



# Assemblée générale

Distr. générale  
21 mai 2021  
Français  
Original : anglais

---

## Conseil des droits de l'homme

### Quarante-septième session

21 juin-9 juillet 2021

Point 5 de l'ordre du jour

### Organismes et mécanismes relatifs aux droits de l'homme

## Niveaux actuels de représentation des femmes dans les organismes et mécanismes relatifs aux droits de l'homme : veiller à la représentation équilibrée des genres

### Rapport du Comité consultatif du Conseil des droits de l'homme\*\*.\*

---

\* Il a été convenu que le présent rapport serait publié après la date normale de publication en raison de circonstances indépendantes de la volonté du soumetteur.

\*\* Les annexes sont distribuées telles qu'elles ont été reçues, dans la langue de l'original seulement.



## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction, objet et méthodologie .....	3
II. Niveaux actuels de représentation des femmes dans les organismes et mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l’homme .....	3
A. Organes conventionnels .....	4
B. Procédures spéciales du Conseil des droits de l’homme .....	5
C. Comité consultatif du Conseil des droits de l’homme .....	5
III. Effets de la sous-représentation des femmes dans les organismes internationaux .....	6
A. Effets sur les droits à l’égalité et à la non-discrimination .....	6
B. Effets sur l’efficacité des organismes et mécanismes des Nations Unies .....	10
C. Effets sur l’ensemble des questions et perspectives examinées par les organismes des Nations Unies .....	10
IV. Principaux défis à relever pour parvenir à une représentation équilibrée des genres au sein des organes conventionnels et des procédures spéciales des Nations Unies .....	11
A. Organes conventionnels .....	11
B. Procédures spéciales du Conseil des droits de l’homme .....	14
V. Bonnes pratiques et expériences comparées .....	15
A. Bonnes pratiques recensées par les États .....	15
B. Bonnes pratiques recensées au sein des processus de sélection des Nations Unies, notamment en ce qui concerne les procédures spéciales .....	16
C. Bonnes pratiques d’autres tribunaux et mécanismes régionaux et internationaux .....	17
D. Bonnes pratiques tirées de la comparaison d’expériences .....	17
VI. Recommandations .....	18
A. Conseil des droits de l’homme et ses organes .....	18
B. États Membres .....	19
C. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l’homme .....	21
 Annexes	
I. Abbreviations and acronyms used in the annexes .....	22
II. Gender underrepresentation in United Nations bodies and mechanisms .....	24
III. Good practices identified from other courts, mechanisms and comparative experiences .....	44

## I. Introduction, objet et méthodologie

1. Dans sa résolution 41/6, le Conseil des droits de l'homme a demandé au Comité consultatif du Conseil des droits de l'homme d'établir, en étroite collaboration avec le Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles et le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, un rapport sur les niveaux actuels de représentation des femmes dans les organes et mécanismes relatifs aux droits de l'homme tels que le Comité consultatif, les organes conventionnels et les procédures spéciales créés par le Conseil, et de lui présenter ce rapport à sa quarante-septième session.

2. Dans ce rapport, le Comité consultatif devait également passer en revue les bonnes pratiques que les États avaient adoptées pour désigner, élire ou nommer des candidats en assurant une représentation équilibrée des genres, conformément à la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, et formuler des recommandations pour aider le Conseil et les États Membres dans ce domaine<sup>1</sup>.

3. S'agissant de la méthodologie, le Conseil a prié le Comité de solliciter les vues et les contributions des parties prenantes concernées, notamment les États Membres, les organisations internationales et régionales, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), les procédures spéciales, les institutions nationales des droits de l'homme, la société civile et les établissements universitaires, et de faire participer véritablement toutes les parties intéressées.

4. Un groupe de rédaction a été créé à la vingt-troisième session du Comité consultatif. Il est actuellement composé de Buhm-Suk Baek, Milena Costas Trascasas, José Augusto Lindgren Alves, Ajai Malhotra, Itsuko Nakai, Mona Omar (Présidente), Javier Palummo, Elizabeth Salmón (Rapporteuse), Patrycja Sasnal et Catherine Van de Heyning. Le groupe de rédaction a élaboré un questionnaire pour solliciter des contributions et a reçu des réponses de plusieurs parties prenantes<sup>2</sup>. De plus, la Rapporteuse a organisé quatre consultations régionales : une à Bangkok (3 décembre 2019), une à Genève (21 février 2020) et deux à distance, l'une avec des parties prenantes d'Amérique latine (15 juillet 2020) et l'autre avec des parties prenantes d'Afrique (20 octobre 2020). Elle a également intégré les commentaires écrits du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles et a participé à des réunions avec le Groupe de travail (29 janvier 2020) et avec Lia Nadaraia, personne référente désignée par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

## II. Niveaux actuels de représentation des femmes dans les organismes et mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme

5. Pendant un certain temps, les femmes ont été sous-représentées non seulement dans les organes et mécanismes relatifs aux droits de l'homme, mais aussi dans le système des Nations Unies en général<sup>3</sup>. En 2003, l'Assemblée générale avait encouragé le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour fixer des objectifs concrets concernant la nomination de femmes à ses postes de représentants et envoyés spéciaux, afin de réaliser l'objectif d'une représentation équilibrée des genres d'ici à 2015<sup>4</sup>. Pour atteindre la cible 5.5 des objectifs de développement durable, les États sont invités à garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique. En outre, l'égalité des genres est

<sup>1</sup> Le Secrétaire général a lancé la stratégie sur la parité des sexes le 13 septembre 2017. Voir [https://www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/system-wide\\_gender\\_parity\\_strategy\\_f.pdf](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_f.pdf).

<sup>2</sup> Au 18 décembre 2020, le Comité consultatif avait reçu en tout 43 réponses, provenant de 23 États, 7 organisations non gouvernementales (ONG), 1 institution nationale des droits de l'homme, 11 universitaires et 1 organisation internationale. Les réponses seront disponibles à l'adresse [www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/LevelsRepresentationWomen.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/LevelsRepresentationWomen.aspx).

<sup>3</sup> Voir la résolution 70/133 de l'Assemblée générale.

<sup>4</sup> Voir la résolution 58/144 de l'Assemblée générale.

devenue une question interdisciplinaire pour la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et joue un rôle déterminant pour garantir des progrès véritables, notamment dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'élimination de la pauvreté.

6. En 2019, le Secrétaire général a indiqué que la parité des genres n'était pas encore atteinte dans le système des Nations Unies. Au cours de la période considérée (2016-2017), la proportion de femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du système n'avait que très peu augmenté, passant de 42,8 % au 31 décembre 2015 à 44,2 % au 31 décembre 2017<sup>5</sup>. En janvier 2017, l'Équipe spéciale chargée de la parité et de l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies a été créée pour établir un plan d'action clair, doté de jalons et d'échéances, pour parvenir à la parité dans l'ensemble du système. Depuis lors, la parité des genres a été réalisée parmi les hauts responsables de l'Organisation des Nations Unies (ONU). S'agissant des coordonnateurs résidents, la parité est atteinte depuis 2018 ; au début de l'année 2020, on comptait 90 femmes et 90 hommes aux postes de hauts responsables à plein temps parmi les coordonnateurs résidents et on constatait la même parité chez les coordonnateurs résidents des pays touchés par un conflit. Au HCDH, la proportion de femmes au niveau du Secrétaire général adjoint et du Sous-Secrétaire général est actuellement de 100 %<sup>6</sup>.

7. En dépit des actions menées, la sous-représentation des femmes reste un problème au sein du système des droits de l'homme de l'ONU. Le Conseil des droits de l'homme cherche depuis longtemps à atteindre une représentation équilibrée des genres, notamment dans le cadre de la stratégie sur la parité des sexes et de la mise en œuvre de la résolution 6/30 du Conseil. Au cours de la dernière décennie, et même avant, le Conseil et son Comité consultatif se sont constamment attachés à mettre en œuvre une stratégie de parité et à prendre en compte les questions de genre dans leurs travaux. En 2009 par exemple, le Comité consultatif a présenté au Conseil un projet de directives sur les moyens de concrétiser la prise en compte des questions relatives aux femmes, y compris la mise en place de mécanismes orientés vers l'action<sup>7</sup>.

8. Cependant, dans la pratique, la composition des organismes et mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme présente un sérieux déséquilibre entre les sexes. Comme le montrent les statistiques présentées à l'annexe II, si la parité des genres a été réalisée dans certains organismes des Nations Unies (très récemment pour certains), les femmes demeurent généralement sous-représentées dans les organes conventionnels, parmi les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales et au sein du Comité consultatif. En outre, les chiffres montrent que la représentation des femmes est largement concentrée dans les organismes ou mandats spécialisés dans les questions liées aux femmes ou aux enfants.

## A. Organes conventionnels

9. En 2015, le Secrétaire général s'est dit extrêmement préoccupé par le déséquilibre flagrant entre les sexes dans la composition des organes conventionnels<sup>8</sup>. En 2016<sup>9</sup>, 2018<sup>10</sup> et 2020<sup>11</sup>, il a indiqué que les femmes continuaient d'être sous-représentées dans la plupart des organes conventionnels.

10. Au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, la représentation des femmes a toujours été supérieure à 90 %. Au 1<sup>er</sup> mai 2021, seuls trois organes conventionnels comptaient une proportion de femmes d'au moins 50 % : le Comité des droits de l'enfant était équilibré et les femmes représentaient 52 % des membres du Sous-Comité pour la prévention de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains

<sup>5</sup> A/74/220, par. 13.

<sup>6</sup> Nations Unies, tableau de bord par sexe. Disponible à l'adresse <https://www.un.org/gender/fr/content/tableau-de-bord-par-sexe-du-secr%C3%A9tariat-des-nations-unies>.

<sup>7</sup> Disponible à l'adresse <https://www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Session2/Pages/Index.aspx>.

<sup>8</sup> A/70/257, par. 27.

<sup>9</sup> A/71/118, par. 80 et annexe XVIII.

<sup>10</sup> A/73/309, par. 87 et annexe XXIV.

<sup>11</sup> A/74/643, annexe XXIII.

ou dégradants et 67 % des membres du Comité des droits des personnes handicapées. Dans les six autres organes conventionnels, la représentation moyenne des femmes était de 31 % et c'était le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille qui comptait le moins de femmes (2 sur 14 membres). Si au fil des ans, la composition de certains organes conventionnels a atteint un meilleur équilibre entre les genres, cette moyenne est loin de correspondre à une parité des sexes. Elle montre plutôt que l'engagement pris par les États parties de réaliser une représentation équilibrée des genres au sein des organes conventionnels n'est pas encore honoré<sup>12</sup>.

## B. Procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme

11. En juillet 2020, dans sa décision 43/117, le Conseil des droits de l'homme a constaté avec préoccupation l'absence d'équilibre entre les sexes parmi les titulaires de mandat.

12. Au 1<sup>er</sup> mai 2021, on dénombrait 44 mandats thématiques : 6 groupes de travail (avec un total combiné de 30 membres) et 38 mandats individuels. Les femmes occupaient 17 des 30 sièges des groupes de travail, notamment la totalité des 5 sièges du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, et 16 des postes de mandat individuel (42,1 %). Il y avait 11 mandats propres à un pays dont 2 (18,2 %) étaient détenus par des femmes<sup>13</sup>.

13. Sur les 297 titulaires actuels et anciens titulaires de mandat au titre des procédures spéciales depuis 1980, 107 ont été des femmes (36,0 %). Plus précisément, sur les 120 rapporteurs spéciaux nommés au cours de cette période, 47 étaient des femmes (39,2 %). Parmi les 15 experts indépendants nommés, 5 étaient des femmes (33,3 %), et sur les 108 membres des groupes de travail, 45 étaient des femmes (41,7 %). Cela représente un taux de participation historique des femmes aux mandats thématiques de 39,9 % et un taux de 18,5 % concernant les mandats par pays<sup>14</sup>.

14. Parmi les mandats individuels, 11 n'ont jamais été détenus par une femme<sup>15</sup>. En outre, les femmes ont été minoritaires dans la plupart des groupes de travail, sauf dans celui sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles. Un groupe de travail n'a compté qu'une seule experte parmi ses cinq membres<sup>16</sup>.

## C. Comité consultatif du Conseil des droits de l'homme

15. Quatre femmes figuraient parmi les 18 premiers membres élus au Comité consultatif en mars 2008<sup>17</sup> et ce nombre est resté inchangé en 2009 et 2010. La part de femmes est passée à un tiers (six femmes) en 2011 et s'est maintenue à ce niveau jusqu'en 2013, où elle a reculé à cinq femmes (27,8 %). Le nombre de femmes au sein du Comité consultatif est repassé à six en 2014/2015, avant de descendre à quatre en 2017 et d'atteindre son plus bas niveau en 2018 avec seulement trois (16,7 %). Il est ensuite remonté à quatre en 2019 (22,2 %)<sup>18</sup>.

16. En mars 2018, la Présidente du Comité consultatif de l'époque a écrit au Conseil des droits de l'homme pour lui faire part de ses préoccupations quant au fait que seuls quatre experts des droits de l'homme du Comité consultatif étaient des femmes<sup>19</sup>.

<sup>12</sup> À propos de la composition par sexe du système des organes conventionnels, voir l'annexe II au présent document.

<sup>13</sup> HCDH, « Current and former mandate-holders for existing mandates as at 1 November 2020 ». Disponible à l'adresse [www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx).

<sup>14</sup> Ibid. Voir aussi GQUAL, « Composition of international organizations and tribunals – UN special procedures ». Disponible à l'adresse [www.gqualcampaign.org/current-composition/](http://www.gqualcampaign.org/current-composition/).

<sup>15</sup> Annexe II au présent document, par. 54.

<sup>16</sup> Voir [www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx).

<sup>17</sup> A/HRC/AC/21/2, p. 28.

<sup>18</sup> Voir les rapports respectifs du Comité consultatif, disponibles aux adresses <https://www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Sessions.aspx> et [www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Elections.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Elections.aspx).

<sup>19</sup> A/HRC/AC/20/2, annexe III, p. 16.

17. Au 1<sup>er</sup> octobre 2020, 7 des 18 membres du Comité étaient des femmes (38,9 %), ce qui constitue la plus forte représentation féminine que le Comité consultatif ait jamais connue<sup>20</sup>.

### III. Effets de la sous-représentation des femmes dans les organismes internationaux

18. Les motifs de discrimination fondée sur le genre qui sont interdits et examinés dans le présent rapport sont issus des orientations fournies par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et le Conseil des droits de l'homme<sup>21</sup>. Selon le Comité, le genre renvoie à l'identité, aux attributs et au rôle de la femme et de l'homme, tels qu'ils sont définis par la société, et à la signification sociale et culturelle que la société donne aux différences biologiques, ce qui engendre des rapports hiérarchiques entre femmes et hommes et se traduit par une répartition du pouvoir et des droits favorable aux hommes et désavantageuse pour les femmes<sup>22</sup>. Cette situation nécessite la mise en œuvre d'une approche transversale de la discrimination fondée sur le genre, qui reconnaît et traite les effets des formes multiples et croisées de discrimination fondées sur diverses caractéristiques, notamment la race, la classe sociale, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique et l'identité de genre, le handicap, ainsi que d'autres formes de discrimination historique et structurelle.

