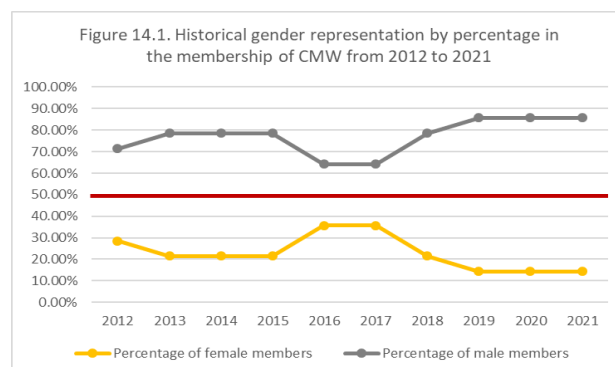
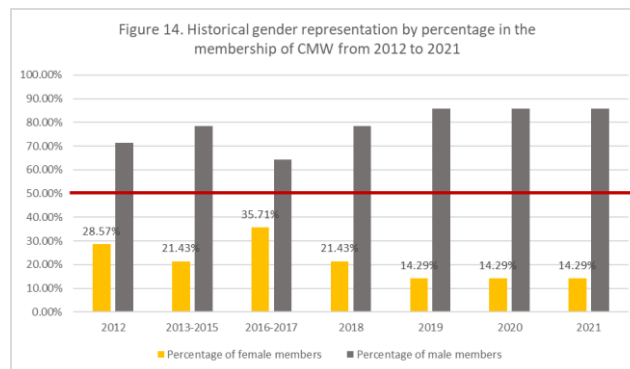
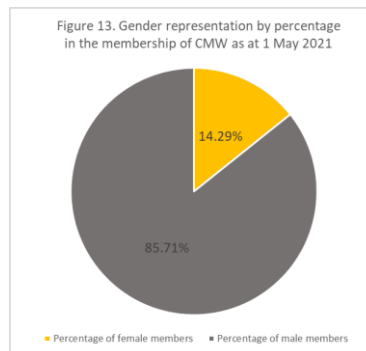
⁴⁷ See A-K Holmlund, op. cit., p. 4; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.

The mandate of each member is four years. Each member is eligible for re-election if re-nominated. Half of the members are elected every two years.⁴⁸

28. *Gender representation:* As shown in Figure 13, as at 1 May 2021, 2 of the 14 members were women (14.29%).⁴⁹

29. As reflected in Figure 14, historically, the percentage of women representation was slightly higher, with four women in 2012 (28.57%), three in 2013–2015 and 2018 (21.43%), and five in 2016–2017 (35.71%). CMW fell to its lowest female membership in 2019, with only two women on the Committee (14.29%).⁵⁰

The figures below reflect the composition of CMW as at 1 May 2021



8. Subcommittee on the Prevention of Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment (SPT)

30. *Function:* The SPT is a subcommittee of the CAT Committee.⁵¹ It was established under the Optional Protocol to the Convention against Torture (OPCAT) to carry out the

⁴⁸ Article 72.5, ICRMW.

⁴⁹ See OHCHR, “Membership of the Committee on Migrant Workers”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/Membership.aspx>.

⁵⁰ See A-K Holmlund, op. cit., p. 5; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.

⁵¹ Article 2.1 of the Optional Protocol to the Convention against Torture (OPCAT).

functions laid down in the Protocol. The objective of the Protocol is “to establish a system of regular visits undertaken by independent international and national bodies to places where people are deprived of their liberty, in order to prevent torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment”.⁵²

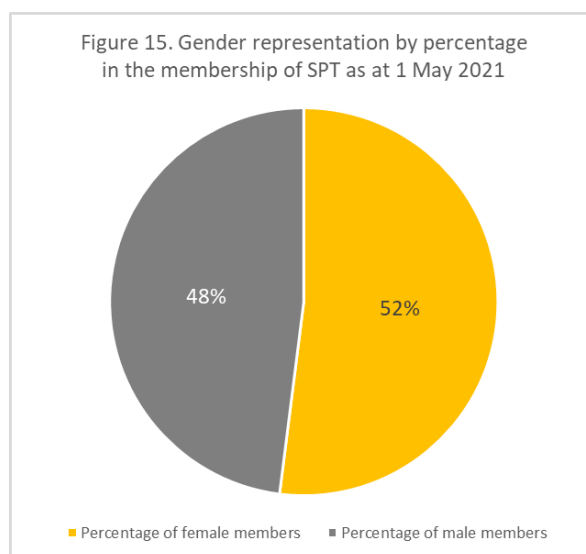
31. The SPT is a new kind of treaty body in the UN human rights system. It has a preventive mandate focused on an innovative, sustained, and proactive approach to the prevention of torture and ill-treatment.⁵³

32. At its inception, the SPT comprised 10 members. Once it obtained 50 ratifications, its membership increased to 25 members.⁵⁴ Its members elect a Chair and four Vice-Chairs, one of which acts as Rapporteur.⁵⁵ The term of each member is four years, and they can be re-elected once.⁵⁶

33. *Gender representation:* As shown in Figure 15, as at 1 May 2021, 13 of the 25 members were women (52%). The Chair and one of the Vice-Chairs (who also acted as Rapporteur) were women.⁵⁷

34. As reflected in Figure 16, the SPT membership comprised only two women of ten experts in 2007 (20%) and had just one woman as an expert in 2009 (10%). In 2011, following the increase in the number of SPT experts to 25, the ratio of female experts also increased to eight (32%), and to 13 women (52%) in 2014. In 2017, this proportion was reversed (12 women and 13 men),⁵⁸ and the ratio of 2014, i.e. 13 women (52%) and 12 men, has been reached again since 2020.

The figures below reflect the composition of SPT as at 1 May 2021



⁵² Article 1, OPCAT.

⁵³ See OHCHR, “Optional Protocol to the CAT – Introduction”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/OPCAT/Pages/OPCATIntro.aspx>.

