

Distr.: General
21 May 2021
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



مجلس حقوق الإنسان

الدورة السابعة والأربعون

21 حزيران/يونيه - 9 تموز/يوليه 2021

البند 5 من جدول الأعمال

هيئات وآليات حقوق الإنسان

المستويات الحالية لتمثيل المرأة في أجهزة وآليات حقوق الإنسان: كفاءة التوازن بين الجنسين

تقرير اللجنة الاستشارية لمجلس حقوق الإنسان **

* أُنقِ على نشر هذا التقرير بعد تاريخ النشر المعتاد لظروف خارجة عن إرادة الجهة المقّمة له.

** تُعمّم المرفقات كما وردت باللغة التي قدمت بها فقط.



الرجاء إعادة الاستعمال

المحتويات

الصفحة

3المقدمة والمنهجية.....	أولاً -
3المستويات الحالية لتمثيل المرأة في هيئات وآليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.....	ثانياً -
5هياكل المعاهدات.....	ألف -
5الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان.....	باء -
6اللجنة الاستشارية لمجلس حقوق الإنسان.....	جيم -
6تأثير نقص تمثيل المرأة على الهيئات الدولية.....	ثالثاً -
7تأثير نقص تمثيل المرأة على الحق في المساواة وفي عدم التمييز.....	ألف -
11التأثير على فعالية هيئات وآليات الأمم المتحدة.....	باء -
12تأثير عدم تكافؤ الجنسين على مجموعة القضايا ووجهات النظر التي تبحثها هيئات الأمم المتحدة.....	جيم -
	التحديات الرئيسية التي تحول دون تمثيل الجنسين تمثيلاً متوازناً في هيئات معاهدات الأمم المتحدة	رابعاً -
13والإجراءات الخاصة.....	
13هياكل المعاهدات.....	ألف -
15الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان.....	باء -
16الممارسات الجيدة والتجارب المقارنة.....	خامساً -
17الممارسات الجيدة التي حددتها الدول.....	ألف -
	الممارسات الجيدة المحددة في عمليات الاختيار التي تجريها الأمم المتحدة، ولا سيما فيما يتعلق بالإجراءات	باء -
18الخاصة.....	
19الممارسات الجيدة المتبعة في المحاكم والآليات الإقليمية والدولية الأخرى.....	جيم -
19الممارسات الجيدة المستمدة من التجارب المقارنة.....	دال -
20التوصيات.....	سادساً -
20مجلس حقوق الإنسان وأجهزته.....	ألف -
21الدول الأعضاء.....	باء -
23مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان.....	جيم -

المرفقات

25Abbreviations and acronyms used in the annexes.....	الأول -
27Gender underrepresentation in United Nations bodies and mechanisms.....	الثاني -
47 Good practices identified from other courts, mechanisms and comparative experiences	الثالث -

أولاً- المقدمة والمنهجية

- 1- طلب مجلس حقوق الإنسان، في قراره 6/41، إلى اللجنة الاستشارية لمجلس حقوق الإنسان أن تُعد، بالتعاون الوثيق مع الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات ومع اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، تقريراً عن المستويات الحالية لتمثيل المرأة في أجهزة وآليات حقوق الإنسان مثل اللجنة الاستشارية، وهيئات المعاهدات، والإجراءات الخاصة التي أنشأها المجلس، وأن تقدم التقرير إلى المجلس في دورته السابعة والأربعين.
- 2- وطلب المجلس أيضاً أن يتضمن التقرير الممارسات الجيدة التي تتبعها الدول في ترشيح المرشحين وانتخابهم وتعيينهم لضمان التمثيل المتوازن بين الجنسين، بما يتماشى مع الاستراتيجية المعمول بها على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين، وتوصيات ترمي إلى مساعدة المجلس والدول الأعضاء في هذا الصدد⁽¹⁾.
- 3- وفيما يخص المنهجية، طلب المجلس إلى اللجنة الاستشارية أن تلتزم آراء وإسهامات ومشاركات هادفة من جانب الجهات المعنية صاحبة المصلحة بطريقة شاملة للجميع، بما في ذلك الدول الأعضاء، والمنظمات الدولية والإقليمية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، والإجراءات الخاصة، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والمجتمع المدني، والمؤسسات الأكاديمية.
- 4- وقد أنشأت اللجنة الاستشارية، في دورتها الثالثة والعشرين، فريق صياغة يتألف حالياً من بوم - سوك بايك، وميلينا كوستاس تراسكاساس، وجوزيه أوغوستو ليندغرين ألفيس، وأجاي مالهوترا، وإيتسوكو ناكاي، ومنى عمر (رئيسة)، وخافيير بالومو، وإليزابيث سالمون (مقررة)، وباتريسيا سازنال، وكاثارين فان دي هينينغ. وقد أعد فريق الصياغة استبياناً يلتزم فيه إسهامات، وتلقى ردوداً عليه من جانب عدد من أصحاب المصلحة⁽²⁾. وبالإضافة إلى ذلك، نظمت المقررة أربع مشاورات إقليمية: عقدت إحداها في بانكوك (3 كانون الأول/ديسمبر 2019)، وأخرى في جنيف (21 شباط/فبراير 2020)، وعقدت اثنتان أخريان عن بعد، إحداها مع أصحاب المصلحة من أمريكا اللاتينية (15 تموز/يوليه 2020)، والأخرى مع أصحاب المصلحة من أفريقيا (20 تشرين الأول/أكتوبر 2020). وعلاوة على ذلك، أدرجت المقررة في التقرير تعليقات مكتوبة وردت من الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات، وحضرت اجتماعات مع الفريق العامل (29 كانون الثاني/يناير 2020) ومع ليا ناداريا، وهي المنسقة التي رشحتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

ثانياً- المستويات الحالية لتمثيل المرأة في هيئات وآليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

- 5- ظلت المرأة، منذ وقت طويل، ممثلة تمثيلاً ناقصاً لا في أجهزة وآليات حقوق الإنسان فحسب، بل أيضاً في منظومة الأمم المتحدة عموماً⁽³⁾. وفي عام 2003، شجعت الجمعية العامة الأمين العام على

(1) أطلق الأمين العام استراتيجية تكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة في 13 أيلول/سبتمبر 2017. انظر(ي) www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.

(2) وحتى 18 كانون الأول/ديسمبر 2020، كانت اللجنة الاستشارية قد تلقت ما مجموعه 43 رداً من 23 دولة، و7 منظمات غير حكومية، ومؤسسة وطنية واحدة لحقوق الإنسان، و11 عضواً في مؤسسات أكاديمية، ومنظمة دولية واحدة. ستتاح الردود على الرابط التالي:

www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/LevelsRepresentationWomen.aspx

(3) انظر(ي) قرار الجمعية العامة 133/70.

تكثيف جهوده لوضع أهداف محددة لتعيين نساء كممثلات خاصات ومبعوثات خاصات له من أجل بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة 50/50 بحلول عام 2015⁽⁴⁾. والدول مدعوة، في إطار الغاية 5-5 من أهداف التنمية المستدامة، إلى كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة. وعلاوة على ذلك، أصبحت المساواة بين الجنسين مسألة شاملة لعدد من المجالات في إطار تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأداة أساسية لضمان إحراز تقدم فعال في مجالات التعليم والصحة والقضاء على الفقر، من بين مجالات أخرى.

6- وفي عام 2019، أفاد الأمين العام بأن تكافؤ الجنسين في منظومة الأمم المتحدة لم يتحقق بعد. وفي فترة الإبلاغ 2016-2017، لم يرتفع تمثيل المرأة في الفئة الفنية والفئات العليا إلا ارتفاعاً هامشياً من 42,8 في المائة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2015، إلى 44,2 في المائة، في 31 كانون الأول/ديسمبر 2017⁽⁵⁾. وفي كانون الثاني/يناير 2017، أنشئت فرقة العمل المعنية بالتكافؤ والمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة لوضع خريطة طريق واضحة المعالم، تتضمن معايير وأطر زمنية، لتحقيق تكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة. ومنذ ذلك الحين، تحقق تكافؤ الجنسين في قيادة الأمم المتحدة. وقد تحقق التكافؤ بين المنسقين المقيمين منذ عام 2018؛ وفي بداية عام 2020، كان هناك 90 امرأة و90 رجلاً في مناصب المنسقين المقيمين المعيّنين في مناصب قيادية عليا على أساس التفرغ، وهو تكافؤ تجلى أيضاً في مناصب المنسقين المقيمين في البلدان المتضررة من النزاعات. وفي المفوضية السامية لحقوق الإنسان، تشكل النساء حالياً ما نسبته 100 في المائة من القيادات على مستوى وظيفتي وكيلة الأمين العام والأمينة العامة المساعدة⁽⁶⁾.

7- ورغم الجهود المبذولة، لا تزال مشكلة نقص تمثيل المرأة قائمة في منظومة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. ولطالما سعى مجلس حقوق الإنسان إلى تحقيق توازن في تمثيل الجنسين، بما في ذلك في إطار استراتيجية تكافؤ الجنسين المعمول بها على نطاق المنظومة وتنفيذ قرار المجلس 30/6. وعلى مدى العقد الماضي، وحتى قبل ذلك، بذل المجلس واللجنة الاستشارية التابعة له جهوداً دؤوبة لتنفيذ استراتيجية لتحقيق تكافؤ الجنسين وإدماج المنظور الجنساني في عمله. وعلى سبيل المثال، قدمت اللجنة الاستشارية إلى المجلس، في عام 2009، مشروع مبادئ توجيهية بشأن أساليب تفعيل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما يشمل آليات عملية المنحى⁽⁷⁾.

8- بيد أن عضوية هيئات وآليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان تتم، في الممارسة العملية، عن نقص خطير في تكافؤ الجنسين. وكما تبين الإحصاءات الواردة في المرفق الثاني، فعلى الرغم من تحقيق تكافؤ الجنسين في بعض هيئات الأمم المتحدة (منذ فترة قصيرة جداً في بعض الحالات)، فإن المرأة تظل ممثلة تمثيلاً ناقصاً بوجه عام في هيئات المعاهدات، وفي أوساط المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة، وفي اللجنة الاستشارية. وعلاوة على ذلك، تبين الأرقام أن تمثيل المرأة يتركز إلى حد كبير في الهيئات أو الولايات المعنية بقضايا المرأة أو الطفل على وجه التحديد.

(4) انظر (ي) قرار الجمعية العامة 144/58.

(5) A/74/220، الفقرة 13.

(6) الأمم المتحدة، لوحة متابعة تكافؤ الجنسين. يمكن الاطلاع عليها على الرابط التالي: www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard

(7) متاح على الرابط التالي:

www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Session2/Pages/Index.aspx

ألف - هيئات المعاهدات

9- أعرب الأمين العام، في عام 2015، عن قلقه البالغ إزاء اختلال التوازن الجنساني بشكل صارخ في عضوية الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان⁽⁸⁾. وأفاد، في أعوام 2016⁽⁹⁾ و2018⁽¹⁰⁾ و2020⁽¹¹⁾، بأن تمثيل المرأة ما زال ناقصاً في معظم هيئات المعاهدات.

10- أما في اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، فقد كان تمثيل المرأة دوماً أعلى من 90 في المائة. وفي 1 أيار/مايو 2021، كان تمثيل المرأة لا يقل عن 50 في المائة في ثلاث فقط من هيئات المعاهدات، هي: لجنة حقوق الطفل، التي حققت تكافؤ الجنسين، واللجنة الفرعية لمنع التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، التي تبلغ نسبة تمثيل المرأة في عضويتها 52 في المائة، ولجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي تبلغ نسبة تمثيل المرأة في عضويتها 67 في المائة. وفي هيئات المعاهدات الست المتبقية، بلغ متوسط تمثيل المرأة 31 في المائة، وسجلت اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أقل عدد من الإناث (عضوتان من أصل 14 عضواً). ومع أن بعض هيئات المعاهدات حققت، على مر السنين، توازناً أكبر بين الجنسين في عضويتها، فإن هذا المتوسط أبعد ما يكون من أن يدل على تكافؤ الجنسين. وإنما يبين، بالأحرى، أن الدول الأطراف لم تف بعد بالتزامها بتحقيق التوازن بين الجنسين في هيئات المعاهدات⁽¹²⁾.

باء - الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان

11- وفي تموز/يوليه 2020، لاحظ مجلس حقوق الإنسان بقلق، في مقرره 117/43، انعدام التوازن بين الجنسين في الوقت الراهن بين المكلفين بولايات.

12- وحتى 1 أيار/مايو 2021، كانت هناك 44 ولاية مواضيعية: ستة أفرقة عاملة (مجموع أعضائها 30 عضواً) و38 ولاية فردية. وتشغل النساء 17 وظيفة من وظائف الأفرقة العاملة الثلاثين، بما فيها جميع الوظائف الـ 5 في الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة والفتاة، و16 وظيفة من وظائف الولايات الفردية (42,1 في المائة). وهناك 11 ولاية قطرية تشغل امرأتان ولايتين منهما (18,2 في المائة)⁽¹³⁾.

13- ومن أصل 297 مكلفاً سابقاً وحالياً بولايات في إطار الإجراءات الخاصة منذ عام 1980، بلغ عدد النساء 107 نساء (36 في المائة). وبالأخص، من أصل 120 تعييناً في مناصب المقررين الخاصين طوال تلك الفترة، بلغ عدد المناصب التي عينت فيها نساء 47 منصباً (39,2 في المائة). ومن بين 15 تعييناً في مناصب الخبراء المستقلين، بلغ عدد المناصب التي عينت فيها نساء 5 مناصب (33,3 في المائة)؛ ومن أصل أعضاء الفريق العامل البالغ عددهم 108 أعضاء، هناك 45 عضوة (41,7 في المائة). وبهذا، تكون نسبة مشاركة المرأة على مر الزمن 39,9 في المائة في الولايات المواضيعية و18,5 في المائة في الولايات القطرية⁽¹⁴⁾.

(8) A/70/257، الفقرة 27.

(9) A/71/118، الفقرة 80 والمرفق الثامن عشر.

(10) A/73/309، الفقرة 87 والمرفق الرابع والعشرون.

(11) A/74/643، المرفق الثالث والعشرون.

(12) فيما يخص التكوين الجنساني لنظام هيئات المعاهدات، انظر (ي) المرفق الثاني لهذه الوثيقة.

(13) OHCHR، "Current and former mandate-holders for existing mandates as at 1 November 2020". متاح على:

www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx

(14) المرجع نفسه. انظر (ي) أيضاً GQUAL، "Composition of international organizations and tribunals – UN special procedures". متاح على:

www.gqualcampaign.org/current-composition/

14- ومن بين الولايات الفردية، هناك 11 ولاية لم تشغلها أي امرأة قط⁽¹⁵⁾. وعلاوة على ذلك، وباستثناء الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد النساء والفتيات، تشكل النساء الأقلية في معظم الأفرقة العاملة. ويضم أحد الأفرقة العاملة خبيرة واحدة فقط من بين أعضائه البالغ عددهم 5 أعضاء⁽¹⁶⁾.