#### A. Effets sur les droits à l'égalité et à la non-discrimination

##### 1. Droits à l'égalité et à la non-discrimination

19. La sous-représentation des femmes dans les organismes et mécanismes internationaux a un impact significatif sur les droits humains à l'égalité et à la non-discrimination.

20. L'article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. La Charte des Nations Unies (préambule et Art. 55 c)), la Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 2), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 2) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 2) reconnaissent que chacun peut se prévaloir des droits de l'homme sans distinction ni discrimination, notamment de sexe. En outre, les droits à l'égalité devant la loi et à une égale protection de la loi sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 7) et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 26). La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes fait expressément référence au droit des femmes à une égale protection de la loi (art. 2 c)), à l'égalité des chances et de traitement (art. 4), et à l'obligation d'assurer, par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés, la réalisation effective du principe de l'égalité des hommes et des femmes (art. 2 a)).

21. Selon l'article premier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe peut constituer une discrimination à l'égard des femmes si elle a pour effet ou pour but de compromettre ou de réduire à néant les droits des femmes. Selon le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, la discrimination directe s'entend d'un traitement différent explicitement fondé sur le sexe et le genre<sup>23</sup>. Toutefois, un traitement identique des femmes et des hommes peut encore être indirectement discriminatoire s'il a pour effet de compromettre ou de réduire à néant les droits des femmes.

<sup>20</sup> Voir [www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Members.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Members.aspx).

<sup>21</sup> Le Conseil des droits de l'homme s'est efforcé de réfléchir à une définition inclusive du genre (voir les résolutions 17/19 et 32/2 du Conseil). De plus en plus d'États membres reconnaissent juridiquement les identités de genre non binaires et les droits fondamentaux des personnes non binaires, notamment en matière d'égalité et de non-discrimination (HCDH, *Living Free and Equal* (2016), p. 97 et 98).

<sup>22</sup> Recommandation générale n° 28 (2010), par. 5.

<sup>23</sup> Ibid., par. 16.

La discrimination indirecte se produit quand une loi, une politique, un programme ou une pratique semble neutre du point de vue des rapports hommes-femmes mais a en pratique un effet discriminatoire pour les femmes parce que la mesure en apparence neutre ne prend pas en compte les inégalités préexistantes<sup>24</sup>.

22. Le même Comité a expliqué que l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes avait pour but de réaliser l'égalité des genres<sup>25</sup>. Les organes conventionnels ont reconnu que le droit à la non-discrimination interdisait toute discrimination en droit et en fait<sup>26</sup>. Ainsi, pour parvenir à l'égalité, les États peuvent aussi être amenés à engager des actions positives pour garantir l'égalité en fait, et pas seulement en droit, comme le prévoit l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

23. En outre, les interventions visant à atteindre l'égalité des genres doivent être concrètes et axées sur les résultats, et pas seulement formelles. L'égalité formelle désigne l'égalité de traitement juridique et exige que les lois ouvertement discriminatoires soient remplacées par des lois neutres du point de vue du genre. Toutefois, pour parvenir à une égalité réelle, il convient d'examiner l'impact et les effets réels des lois et des politiques sur la vie des femmes<sup>27</sup>. Ainsi, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes adopte une vision tridimensionnelle de l'égalité, à travers laquelle il examine les valeurs culturelles, les institutions sociopolitiques et les structures économiques qui façonnent la discrimination<sup>28</sup>.

## 2. Participation à la prise de décisions à l'échelon international dans des conditions d'égalité

24. Les droits à l'égalité et à la non-discrimination s'étendent au droit des femmes à une participation égale dans tous les domaines de la vie, y compris la prise de décisions à l'échelon international. Étant donné que les décisions prises dans les instances internationales influencent grandement les politiques nationales et, par conséquent, la vie quotidienne, les femmes devraient pouvoir participer à ces processus dans des conditions d'égalité<sup>29</sup>. Selon des commentateurs, la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les affaires internationales peut garantir la prise en compte de la plus grande pluralité et diversité de points de vue possible dans le processus de délibération des organismes internationaux et éviter ainsi les résultats sexistes<sup>30</sup>. L'égalité des droits exige donc que l'on remédie à la surreprésentation des hommes dans les organismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme et que l'on permette aux femmes d'influencer le processus d'élaboration, de mise en œuvre et d'administration des politiques et du droit international des droits de l'homme. Comme l'a reconnu le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, une masse critique de femmes dans ces processus fera la différence et il est impératif que l'ensemble des organismes internationaux prennent en compte les questions de genre<sup>31</sup>. La nomination de femmes dans les organismes internationaux est une condition nécessaire pour que les femmes puissent influencer, formuler et mettre en œuvre la politique internationale<sup>32</sup>.

25. Les traités et accords internationaux indiquent clairement que la participation à la prise de décisions inclut le droit de prendre part à la vie politique et publique, y compris au niveau international. L'article 25 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques énonce le droit de tous les citoyens de participer à la vie publique dans des conditions d'égalité, y compris aux fonctions publiques. L'article 7 de la Convention sur l'élimination de toutes

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Recommandation générale n° 25 (2004), par. 4.

<sup>26</sup> Voir, par exemple, Comité des droits de l'homme, observation générale n° 18 (1989), par. 12.

<sup>27</sup> Voir <https://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/cedaw-human-rights/faq#substative>.

<sup>28</sup> Ibid. Voir aussi Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, *CEDAW and the human rights based approach to programming: a UNIFEM guide* (mai 2007), p. 7.

<sup>29</sup> Voir Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et International Gender Champions-Genève, *Shaping the international agenda: raising women's voices in intergovernmental forums* (mars 2017).

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

<sup>31</sup> Recommandation générale n° 23 (1997), par. 39 et 40.

<sup>32</sup> Ibid., par. 5.

les formes de discrimination à l'égard des femmes énonce expressément que les femmes ont le droit de prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, d'occuper des emplois publics et d'exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement. Comme on le verra plus loin, les obligations issues de cet article sont étroitement liées à celles qui découlent de l'article 8 de la même Convention.

26. L'article 8 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes énonce expressément que les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales<sup>33</sup>. L'expression « organisations internationales » a été interprétée au sens large. Selon la Commission du droit international, elle « s'entend de toute organisation instituée par un traité ou un autre instrument régi par le droit international et dotée d'une personnalité juridique internationale propre »<sup>34</sup>. Selon des commentateurs, l'expression « organisation internationale » recouvre non seulement les États et les organisations dont ils sont membres, mais aussi les organisations régionales, les tribunaux, les organes subsidiaires, les fonds et programmes, les institutions spécialisées et les organes conventionnels<sup>35</sup>. L'article 8 inclut donc les organismes et mécanismes des Nations Unies dont il est question dans le présent rapport.

27. Selon l'interprétation qui a été faite de l'obligation qui découle de l'article 8, les États sont tenus de réaliser l'égalité des genres de trois manières :

a) L'égalité formelle : garantir l'égalité constitutionnelle ou légale dans la représentation de l'État au niveau international ;

b) L'égalité réelle : créer un environnement propice à l'instauration viable de l'égalité de fait (en veillant, par exemple, à ce que les politiques de recrutement et de nomination tiennent compte des différences entre les sexes) ;

c) L'égalité transformatrice : éliminer les stéréotypes de genre qui sont à l'origine de la sous-représentation persistante des femmes ainsi que les obstacles structurels qu'ils génèrent. L'article 8 exige des États qu'ils s'attaquent aux stéréotypes qui tendent à cantonner les femmes dans certains domaines jugés appropriés pour elles (comme les droits humains, les enfants, les femmes et la santé) et à les empêcher de participer à des secteurs dominés par les hommes, comme la sécurité internationale, les conflits armés, la finance et le commerce<sup>36</sup>.

28. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a affirmé que les États parties avaient le devoir, dans les domaines qui étaient de leur ressort, de nommer des femmes à des postes de prise de décisions de haut niveau<sup>37</sup>. De plus, les mesures appropriées que les États étaient tenus de prendre en application de l'article 8, afin de promouvoir la participation des femmes à la prise de décisions à l'échelon international dans des conditions d'égalité, comprenaient la définition de critères objectifs et l'élaboration de processus équitables de nomination et de promotion des femmes aux postes pertinents<sup>38</sup>, ainsi que l'adoption de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité réelle pour les femmes<sup>39</sup>, conformément à l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Dans cette optique, les États devraient notamment envisager les actions suivantes :

a) Prendre des mesures proactives lors du recrutement à des postes internationaux afin de prêter une attention particulière aux candidates et, le cas échéant, de les privilégier par rapport aux candidats ;

<sup>33</sup> Voir aussi 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 », exposé présenté à la conférence GQUAL, La Haye, octobre 2017.

<sup>34</sup> Projets d'articles sur la responsabilité des organisations internationales (A/66/10), par. 87, art. 2.

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

<sup>36</sup> *Ibid.*, p. 227 et 228.

<sup>37</sup> Recommandation générale n° 23 (1997), par. 26.

<sup>38</sup> *Ibid.*, par. 38 et 50 b).

<sup>39</sup> *Ibid.*, par. 43.

b) Définir des objectifs et des critères de référence pour la sélection, le recrutement et la promotion des femmes<sup>40</sup> ;

c) S'attaquer aux obstacles auxquels se heurtent les femmes dans les procédures de sélection<sup>41</sup> ;

d) Respecter les obligations conventionnelles internationales des États lors du vote en vue de la nomination de personnes au sein d'organismes internationaux<sup>42</sup>.

29. De même, conformément au Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes<sup>43</sup>, tenue à Beijing, les gouvernements devraient s'efforcer d'équilibrer la proportion d'hommes et de femmes dans les listes de candidats présentés par les pays à des postes électifs et autres dans les organes des Nations Unies, les institutions spécialisées et les autres organismes autonomes des Nations Unies, en particulier aux postes de direction.

30. La participation des femmes à la prise de décisions à l'échelon international dans des conditions d'égalité passe par la réalisation de la parité des genres dans les organismes internationaux<sup>44</sup>. Le Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles utilise le critère de la parité pour évaluer si les États se sont conformés à leur obligation internationale de garantir la participation des femmes à la vie politique et publique sans discrimination<sup>45</sup>. Le Groupe a considéré la parité des genres comme une mesure de l'égalité et a établi que : a) la parité dans les instances de décision est une norme de bonne pratique pour une représentation égale<sup>46</sup> ; et b) l'adoption de lois sur la parité ou de quotas est une bonne pratique pour surmonter les obstacles à la participation politique des femmes et garantir leur représentation au sein des organes politiques<sup>47</sup>. D'après la définition de la Commission de la condition de la femme, la parité des genres signifie qu'un organisme donné ne doit pas compter moins de 50 % de personnes d'un seul genre<sup>48</sup>.

### 3. Droit à l'égalité des chances dans l'emploi

31. L'absence de parité des genres dans les organismes internationaux a également un effet sur le droit à l'égalité des chances dans l'emploi reconnu par le droit international.

32. En application de l'article 7 c) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les États parties reconnaissent la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes ; ces protections s'étendent aux femmes qui cherchent à être promues ou à travailler dans des organismes internationaux<sup>49</sup>.

33. En outre, l'ONU a reconnu l'importance de l'égalité des chances dans l'emploi au sein du système des Nations Unies, par exemple au moyen de l'Article 8 de la Charte<sup>50</sup>. En effet, l'ONU a admis que pour donner effet à l'Article 8, il convenait de s'attaquer aux

<sup>40</sup> Freeman, Chinkin et Rudolf, p. 230.

<sup>41</sup> « Achieving gender parity on international judicial and monitoring bodies », IHRLC Working Paper Series n° 4 (International Human Rights Law Clinic, University of California, Berkeley Law, octobre 2017), p. 9.

<sup>42</sup> Ibid., p. 15.

<sup>43</sup> Par. 190 j).

<sup>44</sup> Voir, par exemple, la résolution 2961 de l'Assemblée générale de l'Organisation des États américains, adoptée le 21 octobre, sect. ii, et la résolution 2941, adoptée le 28 juin 2019, sect. xvi.

<sup>45</sup> A/HRC/23/50, par. 19.

<sup>46</sup> A/HRC/35/29, par. 31.

<sup>47</sup> Ibid., par. 39.

<sup>48</sup> Anja Papefnuæ et Sabine von Schorlemer, « Organs, Article 8 », in *The Charter of the United Nations: A Commentary*, 3<sup>e</sup> ed., vol. 1, Bruno Simma *et al.*, éd. (2012) p. 426, par. 53.

<sup>49</sup> « Achieving gender parity », p. 36, citant l'observation générale n° 18 (2005) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, par. 6.

<sup>50</sup> Pour débattre de la question de savoir si l'Article 8 se limite aux pratiques de recrutement du personnel de l'ONU ou s'il s'étend à l'exercice par les États de leur autorité sur les processus de nomination et de vote pour les postes attribués sur nomination au sein des institutions internationales, voir « Achieving gender parity », p. 37.

procédures de sélection, de rétention et de promotion du personnel qui empêchent les femmes de réaliser leur droit à l'égalité d'accès aux emplois<sup>51</sup>.

## B. Effets sur l'efficacité des organismes et mécanismes des Nations Unies

34. Comme l'affirment les théories sur la démocratie paritaire<sup>52</sup>, la sous-représentation des femmes est susceptible de saper l'efficacité des organismes et mécanismes des Nations Unies à trois niveaux.

35. Premièrement, la parité des genres est particulièrement importante pour la légitimité des politiques et des décisions des organismes et mécanismes relatifs aux droits de l'homme, qui découle du principe d'égalité<sup>53</sup>. La perception qu'ont les victimes, les États, la société civile et les autres parties prenantes de la composition de ces organes est essentielle à la mise en œuvre de leurs normes.

36. Deuxièmement, la sous-représentation constante des femmes dans ces organes, lorsqu'elle n'est pas due à une limitation du nombre de candidats disponibles, peut suggérer un parti pris dans les procédures de sélection<sup>54</sup>. Une représentation diversifiée peut également contribuer à atténuer un déficit démocratique perçu dans l'autorité des organismes internationaux et donc à renforcer leur légitimité<sup>55</sup>.

37. Troisièmement, le rôle normatif des organismes des Nations Unies ne peut gagner en légitimité que si les personnes potentiellement concernées par les normes de ces organismes sont représentées correctement dans l'ensemble des processus décisionnels pertinents<sup>56</sup>. Même si une décision peut être considérée comme « juste » sur le fond, pour acquérir sa légitimité sur le plan normatif elle doit aussi être prise par des décideurs qui représentent les personnes auxquelles elle s'appliquera<sup>57</sup>.

## C. Effets sur l'ensemble des questions et perspectives examinées par les organismes des Nations Unies

38. Sans la parité des genres, les organismes des Nations Unies risquent de négliger des questions et des perspectives qui devraient faire partie de leur programme politique et juridique<sup>58</sup>. Une représentation équilibrée des femmes est donc nécessaire pour la prise en compte de leurs existences et de leurs expériences dans tous les aspects du travail de l'ONU<sup>59</sup>.