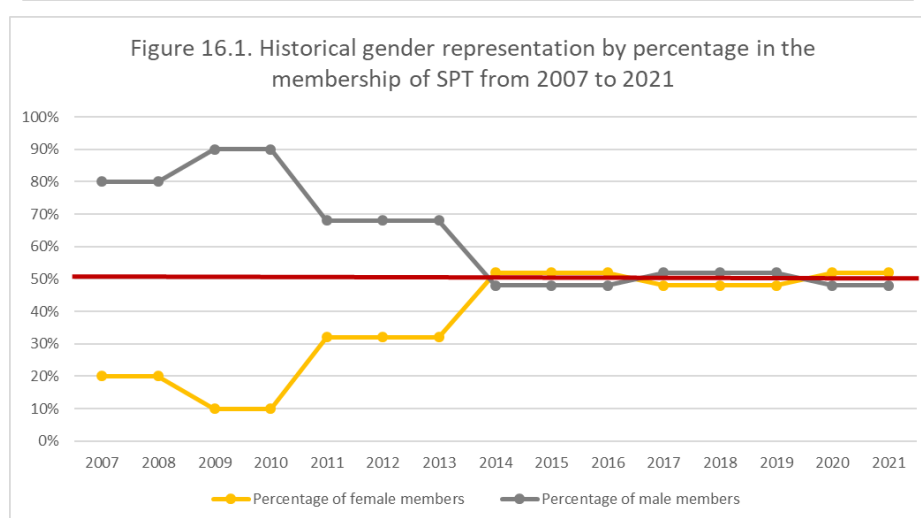
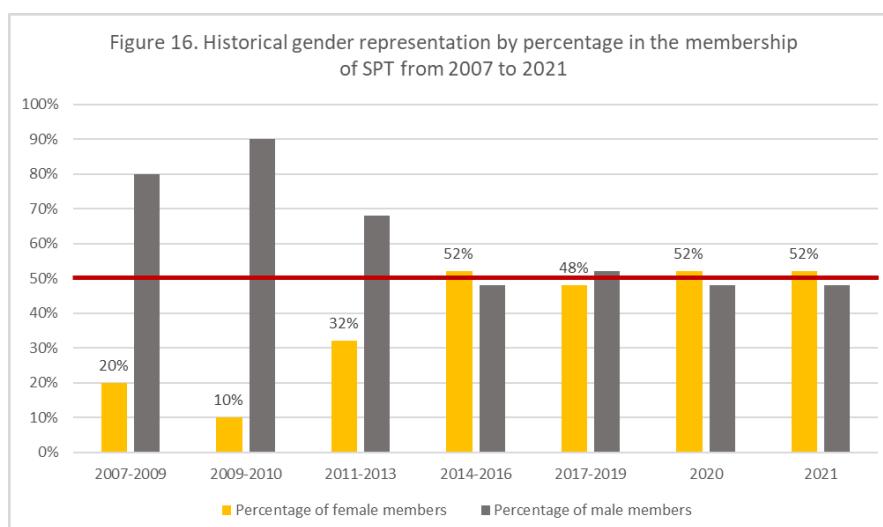
⁵⁴ Article 5.1 OPCAT.

⁵⁵ Rule 16 of the Rules of procedure (CAT/OP/3/Rev.2).

⁵⁶ Article 9 OPCAT.

⁵⁷ See OHCHR, “Membership of the Optional Protocol to the Convention against Torture”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/OPCAT/Pages/Membership.aspx>.

⁵⁸ See A-K Holmlund, op. cit., p. 6; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.



9. Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)

35. The CRPD Committee monitors implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and of its Optional Protocol. It comprised 12 experts at its inception. Once the Convention reached 60 ratifications, the membership was increased to 18.⁵⁹ The term of each member is four years. Each member may be re-elected once if re-nominated. Half of the members are elected every two years.⁶⁰

36. *Gender representation:* As shown in Figure 17, as at 1 May 2021, 12 of its 18 experts were women (66.67%).⁶¹ The Chair, two out of the three Vice-Chairs and the Rapporteur were women.⁶²

37. As reflected in Figure 18, the CRPD initially included five women and seven men experts (41.67% and 58.33%, respectively in 2009–2010). Following the increase in the number of its members, CRPD included eight women (44.44%) and ten men. In 2013, the number of women experts decreased to seven (38.89%). In 2015, it further decreased to six women (33.33%), and in 2017 there was just one woman amongst its 18 members (5.56%).

⁵⁹ Article 34.2, CRPD.

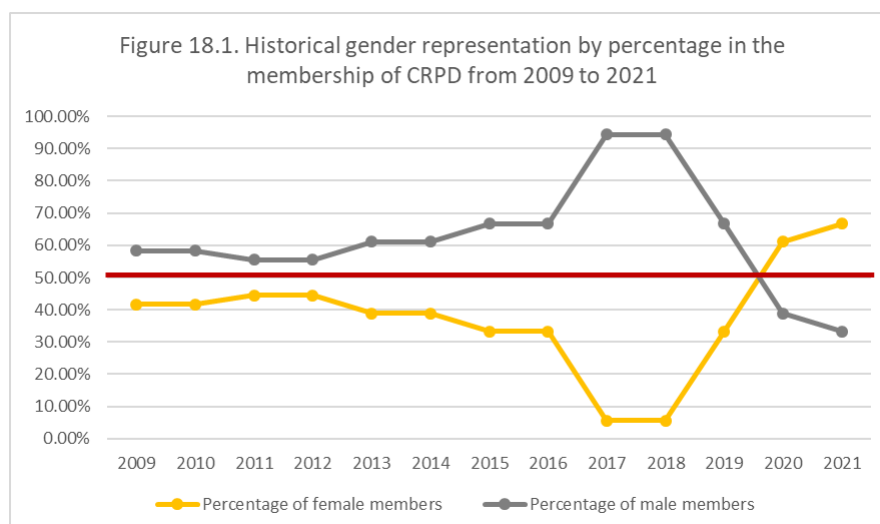
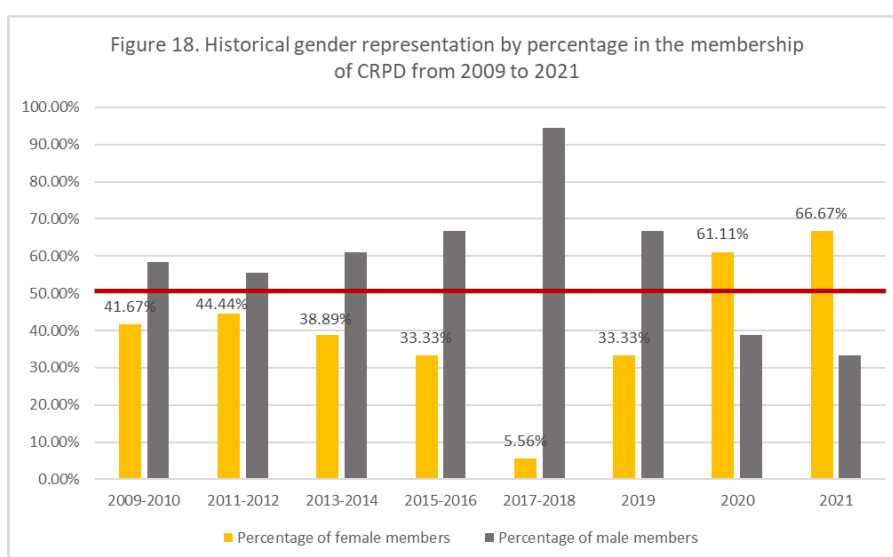
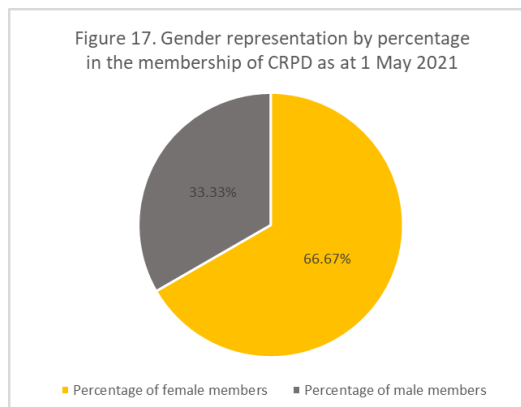
⁶⁰ Article 34.7, CRPD.

