



Asamblea General

Distr. general
21 de mayo de 2021
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

47º período de sesiones

21 de junio a 9 de julio de 2021

Tema 5 de la agenda

Órganos y mecanismos de derechos humanos

Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos: garantizar el equilibrio de género

**Informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos
Humanos* ****

* Se acordó publicar este informe después de la fecha de publicación prevista debido a circunstancias ajenas a la voluntad de quien lo presenta.

** Los anexos se distribuyen tal como se recibieron, únicamente en el idioma en que se presentaron.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción, propósito y metodología	3
II. Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas	3
A. Órganos de tratados	4
B. Procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos.....	5
C. Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos.....	5
III. Consecuencias de la escasa representación de las mujeres en los órganos internacionales.....	6
A. Consecuencias para el derecho a la igualdad y a la no discriminación	6
B. Consecuencias para la eficacia de los órganos y mecanismos de las Naciones Unidas	10
C. Consecuencias para la amplitud de las cuestiones y perspectivas consideradas por los órganos de las Naciones Unidas	11
IV. Principales retos para lograr una representación equilibrada de los géneros en los órganos de tratados y los procedimientos especiales de las Naciones Unidas	12
A. Órganos de tratados	12
B. Procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos.....	14
V. Buenas prácticas y experiencias comparativas.....	15
A. Buenas prácticas identificadas por los Estados.....	15
B. Buenas prácticas identificadas en los procesos de selección de las Naciones Unidas, especialmente en relación con los procedimientos especiales	16
C. Buenas prácticas de otros tribunales y mecanismos regionales e internacionales	17
D. Buenas prácticas identificadas mediante experiencias comparativas.....	18
VI. Recomendaciones.....	18
A. El Consejo de Derechos Humanos y sus órganos	18
B. Estados Miembros	19
C. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	21
 Anexos	
I. Abbreviations and acronyms used in the annexes	23
II. Gender underrepresentation in United Nations bodies and mechanisms	25
III. Good practices identified from other courts, mechanisms and comparative experiences	45

I. Introducción, propósito y metodología

1. En su resolución 41/6, el Consejo de Derechos Humanos pidió al Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos que preparase un informe, en estrecha cooperación con el Grupo de Trabajo y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, sobre el nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos, como el Comité Asesor, los órganos creados en virtud de tratados y los procedimientos especiales establecidos por el Consejo de Derechos Humanos, el cual habría de presentarse al Consejo en su 47º período de sesiones.
2. El Consejo también pidió que el informe incluyese las buenas prácticas de los Estados en materia de designación, elección y nombramiento de los candidatos a fin de garantizar una representación equilibrada de los géneros, en consonancia con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, y recomendaciones para ayudar al Consejo y a los Estados Miembros a ese respecto¹.
3. En términos de metodología, el Consejo pidió al Comité que recabase de manera inclusiva las opiniones, las aportaciones y la participación efectiva de las partes interesadas pertinentes, incluidos los Estados Miembros, las organizaciones internacionales y regionales, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), los procedimientos especiales, las instituciones nacionales de derechos humanos, la sociedad civil y las instituciones académicas.
4. En el 23º período de sesiones del Comité Asesor se estableció un grupo de redacción, integrado actualmente por Buhm-Suk Baek, Milena Costas Trascasas, José Augusto Lindgren Alves, Ajai Malhotra, Itsuko Nakai, Mona Omar (Presidenta), Javier Palummo, Elizabeth Salmón (Relatora), Patrycja Sasnal y Catherine Van de Heyning. El grupo de redacción elaboró un cuestionario para solicitar aportaciones, y recibió respuestas de varias partes interesadas². Además, la Relatora organizó cuatro consultas regionales: una en Bangkok (3 de diciembre de 2019), otra en Ginebra (21 de febrero de 2020) y dos a distancia, una con las partes interesadas de América Latina (15 de julio de 2020) y otra con las partes interesadas de África (20 de octubre de 2020). Además, la Relatora incorporó las observaciones por escrito del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas y asistió a sendas reuniones con el Grupo de Trabajo (29 de enero de 2020) y con Lia Nadaraia, la coordinadora designada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

II. Nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas

5. Hace tiempo que las mujeres han estado escasamente representadas no solo en los órganos y mecanismos de derechos humanos, sino también en el sistema de las Naciones Unidas en general³. En 2003, la Asamblea General exhortó al Secretario General a que redoblase sus esfuerzos para fijar metas concretas para el nombramiento de mujeres en los cargos de representantes y enviados especiales a fin de alcanzar el objetivo del 50 % para 2015⁴. Con arreglo a la meta 5.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los Estados deben asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. Además, la

¹ El Secretario General puso en marcha la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género el 13 de septiembre de 2017. Véase https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf.

² A 18 de diciembre de 2020, el Comité Asesor había recibido un total de 43 respuestas, procedentes de 23 Estados, 7 organizaciones no gubernamentales, 1 institución nacional de derechos humanos, 11 miembros del mundo académico y 1 organización internacional. Las respuestas estarán disponibles en www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/LevelsRepresentationWomen.aspx.

³ Véase la resolución 70/133 de la Asamblea General.

⁴ Véase la resolución 58/144 de la Asamblea General.

igualdad de género se ha convertido en una cuestión transversal para el logro de la Agenda 2030 y resulta fundamental para conseguir avances efectivos en esferas como la educación, la salud y la eliminación de la pobreza, entre otras.

6. En 2019, el Secretario General indicó que aún no se había alcanzado la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas. En el período 2016-2017, la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema había aumentado solo marginalmente, pasando del 42,8 %, a 31 de diciembre de 2015, al 44,2 % a 31 de diciembre de 2017⁵. En enero de 2017, se creó el Equipo de Tareas sobre la Paridad y la Igualdad entre los Géneros en el Sistema de las Naciones Unidas para elaborar una hoja de ruta clara, con criterios y plazos, a fin de lograr la paridad en todo el sistema. Desde entonces, se ha logrado la paridad de género en los niveles directivos de las Naciones Unidas. Entre los coordinadores residentes hay paridad desde 2018; a principios de 2020, había 90 mujeres y 90 hombres dirigentes superiores a tiempo completo, y a nivel de los coordinadores residentes, también hubo paridad entre los coordinadores residentes de los países afectados por los conflictos. En el ACNUDH, actualmente la totalidad de los puestos a nivel de Secretario General Adjunto y Subsecretario General están ocupados por mujeres⁶.

7. Pese a los esfuerzos realizados, la escasa representación de la mujer sigue siendo un problema dentro del sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas. El Consejo de Derechos Humanos lleva mucho tiempo tratando de lograr una representación equilibrada de los géneros, entre otras cosas en el marco de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y la aplicación de la resolución 6/30 del Consejo. A lo largo del último decenio, e incluso desde antes, el Consejo y su Comité Asesor han introducido medidas sistemáticas para implementar una estrategia de paridad de género e integrar la perspectiva de género en sus actividades. Por ejemplo, en 2009, el Comité Asesor presentó al Consejo un proyecto de directrices sobre métodos para hacer operativa la integración de la perspectiva de género y mecanismos orientados a la acción⁷.

8. Sin embargo, en la práctica, la composición de los órganos y mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas refleja un grave déficit de paridad de género. Como demuestran las estadísticas del anexo II, si bien se ha alcanzado la paridad de género en determinados órganos de las Naciones Unidas (en algunos casos, hace muy poco), por lo general, las mujeres siguen estando escasamente representadas en los órganos de tratados, entre los titulares de mandatos de los procedimientos especiales y en el Comité Asesor. Además, las cifras indican que la representación de la mujer se concentra en gran medida en los órganos o mandatos que se ocupan específicamente de cuestiones relacionadas con las mujeres o los niños.

A. Órganos de tratados

9. En 2015, el Secretario General se mostró sumamente preocupado por el flagrante desequilibrio entre los géneros en la composición de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos⁸. En 2016⁹, 2018¹⁰ y 2020¹¹, señaló que las mujeres seguían estando escasamente representadas en la mayoría de los órganos de tratados.

10. En el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la representación de la mujer siempre ha sido de más del 90 %. A 1 de mayo de 2021, la representación de la mujer únicamente era igual o superior al 50 % en tres órganos de tratados: el Comité de los Derechos del Niño, en el que hay paridad de género, el Subcomité para la Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, compuesto en un 52 % por mujeres, y el Comité sobre los Derechos de las Personas con

⁵ A/74/220, párr. 13.

⁶ Naciones Unidas, tablero sobre la paridad de género. Disponible en www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard.

⁷ Disponible en www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Session2/Pages/Index.aspx.

⁸ A/70/257, párr. 27.

⁹ A/71/118, párr. 80 y anexo XVIII.

¹⁰ A/73/309, párr. 87 y anexo XXIV.

¹¹ A/74/643, anexo XXIII.

Discapacidad, donde la proporción de mujeres es del 67 %. En los seis órganos de tratados restantes, la media de representación de la mujer se situaba en el 31 %, y el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares era el que contaba con menos mujeres entre sus miembros (2 de 14). Aunque a lo largo de los años algunos órganos de tratados han alcanzado un mayor equilibrio de género en su composición, esa media está lejos de reflejar una paridad de género. Muestra más bien que el compromiso de los Estados partes con el equilibrio de género en los órganos de tratados sigue sin cumplirse¹².

B. Procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos

11. En julio de 2020, en su decisión 43/117, el Consejo de Derechos Humanos hizo notar con preocupación la falta de equilibrio de género existente entre los titulares de mandatos.

12. A 1 de mayo de 2021, había 44 mandatos temáticos: 6 grupos de trabajo (con un total de 30 miembros) y 38 mandatos individuales. Las mujeres ocupaban 17 de los 30 puestos de los grupos de trabajo, incluidos los 5 puestos del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, y 16 de los puestos de los mandatos individuales (42,1 %). Había 11 mandatos por países; 2 (18,2 %) correspondían a mujeres¹³.

13. De los 297 titulares de mandatos de los procedimientos especiales anteriores y actuales desde 1980, 107 han sido mujeres (36 %). Concretamente, entre las personas nombradas en ese período, eran mujeres 47 de los 120 relatores especiales (39,2 %), 5 de los 15 expertos independientes (33,3 %) y 45 de los 108 miembros de los grupos de trabajo (41,7 %). Eso supone una tasa histórica de participación femenina del 39,9 % en los mandatos temáticos y del 18,5 % en los mandatos por países¹⁴.

14. Entre los mandatos individuales, 11 nunca han tenido como titulares a mujeres¹⁵. Además, salvo en el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, las mujeres han sido minoría en la mayoría de los grupos de trabajo. Uno de los grupos de trabajo solo ha contado con una mujer experta entre sus cinco miembros¹⁶.

C. Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos

15. De los primeros 18 miembros elegidos al Comité Asesor en marzo de 2008, 4 eran mujeres¹⁷, número que se mantuvo en 2009 y 2010. La proporción de mujeres se elevó a un tercio (seis mujeres) en 2011 y se mantuvo en ese nivel hasta 2013, cuando descendió a cinco mujeres (27,8 %). La presencia femenina en el Comité Asesor volvió a aumentar en 2014-2015 hasta alcanzar las seis mujeres, para enseguida regresar a cuatro en 2017 y tocar fondo en 2018 con tan solo tres (16,7 %). Luego volvió a aumentar a cuatro mujeres en 2019 (22,2 %)¹⁸.

16. En marzo de 2018, la entonces Presidenta del Comité Asesor escribió al Consejo de Derechos Humanos expresando su preocupación por el hecho de que solo cuatro de los expertos en derechos humanos del Comité Asesor fueran mujeres¹⁹.

¹² Sobre la composición por sexos del sistema de órganos de tratados, véase el anexo II del presente documento.

¹³ ACNUDH, "Current and former mandate-holders for existing mandates as at 1 November 2020". Disponible en www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx.

¹⁴ *Ibid.* Véase también GQUAL, "Composición de Tribunales y Organismos Internacionales - Procedimientos especiales ONU". Disponible en <http://www.gqualcampaign.org/composicion-actual/>.

¹⁵ Anexo II del presente documento, párr. 54.

¹⁶ Véase www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Currentmandateholders.aspx.

¹⁷ A/HRC/AC/21/2, pág. 29.

¹⁸ Véanse los informes del Comité Asesor, disponibles en <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Sessions.aspx>, y en www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Elections.aspx.

¹⁹ A/HRC/AC/20/2, anexo III, pág. 16.

17. A 1 de octubre de 2020, 7 de los 18 miembros del Comité eran mujeres (38,9 %), lo que supone la mayor representación femenina que ha tenido nunca el Comité Asesor²⁰.

III. Consecuencias de la escasa representación de las mujeres en los órganos internacionales

18. Los motivos prohibidos de discriminación de género examinados en el presente informe se basan en las orientaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y del Consejo de Derechos Humanos²¹. El Comité ha definido el “género” como las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y el significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer²². Así pues, es necesario aplicar un enfoque interseccional a la discriminación de género que reconozca y aborde las consecuencias de las formas múltiples e interseccionales de discriminación en diversas líneas, por ejemplo, a nivel de raza, clase, orientación sexual, edad, etnia, identidad de género y discapacidad, y otras formas de discriminación histórica y estructural.

A. Consecuencias para el derecho a la igualdad y a la no discriminación

1. Derecho a la igualdad y a la no discriminación

19. La escasa representación de las mujeres en los órganos y mecanismos internacionales influye considerablemente en el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación.