39. Avec sa stratégie sur la parité des sexes, l'ONU reconnaît déjà l'importance d'intégrer le point de vue des femmes. Depuis l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Vienne, la stratégie prend en compte les questions de genre dans toutes les activités et tous les organismes de l'ONU<sup>60</sup>. Il est important de noter que cette prise en compte consiste à

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

<sup>52</sup> Voir Will Kymlicka et Ruth Rubio-Marín, « The participatory turn in gender equality and its relevance for multicultural feminism », dans Ruth Rubio-Marín et Will Kymlicka, éd., *Gender Parity and Multicultural Feminism: Towards a New Synthesis* (New York, Oxford University Press, 2018).

<sup>53</sup> Viviana Krsticevic, « Gender equality in international tribunals and bodies: an achievable step with global impact », GQUAL Concept Paper (2016) p. 7.

<sup>54</sup> Nienke Grossman, « Achieving sex-representative international court benches », *American Journal of International Law*, vol. 110, n° 1, p. 88 et 89.

<sup>55</sup> Vera Shikelman, « 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, n° 1 (2017). Voir aussi Stéphanie Hennette Vauchez, « Gender balance in international adjudicatory bodies », dans Rüdiger Wolfrum, éd., *Max Planck Encyclopedia of International Procedural Law* (2019), par. 35.

<sup>56</sup> Voir Nienke Grossman, « The normative legitimacy of international courts », *Temple Law Review*, vol. 86 (2013), p. 104.

<sup>57</sup> Shikelman, « Diversity and decision-making ».

<sup>58</sup> Voir Hilary Charlesworth, « The Gender of International Institutions », *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law)* vol. 89 (1995), p. 81 et 82.

<sup>59</sup> *Ibid.*, p. 83.

<sup>60</sup> Voir, par exemple, par. 7 ci-dessus.

évaluer les conséquences pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris de lois, de politiques ou de programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux<sup>61</sup>, en reconnaissant que ces mesures peuvent affecter différemment les hommes et les femmes. L'intégration des questions de genre requiert donc la prise en compte des questions de genre dans toutes les activités et tous les programmes de l'ONU.

40. L'intégration des questions de genre ne supprime pas la nécessité d'assurer une parité des genres dans les organes de décision de l'ONU, elle la rend au contraire d'autant plus fondamentale<sup>62</sup>. Si les femmes ne sont pas représentées de manière égale, l'intégration des questions de genre pourrait être considérée comme une accentuation des risques de légitimité décrits plus hauts en ce qu'elle traiterait les femmes uniquement comme des bénéficiaires, et non comme des agents, des processus de prise de décisions et de développement du droit international<sup>63</sup>. La sous-représentation des femmes, associée à l'intégration des questions de genre, pourrait amener un groupe représentant un seul genre à décider, de son seul point de vue, quels seraient les effets particuliers de certaines normes et politiques de droit international sur d'autres genres et les inquiétudes qui en découleraient pour eux, sans que ces groupes aient leur mot à dire. En résumé, la participation pleine et effective des femmes, dans des conditions d'égalité, est indispensable pour élaborer un programme international où toutes les parties sont représentées.

41. L'ONU a déjà reconnu au plus haut niveau que la participation des femmes est déterminante et que les femmes ont des intérêts uniques et directs dans ses politiques et programmes<sup>64</sup>.

## **IV. Principaux défis à relever pour parvenir à une représentation équilibrée des genres au sein des organes conventionnels et des procédures spéciales des Nations Unies**

### **A. Organes conventionnels**

42. Les obstacles qui freinent la participation des femmes aux organes conventionnels de l'ONU sont présents aux deux étapes du processus électoral : a) au niveau national, lorsque les États désignent les candidats à la nomination aux organes conventionnels ; et b) au niveau international, lorsque l'assemblée ou la conférence des États parties concernée élit, au scrutin secret, les candidats retenus.

#### **1. Difficultés au niveau national**

43. À l'échelon national, les États ne désignent généralement pas assez de femmes pour parvenir à la parité des genres dans les organes conventionnels<sup>65</sup>. Cette situation s'explique (en partie) par les facteurs ci-après.

<sup>61</sup> Résolution 2017/9 du Conseil économique et social.

<sup>62</sup> Cecilia Bailliet, « A Nordic approach to promoting women's rights within international law: internal v. external perspectives », *Nordic Journal of International Law*, vol. 85, n° 4 (2016), p. 389.

<sup>63</sup> Déclaration et programme d'action de Vienne, partie II, par. 36.

<sup>64</sup> Voir, par exemple, la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité ; ONU-Femmes, *Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix – Étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies* (2015), p. 41 ; ONU, *Responsabilité partagée, solidarité mondiale : répondre aux impacts socioéconomiques de la COVID-19*, mars 2020, p. 17 ; ONU, *L'impact de la COVID-19 sur les femmes*, 9 avril 2020, p. 3 ; et ONU-Femmes, *COVID-19 and women's leadership: from an effective response to building back better*, Note de synthèse n° 18, 2020.

<sup>65</sup> Par exemple, lors des récentes élections visant à désigner sept membres du Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, les États ont proposé neuf hommes et une seule femme. La femme a été élue, ainsi que six des hommes proposés. Voir [www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/Elections2019.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/Elections2019.aspx).

44. Premièrement, les États ne prévoient pas toujours une procédure formelle, transparente et publique pour la sélection des candidats. En l'absence d'une telle procédure, la sélection des candidats peut être laissée à l'appréciation des décideurs politiques, ce qui favorise souvent les nominations d'hommes<sup>66</sup>. En réponse au questionnaire transmis par le Comité consultatif, plusieurs États ont confirmé qu'ils ne disposaient pas de procédures de nomination cohérentes et formelles. Dans certains cas, le processus de sélection n'était généralement pas rendu public.

45. Dans sa réponse, l'organisation International Women's Rights Action Watch Asia Pacific a relevé que la sélection des candidats au niveau national s'effectuait souvent au moyen d'un processus ad hoc largement dirigé par le pouvoir exécutif des États. En l'absence de transparence ou de processus formel, l'identité des candidats était rarement révélée avant la nomination officielle. Selon la même ONG, une telle opacité posait problème car elle laissait la question de la représentation équilibrée des genres au bon vouloir des responsables gouvernementaux, avec très peu de possibilités de contrôle et d'obligations de rendre compte concernant la représentation des genres, les qualifications et d'autres facteurs pertinents.

46. Deuxièmement, en règle générale, les processus de sélection au niveau national n'exigent pas que l'on tienne compte de l'équilibre entre les genres et la réalisation de la parité des genres n'est pas reconnue comme un objectif explicite. En outre, même lorsque la représentation équilibrée des genres est un critère de sélection, elle ne se concrétise pas nécessairement par des objectifs obligatoires de nomination de candidates. Dans leurs réponses au questionnaire, même les États qui tiennent compte de l'équilibre entre les genres lors de la nomination des candidats n'ont généralement pas indiqué s'ils disposaient d'un instrument national, ou de quelle manière leurs processus actuels de nomination, d'élection et de désignation de candidats au sein des organes des droits de l'homme tenaient compte de la représentation équilibrée des genres<sup>67</sup>.

47. En outre, certains États ont reconnu que la parité des genres n'était tout simplement pas considérée comme une priorité en droit ou en pratique. À titre d'exemple, le Mexique a expliqué que pour faire de la représentation équilibrée des genres une priorité dans les processus de sélection, il faudrait modifier le cadre juridique applicable. S'agissant de la pratique en Espagne, certaines institutions (par exemple, la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia et la Fundación Cepaim, Acción Integral con Migrantes) ont expliqué que l'absence d'accords étatiques en la matière, associée aux changements successifs de gouvernement et au fait que la représentation équilibrée des genres n'était pas une priorité pour certains acteurs politiques, limitait (voire empêchait) l'application des normes et recommandations visant à garantir une approche équilibrée entre les genres lors de la nomination des candidats aux organismes relatifs aux droits de l'homme.

48. Troisièmement, en l'absence de procédure transparente et publique d'identification des candidats au niveau national, les femmes ont du mal à s'informer des vacances de postes et à se porter candidates en toute équité<sup>68</sup>. Par exemple, le Guatemala a expliqué qu'il ne disposait pas d'un système institutionnalisé de diffusion d'informations sur la présentation des candidatures aux organes conventionnels de l'ONU. En raison de la nature informelle et ad hoc des processus de sélection au niveau national, peu de parties intéressées avaient accès aux informations pertinentes et il n'existait souvent aucune stratégie délibérée pour approcher les groupes sous-représentés, notamment les femmes, afin d'identifier des candidats potentiels (sans parler du suivi des candidatures en fonction du sexe).

<sup>66</sup> Voir, par exemple, l'étude du Comité consultatif sur les niveaux actuels de représentation des femmes dans les organes et mécanismes relatifs aux droits de l'homme (2020), par. 25. Disponible à l'adresse [www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Session24/Pages/Index.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Session24/Pages/Index.aspx). La question a également été soulevée lors de la consultation régionale avec les parties prenantes en Afrique.

<sup>67</sup> Étude du Comité consultatif, par. 15.

<sup>68</sup> Cette question a été soulevée lors des consultations régionales avec les parties prenantes en Afrique et en Amérique latine.

49. Quatrièmement, en règle générale, les États ne se concertent pas avec les organisations de la société civile et d'autres acteurs non étatiques (tels que les groupes de femmes) pour sélectionner les candidats<sup>69</sup>, ce qui pose problème puisque ces acteurs pourraient jouer un rôle important pour identifier des candidats qualifiés au sein de groupes sous-représentés, notamment les femmes. L'exclusion des organisations de la société civile et d'autres acteurs non étatiques de ces processus pourrait également renforcer l'idée que les nominations effectuées par les États sont destinées à récompenser des relations politiques.

50. Cinquièmement, les notions sociétales des rôles qui conviennent à chaque genre peuvent freiner les femmes. Par exemple, dans sa réponse au questionnaire, le Mexique a laissé entendre que l'impossibilité de concilier la vie familiale et professionnelle empêchait les femmes de briguer, entre autres, des postes dans la fonction publique internationale et d'autres postes exigeant beaucoup de temps<sup>70</sup>. Selon la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia et la Fundación Cepaim, Acción Integral con Migrantes, le fait de ne pas donner la priorité à la parité des genres dans les processus de sélection était dû à la persistance de l'inégalité structurelle entre les genres, qui était renforcée par les stéréotypes de genre, les notions traditionnelles (et modernisées) des rôles liés au genre, et les croyances misogynes et sexistes ancrées dans la société qui faisaient obstacle à l'accès des femmes aux postes de décision. Ces notions sociétales constituent des obstacles de facto pour les femmes et font en sorte qu'elles ont moins de chances d'être considérées comme des candidates valables pour siéger aux organes conventionnels de l'ONU.

## 2. Difficultés au niveau international

51. Au niveau international, les obstacles à la réalisation d'une représentation équilibrée des genres au sein des organes conventionnels de l'ONU sont notamment ceux décrits ci-après.

52. Premièrement, l'élection des candidats au niveau de l'ONU donne souvent lieu à un échange de voix où la représentation équilibrée des genres n'est pas prise en compte comme il se doit<sup>71</sup>.

53. Deuxièmement, les critères de sélection définis par la plupart des traités de l'ONU n'exigent pas expressément la prise en compte de la représentation équilibrée des genres lors du choix des personnes qui siègent au sein des organes conventionnels. Même lorsque le traité mentionne explicitement l'importance de réaliser un juste équilibre entre les genres dans la composition de l'organe conventionnel<sup>72</sup>, le genre n'a pas été un facteur déterminant dans le processus de sélection de ces organes et les femmes restent souvent sous-représentées<sup>73</sup>. En outre, si les processus de sélection sont souvent ajustés pour assurer une représentation géographique équilibrée, ce n'est généralement pas encore le cas en ce qui concerne la représentation des genres.

54. Troisièmement, même si des candidates sont sélectionnées au niveau national, les États doivent promouvoir et soutenir leur candidature pour qu'elles aient une chance réaliste de remporter une élection au niveau international. En outre, les États doivent obtenir le

<sup>69</sup> La question a notamment été soulevée lors de la consultation régionale avec les parties prenantes en Afrique.

<sup>70</sup> Voir aussi l'étude du Comité consultatif, par. 21.

<sup>71</sup> Réponse de GQUAL, citant Jan Linehan, « Women and public international litigation: a background prepared for the Project on International Courts and Tribunals » (2002), p. 6. Cette préoccupation a également été soulevée lors des consultations régionales avec les parties prenantes en Afrique et en Amérique latine.

<sup>72</sup> Convention relative aux droits des personnes handicapées, art. 34 (par. 4) ; Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, art. 26 (par. 1) ; Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, art. 5 (par. 4).

<sup>73</sup> Pour des informations sur la représentation des genres au sein de ces organes, voir l'annexe II, figures 17 et 18 (Comité des droits des personnes handicapées), figures 19 et 20 (Comité des disparitions forcées) et figures 15 et 16 (Sous-Comité pour la prévention de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants).

soutien des groupes régionaux concernés en faveur de leurs candidates, car un appui régional peut être crucial pour remporter les élections au niveau de l'ONU<sup>74</sup>.

55. Quatrièmement, certaines des exigences relatives aux postes au sein des organes conventionnels de l'ONU sont souvent considérées comme des obstacles pour les candidates. Par exemple, le fait que les membres des organes conventionnels ne soient pas rémunérés réduit le nombre de candidats disponibles et constitue un obstacle pour les femmes qui n'ont pas les moyens d'exercer un emploi non rémunéré<sup>75</sup>.

## B. Procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme

56. Bien que certains aspects du processus de sélection des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales de l'ONU soient intéressants pour la promotion de la parité des genres, des difficultés de taille empêchent encore les femmes d'être nommées titulaires de mandat au titre des procédures spéciales. Les obstacles à la réalisation de la parité des genres au sein des procédures spéciales sont décrits ci-après.

57. Premièrement, comme l'a reconnu le Conseil des droits de l'homme dans sa décision 43/117 relative aux méthodes de travail du Groupe consultatif du Conseil des droits de l'homme, il est tout à fait possible d'accroître la transparence du processus de nomination.

58. Deuxièmement, si le Groupe consultatif cite souvent le genre comme critère de sélection dans ses rapports finaux, il n'est pas lié par un quota précis de genre lors de la sélection des candidats en vue des entretiens ou lors de l'établissement des listes restreintes à l'intention du Président du Conseil des droits de l'homme. En outre, bien que le Groupe consultatif de 2015 ait adopté, pour la première fois, des lignes directrices sur la parité des genres<sup>76</sup>, il a choisi de ne pas les adopter les années suivantes mais s'est engagé à défendre le principe de la parité des genres et à suivre strictement, et autant que possible, l'esprit et les recommandations de ces lignes directrices<sup>77</sup>.

