

COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN  
КОМІТЕТ З ЛІКВІДАЦІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ЖІНОК

**GENERAL RECOMMENDATION NO.40 ON  
EQUAL AND INCLUSIVE REPRESENTATION  
OF WOMEN IN DECISION-MAKING  
SYSTEMS**



**ЗАГАЛЬНА РЕКОМЕНДАЦІЯ №40  
ЩОДО РІВНОГО ТА ІНКЛЮЗИВНОГО  
ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК У СИСТЕМАХ  
ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ**



Sweden  
Sverige



## UN Women in Ukraine

Since 2016, UN Women Ukraine has built strong partnerships and delivered impactful results by exercising its triple mandate across the development-humanitarian nexus. UN Women's technical expertise, operational support, and policy development capabilities, combined with the ability to convene diverse partners, provide a unique competitive advantage. As the leading agency for gender equality and women's empowerment within the United Nations system, UN Women integrates gender perspectives into UN coordination and decision-making processes. It chairs the Gender Theme Group (GTG) and the Gender in Humanitarian Action (GiHA) Working Group, ensuring that gender equality remains central to strategic planning for humanitarian response and recovery efforts. As the Secretariat of the Women, Peace and Humanitarian Fund (WPHF), UN Women's collaboration with women's rights organizations (WROs) drives localized programming, meeting the needs of the most vulnerable, particularly in war-affected regions in eastern Ukraine. Strategic partnerships with the private sector through innovative mechanisms such as the Women's Empowerment Principles (WEPs) further enhance women's economic empowerment. UN Women's approach complements the work of other UN agencies and partners, bridging crucial gaps and ensuring that women's leadership, agency, and voice are integral to humanitarian, development and recovery initiatives.

UN Women in Ukraine plays a pivotal role in advancing gender equality and women's empowerment across the country, working with over 65 staff and 20 national consultants based in Kyiv and Dnipro. The organization provides vital support to government partners and civil society organizations, aiming to advocate for women's rights, promote gender equality, and empower women in all sectors. Its efforts are particularly focused on 3 key priority areas: Governance, Leadership and Women Peace and Security (WPS), Economic Empowerment and Growth, Humanitarian Response and Coordination ensuring that women's voices and needs are central to these processes. UN Women is actively involved in supporting Ukraine's EU integration and the transposition of the EU gender acquis into national laws and policies.

---

## ООН Жінки в Україні

З 2016 року ООН Жінки в Україні налагоджує міцні партнерські стосунки та досягає вагомих результатів у реалізації свого потрійного мандату у сфері розвитку та гуманітарного реагування. Технічна експертиза ООН Жінки, оперативна підтримка та можливості розробки політик у поєднанні зі здатністю об'єднувати різноманітних партнерів забезпечують унікальну конкурентну перевагу. Як провідна агенція з гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у системі ООН, ООН Жінки інтегрує гендерні аспекти в процеси координації та прийняття рішень ООН. Вона очолює Групу з питань гендерної тематики (GTG) й Робочу групу з питань гендеру в гуманітарній діяльності (GiHA), що забезпечує аспектам гендерної рівності центральне місце у стратегічному плануванні гуманітарної допомоги та зусиль з відновлення. Як Секретаріат Жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги (WPHF), співпраця ООН Жінки з жіночими правозахисними організаціями стимулює локалізоване програмування та задовольняє потреби найбільш уразливих верств населення, особливо в регіонах, які постраждали внаслідок бойових дій на Сході України. Стратегічне партнерство з приватним сектором за допомогою інноваційних механізмів, як-от Принципи розширення прав і можливостей жінок (WEPs), сприяє подальшому розширенню економічних можливостей жінок. Підхід ООН Жінки доповнює роботу інших агенцій та партнерів ООН, усуваючи важливі прогалини, а також забезпечує, щоб лідерство, посередництво та голоси жінок були невіддільною частиною гуманітарних ініціатив та ініціатив у сфері розвитку й відновлення.