جيم - اللجنة الاستشارية لمجلس حقوق الإنسان

- 15- انتُخبت أربع نساء من بين الأعضاء الـ 18 الأوائل الذين انتخبوا لعضوية اللجنة الاستشارية في آذار/مارس 2008⁽¹⁷⁾، وهو عدد ظل دون تغيير في عامي 2009 و2010. وارتفعت نسبة النساء إلى الثلث (ست نساء) في عام 2011 وبقيت عند هذا المستوى حتى عام 2013، عندما انخفضت إلى خمس نساء (27,8 في المائة). وارتفع عدد النساء في اللجنة الاستشارية مرة أخرى إلى ست نساء في الفترة 2014/2015، لينخفض إلى أربع نساء في عام 2017، ثم ليصل إلى أدنى نسبة في عام 2018، وهي ثلاث نساء فقط (16,7 في المائة). ثم ارتفع مرة أخرى إلى أربع نساء في عام 2019 (22,2 في المائة)⁽¹⁸⁾.
- 16- وفي آذار/مارس 2018، كتب رئيس اللجنة الاستشارية آنذاك إلى مجلس حقوق الإنسان معرباً عن قلقه لوجود أربعة خبيرات فقط في مجال حقوق الإنسان ضمن خبراء اللجنة الاستشارية في هذا المجال⁽¹⁹⁾.
- 17- وفي 1 تشرين الأول/أكتوبر 2020، كانت هناك 7 عضوات من أصل 18 عضواً في اللجنة (38,9 في المائة)، وهي أعلى نسبة تمثيل للإناث في اللجنة الاستشارية على الإطلاق⁽²⁰⁾.

ثالثاً - تأثير نقص تمثيل المرأة على الهيئات الدولية

18- تستند الأسباب التي يحظر على أساسها التمييز بين الجنسين والتي يتناولها التقرير إلى التوجيهات الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وعن مجلس حقوق الإنسان⁽²¹⁾. وقد عرفت اللجنة "النوع الجنساني" على أنه ما يشكله المجتمع من هويات وسمات وأدوار وينسبها إلى المرأة والرجل، وتفسير المجتمع من الناحيتين الاجتماعية والثقافية لتلك الفروق البيولوجية مما يسفر عن علاقات تراتبية بين المرأة والرجل وعن توزيع للسلطة والحقوق يحابي الرجال ويغيب النساء⁽²²⁾. ويتطلب ذلك تطبيق نهج متعدد الجوانب إزاء التمييز بين الجنسين يعترف بتأثير أشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة ويعالج مختلف جوانبها، بما فيها العرق والطبقة والميل الجنسي والسن والأصل الإثني والهوية الجنسية والإعاقة وغيرها من أشكال التمييز التاريخي والهيكلية.

(15) المرفق الثاني لهذه الوثيقة، الفقرة 54.

(16) انظر (ي) www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx.

(17) A/HRC/AC/21/2، الصفحة 28.

(18) انظر (ي) تقارير اللجنة الاستشارية ذات الصلة المتاحة على الرابطين التاليين:

www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Sessions.aspx

و www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Elections.aspx.

(19) A/HRC/AC/20/2، المرفق الثالث، الصفحة 16.

(20) انظر (ي) www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Members.aspx.

(21) بذل مجلس حقوق الإنسان جهوداً للنظر في تعريف شامل للنوع الجنساني (انظر (ي) قراراتي المجلس 19/17 و2/32). ويعترف عدد متزايد من الدول الأعضاء قانوناً بالهويات الجنسية التي لا تدخل ضمن التصنيف الثنائي الجنسي وبحقوق الإنسان للأشخاص الذين لا يدخلون ضمن التصنيف الثنائي الجنسي، بما في ذلك فيما يتعلق بالمساواة وعدم التمييز (OHCHR، *Living Free and Equal* (2016), pp. 97–98).

(22) التوصية العامة رقم 28 (2020)، الفقرة 5.

ألف - تأثير نقص تمثيل المرأة على الحق في المساواة وفي عدم التمييز

1- الحق في المساواة وفي عدم التمييز

19- يؤثر نقص تمثيل المرأة في الهيئات والآليات الدولية تأثيراً بالغاً على حقوق الإنسان في المساواة وفي عدم التمييز.

20- فالمادة 1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تؤكد أن جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق. ويعترف ميثاق الأمم المتحدة (الديباجة والمادة 55(ج))، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة 2)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (المادة 2)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 2) بأن للأفراد الحق في ممارسة حقوق الإنسان بلا تفریق ولا تمييز، بما في ذلك بسبب الجنس. وعلاوة على ذلك، فإن الحق في المساواة أمام القانون والحق في المساواة في التمتع بحماية القانون منصوص عليهما في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة 7) وفي العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (المادة 26). وتتضمن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تحديداً إشارة إلى حق المرأة في الحماية القانونية على قدم المساواة مع الرجل (المادة 2(ج))، والمساواة في الفرص والمعاملة (المادة 4)، وواجب ضمان التحقيق العملي لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة من خلال القانون وغيره من الوسائل المناسبة (المادة 2(أ)).

21- وبموجب المادة 1 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فإن أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس قد يُعد تمييزاً ضد المرأة إذا كان من آثاره أو أغراضه النيل من حقوق المرأة أو إبطالها. ووفقاً للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، يشكل التمييز المباشر معاملة مختلفة تقوم صراحة على أساس الفروق الجنسية والجنسانية⁽²³⁾. غير أن معاملة النساء والرجال معاملةً متطابقة قد تنطوي مع ذلك على تمييز غير مباشر إذا كان من آثارها النيل من حقوق المرأة أو إبطالها. وقد يقع التمييز غير المباشر ضد المرأة عندما يبدو قانون أو سياسة أو برنامج أو ممارسة محايداً في إطار علاقته بالرجل والمرأة بينما يكون له تأثير تمييزي في الواقع على المرأة لأن ذلك التدبير المحايد في الظاهر لا يعالج أوجه اللامساواة القائمة أصلاً⁽²⁴⁾.

22- وقد أوضحت اللجنة نفسها أن الهدف من القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة هو تحقيق المساواة بين الجنسين⁽²⁵⁾. وقد أقرت هيئات معاهدات حقوق الإنسان بأن الحق في عدم التمييز يحظر التمييز قانوناً وواقعاً⁽²⁶⁾. ومن ثم، فقد تحتاج الدول، لتحقيق المساواة، إلى اتخاذ تدابير إيجابية لضمان المساواة على أرض الواقع، لا قانوناً فحسب، على النحو المنصوص عليه في المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

23- وعلاوة على ذلك، يجب أن تكون التدخلات الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين موضوعية وموجهة نحو تحقيق النتائج، لا أن تكون مجرد تدخلات رسمية. وتشير المساواة الرسمية إلى المساواة في المعاملة القانونية وتقتضي الاستعاضة عن القوانين التمييزية علناً بقوانين محايدة جنسانياً. غير أن تحقيق المساواة الموضوعية يتطلب النظر في ما للقوانين والسياسات من تأثيرات وآثار فعلية على حياة المرأة⁽²⁷⁾.

(23) المرجع نفسه، الفقرة 16.

(24) المرجع نفسه.

(25) التوصية العامة رقم 25(2004)، الفقرة 4.

(26) انظر(ي)، مثلاً، اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم 18(1989)، الفقرة 12.

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

ومن هذا المنطلق، تعتمد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة منظوراً ثلاثي الأبعاد للمساواة⁽²⁸⁾، وهو منظور تدرس من خلاله القيم الثقافية، والمؤسسات الاجتماعية - السياسية، والهياكل الاقتصادية التي ترسم معالم التمييز.

2- مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في صنع القرار على الصعيد الدولي

24- يمتد الحق في المساواة وفي عدم التمييز ليشمل حق المرأة في المشاركة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مجالات الحياة، بما فيها صنع القرار على الصعيد الدولي. وبما أن القرارات المتخذة في المحافل الدولية تؤثر تأثيراً كبيراً على السياسة الوطنية، ومن ثم، على الحياة اليومية، فينبغي أن تتاح للمرأة فرصة المشاركة على قدم المساواة في هذه العمليات⁽²⁹⁾. وأوضح المعلقون أن المشاركة المتوازنة بين الجنسين في الشؤون الدولية يمكن أن تكفل "المساهمة بأكثر قدر ممكن من الآراء المتعددة والمتنوعة في العمليات التداولية التي تجري في إطار الهيئات الدولية بما يحول دون تمخض تلك العمليات عن نتائج متحيزة جنسانياً"⁽³⁰⁾. ولذلك، تتطلب المساواة في الحقوق معالجة التمثيل المفرط للرجال في هيئات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وتمكين المرأة من التأثير في عملية وضع القانون والسياسة الدوليين لحقوق الإنسان وتنفيذهما وإدارتهما. وعلى نحو ما أقرت به اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، فإن وجود كتلة حرجية من النساء في هذه العمليات سيحدث تغييراً، ومن الضروري إدماج المنظور الجنساني في جداول أعمال جميع الهيئات الدولية⁽³¹⁾. فتعين نساء في الهيئات الدولية شرط أساسي لكي تؤثر المرأة في السياسة الدولية وتصوغها وتتفدها⁽³²⁾.

25- وتوضح المعاهدات والاتفاقات الدولية أن المشاركة في صنع القرار تشمل الحق في المشاركة في الحياة السياسية والعامة، بما في ذلك على الصعيد الدولي. وتتص المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على حق جميع المواطنين في المشاركة على قدم المساواة في الحياة العامة، بما في ذلك في الخدمة العامة. وتتص المادة 7 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تحديداً على أن للمرأة الحق في المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وشغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية. وعلى النحو المبين أدناه، تتداخل الالتزامات الناشئة عن المادة 7 مع الالتزامات الناشئة عن المادة 8 من الاتفاقية نفسها.

26- وتتص المادة 8 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تحديداً على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية⁽³³⁾. وقد فُسرَت الإشارة إلى

(28) المرجع نفسه. انظر (ي) أيضاً "CEDAW and the human rights based approach to programming: a UNIFEM guide" (May 2007), p. 7.

(29) انظر (ي) 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) التوصية العامة 23 (1997)، الفقرتان 39 و40.

(32) المرجع نفسه، الفقرة 5.

(33) انظر (ي) أيضاً 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.

”المنظمات الدولية“ تفسيراً واسعاً. وتعرّف لجنة القانون الدولي هذا المصطلح على أنه ”منظمة منشأة بموجب معاهدة أو صك آخر يحكمه القانون الدولي ولها شخصية قانونية دولية خاصة بها“⁽³⁴⁾. وقد أوضح الشارحون أن مصطلح ”المنظمة الدولية“ لا يشمل الدول والمنظمات الأعضاء في المنظمة الدولية فحسب، بل يشمل أيضاً المنظمات الإقليمية والمحاكم والهيئات الفرعية والصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة والهيئات المنشأة بموجب معاهدات⁽³⁵⁾. وبناء على ذلك، فإن المادة 8 تشمل هيئات وآليات الأمم المتحدة المشمولة بهذا التقرير.

27- وفُسِّر الالتزام المنصوص عليه في المادة 8 على أنه يقتضي من الدول أن تحقق المساواة بين الجنسين بثلاثة طرق، هي:

(أ) المساواة الرسمية: تهدف إلى ضمان المساواة الدستورية أو القانونية في تمثيل الدولة على الصعيد الدولي؛

(ب) المساواة الموضوعية: تهدف إلى تهيئة بيئة مؤاتية تجعل تحقيق المساواة الفعلية أمراً ممكناً (بسبب منها، مثلاً، ضمان مراعاة الاختلافات بين الجنسين في سياسات التوظيف والترشيح)؛

(ج) المساواة المفضية إلى التحول: تهدف إلى القضاء على التمييز الجنساني الذي يعد السبب الأساسي لاستمرار نقص تمثيل المرأة وعلى ما ينشأ عن ذلك التمييز من عقبات هيكلية. وتلزم المادة 8 الدول بالقضاء على تلك القوالب النمطية التي عادة ما تنزع إلى حصر المرأة في مجالات معينة تعتبر مناسبة لها (مثل حقوق الإنسان، والأطفال، والمرأة، والصحة) وإلى منعها من المشاركة في المجالات التي يهيمن عليها الذكور، مثل الأمن الدولي والنزاع المسلح والشؤون المالية والتجارة⁽³⁶⁾.

28- وأكدت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أن الدول الأطراف تتحمل، إذا كان ذلك في حدود إمكانياتها، مسؤولية تعيين المرأة في المناصب العليا لصنع القرار⁽³⁷⁾. ووفقاً لما ذكرته اللجنة أيضاً، فإن التدابير المناسبة التي يتعين على الدول اتخاذها بموجب المادة 8 لتعزيز مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في صنع القرار على الصعيد الدولي تشمل وضع معايير وعمليات موضوعية لتعيين وترقية المرأة في المناصب ذات الصلة⁽³⁸⁾؛ واعتماد تدابير خاصة مؤقتة تهدف إلى التعجيل بتحقيق مساواة المرأة فعلياً مع الرجل⁽³⁹⁾، على نحو ما تنص عليه المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وفي ضوء ما تقدم، تشمل بعض التدابير التي ينبغي للدول أن تنتظر في اعتمادها ما يلي:

(أ) اتخاذ تدابير استباقية موجهة لفائدة المرشحات على وجه التحديد في إجراءات الاستقدام في الوظائف الدولية، وعند الاقتضاء، إعطاء المرشحات الأفضلية على المرشحين الذكور؛

(ب) وضع أهداف ومعايير لاختيار النساء وتوظيفهن وترقيتهن⁽⁴⁰⁾؛

(34) مشاريع المواد المتعلقة بمسؤولية المنظمات الدولية (A/66/10)، الفقرة 87، المادة 2.

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

(36) المرجع نفسه، الفقرتان 227 و228.

(37) التوصية العامة رقم 23 (1997)، الفقرة 26.

(38) المرجع نفسه، الفقرتان 38 و50 (ب).

(39) المرجع نفسه، الفقرة 43.

(40) Freeman, Chinkin and Rudolf, p. 230.

(ج) تذليل العقبات التي تواجه المرأة في إجراءات الاختيار⁽⁴¹⁾؛

(د) عند التصويت لتعيين أفراد في الهيئات الدولية، التصويت بطريقة تتسق مع التزامات الدول بموجب المعاهدات الدولية⁽⁴²⁾.

29- ويتعين على الحكومات أيضاً، وفقاً لمنهاج عمل بيجين⁽⁴³⁾، أن تتخذ إجراءات تهدف إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في قوائم المرشحين الوطنيين للانتخاب أو التعيين في هيئات الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وغيرها من المنظمات المستقلة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، ولا سيما الوظائف عالية الرتبة.

30- وتتطلب مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في صنع القرار على الصعيد الدولي تحقيق تكافؤ الجنسين في الهيئات الدولية⁽⁴⁴⁾. ويستخدم الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات التكافؤ كتدبير لتقييم ما إذا كانت الدول قد امتثلت لالتزاماتها الدولية بضمان مشاركة المرأة دون تمييز في الحياة السياسية والعامة⁽⁴⁵⁾. واعتبر الفريق العامل تكافؤ الجنسين مقياساً للمساواة وخلص إلى ما يلي: (أ) التكافؤ في محافل صنع القرار معياراً لممارسة جيدة في مجال المساواة في التمثيل⁽⁴⁶⁾؛ (ب) اعتماد قوانين أو حصص لضمان تكافؤ الجنسين ممارسة جيدة لمكافحة الحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة في الحياة السياسية وضمان تمثيلها في الهيئات السياسية⁽⁴⁷⁾. وعُرفت لجنة وضع المرأة تكافؤ الجنسين على أنه يعني أن نسبة لا تقل عن 50 في المائة من قوائم هيئة معينة تتألف من أحد الجنسين⁽⁴⁸⁾.

3- الحق في الحصول على فرص متكافئة في العمل

31- يؤثر عدم تكافؤ الجنسين في الهيئات الدولية على الحق في الحصول على فرص متكافئة في العمل، وهو حق معترف به في القانون الدولي.

32- فبموجب المادة 7(ج) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تعترف الدول الأطراف بتساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة؛ ويمتد نطاق هذه الضمانات ليشمل النساء اللاتي يسعين إلى الترقية في الهيئات الدولية أو إلى العمل فيها⁽⁴⁹⁾.

(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) المرجع نفسه، الصفحة 15.