59. Troisièmement, le Groupe consultatif, qui joue un rôle important dans la sélection des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales, n'est souvent pas lui-même équilibré en termes de genre. Parmi les différents groupes consultatifs de cinq membres qui ont été composés depuis 2007, trois ne comprenaient aucune femme, sept ne comptaient qu'une seule femme, trois comprenaient deux femmes et trois hommes et un seul comptait plus de femmes que d'hommes (c'est-à-dire trois femmes et deux hommes)<sup>78</sup>. Au 1<sup>er</sup> mai 2021, sur les quatre membres actuels (le cinquième membre n'a pas encore été nommé), un seul est une femme.

60. Quatrièmement, les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales travaillent bénévolement à titre personnel. Cette charge financière, associée aux contraintes de temps, empêche de nombreuses femmes de postuler et peut, même si elles sont nommées, les obliger à démissionner au bout du compte.

61. Pour parvenir à une représentation équilibrée des genres parmi les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales, les États doivent également surmonter certaines difficultés au niveau national. Les actions menées par les États pour faire connaître systématiquement et diffuser largement les informations sur les postes vacants disponibles sont insuffisantes, ce qui constitue une difficulté pour les femmes candidates<sup>79</sup>.

<sup>74</sup> Ce point a été soulevé lors de la consultation régionale avec les parties prenantes en Afrique.

<sup>75</sup> Ce point a été soulevé lors de la consultation régionale avec les parties prenantes en Amérique latine.

<sup>76</sup> Voir la lettre du Groupe consultatif du 23 décembre 2015 adressée au Président du Conseil des droits de l'homme, ainsi que son annexe. Disponible à l'adresse [www.unwatch.org/wp-content/uploads/2016/01/CGlettertransmittedtoPresidentHRC-23dec15.pdf](http://www.unwatch.org/wp-content/uploads/2016/01/CGlettertransmittedtoPresidentHRC-23dec15.pdf).

<sup>77</sup> Rapport du Groupe consultatif au Président du Conseil des droits de l'homme relatif aux postes vacants des titulaires de mandat à pourvoir à la quarante-quatrième session du Conseil des droits de l'homme, 3 juin 2020, par. 14. Disponible à l'adresse [www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC44/CG\\_REPORT\\_HRC44\\_FINAL\\_to\\_HRC\\_President\\_2020-06-03.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC44/CG_REPORT_HRC44_FINAL_to_HRC_President_2020-06-03.pdf).

<sup>78</sup> Voir HCDH, « Groupe consultatif (titulaires actuels et anciens titulaires) ». Disponible à l'adresse [www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/Nominations.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/Nominations.aspx).

<sup>79</sup> Cette question a été soulevée lors des consultations régionales avec les parties prenantes en Afrique et en Amérique latine.

## V. Bonnes pratiques et expériences comparées

62. Comme l'a reconnu le Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, le recensement de bonnes pratiques ou de pratiques prometteuses peut servir de source d'inspiration créative pour la mise en œuvre des droits fondamentaux des femmes dans de multiples contextes, et permettre d'engager un processus de collaboration constante en matière de renforcement des connaissances collectives dans ce domaine<sup>80</sup>. De plus, le recensement de ces pratiques montre que quel que soit le processus de nomination, d'élection ou de sélection appliqué, chaque aspect de ce système doit fonctionner correctement, tant au niveau national qu'international, pour que la parité des genres soit réalisée.

### A. Bonnes pratiques recensées par les États

63. Les bonnes pratiques recensées par les États dans leurs réponses au questionnaire sont notamment celles décrites ci-après.

64. Les États ont reconnu qu'il importait de rendre les processus de sélection nationaux plus ouverts et plus transparents afin d'augmenter le nombre de candidates et leurs chances d'être nommées. Leurs recommandations ont notamment porté sur les points suivants :

a) Publier les avis de vacance de poste de manière systématique et en temps utile. Par exemple, le Guatemala a suggéré que ces informations soient rédigées de manière à encourager les femmes à postuler, tandis que le Mali a souligné l'importance de publier des informations pratiques, comme les délais de soumission, les informations sur les mandats disponibles et les instructions sur la manière de postuler ;

b) Adopter un processus de nomination et de sélection interinstitutionnel/multisectoriel. Par exemple, la Suisse a expliqué que si son Ministère des affaires étrangères était chargé de coordonner la recherche de candidats appropriés, il consultait un large éventail de bureaux compétents avant toute nomination. Le Mali a rappelé l'importance d'assurer une coordination structurée et formelle entre tous les ministères qui pourraient être impliqués dans le processus de nomination et de sélection. Le Guatemala a recommandé que les organisations de la société civile qui défendent les droits des femmes participent au processus de sélection et a souligné l'intérêt d'associer des experts en droits humains à la sélection des candidats à des postes internationaux dans ce domaine ;

c) Repérer à l'avance les candidates. Par exemple, la Suisse a expliqué que si un ministère impliqué dans le processus de nomination connaissait une femme qualifiée, il la contactait et l'encourageait à se porter candidate. La Suisse a également fait savoir que tant que les femmes étaient sous-représentées, elle ferait un effort supplémentaire pour trouver un candidat qualifié du sexe sous-représenté et qu'en présence de deux candidats potentiels dotés des mêmes qualifications, elle choisirait la femme. Dans sa réponse, le Mali a recommandé que les ministères concernés œuvrent conjointement à la création d'une base de données nationale, qui regrouperait les candidats potentiels expérimentés dans les domaines de compétence des organismes des Nations Unies, afin que ces candidats puissent être contactés lorsqu'un poste devenait vacant.

65. Certains États ont souligné que dans leurs positions en matière de politique étrangère, il convenait d'affirmer clairement l'importance de la réalisation de la parité des genres dans les organismes des Nations Unies<sup>81</sup>. Ils ont recommandé d'encourager les autres États à

<sup>80</sup> A/HRC/35/29, par. 15.

<sup>81</sup> La politique étrangère féministe récemment adoptée par l'Espagne constitue un exemple pertinent. Dans cette politique, l'État a approuvé la promotion active de l'égalité des genres en tant que principe transversal et priorité de l'action extérieure du pays. Soucieuse de favoriser la participation des femmes à tous les niveaux de prise de décisions à l'échelle mondiale, l'Espagne s'est engagée à promouvoir les candidatures et les nominations de femmes au sein des institutions et organisations internationales. Espagne, Ministère des affaires étrangères, *Spain's feminist foreign policy: promoting gender equality in Spain's external action* (2021), p. 7 et 14. Disponible à l'adresse [www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2021\\_02\\_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA\\_ENG.pdf](http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA_ENG.pdf).

proposer des femmes aux postes de l'ONU et de faire figurer la parité des genres parmi les objectifs explicites des pratiques de vote. S'agissant des mesures concrètes, le Mexique a indiqué qu'il était en train d'élaborer une nouvelle politique étrangère féministe qui donnerait la priorité aux objectifs d'autonomisation des femmes, d'égalité des sexes et de parité des genres, et ce dans l'ensemble des documents, résolutions et positions qu'il soutenait. L'Irlande a indiqué qu'elle avait fait connaître à tous les pays candidats sa préférence pour la parité des genres au sein des organes conventionnels et son intention de privilégier les candidats qui maintiendraient ou réaliseraient la parité femmes-hommes.

66. Certains États ont reconnu que la sous-représentation des femmes dans les fonctions publiques, tant dans le contexte national qu'international, était en partie due aux notions sociétales des rôles qui conviennent à chaque genre. L'Italie a indiqué que pour remédier au problème culturel de la sous-représentation des femmes, elle mettait en place des projets de formation pluriannuels intitulés « Femmes, politique et institutions ».

67. Certains États ont souligné l'importance d'intégrer les questions de genre dans l'élaboration des politiques en général, dans l'espoir qu'ainsi, les processus de nomination à des postes internationaux soient conçus de manière à réaliser la parité des genres. Par exemple, le Japon a créé un Conseil pour l'égalité des sexes au sein du Secrétariat du Cabinet. Le Conseil fait office d'unité d'élaboration des politiques et est chargé de veiller à la prise en compte de l'égalité des genres par chaque organisme administratif. Le Honduras a élaboré un plan pour l'équité et l'égalité des genres par lequel il entend intégrer l'objectif de réalisation de l'égalité des genres dans la planification et l'établissement des budgets de l'État. Ce plan prévoit expressément une politique de promotion de la participation des femmes dans des conditions d'égalité aux processus décisionnels de l'État, y compris au niveau international.

## **B. Bonnes pratiques recensées au sein des processus de sélection des Nations Unies, notamment en ce qui concerne les procédures spéciales**

68. Le présent rapport ne saurait proposer un recensement exhaustif des bonnes pratiques du système des Nations Unies. Toutefois, il convient de noter les pratiques adoptées dans le processus de sélection pour les procédures spéciales. Les pratiques citées ci-après témoignent de progrès notables, même si ces mesures ne suffisent pas à elles seules à provoquer un changement systémique.

69. La prise en compte de l'équilibre entre les genres est un critère explicite pour la sélection des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales, comme indiqué dans la résolution 5/1 du Conseil des droits de l'homme et réaffirmé dans la décision 43/117 du Conseil. La mention de la parité des genres parmi les critères de sélection est un signal important qui indique qu'il s'agit d'une priorité.

70. Le HCDH publie régulièrement sur son site Web des informations sur les postes des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales qui sont vacants ou vont bientôt le devenir<sup>82</sup>. Le HCDH contribue ainsi à faire en sorte que les femmes soient informées des postes vacants et puissent postuler. Toutefois, la publication ne suffit pas, à elle seule, à promouvoir la représentation équilibrée des genres ; il est également important d'assurer une large diffusion de ces informations pour atteindre les candidates potentielles.

71. Le HCDH suit régulièrement la proportion d'hommes et de femmes qui sont titulaires de mandats de procédures spéciales, par région géographique<sup>83</sup>. Les statistiques ventilées par sexe sont essentielles pour vérifier si l'équilibre entre les sexes est atteint dans le processus de sélection. Cependant, si les statistiques reflètent la composition actuelle des titulaires de mandat, elles devraient également montrer la composition historique par sexe pour chaque mandat, afin d'attirer l'attention sur les postes qui présentent d'importants problèmes de parité.

<sup>82</sup> Disponible à l'adresse [www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/SP/Pages/Nominations.aspx](http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/SP/Pages/Nominations.aspx).

<sup>83</sup> Ibid.

72. Les rapports du Groupe consultatif sont mis à la disposition du public sur le site Web du HCDH. Lors de l'examen de ces rapports et de ses propres consultations, le Président du Conseil des droits de l'homme indique expressément si la représentation équilibrée des genres a été dûment prise en compte<sup>84</sup>.

73. Enfin, et c'est le cinquième point, le Groupe consultatif a adopté en 2015 des lignes directrices sur la parité des genres pour prendre en considération la diversité de genre dans la sélection des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales. Ces lignes directrices recommandaient au Groupe consultatif de définir des objectifs de genre pour la sélection des candidats aux entretiens et la préparation de listes restreintes à l'intention du Président du Conseil des droits de l'homme.

### **C. Bonnes pratiques d'autres tribunaux et mécanismes régionaux et internationaux**

74. Les meilleures pratiques en matière de nomination et d'élection des juges des tribunaux et mécanismes régionaux et internationaux peuvent fournir des orientations précieuses pour les procédures de sélection à l'ONU. Comme indiqué à l'annexe III, les États qui reconnaissent la compétence de ces tribunaux et mécanismes ont adopté des mesures utiles, notamment les suivantes :

- a) Veiller à ce que les listes restreintes comprennent des candidats des deux sexes, sauf dans le cas des listes restreintes composées de candidats d'un seul sexe sous-représenté (ou en cas de circonstances exceptionnelles) ;
- b) Exiger des groupes de sélection qu'ils assurent une composition équilibrée entre les sexes ;
- c) Établir des conditions minimales de vote qui fixent des objectifs, afin d'assurer une représentation équilibrée des sexes dans la composition de ces tribunaux et mécanismes ;
- d) Inclure une exigence de représentation des sexes dans les traités fondateurs de ces tribunaux et mécanismes ;
- e) S'engager à réaliser la parité des genres au moyen de résolutions adoptées au plus haut niveau politique.

### **D. Bonnes pratiques tirées de la comparaison d'expériences**

75. La sous-représentation des femmes dans les rôles de direction et de prise de décisions est un problème dans les secteurs publics et privés du monde entier. Comme on le verra plus en détail à l'annexe III, les bonnes pratiques appliquées dans ces contextes comparables donnent des indications utiles qui peuvent être transposées à l'ONU. Parmi les bonnes pratiques courantes dans divers environnements d'emploi, on citera notamment les suivantes :

- a) Fixer des objectifs ambitieux ou obligatoires pour obtenir une plus grande représentation féminine ;
- b) Engager la responsabilité des décideurs en leur demandant de fournir des explications lorsque ces objectifs ne sont pas atteints ;
- c) Veiller à ce que les comités de sélection soient eux-mêmes diversifiés du point de vue du genre et à ce que les membres des comités de sélection comprennent que la recherche de candidats diversifiés fait partie de leur mandat ;
- d) Concevoir du matériel de recrutement rédigé dans un langage non genré et inclusif qui attire des candidats appartenant à tous les genres.

<sup>84</sup> Voir, par exemple, la lettre du Président du Conseil des droits de l'homme du 21 février 2020, p. 2. Disponible à l'adresse [www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC43/20200221\\_Letter\\_President\\_HRC43\\_appointments\\_mandate\\_holders.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC43/20200221_Letter_President_HRC43_appointments_mandate_holders.pdf).

## VI. Recommandations

### A. Conseil des droits de l'homme et ses organes

#### 1. Recommandations générales

76. Le Conseil des droits de l'homme devrait publier sur son site Web des données sur la composition par sexe des procédures spéciales et adopter des mesures pour lutter contre la sous-représentation des femmes. Un tableau de bord semblable à celui de l'ONU sur la parité des genres, qui présente des données ventilées par sexe concernant le personnel international du Secrétariat, pourrait être utile.

#### 2. Recommandations tendant à assurer la parité des genres parmi les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales

77. Le Conseil des droits de l'homme devrait envisager d'adopter des lignes directrices sur la réalisation de la parité des genres pour le Groupe consultatif.

78. Le Président du Conseil des droits de l'homme devrait envisager d'informer systématiquement le Conseil des actions menées pour atteindre la parité des genres au moment de recommander des candidats.

79. Lorsque deux candidats sont d'égale valeur, le Président du Conseil des droits de l'homme devrait recommander le candidat du sexe sous-représenté.

80. Les groupes régionaux invités à nommer des membres du Groupe consultatif devraient veiller à la parité des genres lors de ces nominations.

81. Les membres du Conseil des droits de l'homme et les coordinateurs des cinq groupes régionaux devraient soutenir activement la sélection de candidates tant que la sous-représentation persiste.

82. Enfin, et en particulier lorsqu'un poste nécessite de passer du temps à l'étranger, le Conseil des droits de l'homme devrait fournir, en étroite collaboration avec les États, un soutien financier et logistique approprié aux titulaires de mandat au titre des procédures spéciales, afin de garantir l'indépendance et la bonne exécution du mandat, ainsi que sa compatibilité avec les obligations familiales et autres obligations personnelles.