⁶¹ See OHCHR, CRPD, “Election of nine Members of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities to replace those whose terms are due to expire on 31 December 2020”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Elections2020.aspx>.

⁶² See OHCHR, “Membership of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Membership.aspx>.

In 2019, women representation rose again to six women (33.33%),⁶³ and to 12 in 2021 (66.67%).⁶⁴

The figures below reflect the composition of CRPD as at 1 May 2021



⁶³ A-K Holmlund, op. cit., p. 5; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.

⁶⁴ See OHCHR, CRPD, “Election of nine Members of the Committee on the Rights of Persons with Disabilities to replace those whose terms are due to expire on 31 December 2020”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/Elections2020.aspx>.

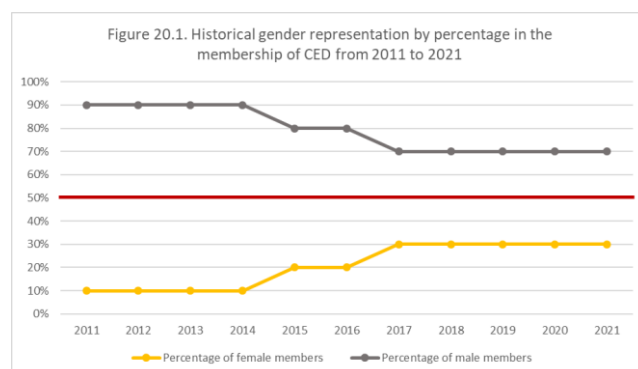
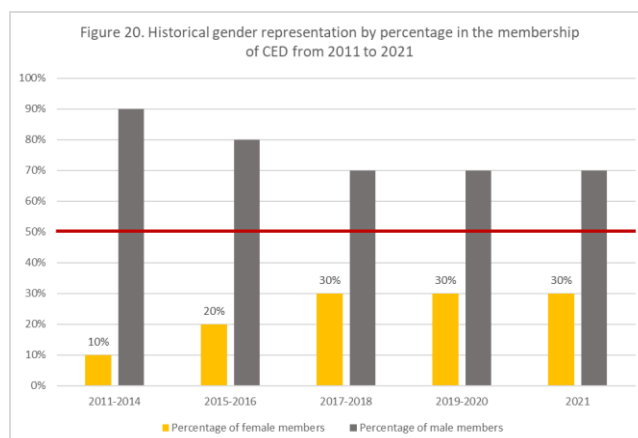
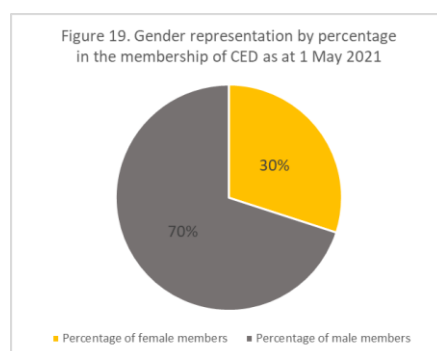
10. Committee on Enforced Disappearances (CED)

38. CED monitors the implementation of the International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance. It comprises 10 members,⁶⁵ who are elected for a four-year term.⁶⁶

39. *Gender representation:* As shown in Figure 19, as of 1 May 2021, three of the ten experts were women (30%). One of the five leadership positions was held by a woman, as Vice-Chair.⁶⁷

40. As reflected in Figure 20, between 2011–2014, just one of the CED’s members was a woman (10%). Female membership increased to two in 2015 (20%) and to three in 2017 (30%), having so remained as at 1 May 2021.⁶⁸

The figures below reflect the composition of CED as at 1 May 2021



⁶⁵ Article 26.1, CED. Article 10.1, CED Committee Rules of Procedure.

⁶⁶ Article 26.4, CED.

⁶⁷ See OHCHR, “Membership of the Committee on Enforced Disappearances”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CED/Pages/Membership.aspx>.

⁶⁸ See A-K Holmlund, op. cit., p. 6; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.

B. Special procedures

41. *Function:* The UN special procedures are mandates to report and advise on human rights (for this reason they are also referred to as special mandates). Mandates are either thematic or country specific. Special procedures are either held by a special rapporteur or independent expert, or by a working group composed of five members (from each of the five UN regional groups).⁶⁹ Mandate holders serve *pro bono* in their personal capacity.

42. *Composition:* There are currently 44 thematic mandates and 11 country mandates.

43. *Selection process:* The mandate-holders of the special procedures are appointed by the HRC from the HRC President's list of candidates presented to the Council, drawn on the basis of the recommendations made by the Consultative Group and following broad consultations (for more details about the selection process, see para. 46 below).

44. A Consultative Group is formed for the purpose of proposing to the HRC President a list of candidates "who possess the highest qualifications for the mandates in question and meet the general criteria and particular requirements".⁷⁰ The Consultative Group comprises five members, "one from each of the regional groups, appointed by their regional groups to serve for one cycle/year".⁷¹ The Consultative Group is assisted by the OHCHR.⁷²

45. Unlike the UN treaty bodies, candidates for special procedure mandate-holders are not nominated exclusively by States. According to Council resolution 5/1, nominations may be made by: (a) individuals themselves; (b) Governments; (c) "Regional Groups operating within the United Nations human rights system"; (d) international organisations or their offices (e.g., the OHCHR); (e) nongovernmental organisations; and (f) other human rights bodies.⁷³

46. Special procedure mandate-holders are appointed "through a competitive and transparent process, which involves an online written application in response to a call for candidates issued by the Secretariat".⁷⁴ The selection process is as follows:

(a) Individual candidates, and candidates nominated by entities, submit an application for a specific mandate.⁷⁵ The application usually includes an application form and motivation letter.