ООН Жінки в Україні відіграє ключову роль у просуванні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок по всій країні. Організація має понад 65 співробітниць і співробітників, а також 20 національних консультанток і консультантів у Києві та Дніпрі. Організація надає життєво важливу підтримку урядовим партнерам й організаціям громадянського суспільства, спрямовану на захист прав жінок, просування гендерної рівності та розширення можливостей жінок в усіх секторах. Її зусилля зосереджено на трьох ключових пріоритетних напрямках: врядування, лідерство та «Жінки, мир, безпека» (WPS), розширення економічних можливостей і масштабування, гуманітарне реагування й координація, що гарантує центральне місце для голосів і потреб жінок у цих процесах. ООН Жінки бере активну участь у підтримці інтеграції України до ЄС та перенесення гендерних норм ЄС у національне законодавство та політику.



# Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

Distr.: General  
25 October 2024

Original: English

Committee on the Elimination of Discrimination against Women

## General recommendation No. 40 (2024) on the equal and inclusive representation of women in decision making systems

### CONTENTS

	<i>Page</i>
I. A road map to fifty-fifty parity	4
II. Equal and inclusive representation of women in decision-making systems as a game-changing solution	4
A. Peace and political stability	4
B. Sustainable, inclusive and human rights-based economy	5
C. Climate change and environmental disaster risk reduction	6
D. Technological developments, including the rise of artificial intelligence	6
E. Transformation and sustainability of the multilateral system and governance	7
III. Seven pillars of equal and inclusive representation of women in decision-making systems	8
A. Fifty-fifty parity between women and men in decision-making systems as a starting point and universal norm	8
B. Effective youth leadership conditioned by parity	8
C. Intersectionality and the inclusion of women in all their diversity in decision-making systems	8
D. A comprehensive approach to decision-making systems across spheres	9
E. Equal power and influence exercised by women in decision-making systems	9
F. Structural transformation for the equal and inclusive representation of women in decision-making systems	9
G. Civil society representation in decision-making systems	9
IV. Normative framework for the equal and inclusive representation of women in decision-making systems	10
V. Obligations of States parties in relation to the equal and inclusive representation of women in decision-making systems	11
A. General obligations to achieve the equal and inclusive representation of women in decision-making systems	11
B. Specific obligations to achieve the equal and inclusive representation of women in decision-making systems	18
VI. Accountability and monitoring of State obligations to achieve parity-based systems	28
VII. Actions for the international community to ensure parity-based systems	28

## I. A ROAD MAP TO FIFTY-FIFTY PARITY

1. Women have the right to equal and inclusive representation in all decision-making systems on equal terms with men. Despite significant progress by States parties, this right is still not respected, which also seriously hampers the implementation of all other rights under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Furthermore, the failure to ensure the equal and inclusive sharing of decision-making power between women and men prevents States and the international community from effectively addressing urgent local, national, regional and global challenges. As noted in the preamble of the Convention, the full and complete development of a country, the welfare of the world and the cause of peace require the maximum participation of women on equal terms with men in all fields. To respond to these challenges for current and future generations, the present general recommendation contains an outline of a road map towards women's full enjoyment of their right to equal and inclusive representation in all decision-making systems.

2. In the present general recommendation, the Committee provides comprehensive guidance for States parties on achieving the equal and inclusive representation of women in all decision-making systems across all sectors, aiming for a systemic change. It outlines legislative, policy and programmatic measures to ensure the implementation of this obligation and overcome global challenges. It defines "equal and inclusive representation" as fifty-fifty parity between women and men in all their diversity in terms of equal access to and equal power within decision-making systems, hereinafter also referred to simply as "parity". It defines "decision-making systems" as encompassing decision-making that takes place through formal and informal processes in all sectors, including in political, public, economic and digital spaces. Achieving parity therefore requires considering multiple arenas of decision-making and how they interact, and dismantling all obstacles that prevent women from accessing decision-making systems on an equal footing with men.