83. Le Groupe consultatif devrait :

a) Continuer à mentionner le sexe des candidats dans ses rapports et fournir des informations sur la manière dont il a tenu compte de la parité des genres lors de la sélection des candidats en vue des entretiens et de l'établissement des listes restreintes à l'intention du Président du Conseil des droits de l'homme ;

b) Envisager, le cas échéant, d'établir une liste de candidats exclusivement féminine pour les mandats de procédures spéciales qui n'ont jamais été occupés par une femme ;

c) Assurer la parité des genres dans la composition des groupes de travail, notamment en envisageant d'établir des listes de candidats exclusivement féminines pour les mandats de procédures spéciales qui ne sont pas paritaires (sur une base alternée si le nombre de postes est inégal). Les mandats spécialement axés sur les questions féminines devraient être reconnus comme des exceptions. En effet, ce sont les seuls à se consacrer aux questions concernant les femmes, qui représentent la moitié de la population mondiale et demeurent largement sous-représentées et désavantagées dans tous les domaines. En tous cas, les candidats devraient posséder une expérience avérée du travail sur le droit des femmes à l'égalité et répondre à l'exigence fondamentale d'engagement et d'expertise sur la question de la discrimination à l'égard des femmes. À cet égard, les critères devraient être rédigés par le Groupe consultatif, en concertation avec le Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles ;

d) Fournir une justification écrite lorsqu'il prend une décision qui compromet la parité des genres, ou lorsqu'il ne parvient pas à combler l'écart de représentation des sexes, par souci de transparence et afin que de tels obstacles puissent être traités en temps utile dans les futurs processus de sélection ;

e) Prolonger la date limite des appels à candidatures lorsque le nombre de candidates est insuffisant ;

f) Lorsque deux candidats sont d'égale valeur, présélectionner celui du sexe sous-représenté, à moins que des circonstances exceptionnelles ne justifient la présélection du candidat du sexe surreprésenté ;

g) Veiller à ce que lui soient présentées, à chaque réunion, des données détaillées et actualisées sur la composition par sexe des procédures spéciales ;

h) Conformément au paragraphe 77 ci-dessus, appliquer des lignes directrices sur la représentation des genres afin qu'elles soient respectées lors de chaque composition du Groupe consultatif.

### 3. Recommandations tendant à assurer la parité des genres dans la composition du Comité consultatif

84. Le Conseil des droits de l'homme devrait demander aux États de désigner les membres du Comité consultatif en tenant compte de la parité des genres et adresser un rappel aux groupes régionaux à ce sujet avant les élections. En particulier, le Conseil devrait encourager les États à se concerter avec les institutions nationales des droits de l'homme, les organisations de la société civile et d'autres acteurs non étatiques pertinents pour déceler des candidates solides.

## B. États Membres

85. Lors de la négociation et de la rédaction de traités, de statuts, de mécanismes ou de lignes directrices, nouveaux ou existants, les États devraient s'efforcer d'inclure des processus qui garantissent la parité des genres dans la composition des organes de contrôle concernés.

86. Les États devraient prendre des engagements, au niveau national, pour : a) repérer davantage de candidates ; b) promouvoir des processus de sélection publics et participatifs qui incluent expressément le genre comme critère ; et c) promouvoir la recherche et le mentorat pour faire en sorte que les obstacles à la pleine participation soient surmontés. Au niveau international, les États devraient s'engager à : a) désigner et élire davantage de candidates en vue de pourvoir les postes vacants au sein des organes et mécanismes de l'ONU relatifs aux droits de l'homme ; et b) faire régulièrement rapport sur la mise en œuvre des présentes recommandations, afin de garantir le respect de leurs obligations en matière d'égalité des genres.

### 1. Recommandations tendant à assurer l'identification d'un plus grand nombre de candidates

87. En ce qui concerne la recherche active de candidates, les États devraient prendre les mesures suivantes :

a) Envisager de tenir à jour des bases de données accessibles au public sur les candidats potentiels aux postes de l'ONU et encourager les femmes à se proposer pour figurer dans ces bases de données ;

b) Travailler avec les organisations de la société civile concernées et d'autres acteurs non étatiques pour recueillir les profils de femmes qualifiées pour les postes de l'ONU dans le domaine des droits de l'homme ;

c) Utiliser tous les moyens (y compris les médias sociaux) pour diffuser les informations relatives aux vacances de postes et agir par anticipation pour que ces informations atteignent les femmes qualifiées ;

d) Se concerter également avec les organisations de la société civile et d'autres acteurs non étatiques pour diffuser des informations sur les vacances de postes ;

e) Veiller à ce que les avis de vacance de poste soient rédigés dans un langage non genré et mentionnent l'engagement de l'ONU en faveur de la parité des genres dans ses processus de recrutement et de sélection.

**2. Recommandations tendant à assurer la nomination d'un plus grand nombre de candidates**

88. Les États devraient élaborer et adopter des procédures nationales de nomination formelles, ouvertes et transparentes.

89. Les procédures de nomination formelles devraient expressément inclure la parité des genres comme critère et objectif de sélection.

90. Dans le cadre de la procédure de nomination, les États devraient tenir compte de la composition, actuelle et historique, par sexe de l'organisme de l'ONU concerné et s'engager à désigner, pour chaque poste vacant, un candidat du sexe sous-représenté.

**3. Recommandations tendant à assurer l'élection ou la nomination d'un plus grand nombre de candidates**

91. Les États devraient envisager de prendre des engagements fermes pour garantir la parité des genres lors de l'élection des candidats aux postes vacants dans les organismes et mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme.

92. Les mesures positives qui pourraient être prises pour garantir la parité des genres pendant les élections sont notamment les suivantes :

a) Intégrer la parité des genres dans les pratiques de vote ;

b) Adopter des politiques qui exigent :

i) La nomination d'hommes et de femmes ;

ii) La prise en compte de la composition, actuelle et historique, par sexe des organes au moment du vote, notamment en ce qui concerne les organismes et mécanismes qui n'ont pas encore atteint la parité des genres ou une représentation adéquate des genres ;

c) Mettre en œuvre des mesures cibles, par exemple en encourageant les États à s'engager à élire uniquement des membres du sexe actuellement sous-représenté dans l'organisme concerné, ou des objectifs non contraignants (qui pourrait varier en fonction de la composition actuelle dudit organisme) ;

d) Encourager les États à voter pour des femmes lors de tours de scrutin consécutifs si les objectifs minimaux de parité ne sont pas atteints lors du premier tour de scrutin.

**4. Recommandations concernant l'établissement de rapports, le suivi et le respect des obligations**

93. Les États sont encouragés à inclure toutes les mesures adoptées à la lumière des présentes recommandations dans les rapports nationaux présentés dans le cadre de l'Examen périodique universel.

94. Les organisations de la société civile et les autres acteurs non étatiques devraient être invités à soumettre des informations concernant la mise en œuvre des présentes recommandations dans le résumé des communications des autres parties prenantes présenté dans le cadre de l'Examen périodique universel.

95. Les États devraient exposer les progrès faits ou les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des présentes recommandations, dans leurs rapports périodiques au titre de l'article 18 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, dans leurs rapports pertinents au Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, et dans leurs rapports à

d'autres procédures ou mécanismes qui surveillent l'égalité et l'accès à la justice. Les informations relatives à la mise en œuvre (ou non) des recommandations devraient faire partie des mesures adoptées pour donner effet à l'article 8 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et au large éventail de dispositions sur l'égalité et l'accès à la justice figurant dans d'autres traités pertinents, et devraient également être évaluées lors des visites de pays effectuées par le Groupe de travail.

96. En outre, les États devraient collecter et diffuser des données ventilées par sexe concernant les candidats nommés et élus à des postes internationaux.

### C. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

97. Le HCDH devrait diffuser largement les annonces des prochaines élections au sein des organismes des Nations Unies dont il assure le secrétariat, à savoir les organes conventionnels et les procédures spéciales, et développer des mécanismes et des collaborations à cette fin, notamment en s'adressant aux réseaux de femmes concernés.

98. Le HCDH devrait aider les États, le Conseil des droits de l'homme et le Groupe consultatif à élaborer des mécanismes permettant d'atteindre la parité des genres lors de la nomination et de l'élection des membres des organismes des Nations Unies.

99. Le HCDH devrait élaborer périodiquement un rapport sur les politiques, les pratiques et les mécanismes de nomination existants, en mettant en évidence les meilleures pratiques. Le rapport devrait comprendre des indicateurs de progression et de résultats, ainsi qu'une proposition de système d'évaluation. Le rapport pourrait également inclure une étude des obstacles à la réalisation de la parité des genres, une étude sur les pratiques électorales des États Membres au sein des organes conventionnels, ainsi que des propositions de recommandations.

100. Le HCDH devrait continuer à collecter et à suivre les données relatives à l'équilibre entre les sexes concernant les organismes des Nations Unies pour lesquels il travaille. À cet égard :

a) Ces informations pourraient être rendues plus visibles et publiques si elles étaient mises en relation avec d'autres projets de collecte de données (par exemple, la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies) ;

b) Les données recueillies devraient également être présentées aux États et aux organismes des Nations Unies dans des rapports annuels, et incluses dans la communication adressée aux États membres avant une nomination ou une élection ;

c) Des actions devraient être menées pour promouvoir la recherche afin de surmonter les obstacles à la pleine participation des femmes aux organismes des Nations Unies. Une enquête pourrait être adressée aux femmes exerçant actuellement la fonction d'expert indépendant au sein des organismes des Nations Unies afin de recueillir leurs expériences personnelles et d'identifier les principaux obstacles rencontrés lors du processus de nomination et de l'exercice du mandat ;

d) Les efforts devraient se poursuivre pour prendre en compte les questions de genre dans les exposés du HCDH destinés aux experts et pour produire des outils d'orientation pratiques pour les visites de pays, l'analyse de situation et la rédaction de rapports.

## 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

---

<i>Acronym</i>	<i>Description</i>
Guidelines on Gender Parity	Guidelines on gender parity adopted on 23 December 2015 by the HRC's Consultative Group (available <a href="#">here</a> )
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 <a href="#">here</a> )
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.<sup>1</sup> Seven of them (i.e., all with the exception of the SPT, CEDAW and CRPD Committees) may also consider inter-State complaints.<sup>2</sup> The CAT,<sup>3</sup> CESCR,<sup>4</sup> CRPD,<sup>5</sup> CRC<sup>6</sup> and CEDAW<sup>7</sup> Committees may also initiate inquiries, and CED visits,<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup>

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

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Article 20, CAT.

<sup>4</sup> Article 11, Optional Protocol to the ICESCR.

<sup>5</sup> Article 6, Optional Protocol to the CRPD.

<sup>6</sup> Article 13, Optional Protocol on a communications procedure to CRC.

<sup>7</sup> Article 8, Optional Protocol to the CEDAW.

<sup>8</sup> Article 33, CED.

<sup>9</sup> 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.

6. *Nomination and election process:* States parties to the relevant treaty nominate and elect experts to the relevant treaty bodies.<sup>10</sup> States nominate candidates among their nationals. The UN Secretary-General compiles these nominees and then submits them to a vote by all States parties to a specific treaty.<sup>11</sup>

7. Elections for UN treaty bodies take place during meetings of States parties of each treaty body, and experts are elected by secret ballot.<sup>12</sup> 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”.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup> 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.<sup>15</sup>

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,<sup>16</sup> 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;<sup>17</sup> (b) the CED;<sup>18</sup> and (c) the Optional Protocol to the Convention against Torture (OPCAT).<sup>19</sup>

## 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.<sup>20</sup> 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.<sup>21</sup> Consequently, nine members of CERD are renewed every two years, and they can be re-elected.

<sup>10</sup> 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).

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.

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

<sup>14</sup> 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>.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> 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).

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

<sup>18</sup> Article 26.1, CED.

<sup>19</sup> Article 5.4, Optional Protocol to the CAT.

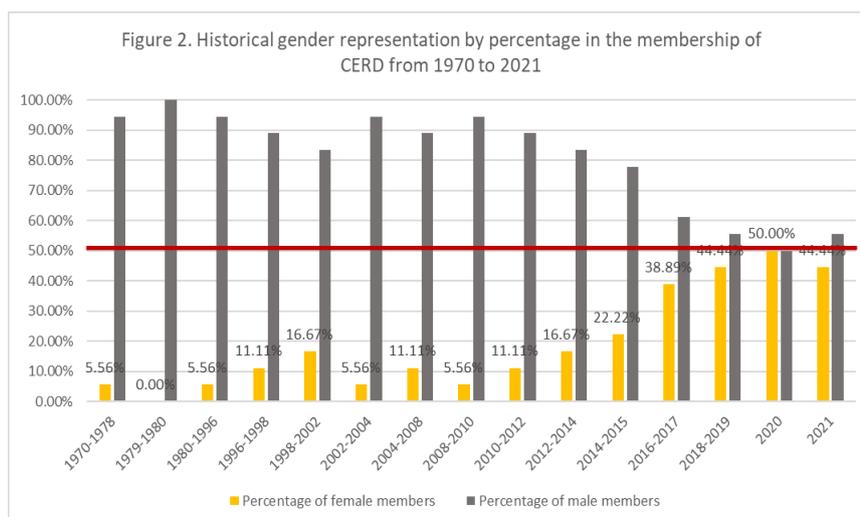
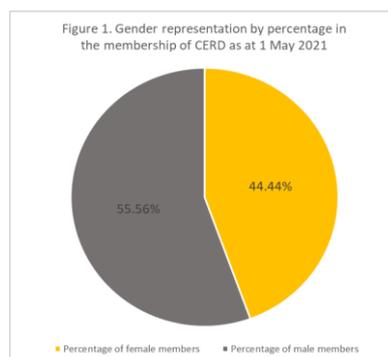
<sup>20</sup> Rule 15 of the Rules of Procedure (CERD/C/35/Rev.3).

<sup>21</sup> Article 8.5 (a), ICERD.

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.<sup>22</sup>

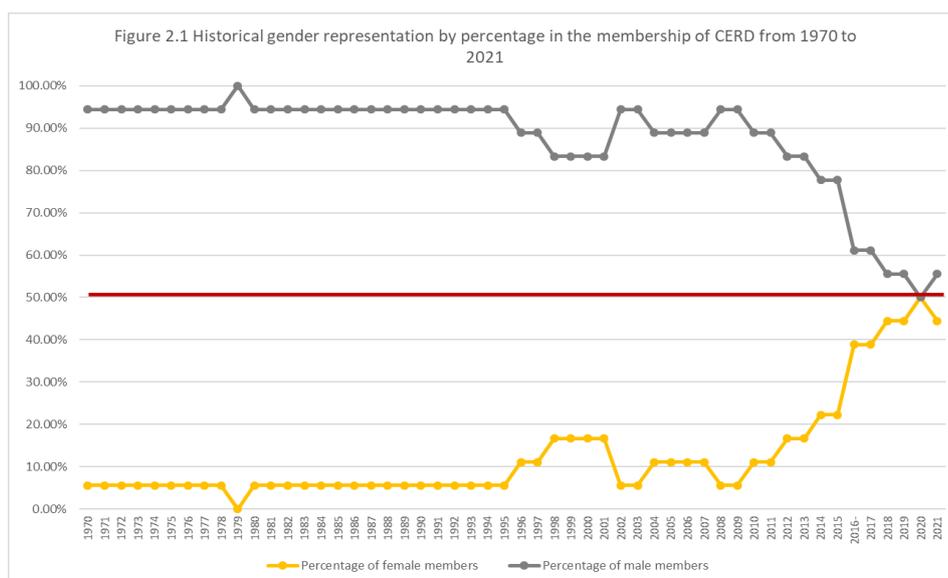
12. As reflected in Figure 2, between 1970–1978, CERD had only one female member (5.56%) and, in 1979, there were no women serving on the Committee. Between 1980 and 2013, the number of female members fluctuated between one and three (5.56%–16.67%), and it increased to four women in 2014–2015 (22.22%), seven in 2016–2017 (39%), and eight women in 2018–2019 (44.44%), before achieving gender parity for the first time in 2020.<sup>23</sup> 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



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

<sup>23</sup> 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*).