(43) الفقرة 190(ي).

(44) انظر(ي)، على سبيل المثال، Organization of American States General Assembly resolution 2961, adopted on 21 October, sect. ii, and resolution 2941, adopted on 28 June 2019, sect. xvi.

(45) A/HRC/23/50، الفقرة 19.

(46) A/HRC/35/29، الفقرة 31.

(47) المرجع نفسه، الفقرة 39.

(48) Anja Papenfuë 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، يشير هذا المنشور إلى الفقرة 6 من التعليق العام رقم 18 (2005) الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

33- وعلاوة على ذلك، أقرت الأمم المتحدة بأهمية تكافؤ فرص العمل داخل منظومة الأمم المتحدة، وذلك مثلاً، من خلال المادة 8 من الميثاق⁽⁵⁰⁾. والواقع أن الأمم المتحدة أقرت بأن تنفيذ المادة 8 يتطلب معالجة إجراءات الاختيار والبقاء في الوظيفة والترقية التي تحول دون تمتع المرأة بحقوقها في تكافؤ فرص العمل⁽⁵¹⁾.

باء - التأثير على فعالية هيئات وآليات الأمم المتحدة

34- وفقاً لما جاء في نظريات ديمقراطية التكافؤ⁽⁵²⁾، فإن تمثيل المرأة تمثيلاً ناقصاً قد يضعف هيئات الأمم المتحدة وآلياتها على ثلاثة مستويات.

35- أولاً، يكتسي تكافؤ الجنسين أهمية خاصة لشرعية سياسات هيئات حقوق الإنسان وقراراتها، التي تتبع من مبدأ المساواة⁽⁵³⁾. ويعتبر التصور السائد لدى الضحايا والدول والمجتمع المدني وأصحاب المصلحة المعنيين الآخرين عن تكوين هيئات حقوق الإنسان عنصراً أساسياً لتنفيذ معايير تلك الهيئات.

36- ثانياً، قد يوجي تمثيل المرأة تمثيلاً ناقصاً باستمرار في هذه الهيئات، عندما لا يكون بسبب محدودة مجموعة المرشحين المتاحين، بوجود تحيز في إجراءات الاختيار⁽⁵⁴⁾. ويمكن أن يساعد التمثيل المتنوع أيضاً على التخفيف من حدة العجز الديمقراطي المتصور في صلاحيات الهيئات الدولية، ومن ثم، على تعزيز شرعيتها⁽⁵⁵⁾.

37- ثالثاً، لا يمكن أن يكسب الدور المعياري لهيئات الأمم المتحدة الشرعية ما لم يكن الأشخاص الذين يحتمل أن يتأثروا بالمعايير الصادرة عن تلك الهيئات ممثلين تمثيلاً كافياً في جميع عمليات صنع القرار ذات الصلة⁽⁵⁶⁾. وحتى إذا اعتبرت القرارات الصادرة عن تلك الهيئات "عادلة" من الناحية الموضوعية، فإنها ينبغي أن تتخذ أيضاً من قبل صانعي قرارات يمثلون الأشخاص الذين سيتأثرون بتلك القرارات⁽⁵⁷⁾.

(50) للاطلاع على مناقشة بشأن ما إذا كانت أحكام المادة 8 تقتصر على ممارسات توظيف موظفي الأمم المتحدة فقط أو تمتد أيضاً لتشمل ممارسة الدول سلطاتها في عمليتي الترشيح والتصويت في المناصب التي تشغل عن طريق التعيين في المؤسسات الدولية، انظر (ي) 37، "Achieving gender parity".

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

(52) انظر (ي) 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).

(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 Shikhelman, "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). انظر (ي) أيضاً Stéphanie Hennevaux, "Gender balance in international adjudicatory bodies", in Rüdiger Wolfrum, ed., *Max Planck Encyclopedia of International Procedural Law* (2019), para. 35.

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

(57) Shikhelman, "Diversity and decision-making".

جيم - تأثير عدم تكافؤ الجنسين على مجموعة القضايا ووجهات النظر التي تبحثها هيئات الأمم المتحدة

- 38- بدون تحقيق تكافؤ الجنسين، تخاطر هيئات الأمم المتحدة بالتغاضي عن القضايا ووجهات النظر التي ينبغي أن تكون جزءاً من جدول أعمالها السياسي والقانوني⁽⁵⁸⁾. ولذلك، فإن تمثيل النساء تمثيلاً متوازناً ضروري لأخذ حيواتهن وخبراتهم في الاعتبار في جميع جوانب عمل الأمم المتحدة⁽⁵⁹⁾.
- 39- وتتعترف الأمم المتحدة بالفعل بأهمية إدماج منظور تمثيل المرأة من خلال استراتيجية تكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة. ومنذ اعتماد إعلان وبرنامج عمل فيينا، أوضحت الاستراتيجية تشمل تعميم المنظور الجنساني في جميع أنشطة الأمم المتحدة وأجهزتها⁽⁶⁰⁾. ويجدر بالإشارة إلى أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو عملية تقييم آثار أي إجراء يُزمع اتخاذه على المرأة والرجل، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات⁽⁶¹⁾، اعترافاً بأن هذه التدابير قد تؤثر على المرأة والرجل بشكل مختلف. ومن ثم، فإن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يتطلب اعتماد منظور جنساني في جميع أنشطة الأمم المتحدة وبرامجها.
- 40- ولا ينبغي تعميم مراعاة المنظور الجنساني الحاجة إلى تكافؤ الجنسين في هيئات صنع القرار التابعة للأمم المتحدة، بل يزيد من أهمية تكافؤ الجنسين⁽⁶²⁾. وإذا لم تكن المرأة ممثلة تمثيلاً متساوياً، فإن تعميم مراعاة المنظور الجنساني قد يعتبر بمثابة إجراء يزيد من مخاطر الشرعية الموصوفة أعلاه من خلال معاملة المرأة كمستفيدة فقط من عمليات صنع قرارات القانون الدولي وتطويره، لا كعنصر فاعل فيها⁽⁶³⁾. ويمكن أن يؤدي نقص تمثيل المرأة، إلى جانب تعميم مراعاة المنظور الجنساني، إلى استئثار مجموعة تمثل جنساً واحداً فقط بصلاحيات البت، من منظورها الوحيد، في الآثار الفريدة من نوعها لبعض قواعد وسياسات القانون الدولي على الجنسين الآخرين، والشواغل التي قد تساور هذين الجنسين، دون إيلاء أي اعتبار لآراء الجنسين الآخرين. وخلاصة القول إنه لا بد من تحقيق الهدف المتمثل في مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وعلى قدم المساواة مع الرجل لتشكيل جدول أعمال دولي شامل للجميع.
- 41- وقد اعترفت الأمم المتحدة بالفعل على أعلى المستويات بأن مشاركة المرأة أمر حاسم، وأن للمرأة مصالح فريدة ومباشرة في سياسات الأمم المتحدة وبرامجها⁽⁶⁴⁾.

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

(59) المرجع نفسه، الصفحة 83.

(60) انظر (ي)، على سبيل المثال، الفقرة 7 أعلاه.

(61) انظر (ي) قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 9/2017.

(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) إعلان وبرنامج عمل فيينا، الجزء الثاني، الفقرة 36.

(64) انظر (ي)، مثلاً، قرار مجلس الأمن 1325 (2000)؛ و UN-Women, *Preventing Conflict, Transforming Justice*, و *Securing the Peace – A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325* (2015), p. 41 و "Shared responsibility, global solidarity: responding to the socioeconomic impacts of COVID-19", March 2020, p. 17 و UN-Women, "COVID-19 and women's leadership: from an effective response to building back better", policy brief No. 18, 2020.

رابعاً - التحديات الرئيسية التي تحول دون تمثيل الجنسين تمثيلاً متوازناً في هيئات معاهدات الأمم المتحدة والإجراءات الخاصة

ألف - هيئات المعاهدات

42- ثمة عقبات تعترض مشاركة المرأة في هيئات معاهدات الأمم المتحدة على صعيد عملية الانتخاب بمرحلتها: (أ) على الصعيد الوطني، عندما تحدد الدول المرشحين لعضوية هيئات المعاهدات؛ (ب) على الصعيد الدولي، عندما تنتخب الجمعية المعنية أو مؤتمر الدول الأطراف المعني المرشحين المفضلين بالاقتراع السري.

1- العقبات الماثلة على الصعيد الوطني

43- على الصعيد الوطني، لا ترشح الدول عموماً عدداً كافياً من النساء يمكن من تحقيق تكافؤ الجنسين في هيئات المعاهدات⁽⁶⁵⁾، وهو ما يمكن أن تفسره (جزئياً) العوامل المبينة أدناه.

44- أولاً، لا تضع الدول دائماً إجراءات رسمية وشفافة وعلنية لاختيار المرشحين والمرشحات. ويعني عدم وجود إجراءات من هذا القبيل أن اختيار المرشحين قد يتم من باب السلطة الاستتبابية السياسية، التي غالباً ما تفضل ترشيح رجال⁽⁶⁶⁾. ورداً على الاستبيان الذي أحالته اللجنة الاستشارية، أكدت دول عديدة أنها تنظر إلى إجراءات ترشيح متسقة ورسمية. وفي بعض الحالات، لم تعلن عملية الاختيار عموماً.

45- ولاحظت منظمة رصد العمل الدولي من أجل حقوق المرأة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، في ردها، أن اختيار المرشحين والمرشحات على الصعيد الوطني كثيراً ما يكون مدفوعاً بعملية مخصصة تقودها إلى حد كبير السلطات التنفيذية للدول. وفي ظل الافتقار إلى الشفافية أو إلى عملية رسمية، نادراً ما يتم الكشف عن هويات المرشحين قبل ترشيحهم رسمياً. ووفقاً لما ذكرته المنظمة غير الحكومية نفسها، فإن هذا التعتيم يمثل مشكلة لأنه "يترك مسألة التوازن بين الجنسين في يد المسؤولين الحكوميين ولا يتيح أي فرصة تذكر للرصد والمساءلة فيما يتعلق بتمثيل الجنسين، ومؤهلات المرشحين، وغير ذلك من العوامل ذات الصلة".

46- ثانياً، لا تشترط عمليات الاختيار على المستوى الوطني عموماً إيلاء الاعتبار للتوازن بين الجنسين، ولا يعتبر تحقيق تكافؤ الجنسين هدفاً صريحاً بوجه عام. وبالإضافة إلى ذلك، وحتى عندما يكون التوازن بين الجنسين معياراً محدداً للاختيار، فإنه لا يترجم بالضرورة إلى أهداف إلزامية بتسمية مرشحات. وحتى الدول التي تراعي التوازن بين الجنسين عند تسمية مرشحين ومرشحات لم تبين ردودها على الاستبيان بوجه عام ما إذا كان لديها صكوك وطنية في هذا الشأن أو الكيفية التي تراعي بها التوازن بين الجنسين في عملياتها الحالية لتسمية المرشحين والمرشحات وانتخابهم وتعيينهم في أجهزة حقوق الإنسان⁽⁶⁷⁾.

(65) على سبيل المثال، في الانتخابات الأخيرة التي جرت لتعيين سبعة أعضاء في اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، رشحت الدول تسعة رجال وامرأة واحدة فقط لعضوية اللجنة. وانتخبت المرشحة إلى جانب ستة مرشحين. انظر (ي) www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/Elections2019.aspx.

(66) انظر (ي)، على سبيل المثال، the study of the Advisory Committee on current levels of representation of women in human rights organs and mechanisms (2020), para. 25. متاحة على الرابط التالي: www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Session24/Pages/Index.aspx أثيرت هذه المسألة أيضاً أثناء المشاورة الإقليمية التي دارت مع الأطراف المعنية في أفريقيا.

(67) دراسة اللجنة الاستشارية، الفقرة 15.

47- وبالإضافة إلى ذلك، أقرت بعض الدول بأن تكافؤ الجنسين لا يعتبر أولوية، بكل بساطة، لا قانوناً ولا ممارسةً. فعلى سبيل المثال، أوضحت المكسيك أن جعل التوازن بين الجنسين أولوية في عمليات الاختيار يتطلب تغيير الأطر القانونية المعمول بها. وفي معرض الإشارة إلى الممارسة المتبعة في إسبانيا، أوضحت بعض المؤسسات (مثل مركز الدراسات القانونية التابع لكلية الحقوق بجامعة مورسيا ومؤسسة سيبايم "العمل المتكامل مع المهاجرين") أن عدم وجود اتفاقات حكومية بشأن هذه المسألة، إلى جانب التغييرات المتتالية في تشكيلة الحكومة وعدم اعتبار التوازن بين الجنسين أولوية من جانب بعض الجهات الفاعلة السياسية، كلها أمور تحد من تطبيق المعايير والتوصيات (لا بل تمنعه) الرامية إلى ضمان اتباع نهج متوازن بين الجنسين في تسمية المرشحين والمرشحات لعضوية هيئات حقوق الإنسان.

48- ثالثاً، أن عدم وجود إجراءات شفافة وعلمية لتحديد المرشحين والمرشحات على المستوى الوطني يجعل من الصعب على المرأة أن تكون على علم بالشواغر المتاحة وأن تنافس بنزاهة⁽⁶⁸⁾. فعلى سبيل المثال، أوضحت غواتيمالا أنها تقتصر إلى نظام مؤسسي لنشر المعلومات عن تقديم الترشيحات لعضوية هيئات معاهدات الأمم المتحدة. ونظراً لما تتسم به عمليات الاختيار على المستوى الوطني من طابع مخصص وغير رسمي، فإن القليل من الأطراف المهتمة لديها إمكانية الحصول على المعلومات ذات الصلة، وغالباً ما تقتصر البلدان إلى استراتيجيات موجهة خصيصاً إلى الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما فيها المرأة، لتحديد المرشحين المؤهلين والمرشحات المؤهلات (ناهيك عن متابعة الترشيحات على أساس النوع الجنساني).

49- رابعاً، لا تشترك الدول عموماً منظمات المجتمع المدني وغيرها من الجهات الفاعلة غير الحكومية (مثل المجموعات النسائية) في اختيار المرشحين⁽⁶⁹⁾، وهو ما ينطوي على إشكالية لأن هذه الجهات الفاعلة يمكن أن تؤدي دوراً هاماً في تحديد المرشحين المؤهلين من الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما فيها المرأة. واستبعاد منظمات المجتمع المدني والجهات غير الحكومية الأخرى من هذه العمليات قد يعزز أيضاً الرأي القائل إن الترشيحات التي تقدمها الدول يقصد بها مكافأة علاقات سياسية.

50- خامساً، أن المفاهيم السائدة في المجتمع للأدوار المناسبة للجنسين يمكن أن تثني النساء عن الترشح. فعلى سبيل المثال، أشارت المكسيك في ردها على الاستبيان إلى أن عدم التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة العملية يمنع المرأة من السعي، في جملة أمور، إلى شغل مناصب عامة على الصعيد الدولي وغير ذلك من المناصب المستهلكة للوقت⁽⁷⁰⁾. ووفقاً لمركز الدراسات القانونية التابع لكلية الحقوق بجامعة مورسيا ومؤسسة سيبايم "العمل المتكامل مع المهاجرين"، فإن عدم إيلاء الأولوية للتكافؤ بين الجنسين في عمليات الاختيار نابع من استمرار عدم المساواة الهيكلية بين الجنسين، التي يعززها التمييز الجنساني والمفاهيم التقليدية (والمعاصرة) لأدوار الجنسين والمعتقدات الكارهة للمرأة والتمييز ضدها المتجذرة في المجتمع، والتي تجعل من الصعب على المرأة الوصول إلى مناصب صنع القرار. وتشكل هذه المفاهيم المجتمعية حواجز فعلية أمام النساء، اللاتي قلما يعتبرن جديرات بالترشح لعضوية هيئات معاهدات الأمم المتحدة.