3. The present general recommendation furthermore incorporates young people and future generations into a vision of society rooted in peace and parity. As outlined in the present general recommendation, there is a key convergence between the expectations and rights of young people and the building of a parity-based system.

## II. EQUAL AND INCLUSIVE REPRESENTATION OF WOMEN IN DECISION-MAKING SYSTEMS AS A GAME-CHANGING SOLUTION

4. The Committee observes that a growing number of disruptive and urgent challenges, including those related to peace, political stability, economic development, climate change, technological advancements, such as artificial intelligence, and the transformation and sustainability of the multilateral system and governance, directly affect the implementation of the Convention and are increasingly transforming societies. Their complexity requires the building of collective intelligence by placing parity at the core of decision-making. A "surge in parity", as it has been described by the Secretary-General,<sup>1</sup> is key to joint decision-making and to the innovative solutions needed to build resilient societies.

### A. Peace and political stability

5. Despite the escalation of conflicts and crises and women being key driving forces of sus-

---

<sup>1</sup> United Nations, "Secretary-General's remarks to High-level event on Women in Power", 12 March 2019, available at [www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2019-03-12/secretary-generals-remarks-high-level-event-women-power-delivered](http://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2019-03-12/secretary-generals-remarks-high-level-event-women-power-delivered).

tainable peace,<sup>2</sup> women remain structurally and significantly underrepresented in conflict and crisis prevention and peace negotiations and peacebuilding efforts. Between 1992 and 2019, women represented only 13 per cent of negotiators, 6 per cent of mediators and 6 per cent of signatories in peace processes.<sup>3</sup> In 2022, women participated as negotiators or delegates on behalf of parties to conflict in 4 of the 5 active peace processes led or co-led by the United Nations. Proportionally, their level of representation stood only at 16 per cent, however, a further drop compared with 19 per cent in 2021 and 23 per cent in 2020.<sup>4</sup> In 2023, none of the peace agreements reached included representatives of women's groups as signatories.<sup>5</sup> Women comprise only one third of participants in international forums debating such critical issues as the threat posed by nuclear weapons, increasing military expenditure, the proliferation of arms and ammunition and the weaponization of new technologies.<sup>6</sup>

6. Disinformation and polarization threaten to exacerbate conflicts. Although women's leadership in political decision-making leads to greater stability and peace, stronger responsiveness to people's needs and enhanced cooperation,<sup>7</sup> women's political representation and civic space are increasingly under attack through restrictions on the activities of women's organizations, growing attacks on and intimidation of women politicians, journalists and human rights defenders, and challenges to and reversals of generational gains made in relation to women's and girls' human rights.

## B. Sustainable, inclusive and human rights-based economy

7. The economic autonomy of women is key for accessing their rights and the pathway to inclusive economic growth,<sup>8</sup> poverty eradication, social justice and sustainable development.<sup>9</sup> It is a key step towards a human rights-based economy. However, the overrepresentation of women in many informal, low-paying, less innovative and economically less lucrative sectors largely excludes them from decision-making positions and shaping the economy. They are underrepresented in decision-making in the economic governance architecture, multilateral financial institutions, debt servicing systems, capital markets, the industrial infrastructure architecture, trade negotiations and public procurement regimes. For example, women-owned businesses are awarded only 1 per cent of government contracts in the public procurement market,<sup>10</sup> and women comprised only 17.7 per cent of inventors named in patent applications in 2023.<sup>11</sup> Women occupy only 28.2 per cent of management positions in the labour market,<sup>12</sup> and a survey of 185 central banks showed that only 16 per cent were led by women.<sup>13</sup> In 2019, only 2 per cent of venture capital was directed towards start-ups

2 United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), "Women's participation and a better understanding of the political" in Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325 (2015), available at <https://wps.unwomen.org/participation/>; The Pact for the Future, General Assembly resolution 79/1, para. 40; and UN-Women, "Facts and figures: women, peace, and security", 18 October 2024, available at [www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures).