20. El artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La Carta de las Naciones Unidas (preámbulo y art. 55 c)), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 2), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 2) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2) reconocen que las personas tienen derecho al ejercicio de los derechos humanos sin distinción ni discriminación alguna, entre otros motivos por razón de sexo. Asimismo, los derechos a la igualdad ante la ley y a igual protección de la ley se hallan recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 7) y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 26). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer incluye específicamente una referencia al derecho de la mujer a igual protección de la ley (art. 2 c)), a la igualdad de oportunidades y de trato (art. 4), y al deber de asegurar, mediante la ley u otros medios apropiados, la realización práctica del principio de la igualdad del hombre y de la mujer (art. 2 a)).

21. De conformidad con el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo puede constituir discriminación contra la mujer si tiene por objeto o resultado menoscabar o anular sus derechos. Según el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se entiende por discriminación directa la que supone un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género²³. Ahora bien, un trato idéntico de mujeres y hombres puede ser indirectamente discriminatorio si tiene el efecto de menoscabar o anular los derechos de las mujeres. Ello puede suceder cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los

²⁰ Véase <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Pages/Members.aspx>.

²¹ El Consejo de Derechos Humanos ha hecho lo posible por contemplar una definición inclusiva de género (véanse las resoluciones 17/19 y 32/2 del Consejo). Cada vez más Estados Miembros reconocen legalmente las identidades de género no binarias y los derechos humanos de las personas no binarias, en particular en lo que respecta a la igualdad y la no discriminación (ACNUDH, *Vivir libres e iguales* (2016), págs. 99 y 100).

²² Recomendación general núm. 28 (2010), párr. 5.

²³ *Ibid.*, párr. 16.

hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra²⁴.

22. El mismo Comité ha explicado que el propósito de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer es lograr la igualdad de género²⁵. Los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos han reconocido que el derecho a la no discriminación prohíbe la discriminación de hecho y de derecho²⁶. Por lo tanto, es posible que, para lograr la igualdad, los Estados también deban adoptar medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad de hecho, y no solo de derecho, como se establece en el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

23. Asimismo, las intervenciones para lograr la igualdad de género también deben ser sustantivas en vez de meramente formales y estar orientadas a los resultados. La igualdad formal remite a la igualdad de trato legal y requiere que las leyes abiertamente discriminatorias sean sustituidas por leyes neutras en cuanto al género. En cambio, alcanzar la igualdad sustantiva pasa por valorar la repercusión y el efecto real de las leyes y políticas en la vida de las mujeres²⁷. Así, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer adopta una visión tridimensional de la igualdad²⁸, a través de la cual examina los valores culturales, las instituciones sociopolíticas y las estructuras económicas que configuran la discriminación.

2. Participación equitativa en los procesos de toma de decisiones en el ámbito internacional

24. El derecho a la igualdad y a la no discriminación abarca el derecho de las mujeres a participar en igualdad de condiciones en todas las esferas de la vida, entre las que figura la toma de decisiones en el ámbito internacional. Dado que las decisiones adoptadas en los foros internacionales influyen en gran medida en la política nacional y, por ende, en la vida cotidiana, las mujeres deben tener la oportunidad de participar en igualdad de condiciones en esos procesos²⁹. Los comentaristas han explicado que la participación equilibrada de los géneros en los asuntos internacionales puede hacer que “la mayor pluralidad y diversidad de opiniones posibles se incorporen en el proceso de deliberación de los órganos internacionales para evitar resultados con sesgo de género”³⁰. Así pues, la igualdad de derechos exige que se ponga remedio a la excesiva representación de los hombres en los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas, y que se permita a las mujeres influir en el proceso de elaboración, aplicación y administración del derecho internacional de los derechos humanos y los marcos normativos pertinentes. Como ha reconocido el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la inclusión de una masa crítica de mujeres en esos procesos marcará la diferencia, y resulta imperativo integrar una perspectiva de género en los programas de todos los órganos internacionales³¹. El nombramiento de mujeres en los órganos internacionales es un requisito previo para que las mujeres puedan orientar, formular y aplicar la política internacional³².

25. Los tratados y acuerdos internacionales dejan claro que el acceso a la toma de decisiones incluye el derecho a participar en la vida política y pública, también a nivel internacional. El artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce el derecho de todos los ciudadanos a participar en la vida pública en condiciones de igualdad,

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Recomendación general núm. 25 (2004), párr. 4.

²⁶ Véase, por ejemplo, Comité de Derechos Humanos, observación general núm. 18 (1989), párr. 12.

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

²⁸ *Ibid.* Véase también Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, “CEDAW and the human rights based approach to programming: a UNIFEM guide” (mayo de 2007), pág. 7.

²⁹ Véase Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y Paladines Internacionales de la Igualdad de Género - Ginebra, “Shaping the international agenda: raising women’s voices in intergovernmental forums” (marzo de 2017).

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

³¹ Recomendación general núm. 23 (1997), párrs. 39 y 40.

³² *Ibid.*, párr. 5.

con inclusión de las funciones públicas. El artículo 7 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece específicamente que las mujeres tienen derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales. Como se indica a continuación, las obligaciones dimanantes de este último artículo están relacionadas con las dimanantes del artículo 8 de la misma Convención.

26. El artículo 8 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece específicamente que los Estados partes deben tomar todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales³³. La referencia a las “organizaciones internacionales” se ha interpretado de forma amplia. La Comisión de Derecho Internacional define el término como “una organización instituida por un tratado u otro instrumento regido por el derecho internacional y dotada de personalidad jurídica internacional propia³⁴”. Los comentaristas explican que el término “organización internacional” no solo se remite a los Estados y a las organizaciones de las que son miembros, sino también a las organizaciones regionales, los tribunales, los órganos subsidiarios, los fondos y programas, los organismos especializados y los órganos creados en virtud de tratados³⁵. Así pues, el artículo 8 incluye los órganos y mecanismos de las Naciones Unidas a los que se refiere el presente informe.

27. La interpretación que se ha hecho de la obligación del artículo 8 es que se exige a los Estados que alcancen la igualdad de género de tres maneras:

a) Igualdad formal: pasa por garantizar la igualdad constitucional o legal en la representación del Estado a nivel internacional;

b) Igualdad sustantiva: pasa por crear un entorno propicio que haga que la igualdad de hecho sea una posibilidad viable (por ejemplo, velando por que las políticas de selección y designación tengan en cuenta las diferencias entre los géneros);

c) Igualdad transformadora: pasa por eliminar los estereotipos de género en que sienta sus bases la persistencia de una escasa representación de la mujer y los obstáculos estructurales que nacen de ellos. El artículo 8 exige a los Estados que hagan frente a los estereotipos que tienden a circunscribir a las mujeres a determinados ámbitos considerados aptos para ellas (como los derechos humanos, la infancia, la mujer y la salud) y les impiden participar en ámbitos dominados por los hombres, como la seguridad internacional, los conflictos armados, las finanzas y el comercio³⁶.

28. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha afirmado que los Estados partes tienen la responsabilidad, dentro de los límites de sus posibilidades, de nombrar a mujeres en cargos ejecutivos superiores³⁷. Asimismo, según el Comité, las medidas apropiadas que los Estados deben adoptar en virtud del artículo 8 para promover la participación equitativa de la mujer en los procesos de toma de decisiones en el ámbito internacional incluyen la creación de criterios y procedimientos objetivos para el nombramiento y el ascenso de mujeres a cargos importantes³⁸ y la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva de las mujeres³⁹, tal y como se establece en el artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de

³³ Véase también 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”, trabajo académico presentado en el marco de la Conferencia GQUAL, La Haya, octubre de 2017.

³⁴ Proyecto de artículos sobre la responsabilidad de las organizaciones internacionales (A/66/10), párr. 87, art. 2.

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

³⁶ *Ibid.*, págs. 227 y 228.

³⁷ Recomendación general núm. 23 (1997), párr. 26.

³⁸ *Ibid.*, párrs. 38 y 50 b).

³⁹ *Ibid.*, párr. 43.

Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En ese sentido, los Estados deberían plantearse adoptar algunas de las siguientes medidas:

- a) Tomar medidas proactivas en los procesos de selección para puestos internacionales a fin de dirigirse específicamente a las mujeres candidatas y, en su caso, dar preferencia a las mujeres sobre los hombres;
- b) Establecer objetivos y criterios para la selección y promoción de mujeres⁴⁰;
- c) Abordar los obstáculos que encuentran las mujeres en los procedimientos de selección⁴¹;
- d) Al votar por las personas que serán nombradas a los organismos internacionales, votar de conformidad con las obligaciones contraídas por los Estados en virtud de los tratados internacionales⁴².

29. Asimismo, de conformidad con la Plataforma de Acción de Beijing⁴³, los gobiernos deben procurar lograr el equilibrio entre ambos sexos en las listas de candidatos nacionales designados para su elección o nombramiento en los órganos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y otras organizaciones autónomas del sistema de las Naciones Unidas, en particular para puestos de categoría superior.

30. La participación equitativa de la mujer en los procesos de toma de decisiones en el ámbito internacional requiere el logro de la paridad de género en los órganos internacionales⁴⁴. El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas utiliza la paridad como medida para evaluar si los Estados han cumplido sus obligaciones internacionales de garantizar la participación política y pública de las mujeres sin discriminación⁴⁵. Ha considerado la paridad de género como medida de la igualdad, y ha establecido que: a) la paridad en los foros de adopción de decisiones es una buena práctica en lo que se refiere a la representación equitativa⁴⁶; y b) la aprobación de leyes de paridad o de cuotas es una buena práctica para luchar contra las barreras que impiden la participación política de la mujer y asegurar su representación en los órganos políticos⁴⁷. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ha definido la paridad de género como el hecho de que no menos del 50 % de un órgano determinado se halle formado por un solo género⁴⁸.

3. Derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo

31. La falta de paridad de género en los órganos internacionales también repercute en el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, reconocido por el derecho internacional.

32. En virtud del artículo 7 c) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados partes reconocen el derecho a igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; esa salvaguardia abarca a las mujeres que desean ser promovidas o quieren desempeñar una función en los organismos internacionales⁴⁹.

⁴⁰ Freeman, Chinkin y Rudolf, pág. 230.

⁴¹ “Achieving gender parity on international judicial and monitoring bodies”, IHRLC Working Paper Series No. 4 (International Human Rights Law Clinic, Universidad de California, Facultad de Derecho de Berkeley, octubre de 2017), pág. 9.

⁴² *Ibid.*, pág. 15.

⁴³ Párr. 190 j).

⁴⁴ Véase, por ejemplo, la resolución 2961 de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, aprobada el 21 de octubre, secc. ii, y la resolución 2941, aprobada el 28 de junio de 2019, secc. xvi.

⁴⁵ A/HRC/23/50, párr. 19.

⁴⁶ A/HRC/35/29, párr. 31.

⁴⁷ *Ibid.*, párr. 39.

⁴⁸ Anja Papenfuß y Sabine von Schorlemer, “Organs, Article 8”, en *The Charter of the United Nations: A Commentary*, 3ª edición, vol. 1, Bruno Simma et al., eds. (2012) pág. 426, párr. 53.

⁴⁹ “Achieving gender parity”, pág. 36, donde se cita el párr. 6 de la observación general núm. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 2005.

33. Además, las Naciones Unidas han reconocido la importancia de la igualdad de oportunidades en el empleo dentro del sistema de las Naciones Unidas, por ejemplo, a través del artículo 8 de la Carta⁵⁰. De hecho, las Naciones Unidas han aceptado que para hacer efectivo el artículo 8 es necesario abordar los procedimientos de selección, retención y promoción que obstaculizan el goce efectivo del derecho de las mujeres a la igualdad de oportunidades en el empleo⁵¹.

B. Consecuencias para la eficacia de los órganos y mecanismos de las Naciones Unidas

34. Tal como adelantan las teorías de la democracia paritaria⁵², la escasa representación de la mujer puede erosionar la eficacia de los órganos y mecanismos de las Naciones Unidas a tres niveles.

35. En primer lugar, la paridad de género es especialmente importante para la legitimidad de las políticas y decisiones de los órganos de derechos humanos, que se fundamentan en el principio de igualdad⁵³. La percepción que las víctimas, los Estados, la sociedad civil y otras partes interesadas tienen de la composición de esos órganos es determinante para la aplicación de sus normas.

36. En segundo lugar, la persistencia de una escasa representación de la mujer en dichos órganos, cuando no se debe a las limitaciones del grupo de candidatos disponibles, puede sugerir un sesgo en los procedimientos de selección⁵⁴. Una representación diversa también puede contribuir a mitigar el aparente déficit democrático en la autoridad de los órganos internacionales, aumentando así su legitimidad⁵⁵.

37. En tercer lugar, la función normativa de los órganos de las Naciones Unidas solo puede adquirir legitimidad si las personas potencialmente afectadas por las normas de dichos órganos se hallan adecuadamente representadas en los distintos procesos de toma de decisiones conexos⁵⁶. Aunque se pueda considerar que una decisión es esencialmente “justa”, para que sea legítima desde un punto de vista normativo también debe provenir de autoridades que representen a las personas que se verán afectadas por ella⁵⁷.