(68) أثّرت هذه المسألة أثناء المشاورات الإقليمية التي دارت مع الأطراف المعنية في أفريقيا وأمريكا اللاتينية.

(69) أثّرت هذه المسألة، من بين مسائل أخرى، أثناء المشاورة الإقليمية التي دارت مع الأطراف المعنية في أفريقيا.

(70) انظر (ي) أيضاً دراسة اللجنة الاستشارية، الفقرة 21.

2- العقوبات الماثلة على الصعيد الدولي

- 51- على الصعيد الدولي، تشمل العقوبات التي تحول دون تحقيق تمثيل متوازن بين الجنسين في هيئات معاهدات الأمم المتحدة العقوبات المبينة أدناه.
- 52- أولاً، كثيراً ما يخضع انتخاب المرشحين على صعيد الأمم المتحدة لتبادل الأصوات، وهو إجراء لا يولي الاعتبار المناسب للتوازن بين الجنسين⁽⁷¹⁾.
- 53- ثانياً، أن شروط الاختيار المحددة في معظم معاهدات الأمم المتحدة لا تقضي صراحة بمراعاة التوازن بين الجنسين عند اختيار أفراد لعضوية هيئات تلك المعاهدات. وحتى عندما تشير المعاهدة ذات الصلة صراحةً إلى أهمية ضمان التوازن الكافي بين الجنسين في عضوية الهيئة المنشأة بموجب معاهدة⁽⁷²⁾، فإن نوع الجنس ليس عاملاً حاسماً في اختيار أعضاء تلك الهيئات وكثيراً ما تظل المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً فيها⁽⁷³⁾. وبالإضافة إلى ذلك، ورغم أن عمليات الاختيار كثيراً ما تكون مصممة لمراعاة التمثيل الجغرافي المتوازن، فإن الأمر ليس كذلك بعد في معظم الأحوال فيما يخص التمثيل الجنساني.
- 54- ثالثاً، حتى إذا تم اختيار مرشحات على الصعيد الوطني، فإنه يتعين على الدول أن تشجع المرشحات وتوفر الدعم لهن لكي تتاح لهن فرصة واقعية في الفوز في انتخابات تجرى على الصعيد الدولي. وتحتاج الدول أيضاً إلى حشد الدعم لمرشحاتها داخل المجموعات الإقليمية المعنية، لأن حصولهن على التأييد على المستوى الإقليمي قد يكون حاسماً لنجاحهن في الانتخابات على مستوى الأمم المتحدة⁽⁷⁴⁾.
- 55- رابعاً، كثيراً ما ينظر إلى بعض شروط الترشح لمناصب في هيئات الأمم المتحدة المنشأة بموجب معاهدات على أنها عقبات أمام المرشحات. فعضوية هيئات المعاهدات، مثلاً، غير مدفوعة الأجر بطبيعتها، مما يحد من عدد الراغبين في الترشح ويشكل عائقاً أمام النساء غير القادرات على تحمل تكاليف العمل بدون أجر⁽⁷⁵⁾.

باء - الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان

- 56- رغم أن بعض جوانب عملية اختيار المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة للأمم المتحدة جديرة بالإشارة في سياق تعزيز تكافؤ الجنسين، فإنه لا تزال هناك عقبات جمة أمام تعيين مكلفات بولايات في إطار الإجراءات الخاصة. ويرد أدناه وصف للعقبات التي تحول دون تحقيق تكافؤ الجنسين على نطاق الإجراءات الخاصة.

(71) الرد الوارد من الحملة الدولية للتكافؤ بين الجنسين في التمثيل الدولي "GQUAL"، الذي تشير فيه الحملة إلى Jan Linehan, "Women and public international litigation: a background prepared for the Project on International Courts and Tribunals" (2002), p. 6. أثير هذا الشاغل أيضاً أثناء المشاورات الإقليمية التي دارت مع الأطراف المعنية في أفريقيا وأمريكا اللاتينية.

(72) اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الفقرة 4 من المادة 34؛ والاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري، الفقرة 1 من المادة 26؛ والبروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، الفقرة 4 من المادة 5.

(73) للحصول على معلومات عن التمثيل الجنساني في هذه الهيئات، انظر (ي) المرفق الثاني، الشكليين 17 و18 (لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)، والشكليين 19 و20 (اللجنة المعنية بحالات الاختفاء القسري)، والشكليين 15 و16 (اللجنة الفرعية لمنع التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة).

(74) أثيرت هذه المسألة أثناء المشاورة الإقليمية التي دارت مع الأطراف المعنية في أفريقيا.

(75) أثيرت هذه المسألة أثناء المشاورة الإقليمية التي دارت مع الأطراف المعنية في أمريكا اللاتينية.

- 57- أولاً، هناك متسع لزيادة الشفافية في عملية التعيين، على نحو ما أقر به مجلس حقوق الإنسان في مقرره 117/43، الذي أقرت بموجبه أساليب عمل الفريق الاستشاري التابع لمجلس حقوق الإنسان.
- 58- ثانياً، رغم أن الفريق الاستشاري كثيراً ما يشير إلى النوع الجنساني كمعيار للاختيار في تقاريره الختامية، فإنه غير ملزم بحصة محددة للجنسين في اختيار المرشحين والمرشحات لخوض المقابلات أو في وضع قوائم المرشحين المتبقين بعد التصفية لمنصب رئيس مجلس حقوق الإنسان. وعلاوة على ذلك، ورغم أن الفريق الاستشاري لعام 2015 اعتمد، لأول مرة، مبادئ توجيهية بشأن تكافؤ الجنسين⁽⁷⁶⁾، فإنه اختار، في السنوات اللاحقة، عدم تطبيق هذه المبادئ التوجيهية ولكنه التزم بالتمسك بمبدأ تكافؤ الجنسين واتباع روح وتوصيات المبادئ التوجيهية بدقة قدر الإمكان⁽⁷⁷⁾.
- 59- ثالثاً، أن الفريق الاستشاري، الذي يضطلع بدور هام في اختيار المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة، غالباً ما يكون في حد ذاته غير متوازن بين الجنسين. فمذ عام 2007، لم تتضمن ثلاث من تشكيلات الفريق الاستشاري، المؤلف من خمس أعضاء، أي امرأة؛ وتضمنت سبع تشكيلات امرأة واحدة؛ وتضمنت ثلاث تشكيلات امرأتين وثلاثة رجال؛ ولم يفق عدد النساء عدد الرجال إلا في تشكيلة واحدة (أي ثلاث نساء ورجلان)⁽⁷⁸⁾. وحتى 1 أيار/مايو 2021، لم يكن هناك سوى امرأة واحدة من بين الأعضاء الأربعة الحاليين (لم يرشح العضو الخامس بعد).
- 60- رابعاً، أن المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة يعملون دون مقابل بصفتهم الشخصية. وهذا العبء المالي، مقترناً بما تستهلكه هذه المناصب من وقت، يحول دون ترشح العديد من النساء لهذه المناصب، بل وقد يجبرهن في نهاية المطاف على الاستقالة حتى لو تم تعيينهن.
- 61- ولتحقيق التمثيل المتوازن بين الجنسين بين المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة، هناك أيضاً عقبات يتعين على الدول تذليلها على الصعيد الوطني. ومن العقبات التي تواجه المرشحات في هذا الصدد، عدم كفاية الجهود التي تبذلها الدول للإعلان عن الشواغر المتاحة ونشر معلومات عنها على نطاق واسع⁽⁷⁹⁾.

خامساً - الممارسات الجيدة والتجارب المقارنة

- 62- على نحو ما أقر به الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات، فإن تحديد الممارسات الجيدة أو الواعدة يمكن أن يكون مصدر استلهام وابتكار لإعمال حقوق الإنسان الواجبة للمرأة في سياقات متعددة، وأن يفتح باب المشاركة في عملية تعاون مستمر في بناء المعرفة الجماعية في هذا المجال⁽⁸⁰⁾. وتبين عملية تحديد الممارسات هذه أيضاً أن كل جانب من جوانب هذه المنظومة يجب أن يؤدي عمله

(76) انظر (ي) الرسالة المؤرخة 23 كانون الأول/ديسمبر 2015 الموجهة إلى رئيس مجلس حقوق الإنسان ومرفقها. متاحة على الرابط التالي: www.unwatch.org/wp-content/uploads/2016/01/CGlettertransmittedtoPresidentHRC-23dec15.pdf

(77) التقرير المقدم من الفريق الاستشاري إلى رئيس مجلس حقوق الإنسان بشأن شواغر مناصب المكلفين بولايات المقرر تعيينهم في الدورة الرابعة والأربعين لمجلس حقوق الإنسان، 3 حزيران/يونيه 2020، الفقرة 14. متاح على الرابط التالي: www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC44/CG_REPORT_HRC44_FIN.AL_to_HRC_President_2020-06-03.pdf

(78) انظر (ي) "OHCHR, "Consultative Group (former and current membership per term)". متاحة على الرابط التالي: www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/Nominations.aspx

(79) أثّرت هذه المسألة أثناء المشاورات الإقليمية التي دارت مع الجهات المعنية في منطقتي أفريقيا وأمريكا اللاتينية.

(80) A/HRC/35/29، الفقرة 15.

بفعالية على الصعيدين الوطني والدولي، بصرف النظر عن عملية الترشيح أو الانتخاب أو الاختيار، من أجل تحقيق تكافؤ الجنسين.

ألف - الممارسات الجيدة التي حددتها الدول

- 63- تشمل الممارسات الجيدة التي حددتها الدول في ردودها على الاستبيان الممارسات المبينة أدناه.
- 64- فقد أقرت الدول بأهمية جعل عمليات الاختيار الوطنية أكثر انفتاحاً وشفافية لزيادة عدد المتقدمات وفرص ترشيحهن. وشملت توصياتها على وجه الخصوص ما يلي:

(أ) نشر معلومات عن الشواغر المتاحة بانتظام وبسرعة. وعلى سبيل المثال، اقترحت غواتيمالا صياغة هذه المعلومات بطريقة تشجع النساء على التقديم لشغل تلك المناصب، بينما شددت مالي على أهمية نشر معلومات عملية الطابع، مثل المواعيد النهائية للتقديم، ومعلومات عن مناصب المكلفين بولايات الشاغرة، وتعليمات عن كيفية التقديم؛

(ب) اعتماد عملية ترشيح واختيار متعددة الوكالات و/أو متعددة القطاعات. وعلى سبيل المثال، أوضحت سويسرا أن وزارة خارجيتها مسؤولة عن تنسيق البحث عن المرشحين المناسبين والمرشحات المناسبات، غير أنها تستشير في الوقت ذاته مجموعة واسعة من المكاتب المختصة قبل ترشيح أي مرشح أو مرشحة. وأشارت مالي إلى أهمية ضمان التنسيق المنظم والرسمي بين جميع الوزارات التي يمكن أن تشارك في عملية الترشيح والاختيار. وأوصت غواتيمالا بإشراك منظمات المجتمع المدني التي تدافع عن حقوق المرأة في عملية الاختيار. كما شددت على فائدة إشراك خبراء في مجال حقوق الإنسان في اختيار المرشحين والمرشحات لشغل مناصب دولية في مجال حقوق الإنسان؛

(ج) تحديد المرشحات بشكل استباقي. وعلى سبيل المثال، أوضحت سويسرا أن الإدارات الحكومية المعنية المشاركة في عملية الترشيح ستواصل مع المرشحة وتشجعها على الترشح إذا علمت بوجود مرشحة مؤهلة. وأشارت أيضاً إلى أن سويسرا ستحرص، ما دامت المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً، على بذل جهود إضافية للعثور على مرشح(ة) مؤهل(ة) من الجنس الممثل تمثيلاً ناقصاً، وإذا كان هناك مرشح ومرشحة محتملان يتمتعان بالمؤهلات نفسها، فإنها ستختار المرشحة. وأوصت مالي في ردها بأن تتعاون الوزارات المعنية على إنشاء قاعدة بيانات وطنية للمرشحين المؤهلين ذوي الخبرة في مجالات اختصاص هيئات الأمم المتحدة ذات الصلة، بحيث يتسنى الاتصال بهؤلاء المرشحين في حال أصبح أحد المناصب شاغراً.

- 65- وشددت بعض الدول على أهمية توضيح مدى أهمية تحقيق تكافؤ الجنسين في هيئات الأمم المتحدة في المواقف التي تبديها حيال قضايا السياسة الخارجية⁽⁸¹⁾. وأوصت بتشجيع الدول الأخرى على ترشيح نساء لمناصب الأمم المتحدة وإدراج تكافؤ الجنسين كهدف صريح في ممارسات التصويت التي تتبعها. وفيما يتعلق بالخطوات الملموسة، أفادت المكسيك بأنها تعكف على وضع سياسة خارجية نسوية جديدة تولي الأولوية لأهداف تحقيق تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين وتكافؤ الجنسين في كل وثيقة وقرار وموقف يشارك فيه المكسيك. وأفادت أيرلندا بأنها أبلغت جميع البلدان المرشحة بأنها تفضل تكافؤ

(81) من الأمثلة الجيدة في هذا الصدد، السياسة الخارجية النسوية التي اعتمدتها إسبانيا مؤخراً، والتي أيدت فيها الحكومة التعزيز الفعال للمساواة بين الجنسين كمبدأ شامل وأولوية للعمل الخارجي للبلد. واتساقاً مع تعزيز مشاركة المرأة في جميع مستويات صنع القرار على الصعيد العالمي، التزمت إسبانيا بتشجيع ترشيح النساء وتعيينهن في الوكالات والمنظمات الدولية. Spain, Ministry of Foreign Affairs, "Spain's feminist foreign policy: promoting gender equality in Spain's external action" (2021), pp. 7 and 14. متاحة على:

www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2021_02_Politica%20EXTERIOR%20FEMINISTA_ENG.pdf

الجنسين في هيئات المعاهدات وبأنها ستقدم دعمها على سبيل الأولوية للمرشحين والمرشحات الذين يحافظون على تكافؤ الجنسين أو يحققونه.

66- وأقرت بعض الدول بأن نقص تمثيل المرأة في المناصب العامة، في السياقين الوطني والدولي على السواء، يعزى جزئياً إلى المفاهيم المجتمعية المتعلقة بالأدوار المناسبة لكل من الجنسين. وأفادت إيطاليا بأنها تقيم مشاريع تدريبية متعددة السنوات بعنوان "المرأة والسياسة والمؤسسات"، لمعالجة المشكلة الثقافية المتمثلة في نقص تمثيل المرأة.

67- وشددت بعض الدول على أهمية إدماج المسائل الجنسانية في تصميم السياسات العامة عموماً، معربة عن أملها في أن يؤدي إدماج هذه المسائل إلى تصميم إجراءات الترشيح للمناصب الدولية بطريقة تحقق تكافؤ الجنسين. وعلى سبيل المثال، أنشأت اليابان "مجلساً مخصصاً للمساواة بين الجنسين" في إطار مكتب رئيس الوزراء، ويعمل المجلس كوحدة معنية بصنع السياسات ومسؤولة عن ضمان مراعاة كل وكالة إدارية للاعتبارات الجنسانية. ووضعت هندوراس خطة للمساواة والإنصاف بين الجنسين، وهي خطة يرمي البلد من خلالها إلى إدماج هدف تحقيق المساواة بين الجنسين في خطط الدولة وميزانياتها. وتتضمن الخطة سياسة ترمي خصيصاً إلى تعزيز مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في عمليات صنع القرار في الدولة، بما في ذلك على الصعيد الدولي.