3 United Nations, "Inclusive diplomacy", available at [www.un.org/en/observances/women-in-diplomacy-day](http://www.un.org/en/observances/women-in-diplomacy-day).

4 S/2023/725, para. 9.

5 University of Edinburgh, PA-X Peace Agreement Database, version 7 (plus AgtID 2467), 2023, available at <https://pax.peaceagreements.org/>.

6 UN-Women, "Facts and figures: women, peace, and security".

7 Minna Cowper-Coles, *Women Political Leaders: The Impact of Gender on Democracy*, (London, Westminster Foundation for Democracy, 2021).

8 UN-Women, "Facts and figures: economic empowerment", February 2024, available at [www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures).

9 UN-Women, "Facts and figures: economic empowerment".

10 International Trade Centre (ITC), "ITC-UN-Women: Global Campaign on Gender-Responsive Public Procurement", available at [www.intracen.org/news-and-events/campaigns/women-in-public-procurement](http://www.intracen.org/news-and-events/campaigns/women-in-public-procurement).

11 World Intellectual Property Organization, "Intellectual property, gender, and diversity", available at [www.wipo.int/web/gender](http://www.wipo.int/web/gender).

12 Taylor Hanna and others, "Forecasting women in leadership positions: technical brief", (UN Women), available at [www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/forecasting-women-in-leadership-positions.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/forecasting-women-in-leadership-positions.pdf).

13 Official Monetary and Financial Institutions Forum, *Gender Balance Index 2024*.

founded by women.<sup>14</sup> The growing importance of the digital economy and the continuing gender digital gap risk exacerbating this situation and creating new forms of systemic discrimination.

### C. Climate change and environmental disaster risk reduction

8. As highlighted in general recommendation No. 37 (2018) on the gender-related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change, gender inequalities and intersecting forms of discrimination against women and girls are exacerbated by climate change and disasters, which heighten their exposure to resulting risks and losses. The critical role of women in disaster risk reduction is also highlighted in the Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015–2030. Research shows that countries with more women parliamentarians are more likely to adopt policies on climate change and land conservation and ratify environmental treaties.<sup>15</sup> Similarly, having more women on corporate boards has been linked to energy efficiency improvements and a reduced environmental footprint.<sup>16</sup> In agricultural regions, women’s traditional and Indigenous knowledge is key to adaptive practices in farming, climate change management and resource management.<sup>17</sup> However, women, especially young women, who are leading climate and environmental activism,<sup>18</sup> are largely excluded from decision-making. As at 2020, women held only 15 per cent of ministerial portfolios in the environmental sector.<sup>19</sup> The representation of women on party delegations at the twenty-eighth session of the Conference of the Parties to the United Nations Framework Convention on Climate Change stood at 34 per cent, a proportion that has remained stagnant over the last 10 years.<sup>20</sup>

### D. Technological developments, including the rise of artificial intelligence

9. The rapidly evolving technological transition, propelled by the exponentially increasing importance of artificial intelligence as a core driver of the digital transformation, is changing the global community. This fifth industrial revolution has immense potential to benefit humanity if developed using an approach that is based on human rights, including women’s rights, and accessibility for persons with disabilities. Diverse perspectives and collective intelligence are essential to achieve this. However, due to gender gaps in access to technologies, including digital literacy, and in studies, careers and leadership positions in science, technology, engineering and mathematics (STEM), women have been severely underrepresented in the development of these technological advances. For example, women make up only 29.2 per cent of all STEM workers, and roughly 30 per cent of the artificial intelligence workforce.<sup>21</sup> They comprise only 18 per cent of graduates from doctoral programmes on artificial intelligence,<sup>22</sup> and 13.83 per cent of artificial intelligence paper authors.<sup>23</sup> Only 12.4 per cent of women are C-Suite executives in STEM.<sup>24</sup> Artificial intelligence systems

14 United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), UNESCO Science Report: The Race against Time for Smarter Development (Paris, 2021).