⁵⁰ En lo tocante a si el artículo 8 se limita únicamente a las prácticas de contratación del personal de las Naciones Unidas, o si se aplica también al ejercicio por los Estados de su autoridad sobre los procesos de presentación de candidaturas y votación por cuanto se refiere a los puestos de libre designación en las instituciones internacionales, véase la reflexión al respecto que figura en “Achieving gender parity”, pág. 37.

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

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

⁵³ Viviana Krsticevic, “La Paridad de Género en Tribunales y Organismos Internacionales: un paso alcanzable con impacto global”, documento conceptual GQUAL (2016), pág. 7.

⁵⁴ Nienke Grossman, “Achieving sex-representative international court benches”, *American Journal of International Law*, vol. 110, núm. 1, págs. 88 y 89.

⁵⁵ Vera Shikhelman, “Diversity and decision-making in international judicial institutions: the United Nations Human Rights Committee as a case study”, *Berkeley Journal of International Law*, vol. 36, núm. 1 (2017). Véase también Stéphanie Hennette Vauchez, “Gender balance in international adjudicatory bodies”, en Rüdiger Wolfrum, ed., *Max Planck Encyclopedia of International Procedural Law* (2019), párr. 35.

⁵⁶ Véase Nienke Grossman, “The normative legitimacy of international courts”, *Temple Law Review*, vol. 86 (2013), pág. 104.

⁵⁷ Shikhelman, “Diversity and decision-making”.

C. Consecuencias para la amplitud de las cuestiones y perspectivas consideradas por los órganos de las Naciones Unidas

38. Sin paridad de género, los órganos de las Naciones Unidas pueden pasar por alto cuestiones y perspectivas que deberían formar parte de su programa político y jurídico⁵⁸. Por lo tanto, es necesaria una representación equilibrada de las mujeres para que sus vidas y experiencias se tengan en cuenta en todos los aspectos del trabajo de las Naciones Unidas⁵⁹.

39. Las Naciones Unidas ya reconocen la importancia de incorporar las perspectivas de las mujeres a través de su estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género. Desde la aprobación de la Declaración y Programa de Acción de Viena, la estrategia ha incluido la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades y los órganos de las Naciones Unidas⁶⁰. Es importante destacar que esa incorporación consiste en evaluar las consecuencias que acarrea para las mujeres y los hombres cualquier actividad planificada, incluidas las leyes, las políticas o los programas, en todos los sectores y a todos los niveles⁶¹, reconociendo que dichas medidas pueden afectar a los hombres y a las mujeres de manera diferente. Por consiguiente, la incorporación de la perspectiva de género exige la adopción de una perspectiva de género en todas las actividades y los programas de las Naciones Unidas.

40. La incorporación de la perspectiva de género no hace menos necesaria la paridad de género en los órganos decisorios de las Naciones Unidas, sino todavía más importante⁶². Si las mujeres no se hallan representadas en condiciones de igualdad, cabría considerar que la incorporación de la perspectiva de género acentúa los riesgos de legitimidad descritos anteriormente, ya que se estaría tratando a las mujeres únicamente como beneficiarias —y no como agentes— de los procesos de toma de decisiones y elaboración del derecho internacional⁶³. La escasa representación de la mujer, sumada a la incorporación de la perspectiva de género, podría llevar a que un grupo representativo de un único género decidiese, exclusivamente desde su perspectiva, las consecuencias particulares de determinadas normas y políticas de derecho internacional en otros géneros, y los problemas que esos géneros podrían experimentar, sin que estos se pronuncien al respecto. En resumen, lograr una participación plena, efectiva y en condiciones de igualdad de las mujeres resulta fundamental para configurar una agenda internacional inclusiva.

41. Las Naciones Unidas ya han reconocido al más alto nivel que la participación de las mujeres es crucial, y que las mujeres tienen intereses únicos y directos en las políticas y los programas de las Naciones Unidas⁶⁴.

⁵⁸ Véase Hilary Charlesworth, “The Gender of International Institutions”, *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law)* vol. 89 (1995), págs. 81 y 82.

⁵⁹ *Ibid.*, pág. 83.

⁶⁰ Véase el párr. 7.

⁶¹ Resolución 2017/9 del Consejo Económico y Social.

⁶² Cecilia Bailliet, “A Nordic approach to promoting women’s rights within international law: internal v. external perspectives”, *Nordic Journal of International Law*, vol. 85, núm. 4 (2016), pág. 389.

⁶³ Declaración y Programa de Acción de Viena, parte II, párr. 36.

⁶⁴ Véase, por ejemplo, la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad; ONU-Mujeres, *Prevenir los conflictos, transformar la justicia, garantizar la paz Estudio mundial sobre la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas* (2015), pág. 41; Naciones Unidas, “Responsabilidad compartida, solidaridad mundial: responder ante las repercusiones socioeconómicas de la enfermedad por coronavirus de 2019”, marzo de 2020, pág. 21; Naciones Unidas, “Las repercusiones de la COVID-19 en las mujeres”, 9 de abril de 2020, pág. 3; y ONU-Mujeres, “COVID-19 y liderazgo de las mujeres: para responder con eficacia y reconstruir mejor”, documento de políticas núm. 18, 2020.

IV. Principales retos para lograr una representación equilibrada de los géneros en los órganos de tratados y los procedimientos especiales de las Naciones Unidas

A. Órganos de tratados

42. Los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en los órganos de tratados de las Naciones Unidas se dan en las dos etapas del proceso de elección: a) a nivel nacional, cuando los Estados identifican a candidatos para su designación como miembros de los órganos de tratados; y b) a nivel internacional, cuando la asamblea o conferencia de Estados partes elige, por votación secreta, a los candidatos preferidos.

1. Retos a nivel nacional

43. A nivel nacional, los Estados no suelen presentar un número suficiente de candidaturas de mujeres para alcanzar la paridad de género en los órganos de los tratados⁶⁵, lo que puede deberse (parcialmente) a los factores que se describen a continuación.

44. En primer lugar, los Estados no siempre cuentan con un procedimiento formal, transparente y público para la selección de candidatos. La inexistencia de un procedimiento de esas características significa que la selección de candidatos puede llevarse a cabo como una cuestión de discrecionalidad política, lo que a menudo favorece las candidaturas masculinas⁶⁶. En respuesta al cuestionario transmitido por el Comité Asesor, múltiples Estados confirmaron que carecían de procedimientos de designación uniformes y formales. En algunos casos, el proceso de selección no solía hacerse público.

45. En su respuesta, International Women's Rights Action Watch Asia Pacific observó que la selección de candidatos a nivel nacional solía realizarse mediante un proceso circunstancial en gran medida dirigido por los poderes ejecutivos de los Estados. La falta de transparencia y la inexistencia de un proceso formal hacen que rara vez se revele la identidad de los candidatos antes de su designación oficial. Según la misma organización no gubernamental, esa opacidad resulta problemática, ya que “hace que la cuestión del equilibrio de género dependa de la buena voluntad de los funcionarios, y hay muy pocas oportunidades de control y rendición de cuentas en relación con la representación de género, las calificaciones y otros factores relevantes”.

46. En segundo lugar, los procesos de selección a nivel nacional no suelen exigir que se tenga en cuenta el equilibrio de género, y la paridad de género en general no se reconoce como un objetivo manifiesto. Además, aunque el equilibrio de género sea uno de los criterios de selección especificados, no se traduce necesariamente en objetivos obligatorios en relación con la designación de mujeres candidatas. En sus respuestas al cuestionario, tampoco los Estados que tienen en cuenta el equilibrio de género a la hora de designar a los candidatos indicaron en general si contaban con un instrumento nacional ni cómo se tenía en cuenta el equilibrio de género en sus actuales procesos de designación, elección y nombramiento a los órganos de derechos humanos⁶⁷.

47. Asimismo, algunos Estados reconocieron que la paridad de género sencillamente no se consideraba una prioridad ni en la legislación ni en la práctica. Por ejemplo, México explicó que, para hacer del equilibrio de género una prioridad en los procesos de selección, sería necesario cambiar los marcos jurídicos aplicables. Al referirse a la práctica en España, algunas instituciones (por ejemplo, la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la

⁶⁵ Por ejemplo, en las recientes elecciones celebradas para nombrar a siete miembros del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares, los Estados propusieron como miembros a nueve hombres y solo a una mujer. La mujer fue elegida, junto con seis de los hombres. Véase www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/Elections2019.aspx.

⁶⁶ Véase, por ejemplo, el estudio del Comité Asesor sobre el nivel actual de representación de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos (2020), párrafo 25. Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/AdvisoryCommittee/Session24/Pages/Index.aspx>. La cuestión también se planteó en la consulta regional con las partes interesadas de África.

⁶⁷ Estudio del Comité Asesor, párr. 15.

Universidad de Murcia y la Fundación Cepaim, Acción Integral con Migrantes) explicaron que la falta de acuerdos estatales en la materia, unida a los sucesivos cambios de gobierno y al hecho de que el equilibrio de género no era una prioridad para algunos actores políticos, limitaba (e incluso impedía) la aplicación de normas y recomendaciones destinadas a garantizar un enfoque equilibrado de género en la designación de candidatos a los órganos de derechos humanos.

48. En tercer lugar, la ausencia de un procedimiento transparente y público para identificar a los candidatos a nivel nacional hace difícil que las mujeres estén al tanto de las vacantes existentes y compitan en pie de igualdad⁶⁸. Por ejemplo, Guatemala explicó que carecía de un sistema institucionalizado para difundir información sobre la presentación de candidaturas a los órganos de tratados de las Naciones Unidas. Debido a la naturaleza informal y circunstancial de los procesos de selección a nivel nacional, son pocos los interesados que tienen acceso a la información, y a menudo no existe una estrategia deliberada para dirigirse a los grupos escasamente representados —como las mujeres— a fin de identificar a posibles candidatos (ni mucho menos para hacer un seguimiento de las candidaturas en función del género).

49. En cuarto lugar, los Estados no suelen colaborar con las organizaciones de la sociedad civil u otros actores no estatales (como los grupos de mujeres) en la selección de candidatos⁶⁹, lo que resulta problemático, ya que esos actores podrían contribuir de manera decisiva a identificar a candidatos aptos de grupos escasamente representados, como las mujeres. La exclusión de las organizaciones de la sociedad civil y otros agentes no estatales de esos procesos también podría reforzar la opinión de que las candidaturas presentadas por los Estados sirven como recompensa política.

50. En quinto lugar, las percepciones sociales de los roles de género adecuados pueden frenar a las mujeres. Por ejemplo, en su respuesta al cuestionario, México sugirió que la falta de conciliación entre la vida familiar y profesional impedía a las mujeres aspirar, entre otros, a cargos públicos a nivel internacional y a otros puestos que requerían una gran dedicación horaria⁷⁰. Según la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia y la Fundación Cepaim, Acción Integral con Migrantes, el hecho de no priorizar la paridad de género en los procesos de selección se debía a la persistencia de la desigualdad de género estructural, reforzada por los estereotipos de género, los conceptos tradicionales (y modernizados) de los roles de género y las creencias misóginas y sexistas arraigadas en la sociedad que dificultaban el acceso de las mujeres a los puestos de decisión. Estas percepciones sociales en la práctica funcionan como obstáculos para las mujeres, que tienen menos probabilidades de ser consideradas candidatas viables para formar parte de los órganos de tratados de las Naciones Unidas.

2. Retos a nivel internacional

51. A nivel internacional, los obstáculos para lograr una representación equilibrada de los géneros en los órganos de tratados de las Naciones Unidas son los que se describen a continuación.

52. En primer lugar, la elección de candidatos a las Naciones Unidas suele ser objeto de un intercambio de votos en el que no se tiene debidamente en cuenta el equilibrio de género⁷¹.

53. En segundo lugar, los criterios de selección establecidos en la mayoría de los tratados de las Naciones Unidas no exigen específicamente que se tenga en cuenta el equilibrio de género en la selección de sus miembros. Incluso en los casos en que el tratado indica expresamente la importancia de un adecuado equilibrio de género en la composición del

⁶⁸ Esta cuestión se planteó en las consultas regionales con las partes interesadas de África y América Latina.

⁶⁹ Esta cuestión se planteó, entre otras cosas, en la consulta regional con las partes interesadas de África.

⁷⁰ Véase igualmente el Estudio del Comité Asesor, párr. 21.

⁷¹ Respuesta de GQUAL, en la que se cita Jan Linehan, “Women and public international litigation: a background prepared for the Project on International Courts and Tribunals” (2002), pág. 6. Esta cuestión también se planteó en las consultas regionales con las partes interesadas de África y América Latina.

órgano⁷², el género no ha sido un factor definitorio en el proceso de selección y las mujeres suelen estar poco representadas⁷³. Además, aunque los procesos de selección suelen afinarse para conseguir una representación geográfica equilibrada, aún no sucede lo mismo con la representación de los géneros.

54. En tercer lugar, aunque a nivel nacional se seleccione a mujeres, los Estados deben promover y apoyar a sus candidatas para que tengan una oportunidad realista de salir elegidas a nivel internacional. Los Estados también deben conseguir apoyo para sus candidatas dentro de los grupos regionales, ya que obtener respaldo a nivel regional puede ser crucial para ganar las elecciones a nivel de las Naciones Unidas⁷⁴.

55. En cuarto lugar, algunas de las exigencias de los puestos en los órganos de tratados de las Naciones Unidas a menudo se consideran obstáculos para las mujeres candidatas. Por ejemplo, el carácter no remunerado de la pertenencia a los órganos de tratados reduce el número de candidatas disponibles y constituye un obstáculo para las mujeres que no pueden permitirse un empleo no remunerado⁷⁵.

B. Procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos

56. Aunque algunos aspectos del proceso de selección de los titulares de mandatos de los procedimientos especiales de las Naciones Unidas destacan por su utilidad para la promoción de la paridad de género, sigue habiendo retos notables que impiden el nombramiento de las mujeres como titulares de mandatos. A continuación, se describen los obstáculos para lograr la paridad de género en los procedimientos especiales.

57. En primer lugar, hay un amplio margen de mejora por lo que se refiere a la transparencia del proceso de nombramiento, como reconoció el Consejo de Derechos Humanos en su decisión 43/117, por la que se aprobaron los métodos de trabajo del Grupo Consultivo del Consejo de Derechos Humanos.

58. En segundo lugar, aunque el Grupo Consultivo a menudo alude al género como criterio de selección en sus informes finales, no tiene la obligación de respetar una cuota de género al seleccionar a los candidatos para las entrevistas ni al elaborar las listas de finalistas a la Presidencia del Consejo de Derechos Humanos. Además, si bien el Grupo Consultivo de 2015 fue el primero en adoptar directrices sobre la paridad de género⁷⁶, en los años siguientes optó por no adoptar directrices sobre el tema, aunque se comprometió a mantener el principio de la paridad de género y a seguir estrictamente el espíritu y las recomendaciones de las directrices en la medida de lo posible⁷⁷.

59. En tercer lugar, el Grupo Consultivo, que desempeña un papel importante en la selección de los titulares de mandatos de los procedimientos especiales, a menudo no está equilibrado en cuanto al género. Desde 2007, ha habido tres ocasiones en que ninguno de los cinco miembros del Grupo Consultivo era mujer; en siete ocasiones, solo hubo una mujer; en tres, hubo dos mujeres y tres hombres; y solo en una las mujeres superaron a los hombres

⁷² Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 34 4); Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, art. 26 1); Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, art. 5 4).

⁷³ Para información sobre la representación de los géneros en esos órganos, véase el anexo II, figuras 17 y 18 (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), figuras 19 y 20 (Comité contra la Desaparición Forzada), y figuras 15 y 16 (Subcomité para la Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes).

⁷⁴ Esta cuestión se planteó en la consulta regional con las partes interesadas de África.

⁷⁵ Esta cuestión se planteó en la consulta regional con las partes interesadas de América Latina.

⁷⁶ Véase la carta de 23 de diciembre de 2015 del Grupo Consultivo dirigida al Presidente del Consejo de Derechos Humanos, y su anexo. Disponible en www.unwatch.org/wp-content/uploads/2016/01/CGlettertransmittedtoPresidentHRC-23dec15.pdf.

⁷⁷ Informe del Grupo Consultivo al Presidente del Consejo de Derechos Humanos sobre las vacantes de titulares de mandatos que serán nombrados en el 44º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 3 de junio de 2020, párr. 14. Se puede consultar en www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC44/CG_REPORT_HRC44_FINAL_to_HRC_President_2020-06-03.pdf.

(es decir, hubo tres mujeres y dos hombres)⁷⁸. A 1 de mayo de 2021, de los cuatro miembros actuales (está pendiente la designación del quinto miembro), solo uno es una mujer.

60. En cuarto lugar, los titulares de mandatos de los procedimientos especiales prestan servicios a título gratuito y personal. Esa carga financiera, unida al tiempo requerido, impide a muchas mujeres presentar su candidatura y, aunque sean nombradas, puede obligarlas a dimitir.

61. Para lograr una representación equilibrada de los géneros entre los titulares de mandatos de los procedimientos especiales, también hay retos que los Estados deben superar a nivel nacional. La insuficiencia de los esfuerzos de los Estados para dar a conocer sistemáticamente y difundir ampliamente la información sobre las vacantes existentes constituye un obstáculo para las mujeres candidatas⁷⁹.

V. Buenas prácticas y experiencias comparativas

62. Tal como ha reconocido el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, la identificación de buenas prácticas o prácticas prometedoras puede servir de inspiración creativa para el ejercicio efectivo de los derechos humanos de la mujer en múltiples contextos, así como para iniciar un proceso de colaboración continua para recabar colectivamente conocimientos en esa esfera⁸⁰. La identificación de esas prácticas también demuestra que, sea cual sea el proceso de designación, elección o selección que se aplique, todos los aspectos del sistema deben funcionar bien, tanto a nivel nacional como internacional, para lograr la paridad de género.

A. Buenas prácticas identificadas por los Estados

63. Las buenas prácticas identificadas por los Estados en sus respuestas al cuestionario incluyen las que se describen a continuación.

64. Los Estados reconocieron la importancia de hacer más abiertos y transparentes los procesos nacionales de selección para aumentar el número de mujeres candidatas y sus posibilidades de ser designadas. En concreto, recomendaron lo siguiente:

a) Publicar información sobre las vacantes existentes de forma sistemática y oportuna. Por ejemplo, Guatemala propuso que la información se redactase de forma que animase a las mujeres a presentar su candidatura, y Malí destacó la importancia de publicar información práctica, como los plazos de presentación, información sobre los mandatos e instrucciones sobre cómo presentar una candidatura;

b) Adoptar un proceso de designación y selección de carácter interinstitucional y multisectorial. Por ejemplo, Suiza explicó que, aunque su Ministerio de Relaciones Exteriores se encargaba de coordinar la búsqueda de candidatos adecuados, consultaba a muchas otras oficinas competentes antes de designar a cualquier candidato. Malí señaló la importancia de garantizar una coordinación estructurada y formal entre todos los ministerios que podían participar en el proceso de designación y selección. Guatemala recomendó que las organizaciones de la sociedad civil dedicadas a defender los derechos de las mujeres participasen en el proceso de selección. También destacó la utilidad de involucrar a los expertos en derechos humanos en la selección de candidatos a puestos internacionales en dicho ámbito;

c) Identificar proactivamente a mujeres candidatas. Por ejemplo, Suiza explicó que, si un departamento gubernamental que participaba en el proceso de designación conocía a una candidata apta, se lo comunicaba a la interesada y la animaba a presentar su candidatura. También declaró que, mientras las mujeres estuvieran escasamente representadas, Suiza haría

⁷⁸ Véase ACNUDH, “Grupo Consultivo (ex y actuales miembros por ciclo)”. Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/SP/Pages/nominations.aspx>.

⁷⁹ Esta cuestión se planteó en las consultas regionales con las partes interesadas de África y América Latina.

⁸⁰ A/HRC/35/29, párr. 15.

mayores esfuerzos por encontrar personas aptas del género poco representado, y que, si hubiera dos posibles candidatos con las mismas calificaciones, optaría por la candidata mujer. En su respuesta, Malí recomendó que los ministerios competentes colaborasen para crear una base de datos nacional de posibles candidatos con experiencia en los ámbitos de competencia de los órganos de las Naciones Unidas, para poder ponerse en contacto con esas personas cuando hubiera una vacante.

65. Algunos Estados señalaron la importancia de dejar claro, en sus posiciones de política exterior, que era importante lograr la paridad de género en los órganos de las Naciones Unidas⁸¹. Recomendaron animar a otros Estados a designar a mujeres a los puestos en las Naciones Unidas e incorporar la paridad de género como objetivo explícito en las prácticas de voto. En cuanto a medidas concretas, México indicó que estaba desarrollando una nueva política exterior feminista que daría prioridad al objetivo de lograr el empoderamiento de las mujeres, la igualdad de género y la paridad de género en todos los documentos, resoluciones y posiciones en los que México fuera parte. Irlanda señaló que había transmitido a todos los países con candidatos su preferencia por la paridad de género en los órganos de tratados y su apoyo prioritario a los candidatos que mantuvieran o permitieran alcanzar la paridad de género.

66. Algunos Estados reconocieron que la escasa representación de las mujeres en los cargos públicos —tanto en el ámbito nacional como internacional— se debía parcialmente a las percepciones sociales de los roles de género adecuados. Italia informó de que, para resolver el problema cultural de la escasa representación de la mujer, había comenzado a instituir proyectos plurianuales de formación, titulados “Mujeres, política e instituciones”.

67. Algunos Estados han hecho hincapié en la importancia de incorporar las cuestiones de género en el diseño general de las políticas, con la esperanza de que así los procesos de designación de candidaturas a puestos internacionales se diseñarían con vistas a lograr la paridad de género. Por ejemplo, el Japón ha creado un “Consejo para la Igualdad de Género” dentro de su Oficina del Gabinete, que actúa como una unidad especializada de elaboración de políticas responsable de garantizar que el género se tenga en cuenta en cada organismo administrativo. Honduras ha desarrollado un plan de igualdad y equidad de género, a través del cual pretende incorporar el objetivo del logro de la igualdad de género en la planificación y presupuestación del Estado. El plan incluye específicamente una política de promoción de la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en los procesos de toma de decisiones del Estado, también a nivel internacional.

B. Buenas prácticas identificadas en los procesos de selección de las Naciones Unidas, especialmente en relación con los procedimientos especiales

68. Una identificación exhaustiva de las buenas prácticas en el sistema de las Naciones Unidas queda fuera del alcance del presente informe. Sin embargo, cabe destacar varias prácticas aplicadas en el proceso de selección de los procedimientos especiales. Las prácticas que figuran a continuación reflejan avances, aunque por sí solas no bastan para lograr un cambio sistémico.

69. El equilibrio de género es un criterio explícito en la selección de los titulares de mandatos de los procedimientos especiales, como se indica en la resolución 5/1 del Consejo de Derechos Humanos y se reafirma en la decisión 43/117 del Consejo. La referencia al

⁸¹ Un ejemplo destacado es la política exterior feminista recientemente adoptada por España, que ha supuesto el respaldo del Gobierno a la promoción activa de la igualdad de género como principio transversal y como eje prioritario de la acción exterior del país. En consonancia con la promoción de la participación de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones en el plano mundial, España se ha comprometido a promover las candidaturas y los nombramientos de mujeres en las agencias y organizaciones internacionales. España, Ministerio de Asuntos Exteriores, “Política exterior feminista: Impulsando la Igualdad en la Acción Exterior española de España” (2021), págs. 7 y 14. Disponible en http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA.pdf.

equilibrio de género en los criterios de selección envía el importante mensaje de que la paridad de género es una prioridad.

70. El ACNUDH publica periódicamente información sobre las vacantes actuales y futuras de titulares de mandatos de los procedimientos especiales en su sitio web⁸², lo que contribuye a que las mujeres conozcan las vacantes existentes y puedan presentar su candidatura. Sin embargo, la publicación por sí sola no basta para promover el equilibrio de género; también es importante garantizar una amplia difusión de la información para llegar a las posibles candidatas.

71. El ACNUDH lleva a cabo un seguimiento regular del porcentaje de hombres y mujeres titulares de mandatos de los procedimientos especiales, por región geográfica⁸³. Las estadísticas desglosadas por sexo son fundamentales para comprobar si se consigue el equilibrio de género en el proceso de selección. Sin embargo, aunque las estadísticas reflejan la composición actual de los titulares de mandatos, también deberían reflejar la composición histórica por sexos de cada mandato, con el fin de señalar los puestos que presentan problemas importantes de paridad de género.

72. Los informes del Grupo Consultivo se encuentran a disposición del público en el sitio web del ACNUDH. Al examinar esos informes y realizar sus propias consultas, el Presidente del Consejo de Derechos Humanos declara expresamente si se ha prestado la debida atención al equilibrio de género⁸⁴.

73. En quinto lugar, en 2015, el Grupo Consultivo adoptó un conjunto de directrices sobre la paridad de género para abordar la diversidad de género en la selección de los titulares de mandatos de los procedimientos especiales donde se proponían objetivos de género para el Grupo Consultivo en la selección de candidatos para las entrevistas y la preparación de las listas de finalistas al cargo de Presidente del Consejo de Derechos Humanos.

C. Buenas prácticas de otros tribunales y mecanismos regionales e internacionales

74. Las mejores prácticas en materia de designación y elección de los jueces de los tribunales y mecanismos regionales e internacionales pueden proporcionar una valiosa orientación para los procedimientos de selección en las Naciones Unidas. Como se indica en el anexo III, los Estados que reconocen la competencia de esos tribunales y mecanismos han adoptado medidas útiles, entre ellas las siguientes:

- a) Velar por que las listas de finalistas incluyan candidatos de ambos sexos, excepto cuando únicamente incluyan a candidatos de un solo sexo y este sea el menos representado (o si se dan circunstancias excepcionales);
- b) Exigir que los paneles de selección reflejen una composición por sexos equilibrada;
- c) Establecer unas condiciones mínimas de votación consistentes en fijar objetivos para garantizar una representación equilibrada de los géneros en la composición de dichos tribunales y mecanismos;
- d) Incluir una condición relativa a la representación de los géneros en los tratados fundacionales de dichos tribunales y mecanismos;
- e) Comprometerse con la paridad de género mediante resoluciones adoptadas al más alto nivel político.

⁸² Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/SP/Pages/Nominations.aspx>.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ Véase, por ejemplo, la carta de 21 de febrero de 2020 de la Presidenta del Consejo de Derechos Humanos, pág. 2. Disponible en www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/CallApplications/HRC43/20200221_Letter_President_HRC43_appointments_mandate_holders.pdf.