باء - الممارسات الجيدة المحددة في عمليات الاختيار التي تجريها الأمم المتحدة، ولا سيما فيما يتعلق بالإجراءات الخاصة

68- يخرج تحديد جميع الممارسات الجيدة في منظومة الأمم المتحدة عن نطاق هذا التقرير. غير أن الممارسات الجيدة بالملاحظة المتبعة في عملية اختيار المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة تحظى بأهمية خاصة في هذا الصدد. وتدل الممارسات المحددة أدناه على إحراز تقدم جيد، وإن كانت هذه الخطوات وحدها غير كافية لإحداث تغيير منهجي.

69- وتعتبر مراعاة التوازن بين الجنسين معياراً صريحاً من معايير اختيار المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة، على نحو ما ينص عليه قرار مجلس حقوق الإنسان 1/5 وما يؤكدته مجدداً مقرر المجلس 117/43. وتوجه الإشارة إلى التوازن بين الجنسين في معايير الاختيار رسالة هامة مفادها أن تكافؤ الجنسين مسألة ذات أولوية.

70- وتنتشر مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بانتظام معلومات عن الشواغر الحالية والمستقبلية في مناصب المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة على موقعها الشبكي⁽⁸²⁾، مما يساعد على ضمان أن تكون النساء على علم بالشواغر المتاحة ويمكنهن، من ثم، من التقديم لشغل هذه المناصب. غير أن النشر في حد ذاته لا يكفي لتعزيز التوازن بين الجنسين؛ فمن المهم أيضاً ضمان نشر هذه المعلومات على نطاق واسع للوصول إلى المرشحات المؤهلات.

71- وتتابع المفوضية بانتظام النسبة المئوية للرجال والنساء الذين يشغلون مناصب مكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة حسب المنطقة الجغرافية⁽⁸³⁾. وتحظى البيانات الإحصائية المصنفة حسب النوع الجنساني بأهمية أساسية في رصد ما إذا كانت عملية الاختيار تكفل تحقيق التوازن بين الجنسين. ومع ذلك، ولئن كانت البيانات الإحصائية تعكس التكوين الحالي للمكلفين بولايات، فإنها ينبغي أن تبين

(82) انظر (ي) www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/Nominations.aspx.

(83) المرجع نفسه.

أيضاً التكوين الجنساني لكل ولاية على مر الزمن من أجل توجيه الانتباه إلى المناصب التي تشوبها أوجه قصور كبرى فيما يخص تكافؤ الجنسين.

72- وتقارير الفريق الاستشاري متاحة لعامة الجمهور على الموقع الشبكي للمفوضية. وتذكر رئيسة مجلس حقوق الإنسان صراحة، عند نظرها في هذه التقارير وإجراء مشاوراتها الخاصة، ما إذا كان الاعتبار الواجب قد أولي أم لا للتوازن بين الجنسين⁽⁸⁴⁾.

73- خامساً، اعتمد الفريق الاستشاري في عام 2015 مبادئ توجيهية بشأن تكافؤ الجنسين لضمان التنوع الجنساني في اختيار المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة، وأوصى بأهداف جنسانية في اختيار المرشحين والمرشحات لخوض المقابلات وفي إعداد قوائم المرشحين والمرشحات المتبقين بعد التصفية لمنصب رئيس مجلس حقوق الإنسان.

جيم - الممارسات الجيدة المتبعة في المحاكم والآليات الإقليمية والدولية الأخرى

74- يمكن أن تقدم الممارسات الفضلى المتبعة في تعيين القضاة وانتخابهم في المحاكم والآليات الإقليمية والدولية قيمة يُستشهد بها في إجراءات الاختيار في الأمم المتحدة. وعلى النحو المبين في المرفق الثالث، اعتمدت الدول التي تعترف باختصاصات تلك المحاكم والآليات تدابير مفيدة، منها ما يلي:

(أ) ضمان أن تشمل قوائم التصفية مرشحين ومرشحات من كلا النوعين الاجتماعيين، ما لم تتضمن هذه القوائم مرشحين أو مرشحات من نوع اجتماعي واحد ممثل تمثيلاً ناقصاً (أو تكن هناك ظروف استثنائية)؛

(ب) اشتراط أن تكون أفرقة الاختيار مكونة تكويناً جنسانياً متوازناً؛

(ج) وضع حد أدنى من شروط التصويت التي تحدد أهدافاً لضمان تمثيل الجنسين تمثيلاً متوازناً في عضوية هذه المحاكم والآليات؛

(د) إدراج شرط تمثيل الجنسين في المعاهدات المؤسّسة لهذه المحاكم والآليات؛

(هـ) الالتزام بتكافؤ الجنسين من خلال القرارات المتخذة على أرفع المستويات السياسية.

دال - الممارسات الجيدة المستمدة من التجارب المقارنة

75- بعد نقص تمثيل المرأة في أدوار القيادة وصنع القرار مشكلة في القطاعين العام والخاص على السواء في جميع أرجاء العالم. وعلى نحو ما يناقشه المرفق الثالث بمزيد من التفصيل، فإن الممارسات الجيدة المتبعة في هذه السياقات المقارنة تقدم أفكاراً مفيدة يمكن نقلها إلى سياق الأمم المتحدة. وهناك عدد من الممارسات الجيدة الشائعة في سياقات التوظيف الأخرى، منها ما يلي:

(أ) تحديد أهداف طموحة أو إلزامية لزيادة تمثيل الإناث؛

(ب) مساءلة صناع القرار عن تحقيق هذه الأهداف من خلال إلزامهم بتفسير أسباب إخفاقهم في تحقيقها؛

(84) انظر (ي)، مثلاً، الرسالة المؤرخة 21 شباط/فبراير 2020 الموجهة من رئيسة مجلس حقوق الإنسان، الصفحة 2. متاحة على:

www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC43/20200221_Letter_President_HRC43_appointments_mandate_holders.pdf

- (ج) ضمان اتسام لجان الاختيار في حد ذاتها بالتنوع الجنساني وفهم أعضائها أن البحث عن مرشحين متنوعين جزء لا يتجزأ من ولايتهم؛
- (د) تصميم إعلانات الوظائف باستخدام لغة محايدة وشاملة جنسانياً تجذب مرشحين متنوعين جنسانياً.

سادساً - التوصيات

ألف - مجلس حقوق الإنسان وأجهزته

1- توصيات عامة

76- ينبغي لمجلس حقوق الإنسان أن ينشر على موقعه الشبكي بيانات عن التكوين الجنساني للإجراءات الخاصة، وأن يعتمد تدابير لمعالجة نقص تمثيل المرأة. ويمكن أن تكون لوحة متابعة مماثلة للوحة متابعة تكافؤ الجنسين في الأمم المتحدة، التي توفر بيانات مصنفة حسب نوع الجنس عن الموظفين الدوليين في الأمانة العامة، فعالة في هذا الصدد.

2- توصيات لضمان تكافؤ الجنسين بين المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة

- 77- ينبغي لمجلس حقوق الإنسان أن ينظر في اعتماد مبادئ توجيهية بشأن تحقيق تكافؤ الجنسين في الفريق الاستشاري.
- 78- وينبغي لرئيسة مجلس حقوق الإنسان أن تنظر في إبلاغ المجلس بانتظام بالجهود المبذولة لتحقيق تكافؤ الجنسين في قوائم المرشحين الموصى بهم.
- 79- وإذا كان هناك مرشحان متساويان في الجدارة، ينبغي لرئيسة مجلس حقوق الإنسان أن توصي بالمرشح الذي يكون نوعه الاجتماعي ممثلاً تمثيلاً ناقصاً.
- 80- وينبغي أن تكفل المجموعات الإقليمية المدعوة إلى تعيين أعضاء في الفريق الاستشاري تكافؤ الجنسين في إجراء هذه التعيينات.
- 81- وينبغي لأعضاء مجلس حقوق الإنسان ومنسقي المجموعات الإقليمية الخمس أن يدعموا بنشاط اختيار مرشحات ما دامت المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً.
- 82- وأخيراً، وخاصة عندما يتطلب المنصب قضاء بعض الوقت خارج البلد، ينبغي لمجلس حقوق الإنسان أن يقدم، بالتعاون الوثيق مع الدول، الدعم المالي واللوجستي المناسب للمكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة، لضمان استقلال المكلف(ة) بالولاية واضطلاعه (اضطلاعها) بها على نحو سليم وتوافق الولاية مع الالتزامات الأسرية وغيرها من الالتزامات الشخصية.
- 83- وينبغي للفريق الاستشاري أن يقوم بما يلي:

(أ) مواصلة إدراج تصنيف المرشحين حسب النوع الجنساني في تقارير، وتقديم معلومات عن سبل مراعاة تكافؤ الجنسين في اختيار المرشحين لخوض المقابلات وفي وضع قوائم المرشحين المتبقين بعد التصفية لمنصب رئيس مجلس حقوق الإنسان؛

(ب) النظر، عند الاقتضاء، في تقديم قائمة بأسماء المرشحات فقط لمناصب المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة التي لم تشغلها امرأة من قبل؛

(ج) ضمان تكافؤ الجنسين في عضوية الأفرقة العاملة، بما في ذلك من خلال النظر في قوائم المرشحات فقط لمناصب المكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة التي تتسم بعدم تكافؤ الجنسين (القيام بذلك على أساس التناوب إذا كان عدد المناصب فردياً). وينبغي الاعتراف بالولايات التي تركز تحديداً على قضايا المرأة باعتبارها ولايات استثنائية، لأنها الولايات الوحيدة المكرسة بالتحديد لمعالجة قضايا المرأة التي تشكل نصف سكان العالم ولا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير ومغبونة في جميع الميادين. وعلى أية حال، ينبغي أن يكون لدى المرشحين والمرشحات باع طويل في العمل في مجال حق المرأة في المساواة وأن يستوفوا الشرط الأساسي المتمثل في الالتزام والخبرة بمسألة التمييز ضد المرأة. وينبغي للفريق الاستشاري أن يصوغ معايير لذلك بالتشاور مع الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات؛

(د) تقديم تبرير مكتوب عندما يتخذ قراراً يؤدي إلى عدم تكافؤ الجنسين أو يخفق في سد فجوة التمثيل الجنساني، وذلك حرصاً على الشفافية ولكي يتسنى تدليل هذه العقوبات في الوقت المناسب تمهيداً لعمليات الاختيار المقبلة؛

(هـ) تمديد الموعد النهائي لتقديم الترشيحات عندما لا يكون عدد المرشحات المتقدمات كافياً؛

(و) إعداد قائمة تصفية باسم المرشح(ة) الممثل(ة) تمثيلاً ناقصاً من الجنسين، بحيث يكون هناك مرشحان يتمتعان بالقدر نفسه من الجدارة، ما لم تبرر ظروف استثنائية إعداد قائمة تصفية باسم المرشح المنتمي إلى النوع الجنساني الممثل تمثيلاً ناقصاً؛

(ز) ضمان تقديم تفاصيل مستكملة ومفصلة عن التكوين الجنساني للمكلفين بولايات في إطار الإجراءات الخاصة في كل اجتماع من اجتماعات الفريق الاستشاري؛

(ح) وفقاً للفقرة 77 أعلاه، ينبغي تنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتمثيل الجنساني بحيث تنظر فيها كل تشكيلة من تشكيلات الفريق الاستشاري.

3- توصيات لضمان تكافؤ الجنسين في عضوية اللجنة الاستشارية

84- ينبغي لمجلس حقوق الإنسان أن يدعو الدول إلى ترشيح أعضاء اللجنة الاستشارية بما يراعي تكافؤ الجنسين، وأن يوجه إلى المجموعات الإقليمية رسالة تذكير في هذا الشأن قبل انتخاب أعضاء اللجنة الاستشارية. وينبغي للمجلس، على وجه الخصوص، أن يشجع الدول على التعاون مع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني وغيرها من الجهات الفاعلة المعنية من غير الدول في تحديد المرشحات القويات.

باء - الدول الأعضاء

85- ينبغي للدول، عند التفاوض على معاهدات أو أنظمة أساسية أو آليات أو مبادئ توجيهية جديدة أو قائمة وصوغها، أن تسعى إلى إدراج عمليات تكفل تكافؤ الجنسين في عضوية هيئات الرصد ذات الصلة.

86- وينبغي للدول أن تتعهد، على الصعيد الوطني، بما يلي: (أ) اختيار عدد أكبر من المرشحات؛ (ب) تشجيع عمليات الاختيار العلنية التي تقوم على المشاركة وتشمل النوع الجنساني كمعايير محدد؛ (ج) تعزيز البحوث وآليات الرصد لضمان تدليل العقوبات التي تعترض المشاركة الكاملة. وينبغي للدول أن تتعهد، على الصعيد الدولي، بما يلي: (أ) ترشيح وانتخاب عدد أكبر من المرشحات لشغل المناصب

الشاغرة في أجهزة وآليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان؛ (ب) تقديم تقارير منتظمة عن تنفيذ هذه التوصيات، بما يضمن امتثالها لالتزاماتها بشأن المساواة بين الجنسين.

1- توصيات لضمان اختيار عدد أكبر من المرشحات

87- فيما يتعلق بالبحث عن المرشحات مسبقاً، ينبغي للدول أن تقوم بما يلي:

- (أ) النظر في إنشاء قواعد بيانات متاحة للجمهور بأسماء المرشحين المؤهلين لشغل مناصب في الأمم المتحدة، وينبغي تشجيع النساء على تقديم طلبات بإدراج أسمائهن في قواعد البيانات هذه؛
- (ب) التعاون مع منظمات المجتمع المدني المعنية وغيرها من الجهات الفاعلة من غير الدول في جمع نبذات عن النساء المؤهلات لشغل مناصب في هيئات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة؛
- (ج) الاستفادة من جميع الوسائل (بما فيها وسائل التواصل الاجتماعي) لنشر معلومات عن المناصب الشاغرة، على أن يكون ذلك بشكل استباقي لضمان وصول هذه المعلومات إلى النساء المؤهلات؛
- (د) التعاون مع منظمات المجتمع المدني وغيرها من الجهات غير الحكومية أيضاً في نشر المعلومات المتعلقة بالمناصب الشاغرة؛
- (هـ) الحرص على صوغ الإخطارات بالمناصب الشاغرة باستخدام لغة محايدة جنسانياً وتضمينها إقراراً بالتزام الأمم المتحدة بتكافؤ الجنسين في عمليتي التوظيف والاختيار.

2- توصيات لضمان ترشيح عدد أكبر من النساء

- 88- ينبغي للدول أن تضع وتعتمد إجراءات ترشيح وطنية رسمية ومفتوحة وشفافة.
- 89- وينبغي أن تنص إجراءات الترشيح الرسمية على تكافؤ الجنسين تحديداً باعتباره معياراً للاختيار وهدفاً من أهدافه
- 90- وفي إطار إجراءات الترشيح، ينبغي للدول أن تنظر في التكوين الجنساني الفعلي والتاريخي لهيئة الأمم المتحدة المعنية وأن تلتزم بترشيح مرشح(ة) من النوع الجنساني الممثل تمثيلاً ناقصاً لكل منصب شاغر.

3- توصيات لضمان انتخاب أو تعيين عدد أكبر من النساء

- 91- ينبغي للدول أن تنظر في التعهد بالتزامات راسخة لضمان تكافؤ الجنسين في انتخاب المرشحين لشغل المناصب الشاغرة في هيئات وآليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.
- 92- ويمكن أن تشمل الإجراءات الإيجابية الكفيلة بضمان تكافؤ الجنسين خلال الانتخابات ما يلي:

(أ) إدماج تكافؤ الجنسين في ممارسات التصويت؛

(ب) اعتماد سياسات تشترط ما يلي:

1' ترشيح رجال ونساء على حد سواء؛

2' مراعاة التكوين الجنساني الفعلي والتاريخي للأجهزة المعنية عند التصويت، ولا سيما فيما يتعلق بالهيئات والآليات التي لم تحقق تكافؤ الجنسين أو تمثيلهما المناسب بعد؛

(ج) تنفيذ تدابير محددة الهدف، بسبل منها، مثلاً، تشجيع الدول على الالتزام بأن تنتخب فقط الأعضاء المنتمين إلى النوع الجنساني الممثل تمثيلاً ناقصاً حالياً في الهيئة المعنية، أو تحديد أهداف غير ملزمة (قد يختلف الهدف باختلاف العضوية الحالية للهيئة)؛

(د) تشجيع الدول على التصويت للمرشحات في جولات التصويت التالية إذا لم تتحقق الأهداف الدنيا للتكافؤ في جولة الاقتراع الأولى.