15 International Union for Conservation of Nature, “New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making”, 1 March 2021.

16 Silvia Lesi, “Gender and climate action”, European Investment Bank, 28 July 2023.

17 General recommendation No. 37 (2018) on the gender-related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change.

18 See also A/HRC/50/25.

19 International Union for Conservation of Nature, “New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making”.

20 WEDO, “Release: new data shows 34% women’s participation on party delegations at COP28, the same percentage as 10 years ago”, 24 January 2024. Available at <https://wedo.org/release-new-data-shows-34-womens-participation-on-party-delegations-at-cop28-the-same-percentage-as-10-years-ago/>.

21 World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023 (Geneva, 2023).

22 Daniel Zhang and others, Artificial Intelligence Index Report 2021 (Stanford, Stanford University, 2021).

23 Gabriela Ramos, “Why we must act now to close the gender gap in AI”, World Economic Forum, 22 August 2022.

24 World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023.

have also shown a tendency to reflect and magnify gender bias,<sup>25</sup> which manifests in discriminatory outputs, risking a rollback in gender equality gains and new forms of structural discrimination.

#### **E. Transformation and sustainability of the multilateral system and governance**

**10.** The disruptive challenges described above must be dealt with at the local, national, regional and international levels. The rules and platforms of multilateralism, the role of which has expanded significantly in recent decades, often maintain discrimination, including the underrepresentation of women, and often respond insufficiently to the complexity of current challenges. A parity-based system, resolutely geared towards the integration of young people and intergenerational leadership, is a condition for the effectiveness, sustainability, resilience, legitimacy and accountability of the multilateral system.

### **III. SEVEN PILLARS OF EQUAL AND INCLUSIVE REPRESENTATION OF WOMEN IN DECISION-MAKING SYSTEMS**

**11.** Patriarchal structures impede the equal and inclusive representation of women in decision-making systems. Patriarchy is a system of power deeply embedded in political, social, economic and cultural structures. It creates a hierarchy, historically assigning distinct roles, worth and qualities to women and men. It results in a division of labour whereby women are primarily responsible for the private sphere of the home and family, while men are the main actors in the public sphere of politics and economy, based on differential weights assigned to efforts in the two domains. Patriarchy permeates all societies. At its most severe, it takes the form of an institutionalized regime of systematic oppression and domination of women, committed with the intention of maintaining a regime that is increasingly referred to as “gender apartheid”.<sup>26</sup> It is therefore crucial to codify the crime of “gender apartheid” to create full accountability for gender-based crimes.

**12.** A transformative approach addressing patriarchy, as presented in the present general recommendation, is in line with article 5 (a) of the Convention,<sup>27</sup> which commits States parties to eliminating prejudices and practices that are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women.

**13.** To this end, the Committee identifies seven pillars of equal and inclusive representation in decision-making systems: (a) fifty-fifty parity between women and men in decision-making systems as a starting point and universal norm; (b) effective youth leadership conditioned by parity; (c) intersectionality and the inclusion of women in all their diversity in decision-making systems; (d) a comprehensive approach to decision-making systems across spheres; (e) equal power and influence exercised by women in decision-making systems; (f) structural transformation for the equal and inclusive representation of women in decision-making systems; and (g) civil society representation in decision-making systems.

---

25 UN-Women, “Artificial intelligence and gender equality”, 22 May 2024, available at [www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/05/artificial-intelligence-and-gender-equality](http://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/05/artificial-intelligence-and-gender-equality).

26 In article 7 (1) (h) of the Rome Statute of the International Criminal Court, persecution against any identifiable group or collectivity on gender grounds is identified as an act that constitutes a crime against humanity. There is a growing call, including among human rights mechanisms of the Human Rights Council and civil society, for the codification of the crime of gender apartheid under international law, including in the definition of apartheid in article 2 (2) (h) of the Proposed International Convention on the Prevention and Punishment of Crimes Against Humanity.