D. Buenas prácticas identificadas mediante experiencias comparativas

75. La escasa representación de las mujeres en los puestos directivos y decisorios es un problema en los sectores público y privado en todo el mundo. En el anexo III se explica en mayor detalle que las buenas prácticas aplicadas en los contextos comparables ofrecen ideas útiles que podrían trasladarse al contexto de las Naciones Unidas. Entre las buenas prácticas comunes en otros contextos de recursos humanos destacan las siguientes:

- a) Establecer objetivos voluntarios u obligatorios para lograr una mayor representación femenina;
- b) Responsabilizar a las instancias decisorias del logro de esos objetivos, pidiendo explicaciones cuando no se alcancen;
- c) Garantizar que los propios comités de selección tengan diversidad de género y que sus miembros entiendan que la búsqueda de la diversidad en los candidatos es parte de su cometido;
- d) Diseñar el material de promoción utilizando un lenguaje neutro e inclusivo que atraiga a candidatos de diverso género.

VI. Recomendaciones

A. El Consejo de Derechos Humanos y sus órganos

1. Recomendaciones generales

76. **El Consejo de Derechos Humanos debería publicar en su sitio web datos sobre la composición por sexos de los procedimientos especiales, y adoptar medidas para poner remedio a la escasa representación de las mujeres. Podría resultar útil un tablero similar al tablero sobre la paridad de género de las Naciones Unidas, que recoge datos desglosados por sexo acerca del personal internacional de la Secretaría.**

2. Recomendaciones para garantizar la paridad de género entre los titulares de mandatos de los procedimientos especiales

77. **El Consejo de Derechos Humanos debería considerar la posibilidad de adoptar directrices sobre el logro de la paridad de género en el Grupo Consultivo.**

78. **El Presidente del Consejo de Derechos Humanos debería considerar la posibilidad de informar sistemáticamente al Consejo sobre los esfuerzos realizados para lograr la paridad de género en la recomendación de candidatos.**

79. **Cuando dos candidatos tengan los mismos méritos, el Presidente del Consejo de Derechos Humanos debería recomendar al candidato del género menos representado.**

80. **Los grupos regionales invitados a nombrar a los miembros del Grupo Consultivo deberían velar por la paridad de género al realizar dichos nombramientos.**

81. **Los miembros del Consejo de Derechos Humanos y los coordinadores de los cinco grupos regionales deberían apoyar activamente la selección de mujeres candidatas mientras persista una escasa representación.**

82. **Por último, y especialmente cuando un cargo requiera pasar tiempo en el extranjero, el Consejo de Derechos Humanos, en estrecha colaboración con los Estados, debería proporcionar un apoyo financiero y logístico adecuado a los titulares de mandatos de los procedimientos especiales, para garantizar la independencia y la correcta ejecución del mandato, así como su compatibilidad con las obligaciones familiares y otras obligaciones personales.**

83. El Grupo Consultivo debería:

a) Seguir indicando el género de los candidatos en sus informes, y proporcionar información sobre cómo ha tenido en cuenta la paridad de género en la selección de candidatos para las entrevistas y en la elaboración de las listas de finalistas a la Presidencia del Consejo de Derechos Humanos;

b) Examinar, en su caso, una lista exclusivamente compuesta por candidatas para aquellos mandatos que nunca hayan tenido como titular a una mujer;

c) Velar por la paridad de género en la composición de los grupos de trabajo, entre otras cosas, examinando listas exclusivamente compuestas por candidatas para aquellos mandatos de los procedimientos especiales en los que no haya paridad (haciéndolo alternadamente si el número de puestos es impar). Los mandatos centrados específicamente en las cuestiones de la mujer deberían reconocerse como excepciones, ya que son los únicos que se dedican específicamente a tratar cuestiones relativas a las mujeres, quienes constituyen la mitad de la población mundial y siguen estando manifiestamente poco representadas y muy desfavorecidas en todos los ámbitos. En cualquier caso, los candidatos deben tener un historial probado de trabajo relacionado con el derecho de las mujeres a la igualdad y cumplir el requisito fundamental de compromiso y experiencia en el tema de la discriminación contra las mujeres. Los criterios a tal fin debería definirlos el Grupo Consultivo en consulta con el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas;

d) Justificar por escrito toda decisión que redunde en una falta de paridad de género o que no corrija la brecha de representación de los géneros, en aras de la transparencia y para que dichos impedimentos puedan ser abordados oportunamente en futuros procesos de selección;

e) Ampliar el plazo de las convocatorias cuando no se hayan presentado suficientes mujeres candidatas;

f) Preseleccionar al candidato del sexo menos representado, cuando dos candidatos tengan los mismos méritos, salvo que circunstancias excepcionales justifiquen la preselección del candidato del sexo más representado;

g) Asegurarse de que se le presente un desglose actualizado y detallado de la composición por sexos de los procedimientos especiales en cada reunión;

h) De acuerdo con el párrafo 77, introducir directrices sobre la representación de los géneros para que las tenga en cuenta cada composición del Grupo Consultivo.

3. Recomendaciones para garantizar la paridad de género en la composición del Comité Asesor

84. El Consejo de Derechos Humanos debería pedir a los Estados que designen a los miembros del Comité Asesor teniendo en cuenta la paridad de género, y dirigir un recordatorio a los grupos regionales en ese sentido antes de las elecciones. En particular, el Consejo debería animar a los Estados a colaborar con las instituciones nacionales de derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil y otros actores no estatales para identificar a candidatas fuertes.

B. Estados Miembros

85. Al negociar y redactar tratados, estatutos, mecanismos o directrices nuevos o existentes, los Estados deberían procurar incluir procesos que garanticen la paridad de género en la composición de los órganos de supervisión pertinentes.

86. Los Estados deberían comprometerse, a nivel nacional, a: a) identificar más candidatas; b) promover procesos de selección públicos y participativos que incluyan el género como criterio específico; y c) promover la investigación y el mentorazgo a fin de lograr superar los obstáculos para la plena participación. A nivel internacional,

deberían comprometerse a: a) designar y elegir a más candidatas para cubrir las vacantes en los órganos y mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas; y b) informar asiduamente sobre la aplicación de las presentes recomendaciones, para velar por el cumplimiento de las obligaciones que les incumben en materia de igualdad de género.

1. Recomendaciones para identificar a un mayor número de candidatas

87. En lo relativo a la búsqueda proactiva de candidatas, los Estados deberían hacer lo siguiente:

a) Considerar la posibilidad de mantener bases de datos de acceso público de posibles candidatos a puestos en las Naciones Unidas, y animar a las mujeres a proponer su inclusión en ellas;

b) Trabajar con las organizaciones de la sociedad civil y otros actores no estatales pertinentes con el fin de recopilar perfiles de mujeres aptas para los puestos en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas;

c) Utilizar todos los medios (incluidas las redes sociales) para difundir información sobre las vacantes y actuar con iniciativa de modo que dicha información llegue a las mujeres aptas;

d) Colaborar igualmente con las organizaciones de la sociedad civil y otros actores no estatales para difundir información sobre las vacantes;

e) Garantizar que las notificaciones de vacantes se redactan utilizando un lenguaje neutro en cuanto al género e incluyen un reconocimiento del compromiso de las Naciones Unidas con la paridad de género en sus procesos de contratación y selección.

2. Recomendaciones para designar a un mayor número de candidatas

88. Los Estados deberían desarrollar y adoptar procedimientos nacionales de designación formales, abiertos y transparentes.

89. Los procedimientos formales de designación deberían incluir la paridad de género como criterio y objetivo específico de selección.

90. En el marco del procedimiento de designación, los Estados deberían tener presente la composición por sexos real e histórica del órgano de las Naciones Unidas de que se trate y procurar designar a un candidato del género menos representado para cada vacante.

3. Recomendaciones para elegir o nombrar a un mayor número de mujeres

91. Los Estados deberían considerar la posibilidad de asumir compromisos en firme para garantizar la paridad de género en la elección de candidatos con el fin de cubrir vacantes en los órganos y mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas.

92. Entre las medidas de acción afirmativa para lograr la paridad de género durante las elecciones podrían figurar las siguientes:

a) Incorporar la paridad de género en las prácticas de voto;

b) Adoptar políticas que exijan:

i) La designación de hombres y mujeres;

ii) Que se tenga en cuenta la composición por sexos real e histórica de los órganos al votar, especialmente en relación con los órganos y mecanismos que aún no han alcanzado la paridad de género o una representación de los géneros adecuada;

c) Introducir objetivos, como, por ejemplo, exhortando a los Estados a elegir únicamente a los miembros del género menos representado en el organismo, u objetivos

no vinculantes (el objetivo podría variar en función de la composición del organismo en el momento);

d) Exhortar a los Estados a votar por mujeres candidatas en rondas de votación sucesivas si no se alcanzan los objetivos mínimos de paridad en la primera ronda de votaciones.

4. Recomendaciones relativas a la presentación de informes, la vigilancia y el cumplimiento

93. Se alienta a los Estados a incluir todas las medidas adoptadas a la vista de las presentes recomendaciones en los informes nacionales presentados en el marco del examen periódico universal.

94. Se debería invitar a las organizaciones de la sociedad civil y a otros actores no estatales a que presenten información relativa a la aplicación de las presentes recomendaciones como parte del resumen de la información de otras partes interesadas presentada en el proceso de examen periódico universal.

95. Los Estados deberían indicar los progresos realizados y las dificultades que afecten a la aplicación de las presentes recomendaciones en sus informes periódicos previstos en el artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como en los informes presentados al Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, y en los informes presentados a otros procedimientos o mecanismos que supervisan la igualdad y el acceso a la justicia. La información relativa a la aplicación (o la falta de aplicación) de las recomendaciones debería formar parte de las medidas adoptadas para dar efecto al artículo 8 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y a la amplia gama de disposiciones sobre igualdad y acceso a la justicia que figuran en otros tratados, y también debería evaluarse durante las visitas a los países del Grupo de Trabajo.

96. Los Estados también deberían recopilar y difundir datos desglosados por género sobre los candidatos designados y elegidos a cargos internacionales.

C. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

97. El ACNUDH debería difundir ampliamente los anuncios de las próximas elecciones de los órganos de las Naciones Unidas para los que ejerce de secretaría, a saber, los órganos creados en virtud de tratados y los procedimientos especiales, y desarrollar mecanismos y colaboraciones a tal fin, entre otras cosas, entrando en contacto con las redes de mujeres pertinentes.

98. El ACNUDH debería ayudar a los Estados, al Consejo de Derechos Humanos y al Grupo Consultivo a desarrollar mecanismos para lograr la paridad de género en la designación y la elección de los miembros de los órganos de las Naciones Unidas.

99. El ACNUDH debería preparar periódicamente un informe sobre las políticas, prácticas y mecanismos de designación existentes, destacando las mejores prácticas. Dicho informe debería incluir indicadores de progreso y resultados, así como una propuesta de un sistema de evaluación. El informe también podría incluir un análisis de los obstáculos que impiden alcanzar la paridad de género, un estudio sobre las prácticas electivas de los Estados Miembros en los órganos de tratados y una propuesta de recomendaciones.

100. El ACNUDH debería seguir recopilando y haciendo un seguimiento de los datos sobre el equilibrio de género en los órganos de las Naciones Unidas a los que presta servicio. En ese sentido:

a) La información podría hacerse más visible y pública si se la vinculase a otros esfuerzos de recopilación de datos (por ejemplo, la estrategia de las Naciones Unidas para todo el sistema sobre la paridad de género);

b) También convendría presentar los datos recogidos a los Estados y a los órganos de las Naciones Unidas mediante informes anuales e incluirlos en la comunicación enviada a los Estados Miembros antes de una designación o elección;

c) Habría que redoblar los esfuerzos para promover la investigación con el fin de superar las barreras a la plena participación de las mujeres en los órganos de las Naciones Unidas. Se podría realizar una encuesta dirigida a las mujeres que actualmente ejercen de expertas independientes en los órganos de las Naciones Unidas con el fin de recabar sus experiencias personales e identificar los principales obstáculos encontrados en el proceso de designación y en el ejercicio del mandato;

d) Habría que proseguir los esfuerzos encaminados a integrar la perspectiva de género en las sesiones informativas del ACNUDH para expertos, y a producir orientaciones prácticas para las visitas a los países, el análisis de la situación y la redacción de informes.

Annex I

Abbreviations and acronyms used in the annexes

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

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

Annex II

Gender underrepresentation in United Nations bodies and mechanisms

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

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

A. Treaty bodies

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

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

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

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

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

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

³ Article 20, CAT.

⁴ Article 11, Optional Protocol to the ICESCR.

⁵ Article 6, Optional Protocol to the CRPD.

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

⁷ Article 8, Optional Protocol to the CEDAW.

⁸ Article 33, CED.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

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

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

¹⁵ Ibid.

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

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

¹⁸ Article 26.1, CED.

¹⁹ Article 5.4, Optional Protocol to the CAT.