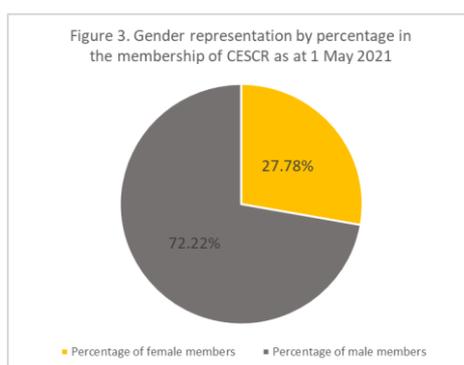
## 2. Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR)

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

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).<sup>28</sup>

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



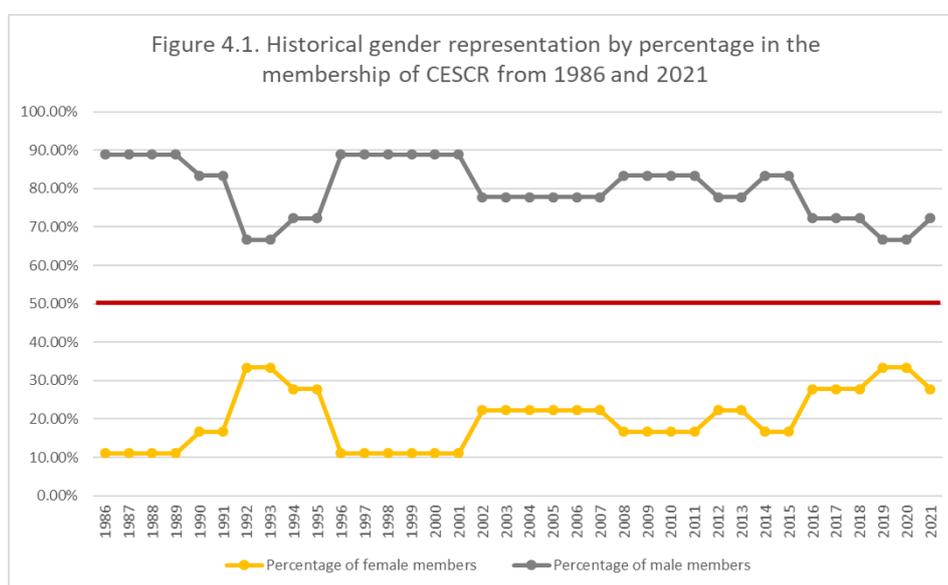
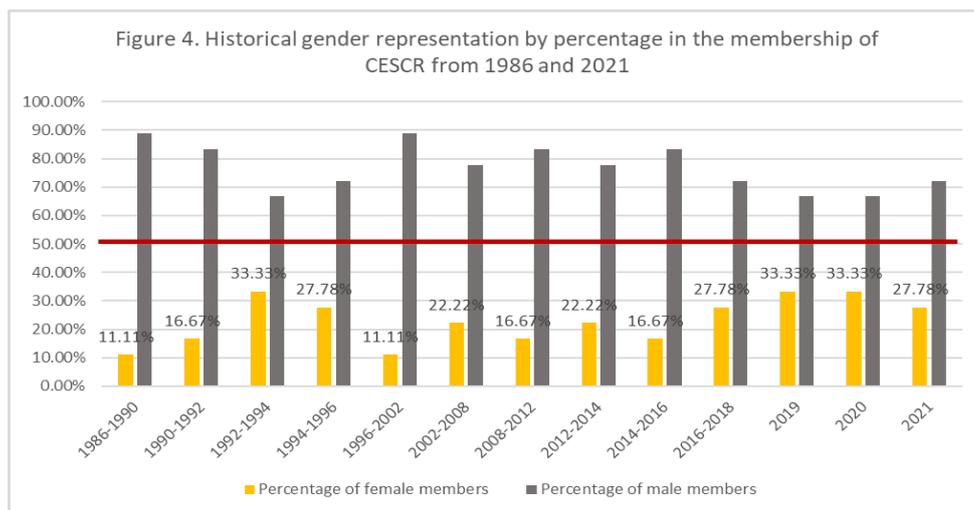
<sup>24</sup> ECOSOC resolution 1985/17, OP (b).

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

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

<sup>27</sup> *Ibid.*, OP (c)(i) and (c)(ii).

<sup>28</sup> 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.<sup>29</sup> Its members elect a Chair, three Vice-Chairs and a Rapporteur<sup>30</sup> 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.<sup>31</sup>

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.<sup>32</sup>

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

<sup>29</sup> Article 28, ICCPR.

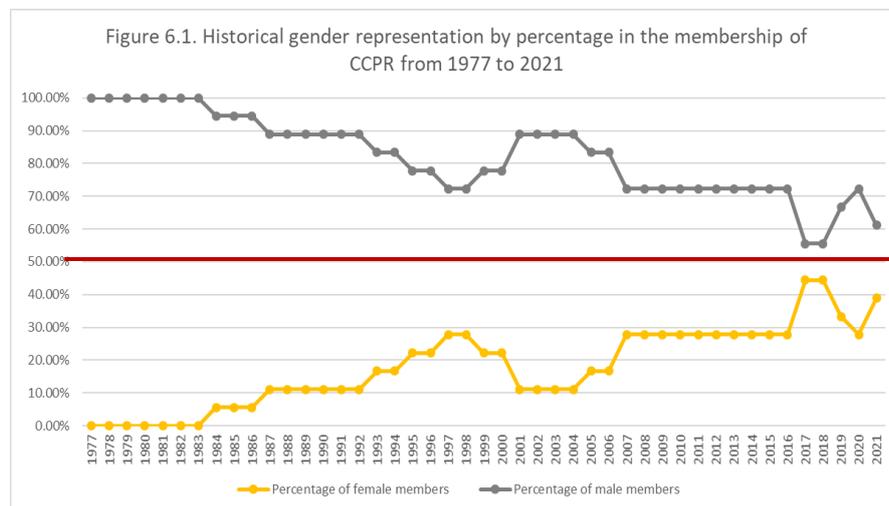
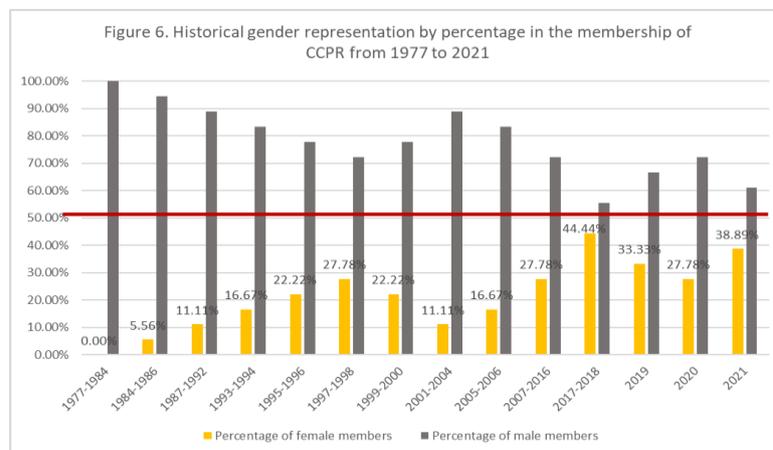
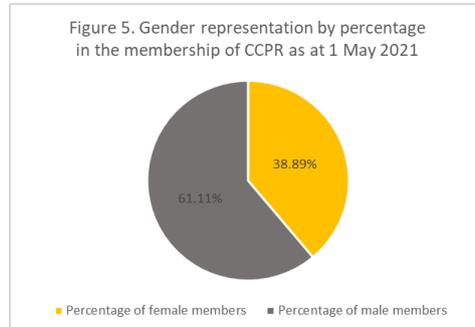
<sup>30</sup> Rule 16 of the Rules of procedure (CCPR/C/3/Rev.12).

<sup>31</sup> Article 32, ICCPR.

<sup>32</sup> 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%).<sup>33</sup> 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)**

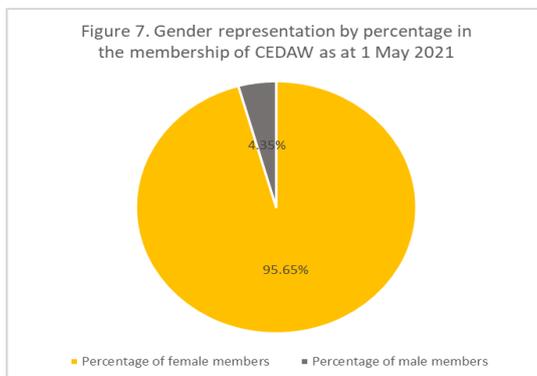
19. CEDAW monitors the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol. It is made up of 23

<sup>33</sup> 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.<sup>34</sup> The mandate of each member is four years. Half of its members are elected every two years.<sup>35</sup>

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.<sup>36</sup> 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).<sup>37</sup>

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

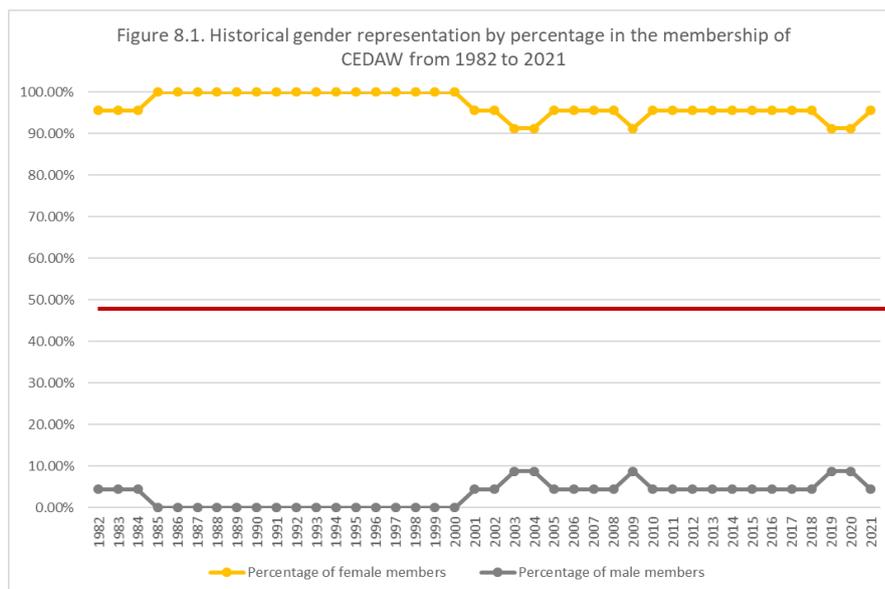


<sup>34</sup> Rule 16 of the Rules of procedure (HRI/GEN/3/Rev.3, p. 102).

<sup>35</sup> Article 17.5, CEDAW.

<sup>36</sup> 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>.

<sup>37</sup> 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.



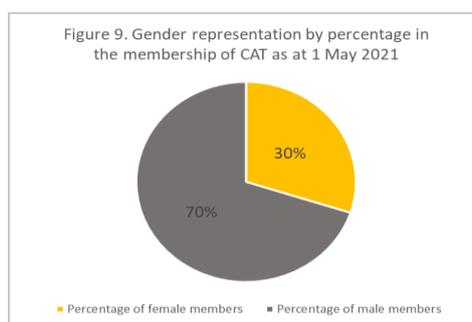
## 5. Committee against Torture (CAT)

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.<sup>38</sup> Like the other Committees, CAT shall elect a Chairperson, three Vice-Chairpersons and a Rapporteur.<sup>39</sup> The mandate of each member is four years, and the members may be re-elected.<sup>40</sup> 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.<sup>41</sup>

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%.<sup>42</sup>

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



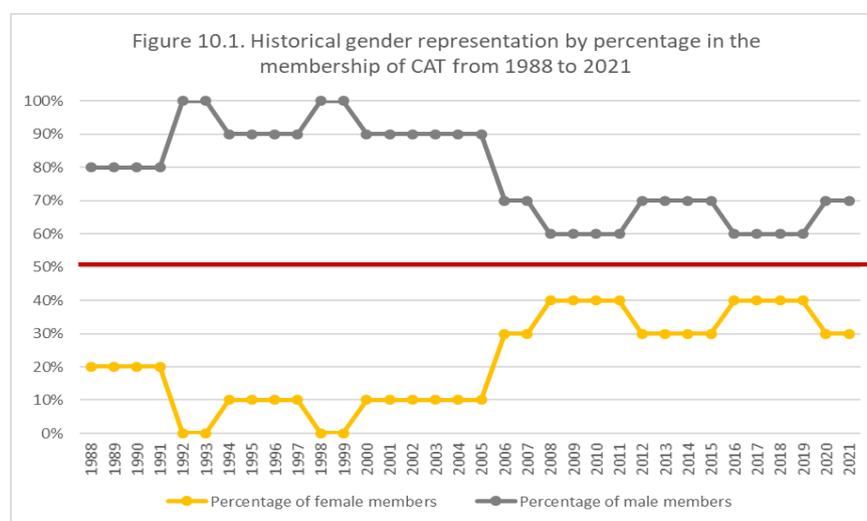
<sup>38</sup> Article 17.1, CAT; Article 11, CAT Committee Rules of Procedure.

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

<sup>40</sup> Article 17.5, CAT.

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

<sup>42</sup> 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.<sup>43</sup> The mandate of each member is four years, and half of the members are renewed every two years, and they can be re-elected.<sup>44</sup>

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.<sup>45</sup> One of the five leadership positions, namely one of the Vice-Chairs (acting also as Rapporteur), was held by a woman.<sup>46</sup>

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.