27 Unless otherwise indicated, articles refer to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.



## **A. Fifty-fifty parity between women and men in decision-making systems as a starting point and universal norm**

14. Targets of 30 per cent for the representation of women in decision-making are incompatible with the Convention's core aim of elimination of discrimination against women, as they convey a message that inequality between women and men is justifiable. Decision-making will have real and dynamic meaning and lasting effect only when it is based on fifty-fifty parity and takes equal account of the interests of both women and men. The equal and inclusive representation of women is also an important driver of integrity, as it disrupts pre-established collusive networks.<sup>28</sup>

15. As reflected in the concluding observations of the Committee, a growing number of States parties have passed or are considering parity laws for elections and other decision-making roles. Parity means the full and equal sharing of power on a fifty-fifty basis between women and men as a permanent and core feature of all areas, including political, public and economic life. Legislation guaranteeing parity is thus not intended to be removed once women's historical disadvantages have been redressed but remains as a legal principle and permanent and universal feature of good governance. References to parity in the present general recommendation are always in relation to fifty-fifty parity between women and men in all their diversity.

## **B. Effective youth leadership conditioned by parity**

16. Young people have proven to be vital stakeholders in contributing to human rights, sustainable development and peace and security, and the importance of their representation in decision-making has been underlined by States.<sup>29</sup> Young people are recognized as critical agents of positive change, fulfilling their own potential and ensuring a world fit for future generations in the 2030 Agenda for Sustainable Development and the Pact for the Future. However, gender inequality between girls and boys, young women and young men compromises their role in constructing a better world. Furthermore, existing approaches to youth engagement often view young people as a homogeneous group, reinforcing social norms and structures that perpetuate inequality. A transformative approach to young people's engagement is required to reach parity in decision-making for current and future generations. Parity is essential to ensure that young people can build a peaceful, equal, inclusive and sustainable world that responds to their demands, implements their rights, ensures youth co-leadership and intergenerational solidarity, and enables them to anticipate and overcome crises.

## **C. Intersectionality and the inclusion of women in all their diversity in decision-making systems**

17. Under the Convention, States parties must address discrimination against women that intersects with other forms of discrimination, including newly emerging forms of discrimination. In its general recommendation No. 28 (2010) on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention, the Committee clarifies that intersectionality is a basic concept for understanding the scope of States parties' obligations, a concept further clarified in general recommendation No. 33 (2015) on women's access to justice and No. 35 (2017) on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19. The Committee consistently issues recommendations to address intersecting and evolving forms of discrimination, including in relation to decision-making roles, and has also issued general recommendations No. 18 (1991) on disabled women, No. 27 (2010)

<sup>28</sup> See also United Nations Office on Drugs and Crime, *The Time is Now: Addressing the Gender Dimensions of Corruption* (Vienna, 2020).

<sup>29</sup> The Pact for the Future, General Assembly resolution 79/1; Human Rights Council resolutions 32/1, 35/14, 41/13 and 51/17; Security Council resolution 2250 (2015); and General Assembly resolution 76/137.



on older women and the protection of their human rights, No. 34 (2016) on the rights of rural women and No. 39 (2022) on the rights of Indigenous women and girls, in all of which it calls for equal and inclusive decision-making. To ensure truly inclusive decision-making systems, women in all their diversity, with particular attention to young people as guarantors of the sustainability of parity, need to be the leading forces in legislation, strategies, policies and programmes aimed at realizing this right.

#### **D. A comprehensive approach to decision-making systems across spheres**

**18.** Decision-making spans various interconnected spheres. In its general recommendation No. 23 (1997) on women in political and public life, the Committee clarifies that States parties' obligations under article 7 cover all areas of political and public life. Article 8 further guarantees women's rights to represent their governments at the international level and participate in the work of international organizations. A joint reading of articles 7 and 8, alongside articles 5 and 9–16 elucidate an expansive approach to women's representation in all decision-making systems. This aligns with articles 1 and 3, recognizing the interrelated nature of women's rights across all fields of life. The Committee also highlights the need for the equal and inclusive representation of women in all emerging fields, including artificial intelligence.