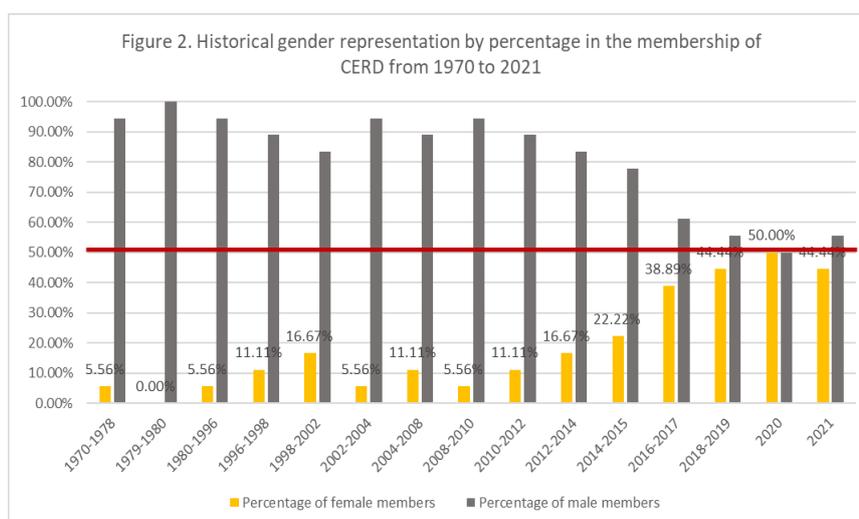
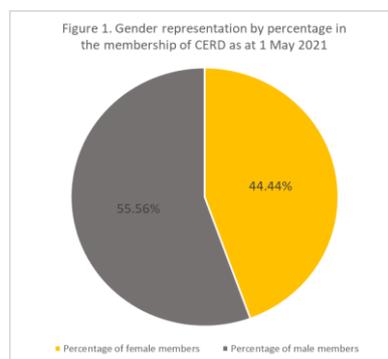
²⁰ Rule 15 of the Rules of Procedure (CERD/C/35/Rev.3).

²¹ Article 8.5 (a), ICERD.

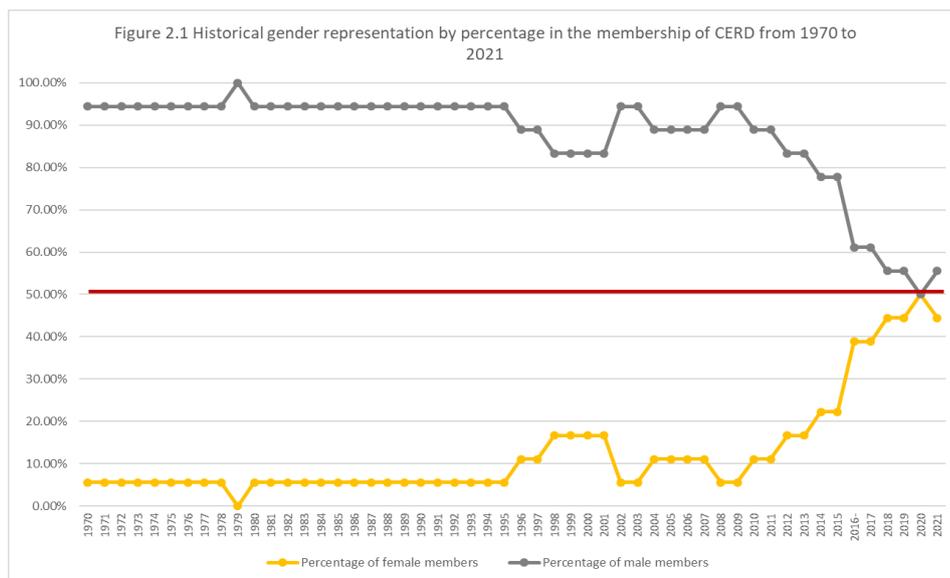
²² See OHCHR, “Membership of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination”, available at <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CERD/Pages/Membership.aspx>.

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

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



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



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

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

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

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

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



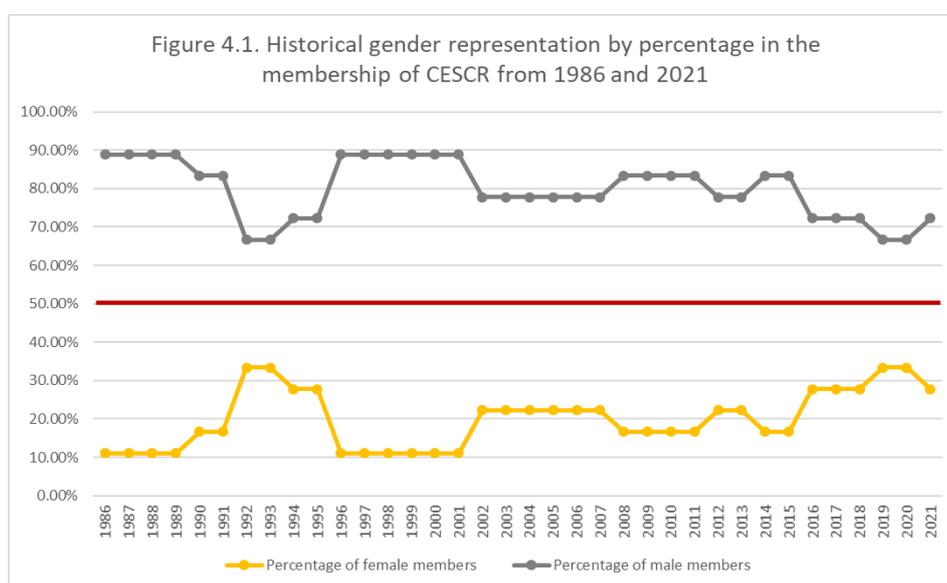
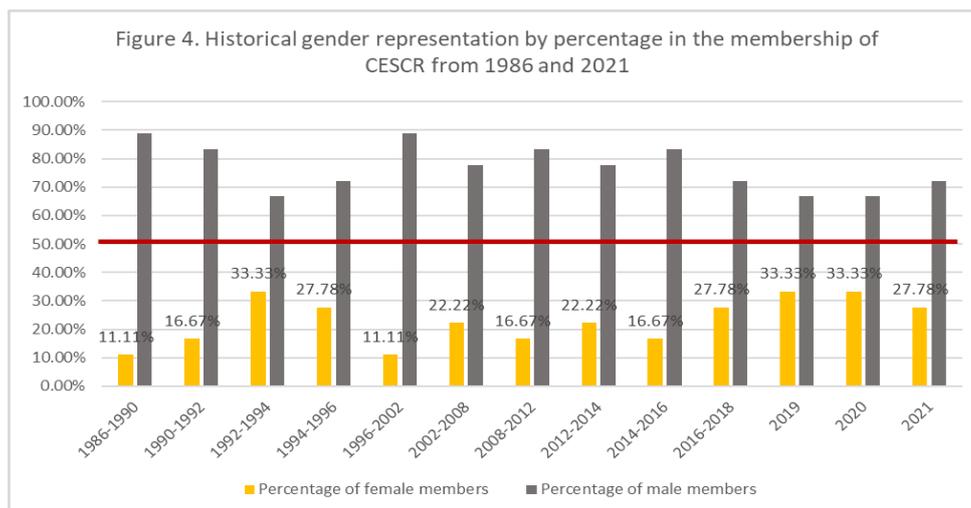
²⁴ ECOSOC resolution 1985/17, OP (b).

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

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

²⁷ Ibid., OP (c)(i) and (c)(ii).

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



3. Human Rights Committee (CCPR)

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

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

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

²⁹ Article 28, ICCPR.

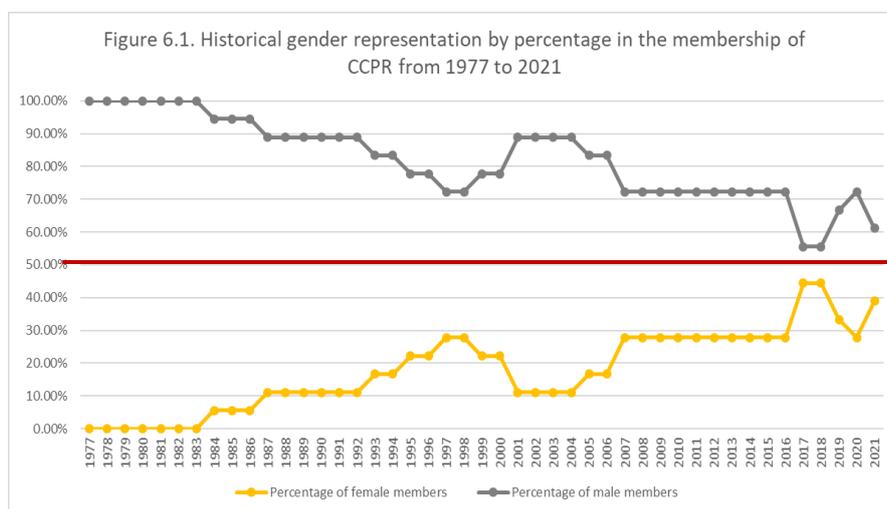
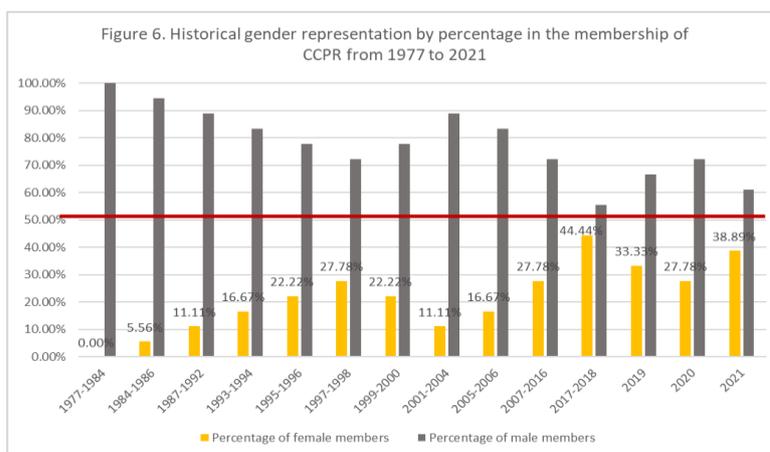
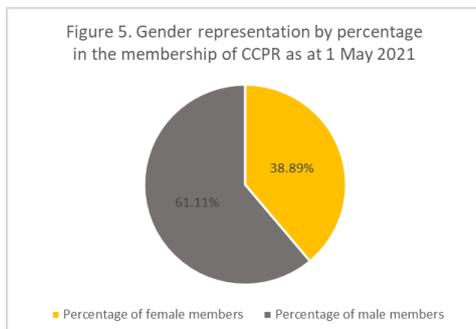
³⁰ Rule 16 of the Rules of procedure (CCPR/C/3/Rev.12).

³¹ Article 32, ICCPR.

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

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

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



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

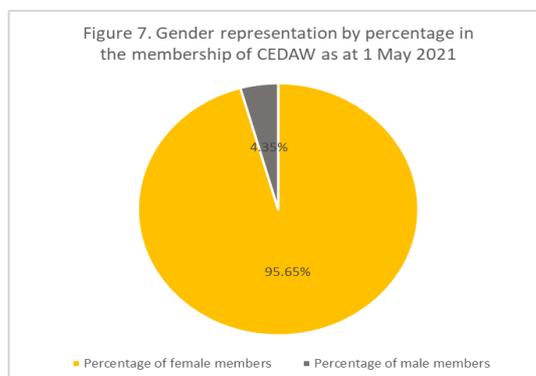
19. CEDAW monitors the implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol. It is made up of 23

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

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

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

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

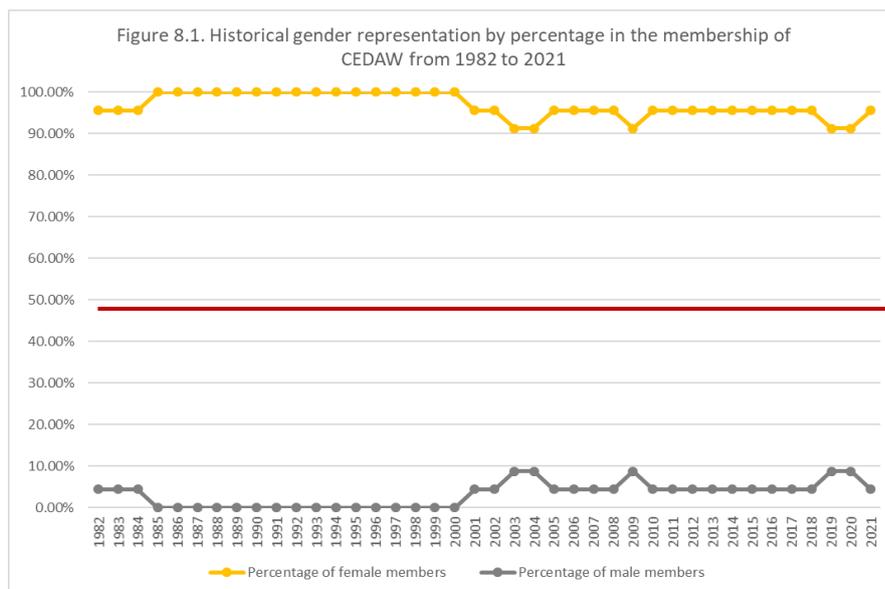


³⁴ Rule 16 of the Rules of procedure (HRI/GEN/3/Rev.3, p. 102).

³⁵ Article 17.5, CEDAW.