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

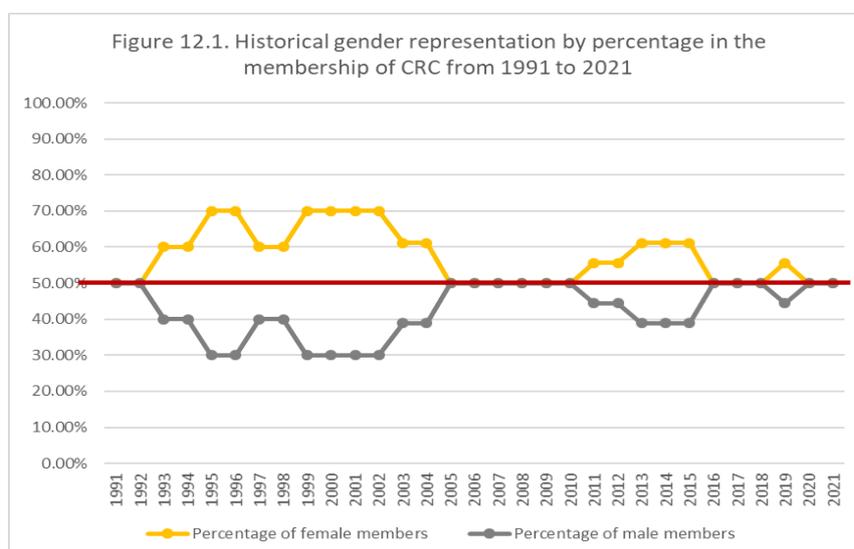
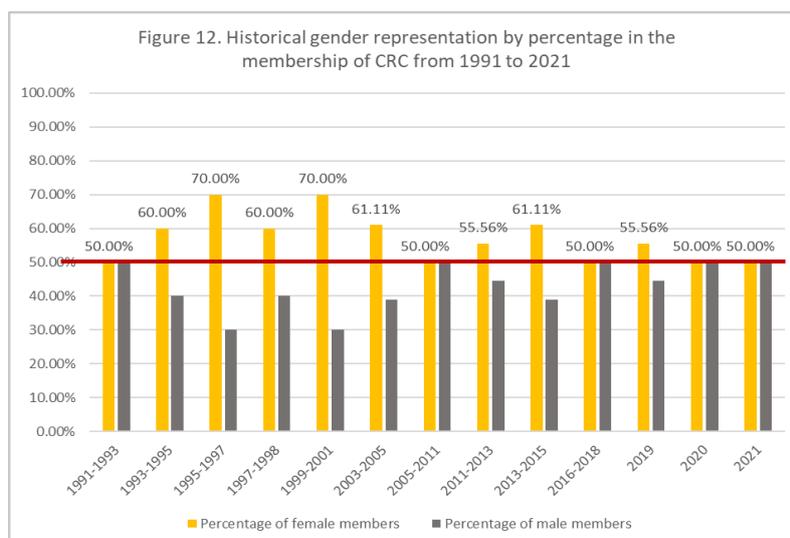
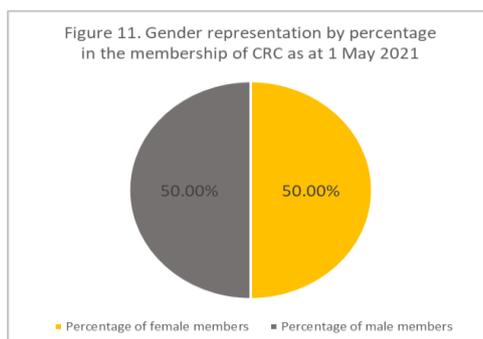
<sup>44</sup> Article 43.6, CRC.

<sup>45</sup> 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>.

<sup>46</sup> 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%),<sup>47</sup> 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.

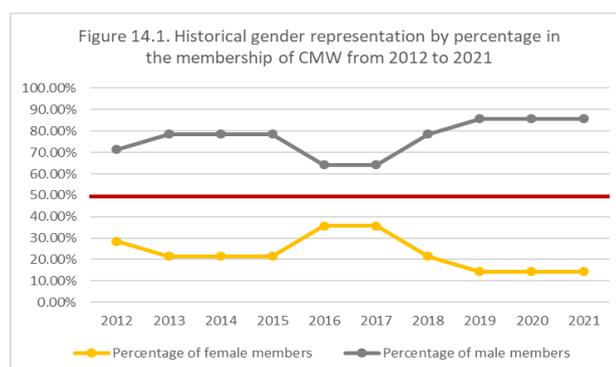
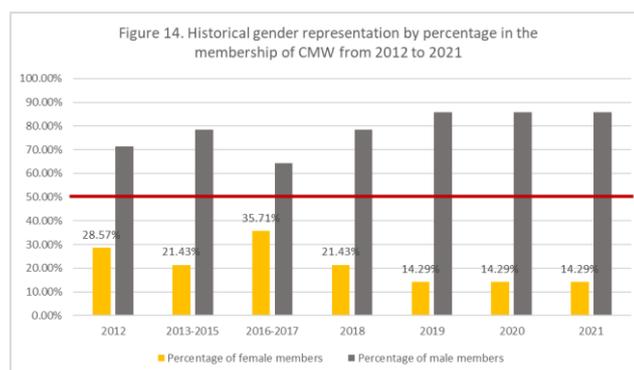
<sup>47</sup> See A-K Holmlund, op. cit., p. 4; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.

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.<sup>48</sup>

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

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%).<sup>50</sup>

*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.<sup>51</sup> It was established under the Optional Protocol to the Convention against Torture (OPCAT) to carry out the

<sup>48</sup> Article 72.5, ICRMW.

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

<sup>50</sup> 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.

<sup>51</sup> 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”.<sup>52</sup>

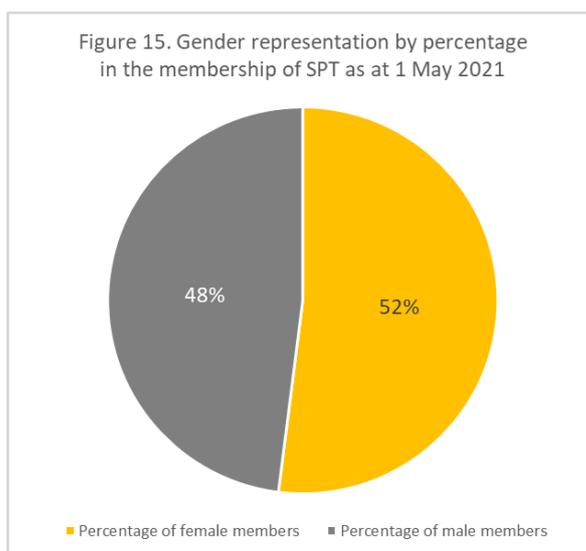
31. The SPT is a new kind of treaty body in the UN human rights system. It has a preventive mandate focused on an innovative, sustained, and proactive approach to the prevention of torture and ill-treatment.<sup>53</sup>

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

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.<sup>57</sup>

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),<sup>58</sup> 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*



<sup>52</sup> Article 1, OPCAT.

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

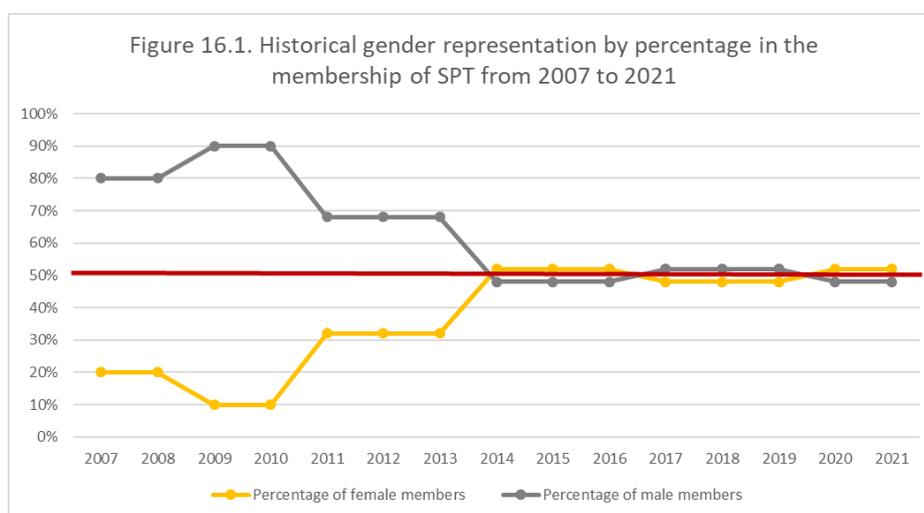
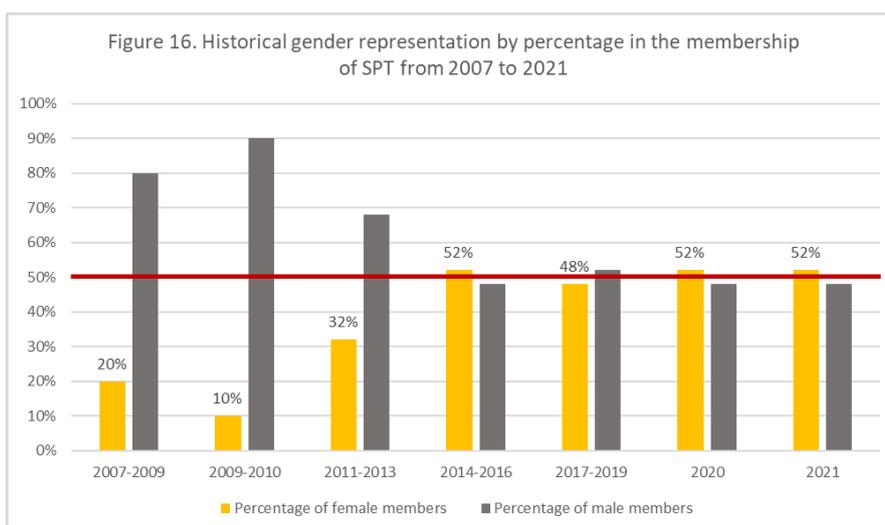
<sup>54</sup> Article 5.1 OPCATT.

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

<sup>56</sup> Article 9 OPCAT.

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

<sup>58</sup> 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.<sup>59</sup> 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.<sup>60</sup>

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

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%).

<sup>59</sup> Article 34.2, CRPD.

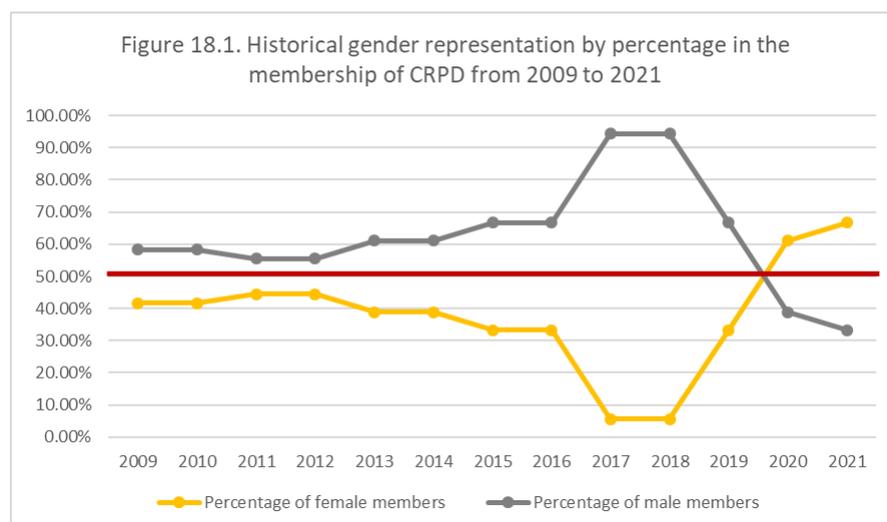
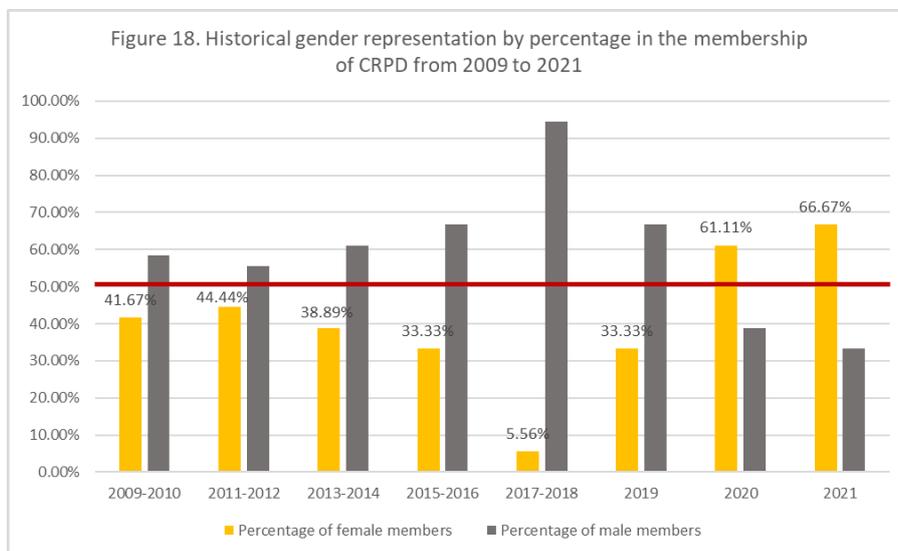
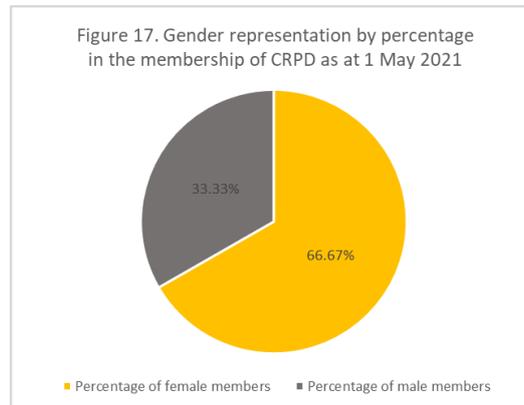
<sup>60</sup> Article 34.7, CRPD.

<sup>61</sup> 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>.

<sup>62</sup> 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%),<sup>63</sup> and to 12 in 2021 (66.67%).<sup>64</sup>

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



<sup>63</sup> 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.

<sup>64</sup> 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>.

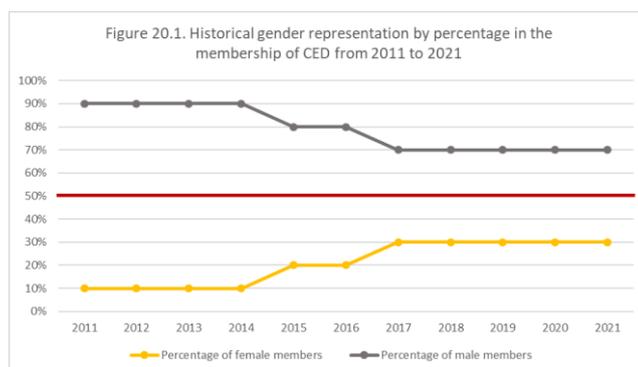
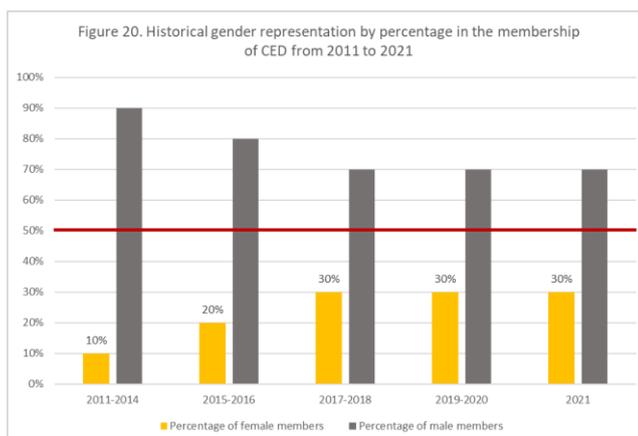
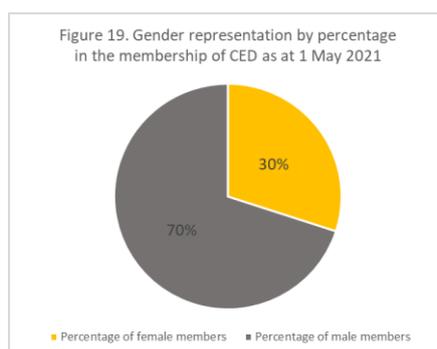
## 10. Committee on Enforced Disappearances (CED)

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

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.<sup>67</sup>

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.<sup>68</sup>

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



<sup>65</sup> Article 26.1, CED. Article 10.1, CED Committee Rules of Procedure.