(b) Shortlisted candidates are interviewed by telephone by the Consultative Group.⁷⁶

(c) The Consultative Group then recommends a list of candidates to the HRC's President through its published report.⁷⁷

(d) On the basis of the Consultative Group's recommendations and "broad consultations", including with "regional coordinators", the HRC President then identifies an

⁶⁹ International Bar Association's Human Rights Institute, "How to achieve Gender Parity in the UN Special Procedures", GQUAL Campaign Discussion Paper, 25 October 2017, p. 1.

⁷⁰ HRC resolution 5/1 on institution-building of the United Nations Human Rights Council, 18 June 2007, UN Doc A/HRC/RES/5/1 (HRC resolution 5/1), para 47.

⁷¹ GQUAL, "Current Levels of Representation of Women in Human Rights Organs and Mechanisms: Response of the GQUAL Campaign to the Questionnaire issued by the Human Rights Council Advisory Committee", 29 May 2020, p 4; HRC resolution 5/1, paras 91, 96.

⁷² HRC resolution 5/1, para. 49.

⁷³ Ibid, para 42; HRC resolution 16/21 on the review of the work and functioning of the Human Rights Council, 14 December 2007, UN Doc A/HRC/RES/16/21, para. 22 (a). See also HRC, "Basic information on the selection and appointment process for independent United Nations experts of the Human Rights Council", available at www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/BasicInformationSelectionIndependentExperts.aspx.

⁷⁴ HRC, "Basic information on the selection and appointment process for independent United Nations experts of the Human Rights Council".

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid.

appropriate candidate for each vacancy.⁷⁸ This shortlist of candidates is presented to the HRC's Member States and observers.

(e) The appointment is finalised when the selected candidate put forward by the HRC President is approved and appointed by the HRC.⁷⁹

47. *Selection criteria:* Resolution 5/1 specifies that the Consultative Group “should take into account, as appropriate, the views of stakeholders, including the current or outgoing mandate-holders, in determining the necessary expertise, experience, skills, and other relevant requirements for each mandate”.⁸⁰

48. Pursuant to the same resolution, in nominating, selecting and appointing mandate-holders “[d]ue consideration should be given to gender balance and equitable geographic representation, as well as to an appropriate representation of different legal systems”.⁸¹

49. In June 2020, the HRC adopted decision 43/117, requesting that the HRC President conducts consultations to formulate draft methods of work of the Consultative Group and submit them to the HRC for consideration before the end of 2020.⁸² It was the first time that the HRC President was requested to do so.

50. The decision 43/117 adopted in June 2020 led to the recently approved methods of work of the Consultative Group of the Human Rights Council,⁸³ which is the first document addressing comprehensively the role and function of the Consultative Group, including the application, selection and recommendation of special mandates candidates to the HRC President. The methods of work provide that due consideration should be given to gender balance throughout the selection process, i.e. while shortlisting of candidates for interview and at the final decision-making stage for the recommendations.⁸⁴ The Secretariat of the Consultative Group is also responsible to “prepare, maintain, regularly update and publish on its website, disaggregated statistics on mandate holders since the establishment of the Council, including on gender and geographic representation”.⁸⁵

51. *Gender representation:* As at 1 May 2021, there were 44 thematic mandates, including 6 working groups with a combined total of 30 members (of which 17 were women, including all 5 positions of the WGDAW) and 38 individual mandates, as well as 11 country mandates. 16 of the 38 individual thematic mandate positions were held by women (42%).

52. With respect to country-specific mandates, only two of 11 positions (18.18%) were held by women: the Special Rapporteur on the situation of human rights in Belarus and the Independent Expert on the situation of human rights in Somalia.⁸⁶

53. Out of the 297 former and current special mandate-holders since 1980, 107 have been women (36.03%). More specifically, of the 120 individual thematic mandate appointments throughout that period, 47 were of women (39.17%). Of the 15 independent expert appointments, five were of women (33.33%), and of the 108 working group members, 45 were women (41.66%). This amounts to a 39.92% rate of historical female participation in

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ HRC resolution 5/1, para 51.

⁸¹ Ibid, para 40. See also HRC, “Basic information on the selection and appointment process for independent United Nations experts of the Human Rights Council”.

⁸² HRC decision 43/117 on methods of work of the Consultative Group of the Human Rights Council, 6 July 2020, UN Doc A/HRC/DEC/43/117, paras. 1, 4.

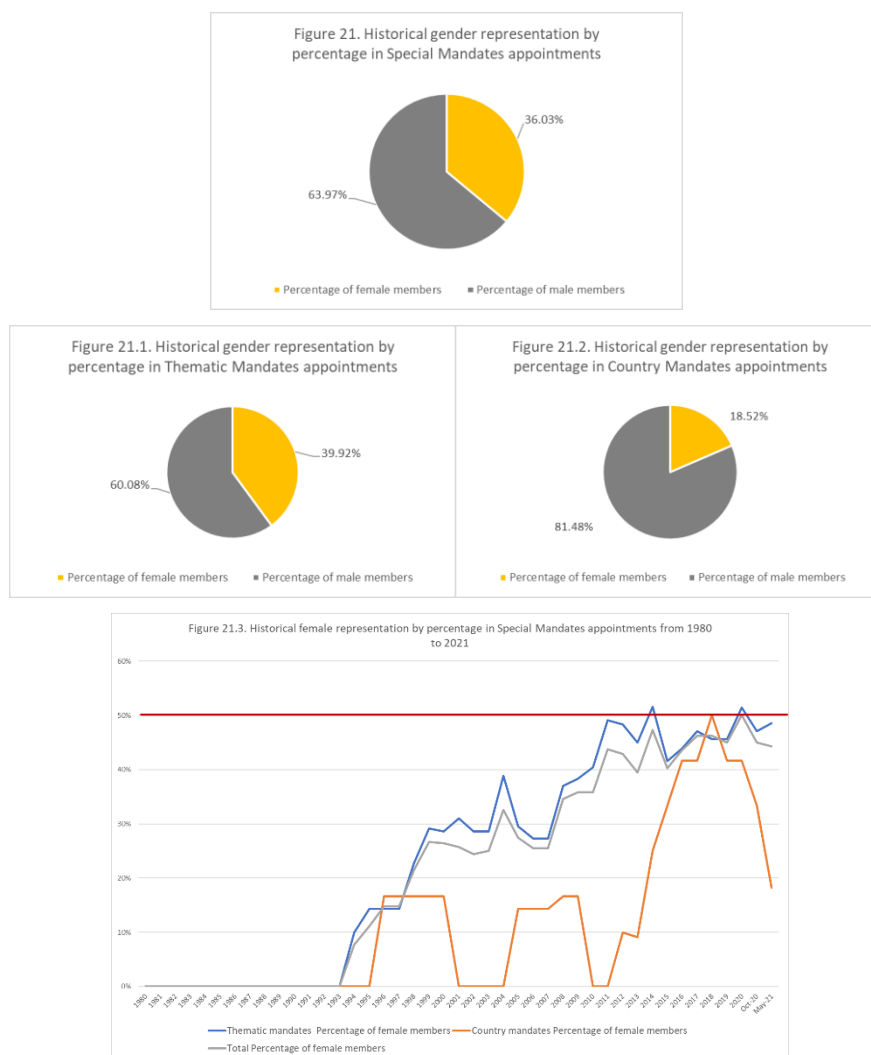
⁸³ See HRC, Statement by the President, “Methods of work of the Consultative Group of the Human Rights Council”, 17 December 2020, A/HRC/PRST/OS/14/2.