#### **E. Equal power and influence exercised by women in decision-making systems**

**19.** The Convention stipulates that women enjoy equal rights with men. In its general recommendation No. 23 (1997), the Committee stresses that a tokenistic approach is unacceptable – women must be involved equally in decision-making at all levels. However, patriarchal norms often limit women's opportunities to accede to senior levels of decision-making, where they could drive and influence agendas. The distribution of decision-making roles also often reflects patterns of gender segregation: the allocation of ministerial portfolios, for example, tends to be based on assumptions about stereotyped male and female responsibilities. Equal and inclusive representation in decision-making means that all roles are accessible to women and men at all levels. It also means revaluing and prioritizing issues, as well as ensuring parity across issues.

#### **F. Structural transformation for the equal and inclusive representation of women in decision-making systems**

**20.** The preamble and articles 5 and 11 (2) (c) stipulate that changing stereotyped gender roles in society and the family, as well as a reclassification of work is needed to achieve full equality. In its general recommendation No. 23 (1997), the Committee elaborates how domestic work and care obligations, women's economic dependence on men and long and inflexible working hours constitute obstacles to women's equal and inclusive access to decision-making. Changing these norms and stereotypes requires the structural transformation of gendered roles and responsibilities across the public and private spheres, fostering a context in which women and men can equally integrate professional duties and competencies and family and other care responsibilities, including through a new organization of work and a reconfiguration of the concepts of productivity, monetization and the care economy.

#### **G. Civil society representation in decision-making systems**

**21.** The representation of women in civil society is essential for integrating a gender perspective in decision-making and for advising States in the development of gender-responsive legislation and policies. In particular, the role of women's rights organizations and women human rights

defenders must be seen as equally important as that of other civil society organizations, and parity must also be achieved in civil society organizations. To create more inclusive forms of governance, States should open pathways and remove any obstacles, reverse the increasing closing of civic space, ensure rights protection and provide financial support and capacity-building to women's and girls' organizations and women human rights defenders, so that they can participate substantively in all fields of decision-making, including but also going beyond issues that are narrowly perceived as "women's issues". Support should also be provided to other civil society organizations to establish a parity-based system, to see it as their role and to develop their capacity to work towards parity.

#### IV. NORMATIVE FRAMEWORK FOR THE EQUAL AND INCLUSIVE REPRESENTATION OF WOMEN IN DECISION-MAKING SYSTEMS

**22.** Under international human rights treaty law, women are guaranteed the right to equal and inclusive representation in decision-making systems. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women affirms women's equal right to participate in political and public life, including international decision-making and decision-making related to peace and security, as well as their equal rights to participate in decision-making in the economic sector. The Convention on the Political Rights of Women grants women equal rights to vote, run for office and hold public positions without discrimination.<sup>30</sup> Under the International Covenant on Civil and Political Rights, women and men have equal civil and political rights, including in relation to decision-making in the political and public spheres.<sup>31</sup> The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights also stipulates the equal right of men and women to enjoyment of all economic, social and cultural rights, thereby also including decision-making in these spheres.<sup>32</sup> Regional conventions, including the American Convention on Human Rights, the Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women, the African Charter on Human and Peoples' Rights and the Protocol thereto on the Rights of Women in Africa, the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (European Convention on Human Rights), the Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence<sup>33</sup> ensure similar protections. Reflecting an intersectional approach, the Convention on the Rights of Persons with Disabilities recognizes that women with disabilities face multiple forms of discrimination and stipulates that States parties must ensure that all persons with disabilities can effectively and fully participate in the conduct of public affairs.<sup>34</sup> The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination prohibits racial discrimination across all political, economic, social, cultural or any other field of public life.<sup>35</sup>

**23.** The four United Nations World Conferences on Women, held in Mexico (1975), Copenhagen (1980), Nairobi (1985) and Beijing (1995), have shaped women's roles as equal actors in decision-making. In the Beijing Declaration and Platform for Action, the participation of women in power and decision-making is identified among the strategic objectives. Governments are called upon to remove all obstacles to women's full and equal share in economic, social, cultural and political deci-

---

<sup>30</sup> Convention on the Political Rights of Women, arts. 1–3.