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

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



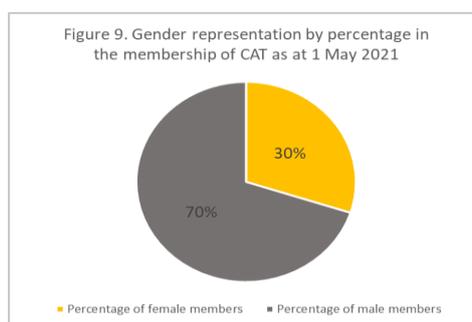
5. Committee against Torture (CAT)

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

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

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

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



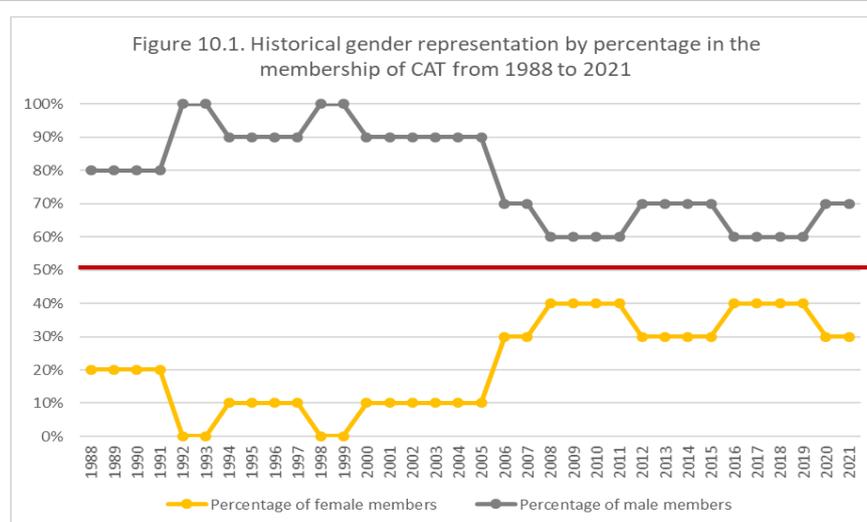
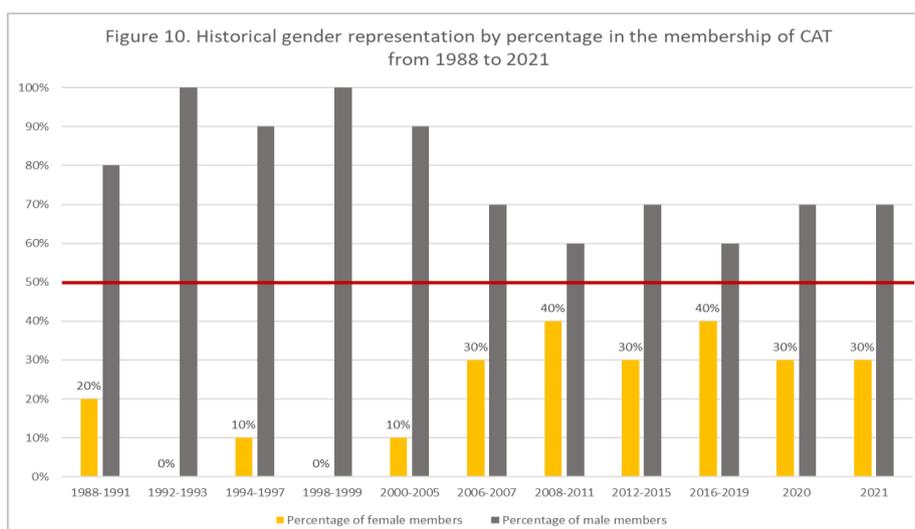
³⁸ Article 17.1, CAT; Article 11, CAT Committee Rules of Procedure.

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

⁴⁰ Article 17.5, CAT.

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

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



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

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

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

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

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

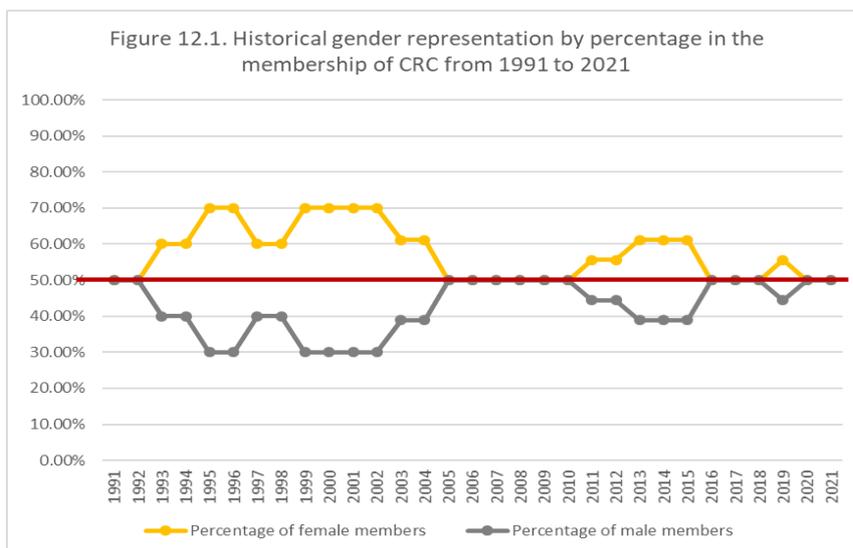
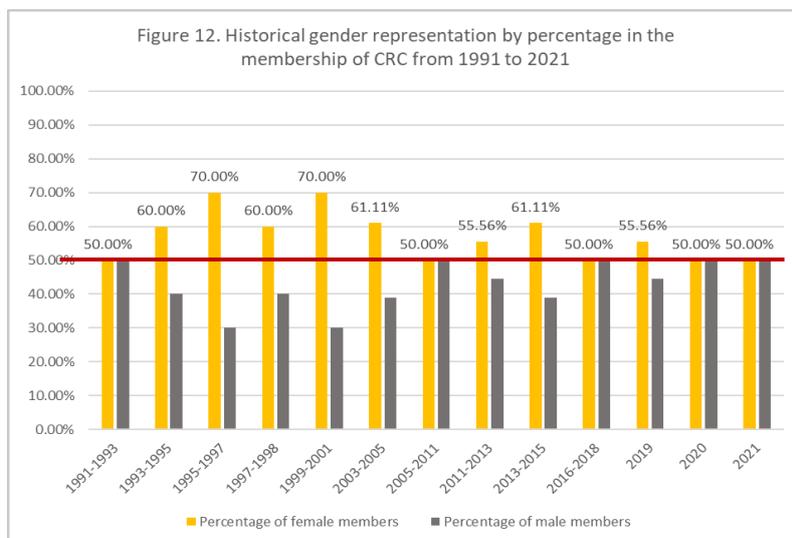
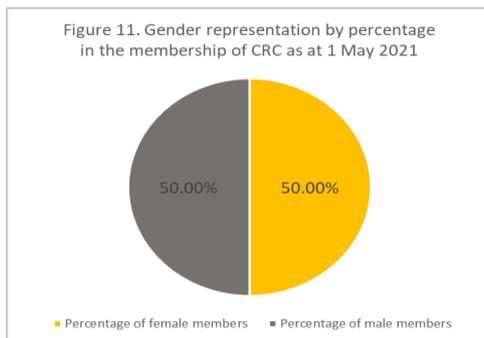
⁴⁴ Article 43.6, CRC.

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

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

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

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



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

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

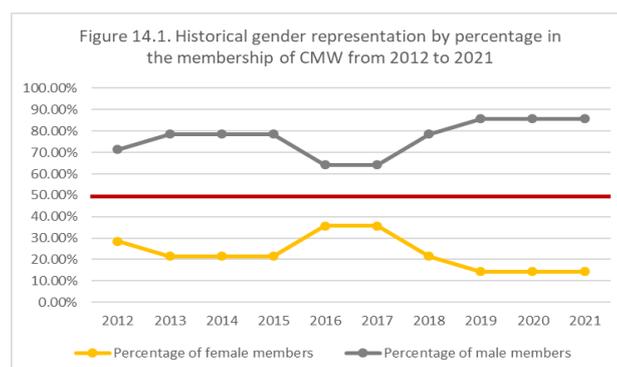
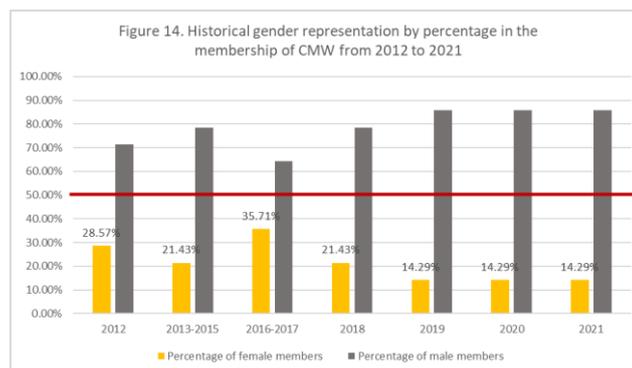
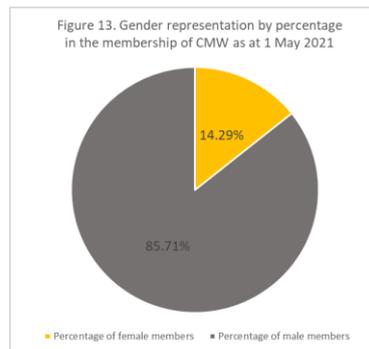
⁴⁷ See A-K Holmlund, op. cit., p. 4; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2016; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2018; UNSG Report, Annex on gender composition of treaty bodies, 2019.

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

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

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

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



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

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

⁴⁸ Article 72.5, ICRMW.

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

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

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

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

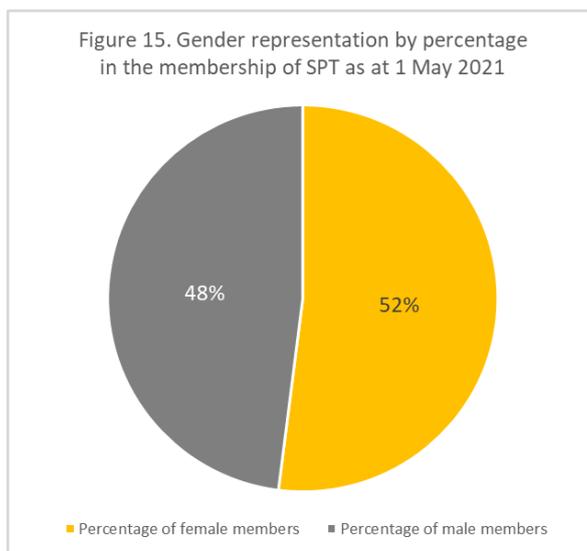
31. The SPT is a new kind of treaty body in the UN human rights system. It has a preventive mandate focused on an innovative, sustained, and proactive approach to the prevention of torture and ill-treatment.⁵³

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

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

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

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



⁵² Article 1, OPCAT.

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

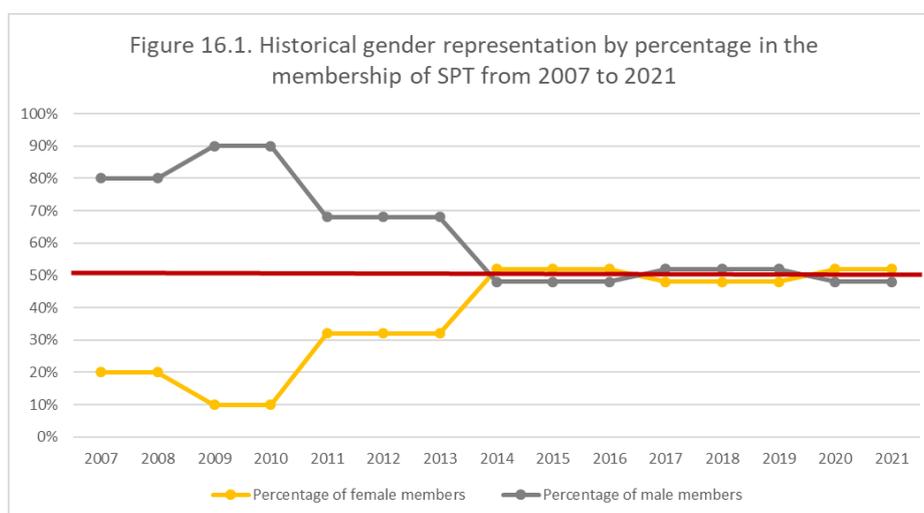
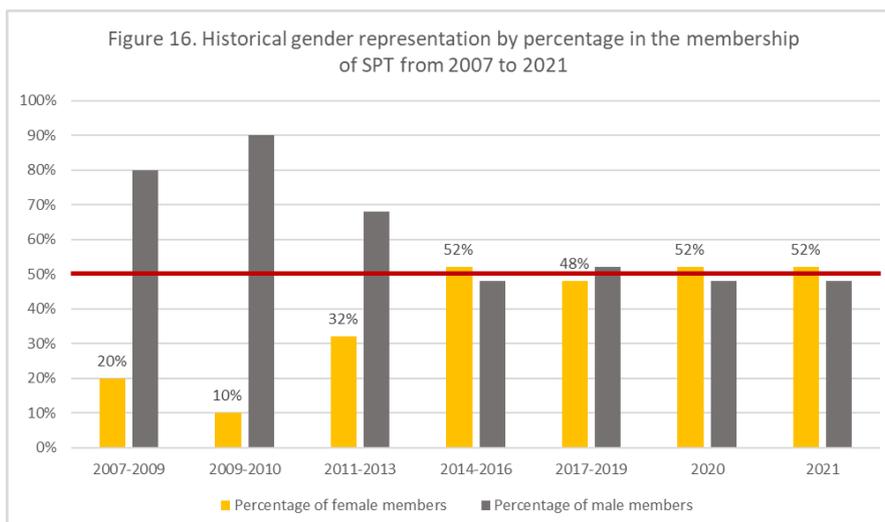
⁵⁴ Article 5.1 OPCATT.