⁸⁴ Ibid, paras. 31, 48.

⁸⁵ Ibid, para. 29.

⁸⁶ See OHCHR, “Current and Former Mandate-Holders for Existing Mandates as of 1 November 2020”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx>; HRC Office of the President, “Appointments at the 46th session of the Human Rights Council (22 February to 24 March 2021)”, 24 March 2021, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/HRC46.aspx>.

thematic mandates (women held 97 of 243 positions). As to country mandates, historically only ten of 54 appointments were of women (18.52%).⁸⁷



54. Some special procedure mandates have never been held by a woman. In particular, among the individual mandates, as at 1 May 2021 there were 11 mandates that had never been held by a woman. Those concerned the following mandates (the number in parenthesis indicates the number of persons who held the specific mandate – all male):⁸⁸

- (i) Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment (6);
- (ii) Special Rapporteur on the promotion of truth, justice, reparation and guarantees of non-recurrence (2);
- (iii) Special Rapporteur on the issue of human rights obligations relating to the enjoyment of a safe, clean, healthy and sustainable environment (2);

⁸⁷ Data retrieved from: OHCHR, “Current and Former Mandate-Holders for Existing Mandates as of 1 November 2020”; GQUAL, “Composition of International Organizations and Tribunals – UN Special Procedures”, available at <http://www.gqualcampaign.org/current-composition/>; HRC Office of the President, “Appointments at the 45th session of the Human Rights Council (14 September to 7 October 2020)”, 30 September 2020, available at https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC45/20200930_Letter_President_HRC45.pdf; HRC Office of the President, “Appointments at the 46th session of the Human Rights Council (22 February to 24 March 2021)”, 24 March 2021, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/HRC46.aspx>.

⁸⁸ Ibid.

- (iv) Special Rapporteur on the right to privacy (1);
- (v) Special Rapporteur on the right to development (1);
- (vi) Independent Expert on the promotion of a democratic and equitable international order (2);
- (vii) Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity (2);
- (viii) Special Rapporteur on the situation of human rights in the Palestinian territories occupied since 1967 (7);
- (ix) Special Rapporteur on the situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea (3); and
- (x) Independent Expert on the situation of human rights in Mali (2);
- (xi) Special Rapporteur on the situation of human rights in the Syrian Arab Republic (1).

C. The Advisory Committee

55. *Function:* The Advisory Committee was established in 2007 by the HRC through Resolution 5/1 to “function as a think-tank for the Council and work at its direction”.⁸⁹

56. *Composition:* It comprises 18 members serving in their personal capacity.⁹⁰

57. *Nomination and selection process:* Member States of the United Nations nominate candidates.

58. The members of the Advisory Committee are elected by the HRC by secret ballot from the list of candidates nominated by States. When electing the members, the HRC is required to give “[d]ue consideration ... to gender balance and appropriate representation of different civilizations and legal systems”.⁹¹

59. *Selection criteria:* When selecting their candidates, States should consult with national human rights institutions and civil society organisations.⁹² States must choose candidates with: (a) “[r]ecognized competence and experience in the field of human rights”; (b) “[h]igh moral standing”; and (c) “[i]ndependence and impartiality”.⁹³

60. *Term:* Members serve for a period of three years and are eligible for re-election once. Elections of new members are held once a year at the September session of the HRC.

61. *Gender representation:* As of 1 October 2020, out of the Advisory Committee's 18 members, seven are women (38.89%), which is the highest female representation the Advisory Committee has ever seen.⁹⁴

62. Historically, there were four women among the first 18 members of the Advisory Committee elected in March 2008,⁹⁵ a number that remained unchanged in 2009 and 2010. The ratio of women rose to one-third of the Advisory Committee (six women) in 2011 and stayed at this level until 2013, when it fell to five women (27.78%). The number of women experts in the Advisory Committee increased again to six women in 2014–2015, only to fall

⁸⁹ HRC resolution 5/1, para. 65.

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Ibid, para. 72. See also HRC decision 6/102 on follow-up to Human Rights Council resolution 5/1, 27 September 2007, UN Doc A/HRC/DEC/6/102, section III(D).

⁹² Ibid, para. 66.

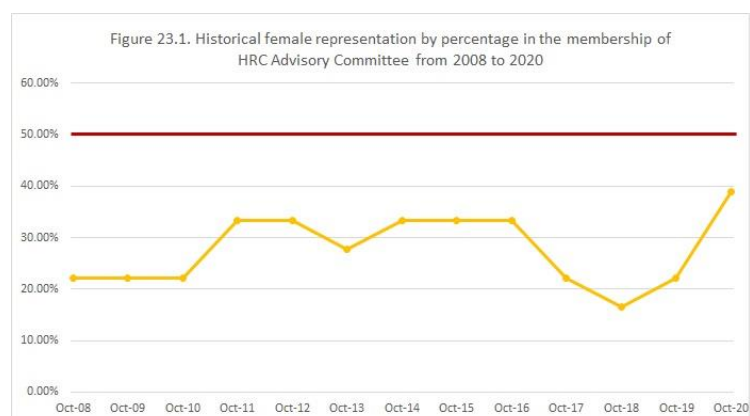
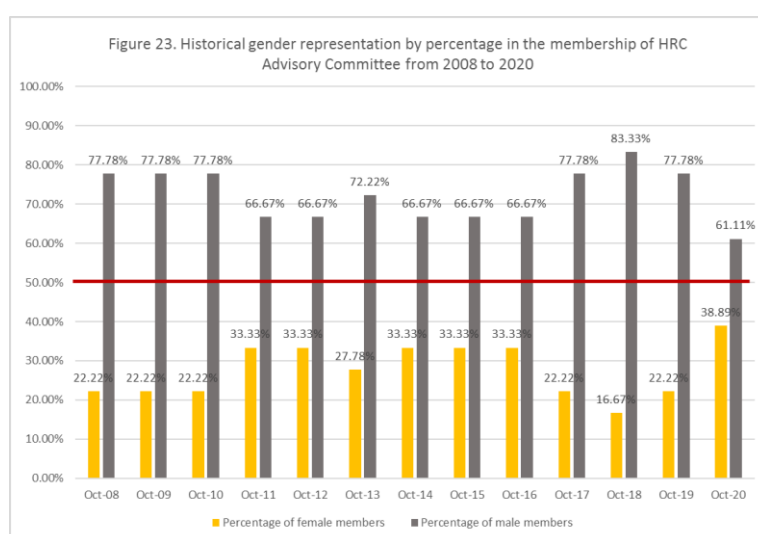
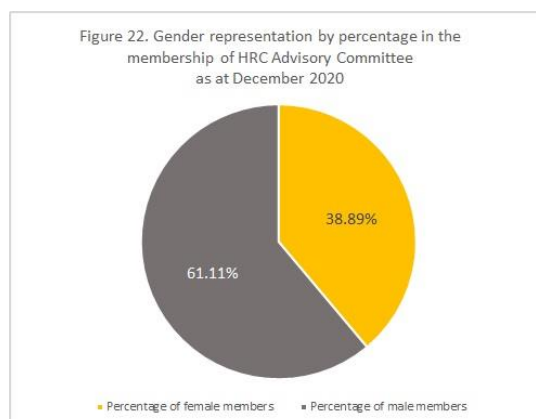
⁹³ Ibid, para. 67. See also HRC decision 6/102 on follow-up to Human Rights Council Resolution 5/1, 27 September 2007, UN Doc A/HRC/DEC/6/102, section III.