4- توصيات بشأن الرصد والإبلاغ وضمان الامتثال

93- تُشجّع الدول على إدراج جميع التدابير المعتمدة في ضوء التوصيات الحالية الواردة في تقاريرها الوطنية المقدمة في إطار الاستعراض الدوري الشامل.

94- وينبغي دعوة منظمات المجتمع المدني والجهات غير الحكومية الأخرى إلى تقديم معلومات عن تنفيذ هذه التوصيات ضمن موجز المعلومات الذي يقدمه أصحاب المصلحة الآخرون في إطار عملية الاستعراض الدوري الشامل.

95- وينبغي للدول أن تدرج معلومات عما تحرزه من تقدم أو تواجهه من صعوبات في تنفيذ هذه التوصيات في تقاريرها الدورية المقدمة بموجب المادة 18 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتقارير ذات الصلة المقدمة إلى الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات، والتقارير المقدمة إلى الإجراءات أو الآليات الأخرى التي ترصد مسألتي المساواة وإمكانية اللجوء إلى القضاء. وينبغي أن تشكل المعلومات المتعلقة بتنفيذ التوصيات (أو عدم تنفيذها) جزءاً من التدابير المتخذة لتنفيذ المادة 8 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وللطائفة الواسعة من الأحكام المتعلقة بالمساواة وإمكانية اللجوء إلى القضاء المنصوص عليها في المعاهدات الأخرى ذات الصلة، وينبغي أيضاً تقييمها أثناء الزيارات القطرية التي يجريها الفريق العامل.

96- وينبغي للدول أيضاً أن تجمع وتنشر بيانات مصنفة حسب نوع الجنس عن المرشحين والمنتخبين لشغل المناصب الدولية.

جيم- مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

97- ينبغي للمفوضية أن تنشر على نطاق واسع إعلانات الانتخابات المقبلة لهيئات الأمم المتحدة التي تعمل المفوضية بوصفها أمانتها، أي هيئات المعاهدات والإجراءات الخاصة، كما ينبغي لها أن تضع آليات وتقيم أوجه تآزر لتحقيق هذه الغاية، بما في ذلك عن طريق التواصل مع الشبكات النسائية المعنية.

98- وينبغي للمفوضية أن تساعد الدول ومجلس حقوق الإنسان والفريق الاستشاري على وضع آليات لتحقيق تكافؤ الجنسين في ترشيح أعضاء هيئات الأمم المتحدة وانتخابهم.

99- وينبغي للمفوضية أن تعد تقريراً دورياً عن سياسات وممارسات وآليات الترشيح المعمول بها، مع تسليط الضوء على الممارسات الفضلى. وينبغي أن يتضمن التقرير مؤشرات للتقدم المحرز والنتائج المحققة، فضلاً عن مقترح لنظام تقييم. ويمكن أن يتضمن التقرير أيضاً استكشافاً للعقبات التي تعترض تحقيق تكافؤ الجنسين، ودراسة عن الممارسات الانتخابية المتبعة في الدول الأعضاء في الهيئات المنشأة بمعاهدات، وتوصيات مقترحة.

100- وينبغي للمفوضية أن تواصل جمع ومتابعة بيانات التوازن بين الجنسين في هيئات الأمم المتحدة التي تعمل المفوضية بوصفها أمانة لها. وفي هذا الإطار:

(أ) يمكن زيادة تسليط الضوء على المعلومات وإتاحتها لعامة الجمهور وربطها بالجهود الأخرى المبذولة في مجال جمع البيانات (مثل استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة)؛

(ب) وينبغي أيضاً تقديم ما جمع من بيانات إلى الدول وهيئات الأمم المتحدة في تقارير سنوية وإدراجها في الرسالة الموجهة إلى الدول الأعضاء قبل ترشيح أعضاء الهيئات أو انتخابهم؛

(ج) وينبغي بذل جهود لتعزيز البحوث الرامية إلى تذليل العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة مشاركة كاملة في هيئات الأمم المتحدة. ويمكن إجراء دراسة استقصائية موجهة إلى النساء العاملات حالياً كخبيرات مستقلات في هيئات الأمم المتحدة من أجل جمع خبراتهن الشخصية وتحديد العقبات الرئيسية التي واجهنها في عملية الترشيح وأثناء اضطلاعهن بولايتهن؛

(د) وينبغي مواصلة الجهود الرامية إلى إدماج المنظور الجنساني في الإحاطات التي تقدمها المفوضية إلى الخبراء، كما ينبغي مواصلة إنتاج أدوات توجيهية عملية لاستخدامها في إطار الزيارات القطرية، وتحليل الحالات، وكتابة التقارير.

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 ICESR; 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 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).

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

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.

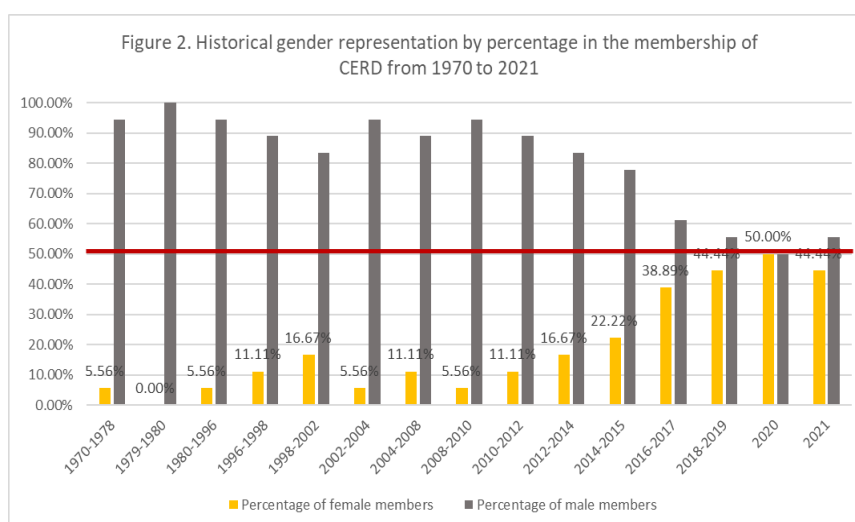
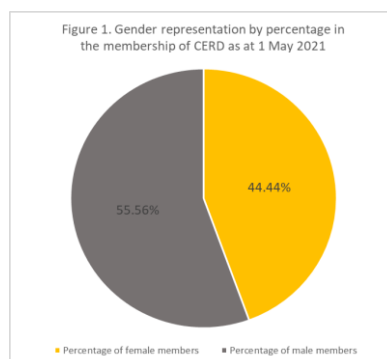
²⁰ Rule 15 of the Rules of Procedure (CERD/C/35/Rev.3).

²¹ Article 8.5 (a), ICERD.

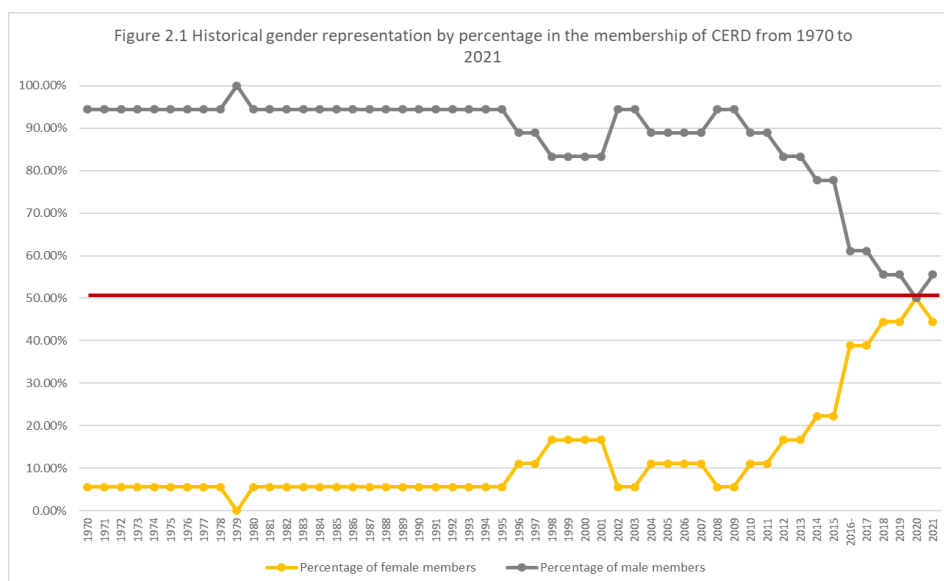
²² See OHCHR, “Membership of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CERD/Pages/Membership.aspx>.

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*).



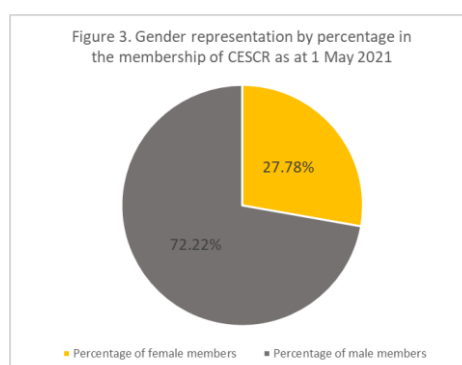
2. Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR)

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



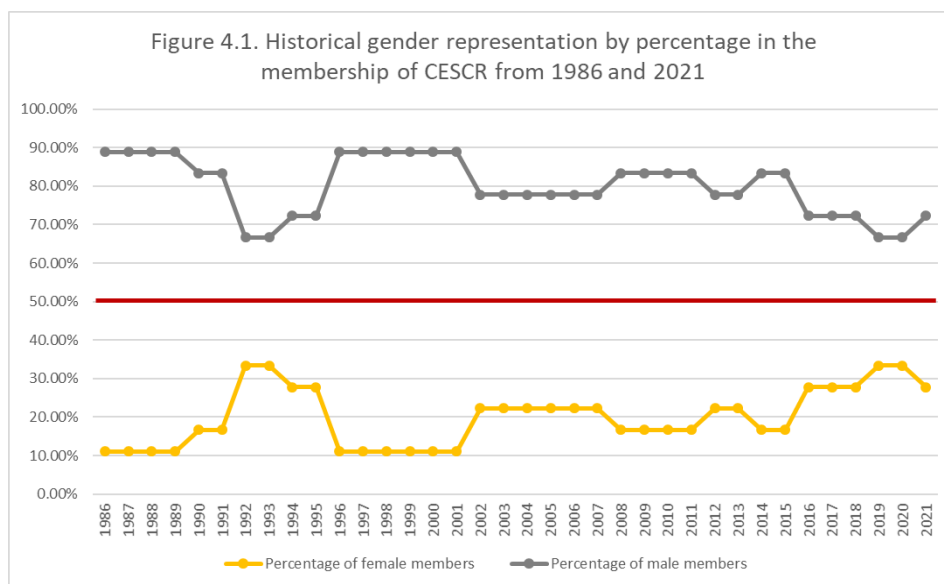
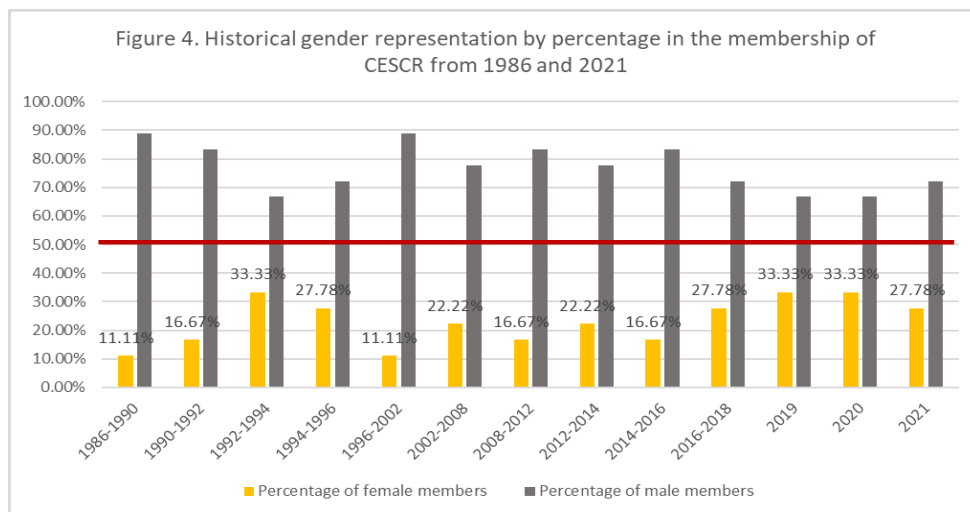
²⁴ ECOSOC resolution 1985/17, OP (b).

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.

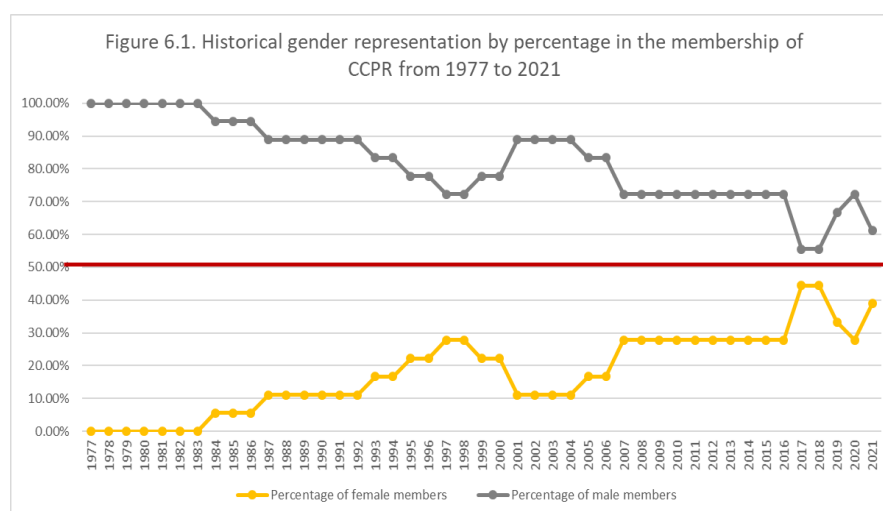
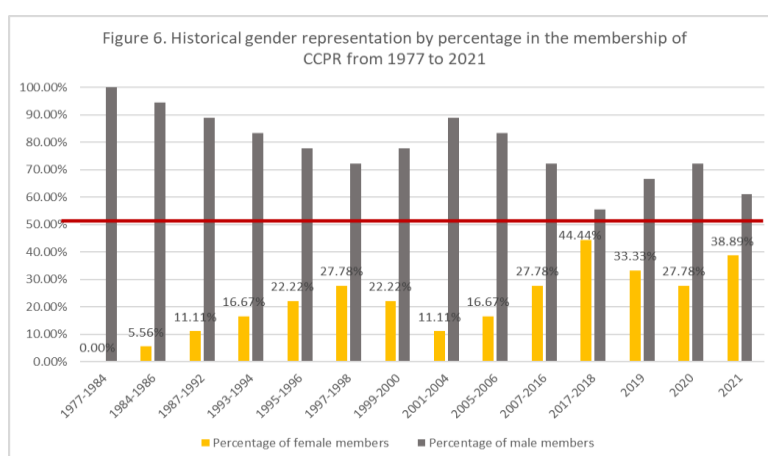
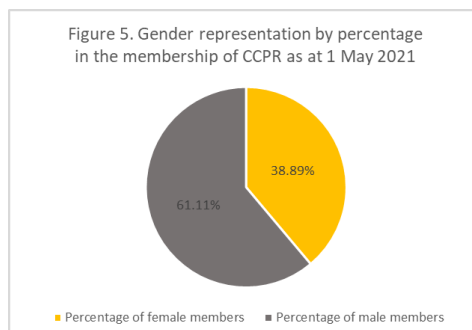
³⁰ Rule 16 of the Rules of procedure (CCPR/C/3/Rev.12).