<sup>66</sup> Article 26.4, CED.

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

<sup>68</sup> 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).<sup>69</sup> 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".<sup>70</sup> The Consultative Group comprises five members, "one from each of the regional groups, appointed by their regional groups to serve for one cycle/year".<sup>71</sup> The Consultative Group is assisted by the OHCHR.<sup>72</sup>

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.<sup>73</sup>

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".<sup>74</sup> The selection process is as follows:

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

(b) Shortlisted candidates are interviewed by telephone by the Consultative Group.<sup>76</sup>

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

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

<sup>69</sup> 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.

<sup>70</sup> 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.

<sup>71</sup> 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.

<sup>72</sup> HRC resolution 5/1, para. 49.

<sup>73</sup> *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](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/BasicInformationSelectionIndependentExperts.aspx).

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

<sup>75</sup> *Ibid.*

<sup>76</sup> *Ibid.*

<sup>77</sup> *Ibid.*

appropriate candidate for each vacancy.<sup>78</sup> 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.<sup>79</sup>

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”.<sup>80</sup>

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”.<sup>81</sup>

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.<sup>82</sup> 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,<sup>83</sup> 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.<sup>84</sup> 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”.<sup>85</sup>

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.<sup>86</sup>

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

<sup>78</sup> Ibid.

<sup>79</sup> Ibid.

<sup>80</sup> HRC resolution 5/1, para 51.

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

<sup>82</sup> 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.

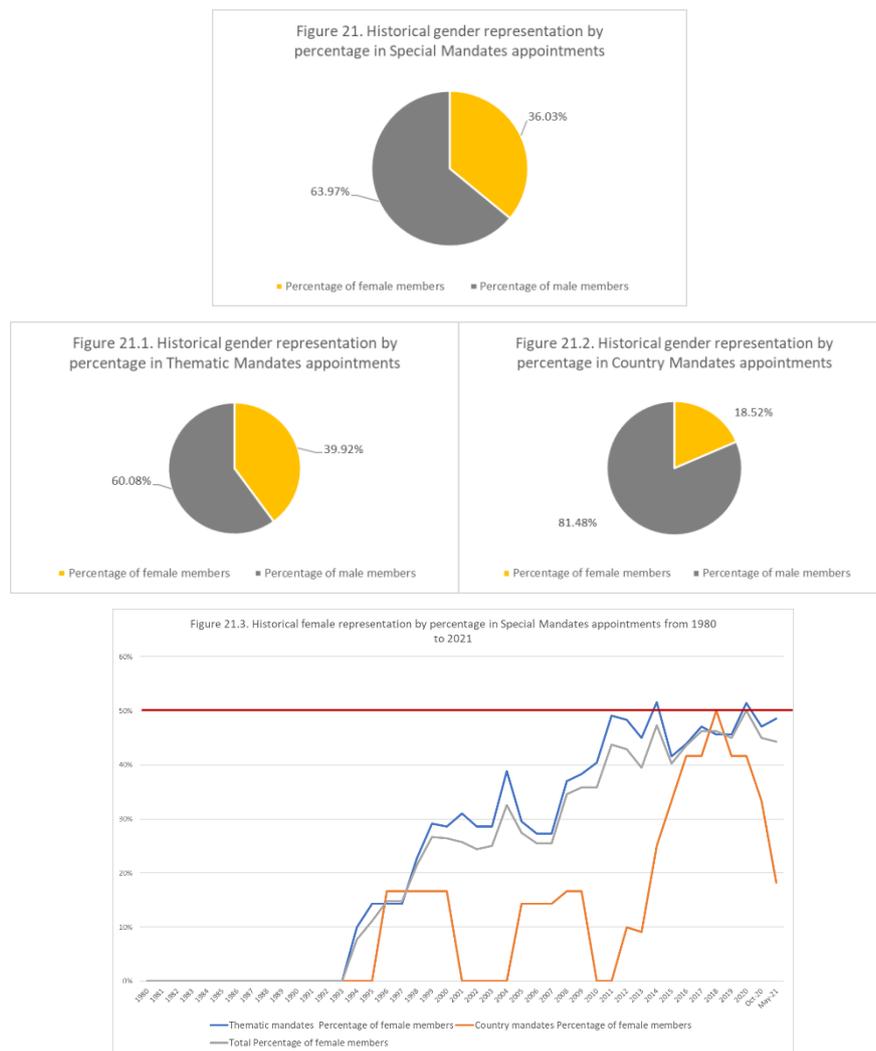
<sup>83</sup> See HRC, Statement by the President, “Methods of work of the Consultative Group of the Human Rights Council”, 17 December 2020, A/HRC/PRST/OS/14/2.

<sup>84</sup> Ibid, paras. 31, 48.

<sup>85</sup> Ibid, para. 29.

<sup>86</sup> 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%).<sup>87</sup>



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):<sup>88</sup>

- (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);

<sup>87</sup> Data retrieved from: OHCHR, “Current and Former Mandate-Holders for Existing Mandates as of 1 November 2020”; GQUAL, “Composition of International Organizations and Tribunals – UN Special Procedures”, available at <http://www.gqualcampaign.org/current-composition/>; HRC Office of the President, “Appointments at the 45th session of the Human Rights Council (14 September to 7 October 2020)”, 30 September 2020, available at [https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC45/20200930\\_Letter\\_President\\_HRC45.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC45/20200930_Letter_President_HRC45.pdf); HRC Office of the President, “Appointments at the 46th session of the Human Rights Council (22 February to 24 March 2021)”, 24 March 2021, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/SP/Pages/HRC46.aspx>.

<sup>88</sup> 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”.<sup>89</sup>

56. *Composition:* It comprises 18 members serving in their personal capacity.<sup>90</sup>

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”.<sup>91</sup>

59. *Selection criteria:* When selecting their candidates, States should consult with national human rights institutions and civil society organisations.<sup>92</sup> 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”.<sup>93</sup>

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.<sup>94</sup>

62. Historically, there were four women among the first 18 members of the Advisory Committee elected in March 2008,<sup>95</sup> 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

<sup>89</sup> HRC resolution 5/1, para. 65.

<sup>90</sup> Ibid.

<sup>91</sup> 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).

<sup>92</sup> Ibid, para. 66.

<sup>93</sup> 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.

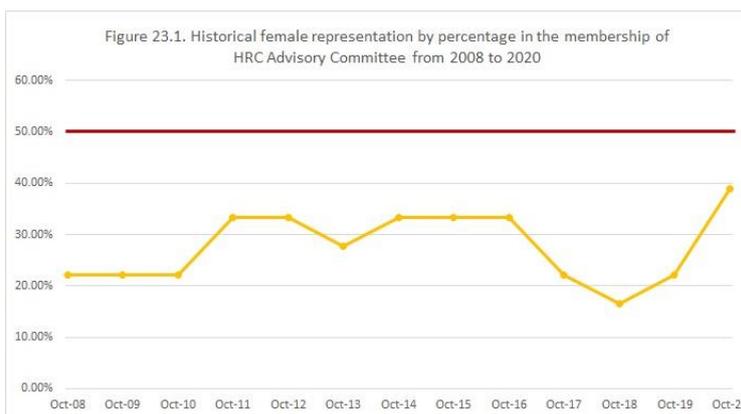
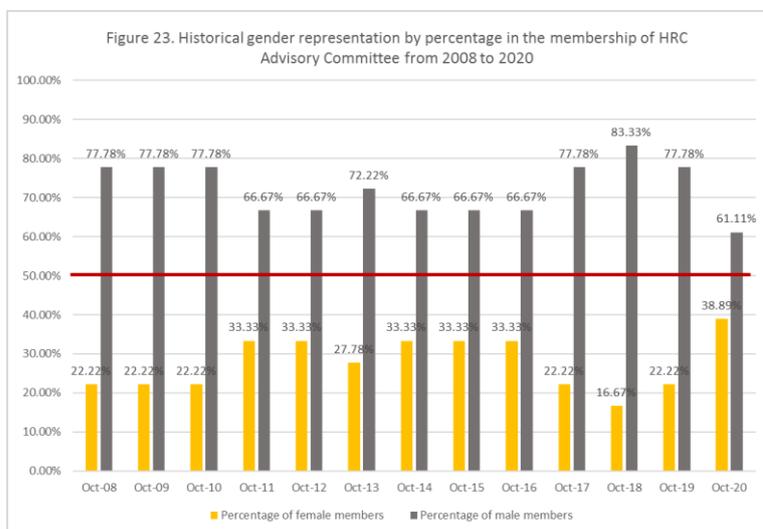
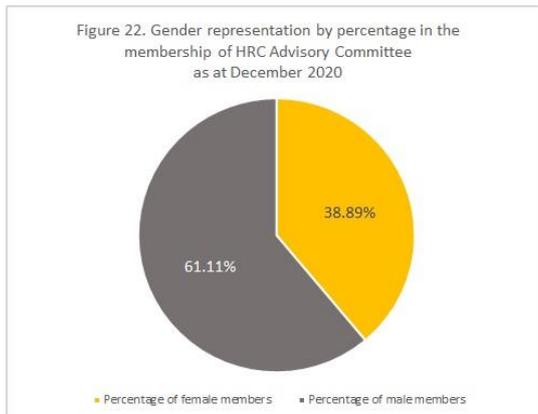
<sup>94</sup> Data retrieved from: HRC, “Elections of members of the Human Rights Council Advisory Committee”, available at

<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.

<sup>95</sup> 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%).<sup>96</sup>

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



<sup>96</sup> 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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

4. Additionally, the ECHR, as well as other courts, uses "screening committees" to "vet and recommend candidates for election".<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> Gender balance is apparently taken into account by the Advisory Panel.<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup>

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.<sup>10</sup> Research shows that the existence of a formal requirement to promote gender balance on a court has "a knock-on effect in the nomination

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

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> PACE Resolution 1646 (2009), 27 January 2009, para. 5.

<sup>4</sup> Grossman, p. 91.

<sup>5</sup> 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>.

<sup>6</sup> 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>.

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

<sup>8</sup> Grossman, p. 91.

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Article 36.8 (a) (iii), Rome Statute of the ICC.

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

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.<sup>12</sup> States parties must vote in accordance with these minimum voting requirements in order for their ballots to be valid.<sup>13</sup> As the election progresses, adjustments are made to reflect the updated composition of the bench in light of previous voting rounds.<sup>14</sup> Interviews with relevant stakeholders suggest that minimum voting requirements designed to enhance diversity are not perceived as creating “shortcomings in terms of merit”.<sup>15</sup>

7. *IACHR and IACtHR*: The OAS General Assembly elects both judges and commissioners from a list of candidates proposed by Member States.<sup>16</sup> 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]”.<sup>17</sup> 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”,<sup>18</sup> “including information on existing national procedures, policies, and practices”.<sup>19</sup> 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”.<sup>20</sup>

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”.<sup>21</sup> 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”.<sup>22</sup> 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

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

<sup>12</sup> 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).

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> Mackenzie, Malleson, Martin, Sands, p 135.

<sup>16</sup> 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.

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

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

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

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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).

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

Representation in the African Union Organs,<sup>23</sup> adopted in 2016 by the African Union Executive Council. In this instrument, the Council decided that, for each of the African Union's organs and institutions, at least one member from each African region "shall be a woman".<sup>24</sup> 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".<sup>25</sup> Currently, in both the ACtHPR and the ACHPR, six out of the 11 members are women (54.54%).<sup>26</sup>

## 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".<sup>27</sup>

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*).<sup>28</sup> 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.<sup>29</sup> 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.<sup>30</sup> 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.<sup>31</sup> 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.<sup>32</sup> Moreover, there is no correlation between domestic participation and gender parity in international representation.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> Ibid., para. 2(iii).

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> 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/>.

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> Available at [www.arbitrationpledge.com/](http://www.arbitrationpledge.com/).

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> ICCA Report, p 62.

<sup>31</sup> 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>.

<sup>32</sup> Ibid.

13. A key good practice to promote gender diversity in domestic judiciaries is setting targets or quotas. For example, Jordan's National Strategy for Women for 2013–2017 established a 20% target of women in the judiciary in 2015.<sup>33</sup> Having achieved this goal, Jordan's Judicial Council has since set a target of 25%.<sup>34</sup>

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.<sup>35</sup> 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.<sup>36</sup> 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.<sup>37</sup> 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.<sup>38</sup>

(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.<sup>39</sup> 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.<sup>40</sup>

### 3. The public sector

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

16. Some of the most detailed guidelines and good practices applicable to the public sector have been developed by the OECD.<sup>42</sup> 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".<sup>43</sup> The guidelines also emphasise

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> 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.

<sup>36</sup> 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.

<sup>37</sup> Judicial Appointments Commission, "Equality and diversity", available at [www.judicialappointments.gov.uk/equality-and-diversity](http://www.judicialappointments.gov.uk/equality-and-diversity).

<sup>38</sup> 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>.

<sup>39</sup> 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/>.

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> 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.

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

<sup>43</sup> Ibid, p 79.

the need to “develop [] concrete measures to ensure the effective removal of the systematic barriers within hiring and staffing processes”.<sup>44</sup>

#### 4. Corporate boards and senior management

17. Women remain underrepresented on corporate boards and senior management teams worldwide.<sup>45</sup> 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%).<sup>46</sup>

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.<sup>47</sup> 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.<sup>48</sup> 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”.<sup>49</sup>

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 basis<sup>50</sup> and, as of 2019, only 2% of such listed companies have all-male boards.<sup>51</sup> Other States similarly require companies to disclose their progress towards achieving gender parity on boards.<sup>52</sup>

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

<sup>44</sup> Ibid.

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

<sup>46</sup> 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%).

<sup>47</sup> Ibid, p 17.

<sup>48</sup> Ibid, p 42.

<sup>49</sup> Ibid.

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

<sup>51</sup> Ibid.

<sup>52</sup> 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).

<sup>53</sup> 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](https://30percentclub.org/assets/uploads/UK/Third_Party_Reports/Real_Barriers_Whitepaper_191011_UPDATED.pdf).

<sup>54</sup> Ibid.

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