⁹⁴ Data retrieved from: HRC, “Elections of members of the Human Rights Council Advisory Committee”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Elections.aspx>; HRC, Report of the Advisory Committee on its twenty-fourth session, UN Doc A/HRC/AC/24/2.

⁹⁵ HRC, Report of the Advisory Committee on its twenty-first session, A/HRC/AC/21/2, p. 28.

to four women in 2017, finally reaching its lowest percentage in 2018 with only three women on the Committee (16.67%). It then increased again to four women in 2019 (22.22%).⁹⁶

The figures below reflect the composition of the Advisory Committee as of 1 October 2020



⁹⁶ Data retrieved from: HRC, Reports of the Advisory Committee, 2008–2020, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Sessions.aspx>; HRC, “Elections of members of the Human Rights Council Advisory Committee”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Elections.aspx>.

Annex III

Good practices identified from other courts, mechanisms and comparative experiences

1. This **Annex** describes good practices applied in other regional and international courts, as well as in public and private sectors around the world, which may offer useful insights that may be transferable to the UN context.

A. Good practices from other regional and international courts and mechanisms

2. Best practices for the nomination and election of judges to regional and international courts and mechanisms may offer useful insights for selection procedures in the UN context. The brief survey below considers noteworthy good practices applied by select courts and commissions, though without providing a comprehensive review.

3. *ECHR*: PACE recommends that, in drawing up a list of three nominated candidates, Member States should select candidates of both genders.¹ Candidates' lists comprising only one gender will only be considered if they comprise candidates of the underrepresented gender (female) or if exceptional circumstances are met.² PACE recommends not only that there be gender balance in the nomination of candidates, but also that national selection panels and those advising on selection should also reflect a balanced gender composition.³

4. Additionally, the ECHR, as well as other courts, uses "screening committees" to "vet and recommend candidates for election".⁴ As part of a two-tier screening mechanism, an Advisory Panel of Experts examines the candidates' suitability to fulfil the requirements under the ECHR and considers whether the national selection process was fair and transparent.⁵ Gender balance is apparently taken into account by the Advisory Panel.⁶ Also, a new Committee on the Election of Judges, established in 2015, is also charged with ensuring that the nominating State has complied with PACE's criteria for establishing candidates' lists.⁷ One study suggests that the use of such screening committees may be correlated with greater representation of women on the bench, when compared with courts without effective (or any) screening mechanisms.⁸ For example, the ECHR, the ICC, and the Court of Justice of the Economic Community of West African States, all use screening mechanisms and have relatively high female representation.⁹

5. *ICC*: The Rome Statute, the ICC's founding treaty, requires "States parties ... [to] take into account the need, within the membership of the Court, for ... [a] fair representation of female and male judges" in selecting them.¹⁰ Research shows that the existence of a formal requirement to promote gender balance on a court has "a knock-on effect in the nomination

¹ PACE Resolution 1366 (2004), 30 January 2004, as modified by Resolutions 1426 (2005), 1627 (2008), 1841 (2011) and 2278 (2019).

² Ibid.

³ PACE Resolution 1646 (2009), 27 January 2009, para. 5.

⁴ Grossman, p. 91.

⁵ PACE, Procedure for the election of judges to the ECHR: Memorandum prepared by the Secretary General of the Assembly, according to PACE Resolution 2248 (2018), SG-AS (2020) 03 rev 4, 4 December 2020, pp. 1–2, available at <http://www.assembly.coe.int/LifeRay/CDH/Pdf/ProcedureElectionJudges-EN.pdf>.

⁶ Council of Europe, The Advisory Panel of Experts on Candidates for Election as Judge to the ECHR: A short guide on the Panel's role and the minimum qualifications required of a candidate (2020), p. 11, available at <https://assembly.coe.int/LifeRay/CDH/Pdf/GuideRoleQualification-EN.pdf>.

⁷ See PACE Resolution 1842 (2011), 7 October 2011, as modified by Resolutions 2002 (2014) and 2278 (2019).

⁸ Grossman, p. 91.

⁹ Ibid.

¹⁰ Article 36.8 (a) (iii), Rome Statute of the ICC.

stage and have increased the likelihood that women will be considered as potential candidates”.¹¹

6. Although the Rome Statute does not set quotas for gender representation, voting requirements compel States to direct their votes in such a way as to guarantee that, at any given moment, the bench is composed of at least six women and six men.¹² States parties must vote in accordance with these minimum voting requirements in order for their ballots to be valid.¹³ As the election progresses, adjustments are made to reflect the updated composition of the bench in light of previous voting rounds.¹⁴ Interviews with relevant stakeholders suggest that minimum voting requirements designed to enhance diversity are not perceived as creating “shortcomings in terms of merit”.¹⁵