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)

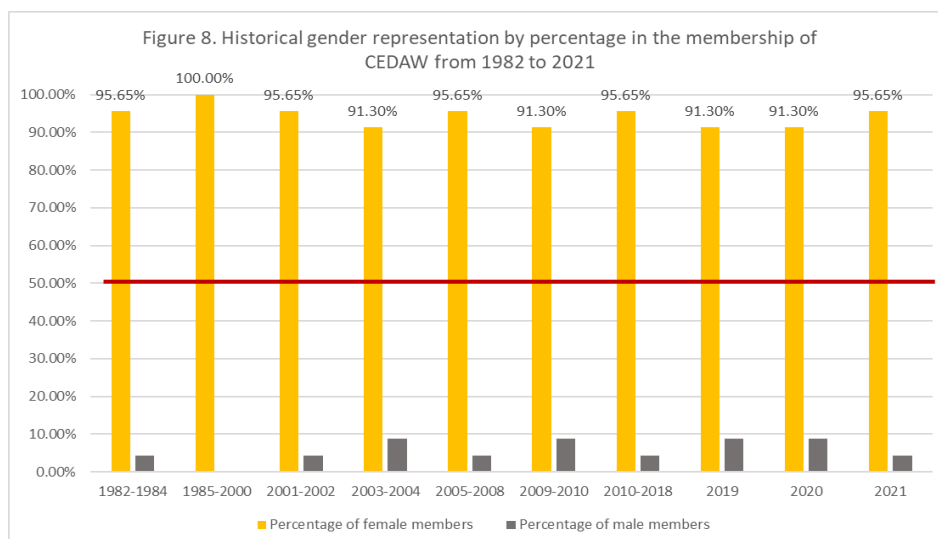
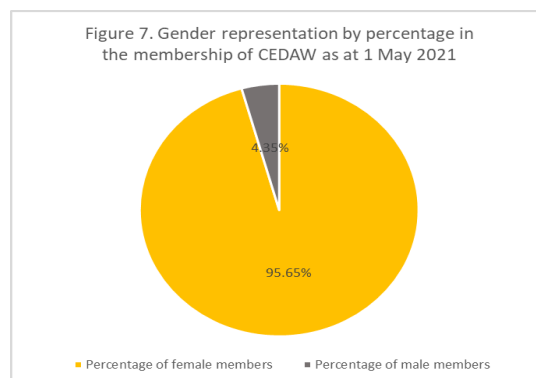
19. CEDAW monitors the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol. It is made up of 23

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

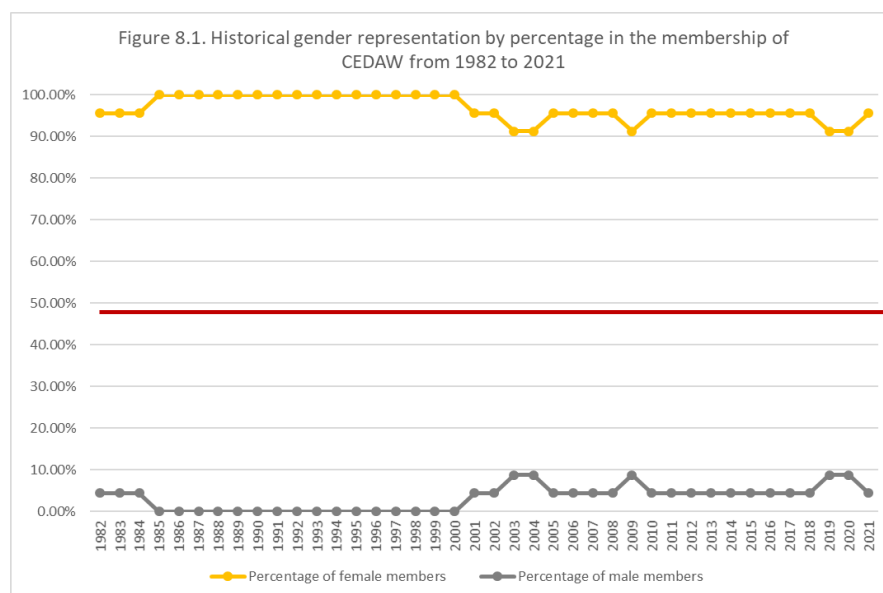


³⁴ Rule 16 of the Rules of procedure (HRI/GEN/3/Rev.3, p. 102).

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.



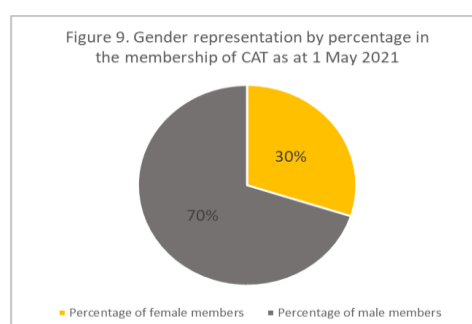
5. Committee against Torture (CAT)

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



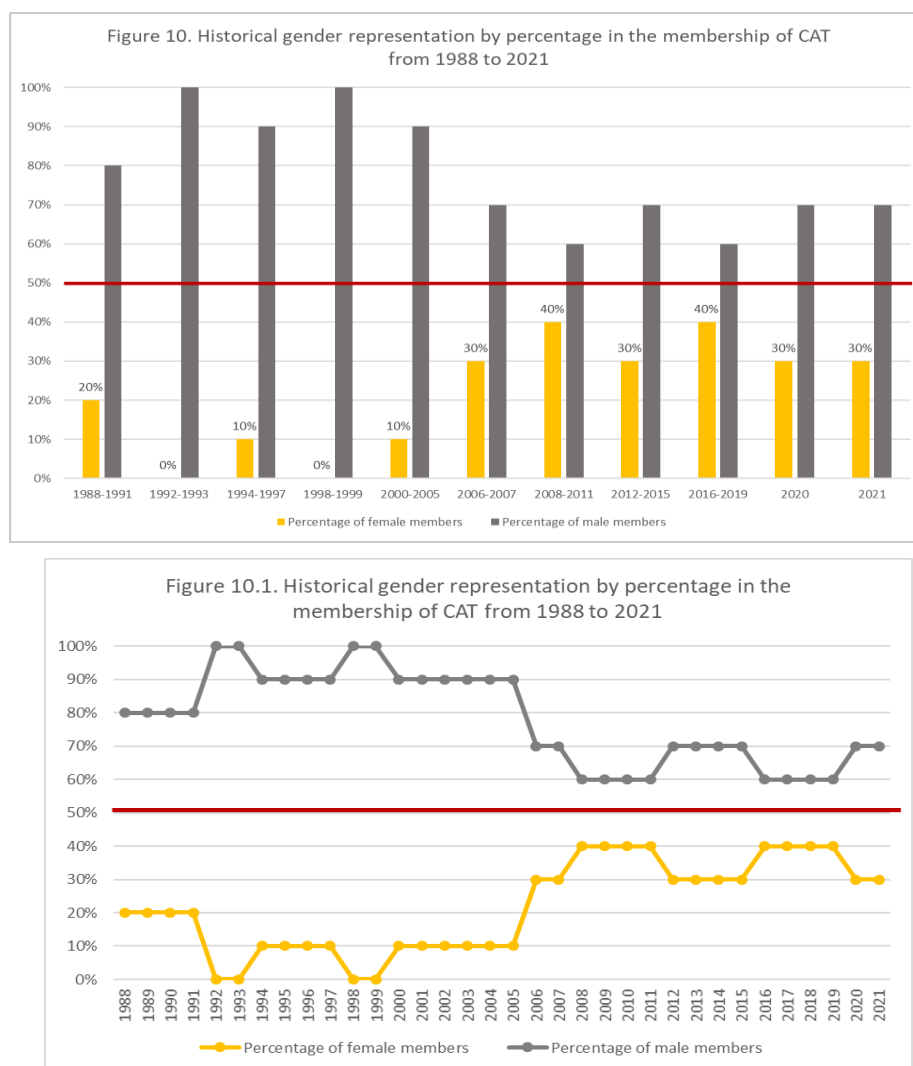
³⁸ Article 17.1, CAT; Article 11, CAT Committee Rules of Procedure.

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).

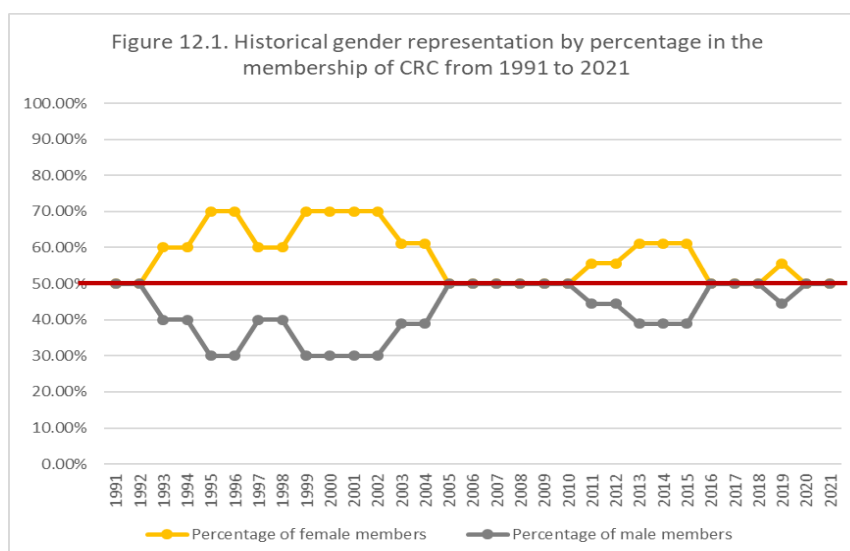
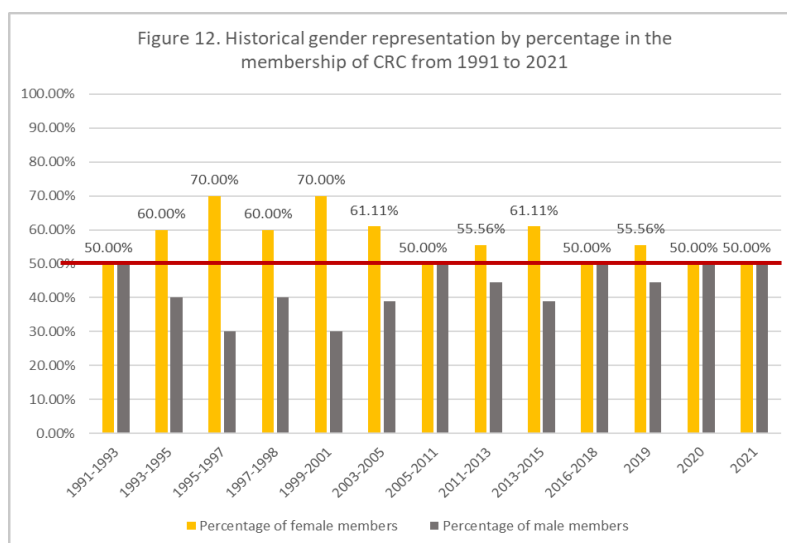
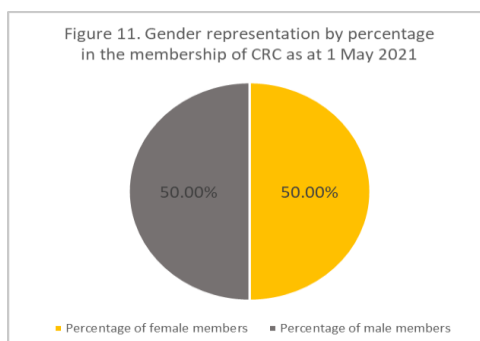
⁴⁴ Article 43.6, CRC.

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.

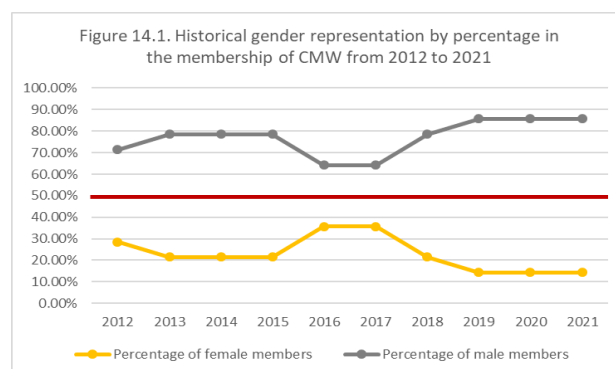
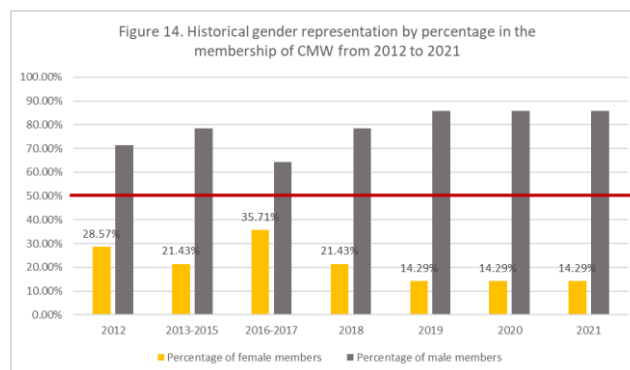
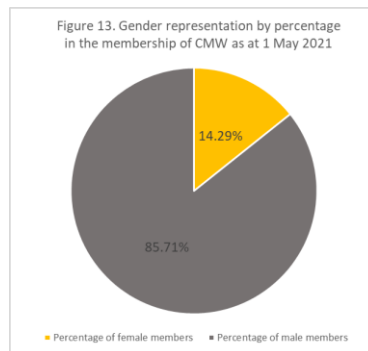
⁴⁷ See A-K Holmlund, op. cit., p. 4; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.

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

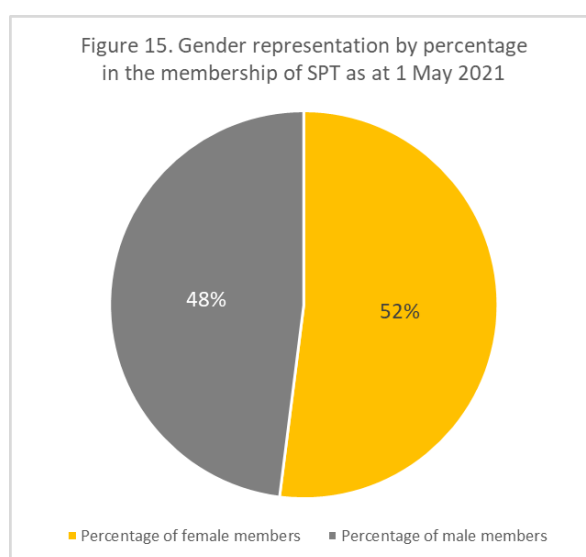
31. The SPT is a new kind of treaty body in the UN human rights system. It has a preventive mandate focused on an innovative, sustained, and proactive approach to the prevention of torture and ill-treatment.⁵³

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>.