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

⁵⁶ Article 9 OPCAT.

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

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



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

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

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

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

⁵⁹ Article 34.2, CRPD.

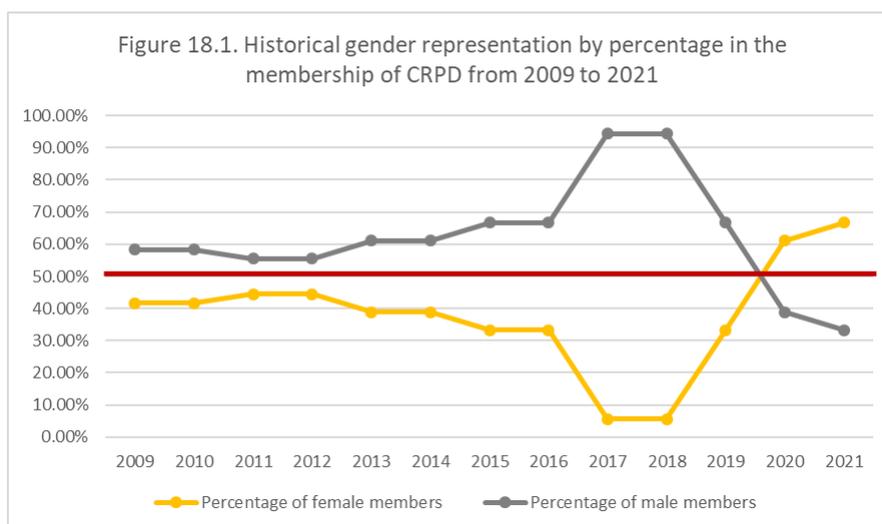
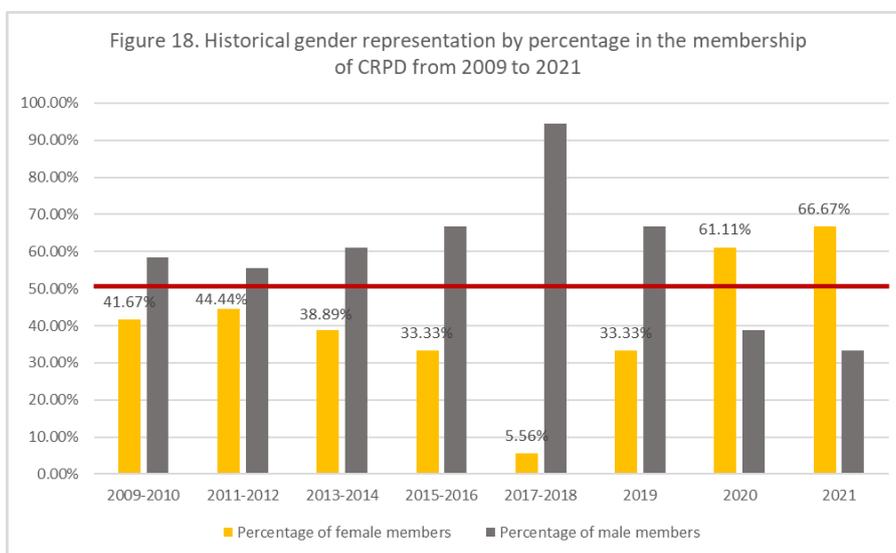
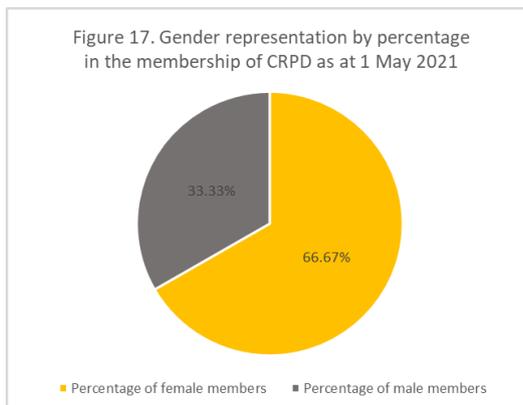
⁶⁰ Article 34.7, CRPD.

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

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

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

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



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

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

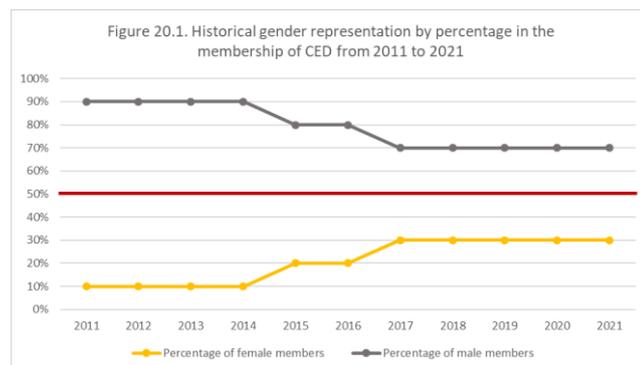
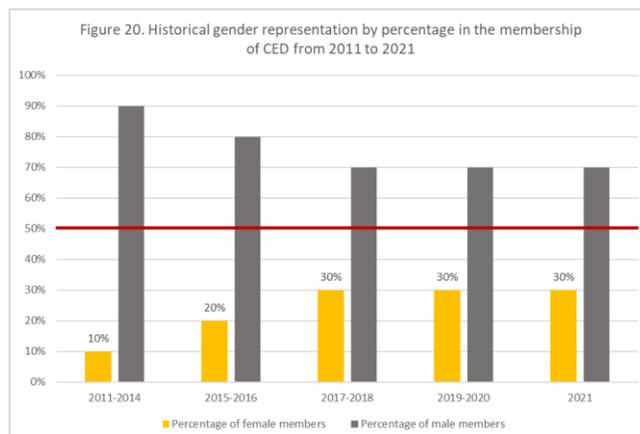
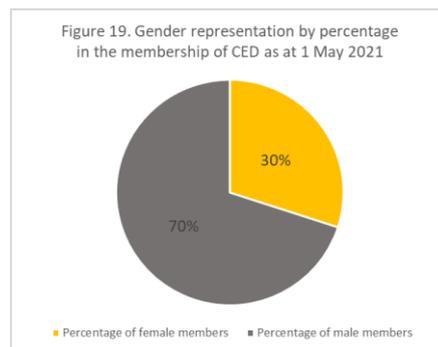
10. Committee on Enforced Disappearances (CED)

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

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

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

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



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

⁶⁶ Article 26.4, CED.

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

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

B. Special procedures

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷² HRC resolution 5/1, para. 49.

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

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

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Ibid.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ HRC resolution 5/1, para 51.

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

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

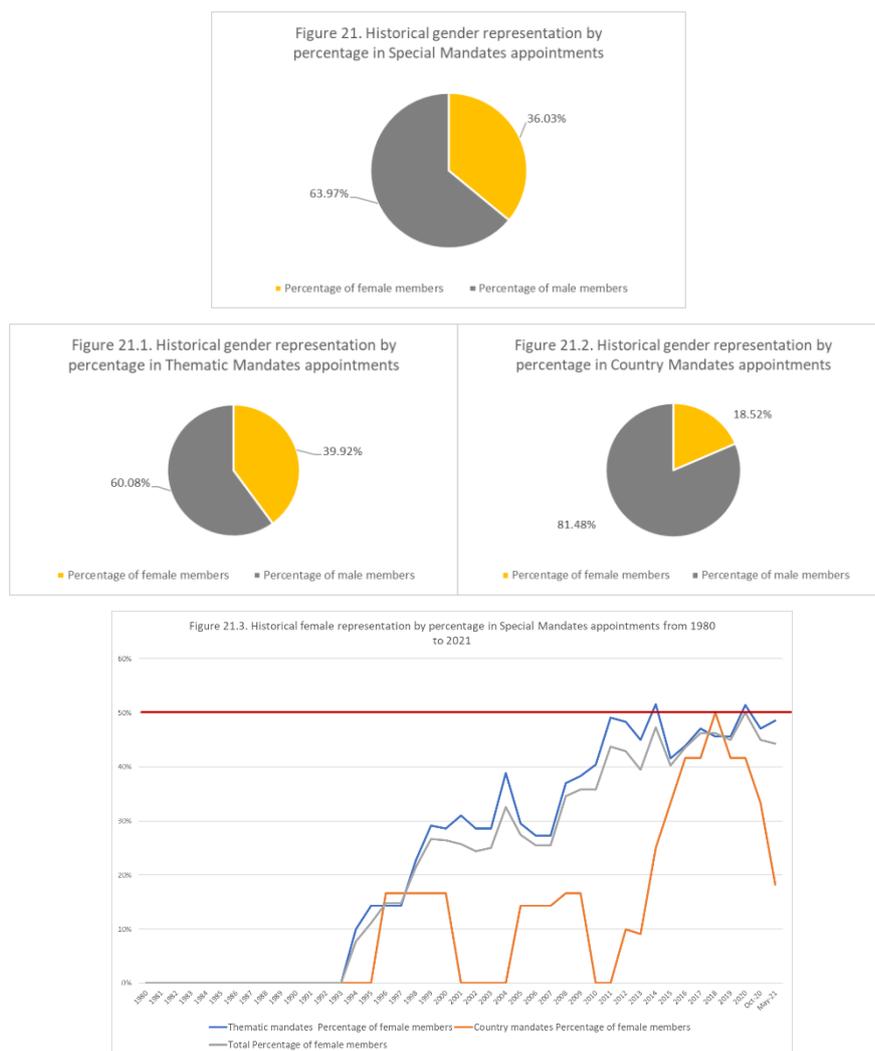
⁸³ See HRC, Statement by the President, “Methods of work of the Consultative Group of the Human Rights Council”, 17 December 2020, A/HRC/PRST/OS/14/2.

⁸⁴ Ibid, paras. 31, 48.

⁸⁵ Ibid, para. 29.

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

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



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

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

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

⁸⁸ Ibid.

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

C. The Advisory Committee

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

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

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

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

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

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

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

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

⁸⁹ HRC resolution 5/1, para. 65.

⁹⁰ Ibid.

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

⁹² Ibid, para. 66.

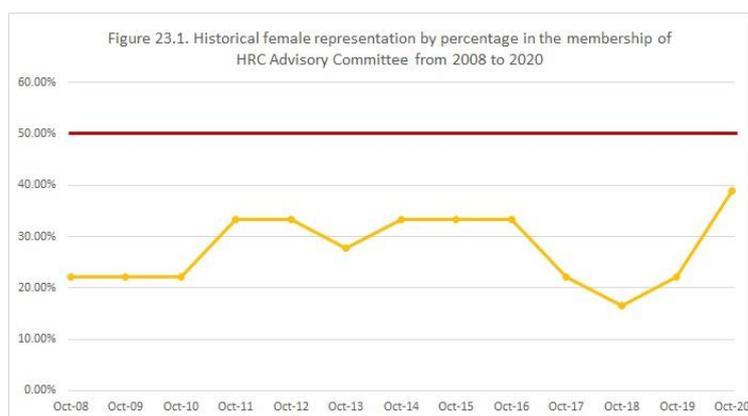
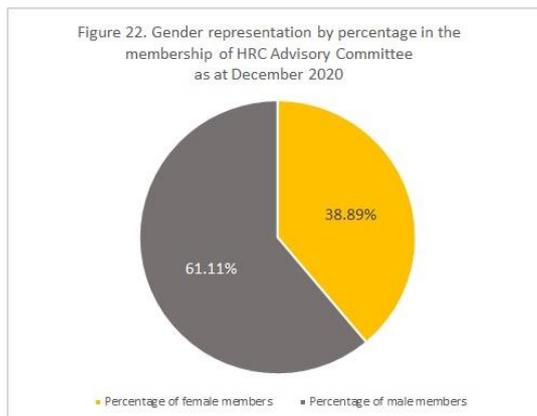
⁹³ Ibid, para. 67. See also HRC decision 6/102 on follow-up to Human Rights Council Resolution 5/1, 27 September 2007, UN Doc A/HRC/DEC/6/102, section III.

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

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

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

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



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

Annex III

Good practices identified from other courts, mechanisms and comparative experiences

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

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

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

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

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

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

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

² *Ibid.*

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

⁴ Grossman, p. 91.

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

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

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

⁸ Grossman, p. 91.

⁹ *Ibid.*

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

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

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

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

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

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

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

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Good practices identified from comparative experiences

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

1. International arbitration

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

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

2. Domestic judiciaries

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

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

²⁴ Ibid., para. 2(iii).

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

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

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

²⁸ Available at www.arbitrationpledge.com/.

²⁹ Ibid.

³⁰ ICCA Report, p 62.

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

³² Ibid.

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

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

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

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

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

3. The public sector

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

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

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

³⁴ Ibid.

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

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

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

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

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

⁴⁰ Ibid.

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

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

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

4. Corporate boards and senior management

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

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

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

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

⁴³ Ibid, p 79.

⁴⁴ Ibid.

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

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

⁴⁷ Ibid, p 17.

⁴⁸ Ibid, p 42.

⁴⁹ Ibid.

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

⁵¹ Ibid.

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

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

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

⁵⁴ Ibid.

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