7. *IACHR and IACtHR*: The OAS General Assembly elects both judges and commissioners from a list of candidates proposed by Member States.¹⁶ In 2016, the General Assembly referred to the need for “gender equity and balanced geographic and legal-system representation on the [IACHR] and the [IACtHR]”.¹⁷ In addition, the Committee of Juridical and Political Affairs was asked to follow-up on the issue of composition by “holding a working meeting to share best practices” in the processes of nomination and selection of candidates “with a view to promoting in both institutions [the IACHR and the IACtHR] gender parity and balance among the different regions and legal systems of the Hemisphere”,¹⁸ “including information on existing national procedures, policies, and practices”.¹⁹ In 2020, States made a commitment to gender parity at the IACtHR acknowledging that, “since its installation in 1979, of the 39 judges to have sat on the [IACtHR], only five have been women and, in its current make-up, only one woman is serving on the Court”.²⁰

8. *ACHPR and ACtHPR*: According to Article IX(2) of the Protocol to the African Charter on Human and People’s Rights on the Rights of Women in Africa, State Parties “shall ensure increased and effective representation and participation of women at all levels of decision-making”.²¹ In turn, Article 12(2) of the Protocol to the African Charter on Human and Peoples’ Rights on the Establishment of the ACtHPR provides that “[d]ue consideration shall be given to adequate gender representation in the nomination process”.²² Article 14(3) of the same Protocol establishes that “[i]n the election of judges, the Assembly shall ensure that there is adequate gender representation”. Another important instrument is the Decision on the Modalities on Implementation of Criteria for Equitable Geographical and Gender

¹¹ R Mackenzie, K Malleson, P Martin, P Sands, *Selecting International Judges: Principle, Process, and Politics* (2010) (**Mackenzie, Malleson, Martin, Sands**), p 83.

¹² Open Society Justice Initiative, “Raising the Bar: Improving the Nomination and Election of Judges to the International Criminal Court” (2019), p 19. The presence of six women does not represent gender parity, however. At present, there are only the minimum six female judges serving on the Court (out of 18).

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Mackenzie, Malleson, Martin, Sands, p 135.

¹⁶ International Commission of Jurists, Open Society Justice Initiative, *Strengthening from Within: Law and Practice in the Selection of Human Rights Judges and Commissioners* (November 2017), p 40.

¹⁷ OAS General Assembly, Proceedings, Volume I, Forty-sixth Regular Session, 13–15 June 2016, Resolution 2887, Section xiv, p 157.

¹⁸ OAS General Assembly, Proceedings, Volume I, Forty-eighth Regular session, 4–5 June 2018, Resolution 2928, Section xviii, p 175.

¹⁹ OAS General Assembly, Proceedings, Volume I, Forty-ninth Regular Session, 26–28 June 2019, Resolution 2941, Section xiii, p 145.

²⁰ OAS General Assembly, Declaration and Resolutions adopted by the General Assembly (Provisional version subject to review by the Style Committee), Fiftieth Regular Session, 20–21 October 2020, Resolution 2961, Section ii, p 152.

²¹ African Union, Protocol to the African Charter on Human and People’s Rights on the Rights of Women in Africa, 11 July 2003, Article IX(2).

²² African Union, Protocol to the African Charter on Human and Peoples’ Rights on the Establishment of an African Court on Human and People’s Rights, 9 June 1998, Article 12(2).

Representation in the African Union Organs,²³ adopted in 2016 by the African Union Executive Council. In this instrument, the Council decided that, for each of the African Union's organs and institutions, at least one member from each African region "shall be a woman".²⁴ However, "the [African Union] Charter does not prescribe national selection procedures for candidates, and there is no legal framework adopted by the [African Union] Assembly that regulates the procedures for the nomination of candidates to either the [ACtHPR] or the ACHPR at the national level".²⁵ Currently, in both the ACtHPR and the ACHPR, six out of the 11 members are women (54.54%).²⁶

B. Good practices identified from comparative experiences

9. This section identifies good practices in the contexts of international arbitration (1); domestic judiciaries (2); the public sector (3); and corporate boards and senior management (4).

1. International arbitration

10. Members of arbitral tribunals are usually appointed either by the parties themselves or by an arbitral institution. The lack of gender diversity among international arbitrators has been a "persistent feature of international arbitration".²⁷

11. A particularly effective good practice to advance gender equality in international arbitration are aspirational commitments to improve gender diversity. The most notable example of this is the Equal Representation in Arbitration Pledge, which was drawn up in 2015 (*Pledge*).²⁸ Signatories (which include individuals, arbitral institutions, law firms and companies) who take the Pledge commit to take concrete and actionable steps to: (a) improve the profile and representation of women in international arbitration; and (b) promote the appointment of women as arbitrators on an equal opportunity basis.²⁹ These actionable steps include a commitment by signatories to ensure that, wherever possible, lists of potential arbitrators or tribunal presidents provided to or considered by parties, counsel, in-house counsel or otherwise, include a fair representation of female arbitrators.³⁰ Signatories also commit to collate and make publicly available gender statistics for appointment.

2. Domestic judiciaries

12. The extent of female representation in domestic judiciaries around the world is varied, although gender parity is not achieved in most countries.³¹ Even in jurisdictions where more women have been appointed as judges, they tend to be underrepresented in top-ranking positions, for example, in higher and supreme courts.³² Moreover, there is no correlation between domestic participation and gender parity in international representation.

²³ African Union Executive Council, Decision on the Modalities on Implementation of Criteria for Equitable Geographical and Gender Representation in the African Union Organs, Doc. EX.CL/953(XXVIII), Twenty-eight Ordinary Session, 23–28 January 2016, EX.CL/Dec.907(XXVIII)Rev.1.

²⁴ Ibid., para. 2(iii).

²⁵ International Commission of Jurists, Open Society Justice Initiative, *Strengthening from Within: Law and Practice in the Selection of Human Rights Judges and Commissioners* (November 2017), p 44.

²⁶ ACtHPR, "Current Judges", available at <https://www.african-court.org/en/index.php/judges/current-judges>; ACHPR, "Current Commissioners", available at <https://www.achpr.org/about/>.

²⁷ International Council for Commercial Arbitration, *Report of the Cross-Institutional Task Force on Gender Diversity in Arbitral Appointments and Proceedings* (2020) (*ICCA Report*), p 3.

²⁸ Available at www.arbitrationpledge.com/.

²⁹ Ibid.

³⁰ ICCA Report, p 62.

³¹ E Edroma, "Promoting gender equality in the judiciary", 5 July 2019, available at <https://www.undp.org/content/undp/en/home/blog/2019/promoting-gender-equality-in-the-judiciary.html>.

³² Ibid.