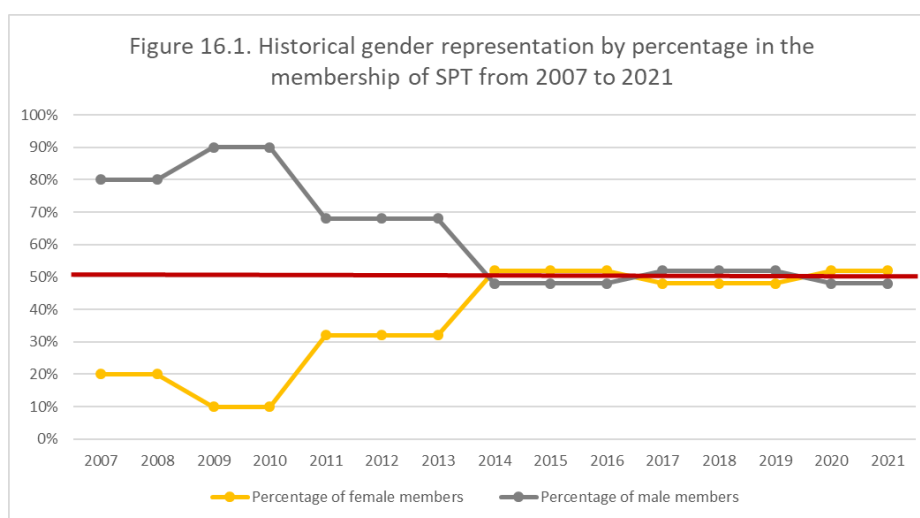
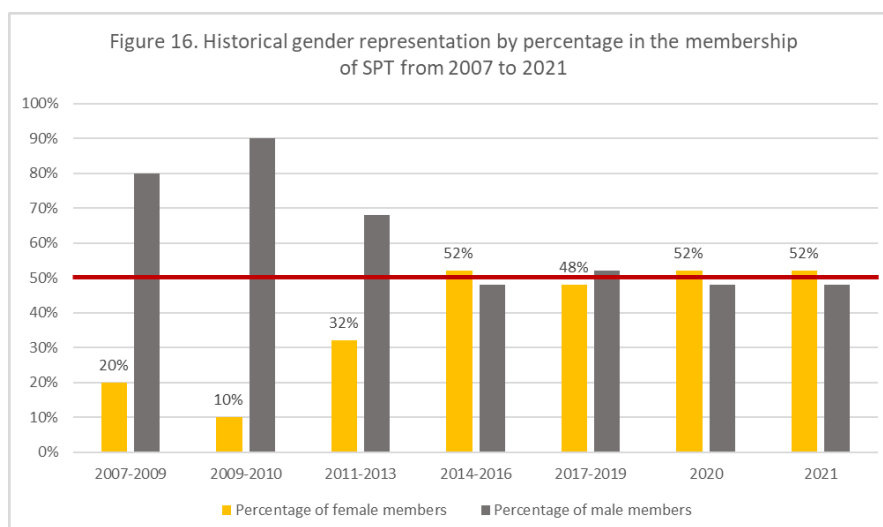
⁵⁴ Article 5.1 OPCAT.

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.

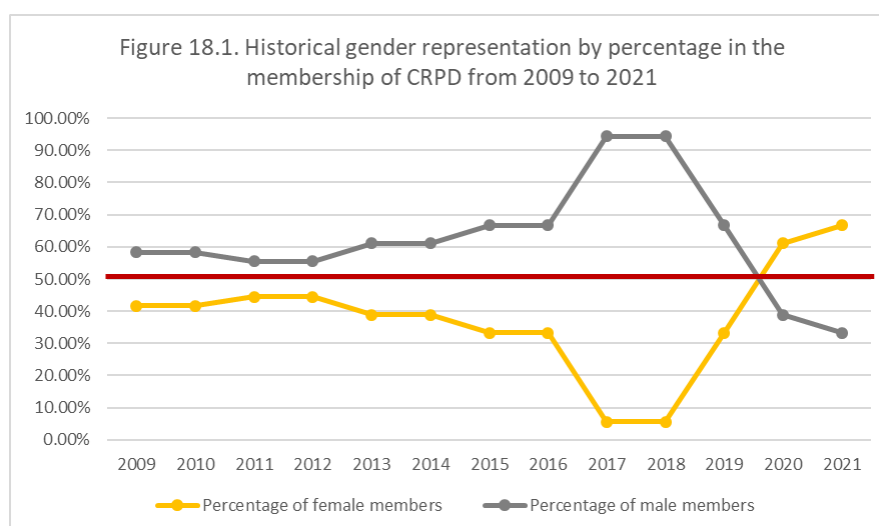
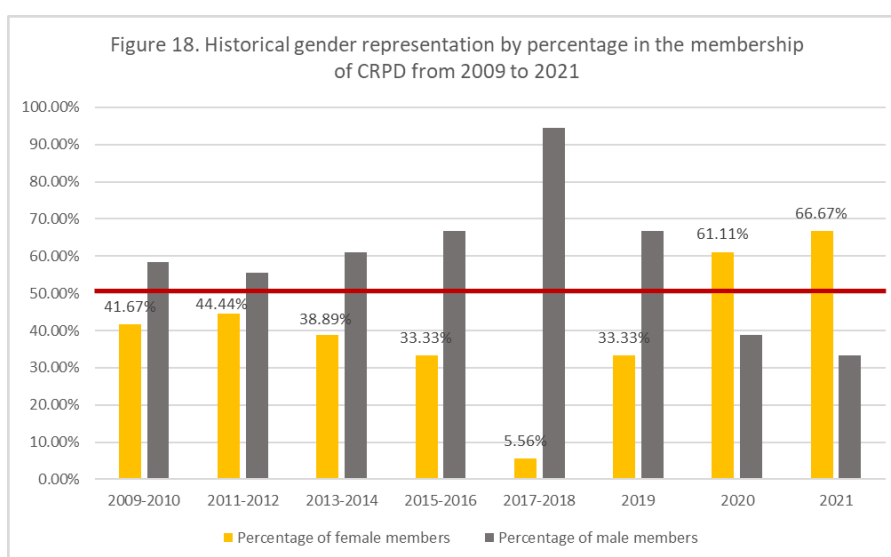
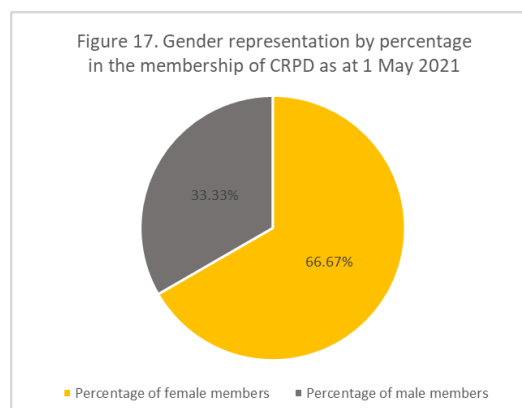
⁶⁰ Article 34.7, CRPD.

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>.

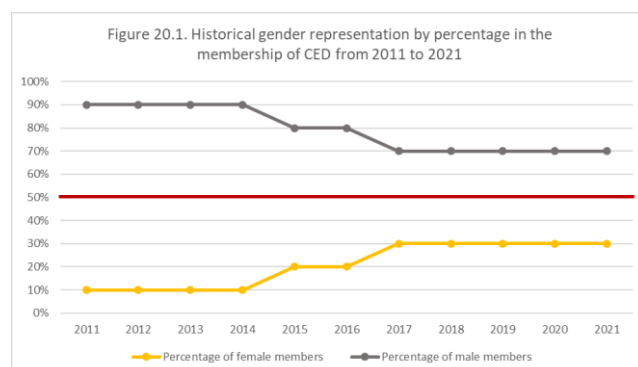
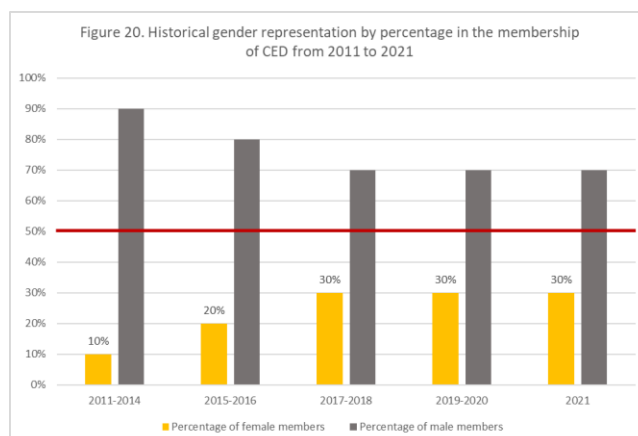
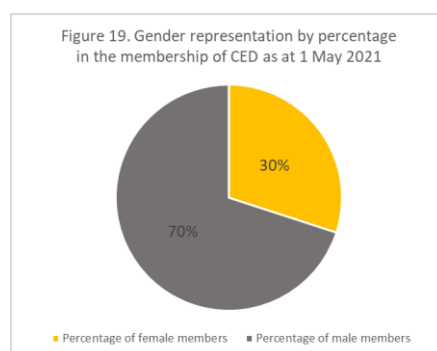
10. Committee on Enforced Disappearances (CED)

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.

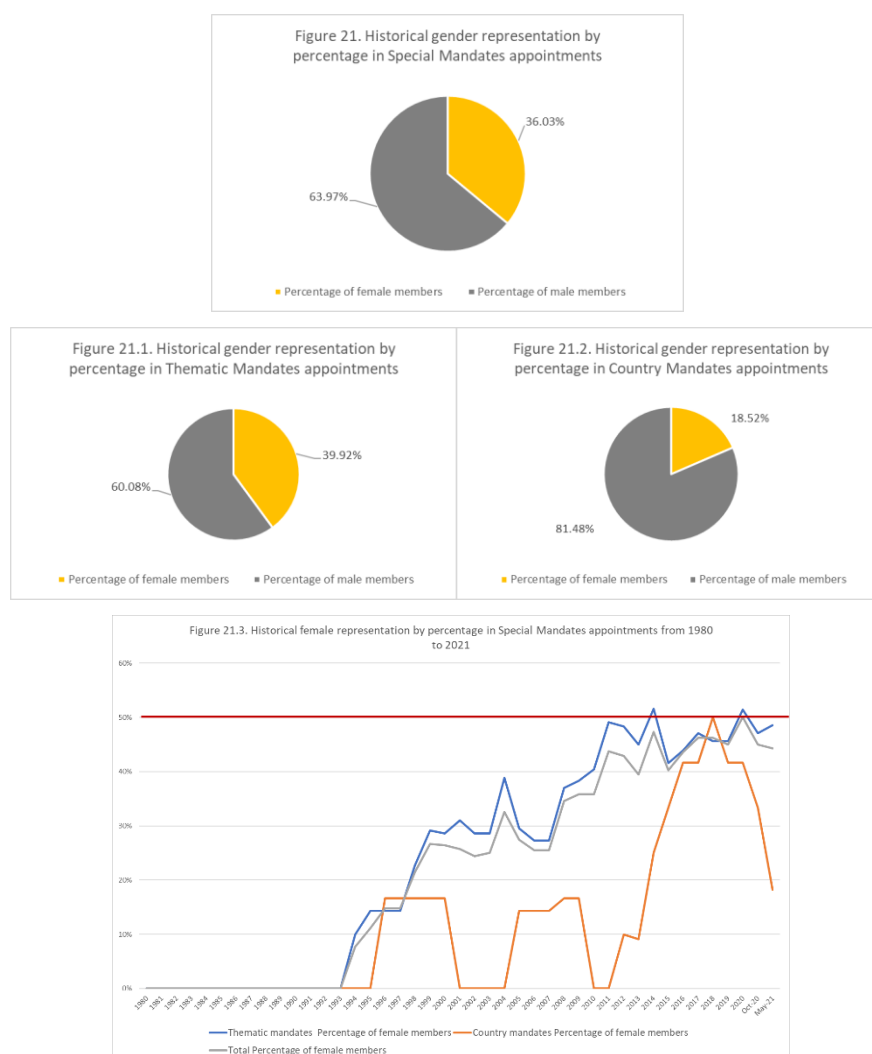
⁸³ See HRC, Statement by the President, “Methods of work of the Consultative Group of the Human Rights Council”, 17 December 2020, A/HRC/PRST/OS/14/2.

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_Preside nt_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.

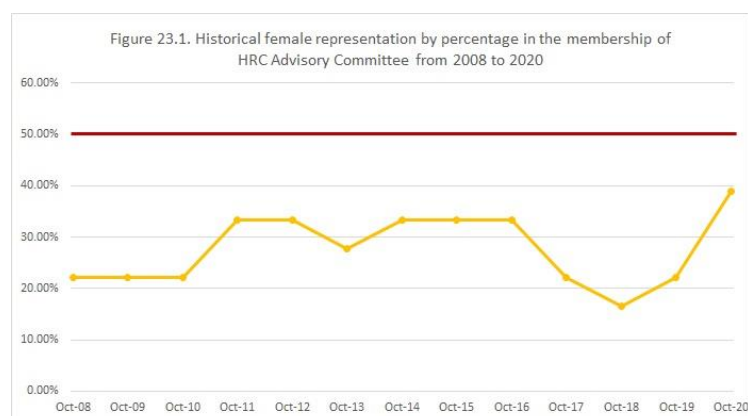
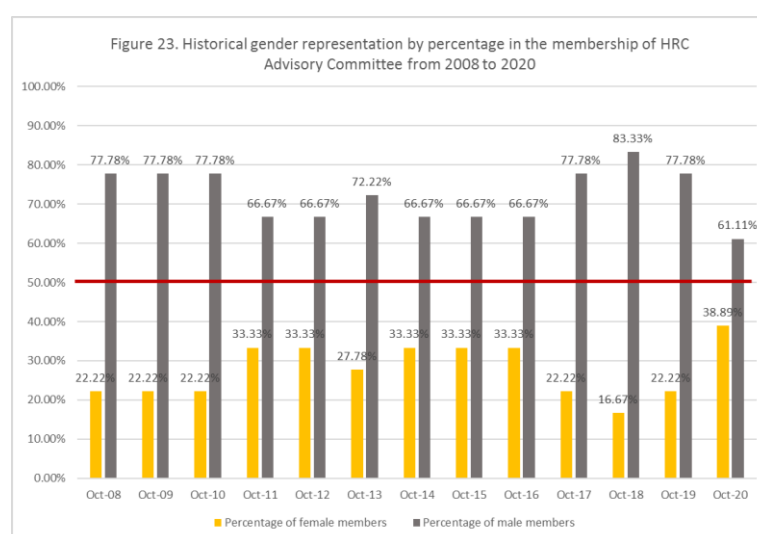
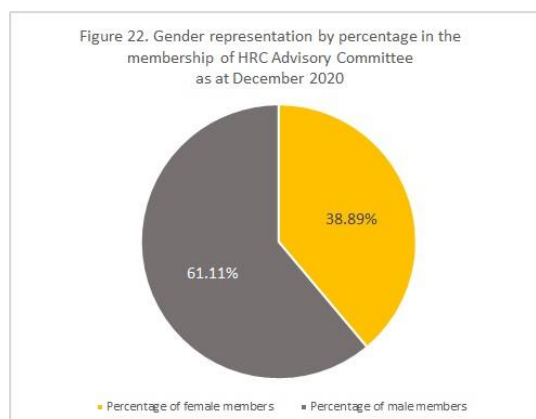
⁹³ Ibid, para. 67. See also HRC decision 6/102 on follow-up to Human Rights Council Resolution 5/1, 27 September 2007, UN Doc A/HRC/DEC/6/102, section III.

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 Representation in the African Union Organs,²³ adopted in 2016 by the African Union

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-eight 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).

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.

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.

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

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.

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.

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 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

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.

⁴³ Ibid, p 79.

⁴⁴ Ibid.

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

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

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).

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.