13. A key good practice to promote gender diversity in domestic judiciaries is setting targets or quotas. For example, Jordan's National Strategy for Women for 2013–2017 established a 20% target of women in the judiciary in 2015.³³ Having achieved this goal, Jordan's Judicial Council has since set a target of 25%.³⁴

14. Another way to achieve greater gender representation is to establish processes where women are given preference or monitoring to ensure that women candidates are given priority. In this sense:

(a) The Mexican Federal Judicial Council is implementing a gender parity policy through affirmative action.³⁵ The policy, which was carried out by Mexico's Supreme Court of Justice and Federal Judicial Council, was explicitly aimed at "breaking the glass ceiling" by including more women in judicial roles. As part of such policy, two public competitions to appoint federal judges have been exclusively reserved to women.³⁶ The selected candidates in one of these competitions turned out to have the highest grades compared to all candidates from the previous nine years.

(b) In the UK, the Judicial Appointments Commission was established in 2005 to ensure that candidates for judicial positions were selected solely on merit, while also encouraging diversity in the range of people available for selection.³⁷ The Commission is responsible for running selection exercises for judicial posts. The diversity of candidates is officially monitored at several stages of recruitment, including application, shortlisting, and recommendation for appointment.³⁸

(c) In the US, the Center for American Progress has explained how the push for parity must come from the top and noted in particular the significant influence of US Presidents in ensuring that judicial diversity is made a priority.³⁹ For example, the Center's report describes how US President Carter, during his tenure, issued a series of executive orders aimed at improving diversity among federal judges.⁴⁰

3. The public sector

15. Women also tend to be underrepresented in leadership and decision-making roles in the public sector.⁴¹

16. Some of the most detailed guidelines and good practices applicable to the public sector have been developed by the OECD.⁴² A key recommendation is to establish "clear accountability mechanisms in public sector institutions for promoting and respecting gender

³³ UNDP, UNFPA, UN Women, ESCWA Centre for Women, "Gender Justice & Equality Before the Law: Analysis of Progress and Challenges in the Arab States Region", Regional Report, 2019, p 19.

³⁴ Ibid.

³⁵ See note titled "*Política para la integración paritaria del Poder Judicial de la Federación*", submitted by the Federal Judicial Council of Mexico (*Consejo de la Judicatura Federal de México*) to the Advisory Committee.

³⁶ Federal Judicial Council of Mexico, "*Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece el Procedimiento y Lineamientos Generales para acceder al cargo de Juezas de Distrito, mediante concursos internos de oposición*", Official Gazette, 3 July 2019.

³⁷ Judicial Appointments Commission, "Equality and diversity", available at www.judicialappointments.gov.uk/equality-and-diversity.

³⁸ UK Ministry of Justice, "Judicial Selection and Recommendations for Appointment Statistics: April 2016 to March 2017", 1 June 2017, p 2, available at <https://www.gov.uk/government/statistics/judicial-selection-and-recommendations-for-appointment-statistics-april-2016-to-march-2017>.

³⁹ D Root, J Faleschini, G Oyenubi (Center for American Progress), "Building a More Inclusive Federal Judiciary", 3 October 2019, p 36, available at <https://www.americanprogress.org/issues/courts/reports/2019/10/03/475359/building-inclusive-federal-judiciary/>.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ See Ernst & Young, *Think Governments are achieving gender diversity in the workforce? Think again. How five disconnects are holding back gender parity* (2017), p. 4.

⁴² See OECD, *OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality – Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life* (2018), p 4.

balance and diversity in recruitment and hiring processes”.⁴³ The guidelines also emphasise the need to “develop [] concrete measures to ensure the effective removal of the systematic barriers within hiring and staffing processes”.⁴⁴

4. Corporate boards and senior management

17. Women remain underrepresented on corporate boards and senior management teams worldwide.⁴⁵ For example, a recent McKinsey’s report found that, in nearly all 15 countries analysed, women were underrepresented on executive teams (the average percentage of female representation on these teams was 15%).⁴⁶

18. Noteworthy good practices to promote gender parity in this context include the following.

19. *First*, it is effective to set appropriate diversity targets and to tailor recruitment processes accordingly. For example, the 30% Club (a global campaign group of chairs and chief executive officers) sets a key diversity benchmark (30% of women on all boards and C-suites) for all organisations to achieve.⁴⁷ More granular diversity targets are also important. For example, some companies have identified specific roles where women are especially underrepresented and targeted recruitment of female talent for those roles specifically.⁴⁸ Effective recruitment methods have included non-traditional recruiting channels in order to access “diverse talent whose profiles likely differ from the *status quo*—or who may be re-entering the labor market after a long break”.⁴⁹

20. *Second*, requiring companies to comply with statutory targets for female representation (or to explain why they have failed to so comply) has also proven to be effective in some States. For example, the Finnish Corporate Governance Code recommends that listed companies have both genders represented on their boards on a comply-or-explain basis⁵⁰ and, as of 2019, only 2% of such listed companies have all-male boards.⁵¹ Other States similarly require companies to disclose their progress towards achieving gender parity on boards.⁵²

⁴³ Ibid, p 79.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ H Mensi-Klarbach, C Seierstad, “Gender Quotas on Corporate Boards: Similarities and Differences in Quota Scenarios” (2020) *European Management Review*, p 1.

⁴⁶ McKinsey & Company, *Diversity Wins: How Inclusion Matters* (19 May 2020), p 16. The 15 countries were (in order of most female representation to least): Norway (28%); Australia (27%); Sweden (24%); United States (21%); Singapore (19%); United Kingdom (18%); South Africa (18%); Nigeria (17%); Denmark (13%); France (13%); Brazil (8%); Germany (8%); Mexico (8%); India (5%); and Japan (3%).

⁴⁷ Ibid, p 17.

⁴⁸ Ibid, p 42.

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Deloitte, *Data-driven change: Women in the boardroom – a global perspective* (2019), p 99.

⁵¹ Ibid.

⁵² Ibid. For example, Denmark has had a policy, since 2013, requiring companies with gender underrepresentation on boards to disclose their progress in reaching equality, which is defined as at least 40% of both genders on the board (p. 93). Another example is Australia, where the Australian Securities Exchange requires ASX 200 companies to “submit a monthly report of the number of women on their boards”. It has been reported that, “[i]mprovements were achieved without regulatory intervention or quotas, making Australia the first country to attain this level of gender diversity without compulsory measures” (p 243).

21. *Third*, recruitment practices should be carefully reviewed to eliminate in-built bias.⁵³ This means, for example, removing gendered language from job descriptions and advertisements.⁵⁴ Studies have shown that certain language and information appeals more to certain groups.⁵⁵

⁵³ Shape Talent, “The 3 Barriers to Women’s Progression and What Organisations Can Do About Them”, 2019, p 28, available at https://30percentclub.org/assets/uploads/UK/Third_Party_Reports/Real_Barriers_Whitepaper_191011_UPDATED.pdf.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Bain & Company, *Take Action, Gain Traction: Inclusion and Diversity in the UK Workplace* (27 March 2019), p 11.