<sup>31</sup> International Covenant on Civil and Political Rights, arts. 1 (1) and 3.

<sup>32</sup> International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art. 3.

<sup>33</sup> European Convention on Human Rights, art. 14; American Convention on Human Rights, arts. 1 and 23; Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women, arts. 4 and 5; African Charter on Human and Peoples' Rights, arts. 2 and 13; Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa, art. 9; Charter of Fundamental Rights of the European Union, arts. 21, 23, 39, and 40; and Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence, preamble and arts. 1 and 6.

<sup>34</sup> Convention on the Rights of Persons with Disabilities, arts. 6 and 29.

<sup>35</sup> International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, art. 5.

sion-making, so that power and responsibility are shared between women and men at home, in the workplace and in the wider national and international communities.<sup>36</sup> In its resolution 1325 (2000) and its subsequent resolutions, the Security Council urges States to ensure the equal representation of women at all decision-making in conflict prevention, management and resolution. Sustainable Development Goal targets 5.5 and 16.7 are aimed at women's full participation and leadership in political, economic and public decision-making, and progress towards those targets is tracked using representative metrics based on gender, age, disability and population group.<sup>37</sup> In the agreed conclusions adopted at its sixty-fifth session, the Commission on the Status of Women urged that action be taken to achieve the goal of fifty-fifty gender balance at all levels of elected positions.<sup>38</sup> Under action 8 of the Pact for the Future, States have undertaken to ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life.<sup>39</sup> In action 19, it is recognized that the full, equal, safe and meaningful participation of women in decision-making at all levels of peace and security is essential to achieve sustainable peace.<sup>40</sup> In the Kigali Declaration, adopted at the 145th Assembly of the Inter-Parliamentary Union, parliaments committed to achieving parity in political decision-making.

## V. OBLIGATIONS OF STATES PARTIES IN RELATION TO THE EQUAL AND INCLUSIVE REPRESENTATION OF WOMEN IN DECISION MAKING SYSTEMS

### A. General obligations to achieve equal and inclusive representation of women in decision-making systems

#### 1. Ensuring non-discrimination and substantive equality

**24.** The principles of non-discrimination and substantive equality are affirmed in articles 1 to 4. Non-discrimination is defined in article 1, while the obligations of legislative and other measures to achieve non-discrimination and substantive equality in all areas are enshrined in articles 2 and 3. Under article 4, it is established that temporary special measures to accelerate substantive equality shall not be considered a form of discrimination. In its general recommendation No. 25 (2004) on temporary special measures, the Committee explains that, under the non-discrimination obligation, States parties are required to ensure that there is no direct or indirect discrimination in their laws and that women are protected against discrimination in both the public and private spheres. In its general recommendation No. 28 (2010), the Committee clarifies that it is necessary to assess the *de jure* and *de facto* situation of women and implement policies for substantive equality, grounded in constitutional and legislative guarantees and supported by action plans.

**25.** In order to achieve substantive equality, in its general recommendation No. 5 (1988) on temporary special measures, the Committee urges States parties to use temporary special measures, such as positive action, preferential treatment or quota systems. Further examples of temporary special measures are specified in general recommendation No. 25. While temporary special measures are sometimes misunderstood to conflict with constitutional equality or merit-based systems, in general recommendation No. 25 (2004), the Committee clarifies that the non-identical treatment of

<sup>36</sup> Beijing Declaration and Platform for Action, paras. 1, 190 and 192.

<sup>37</sup> See [https://sdgs.un.org/goals/goal16#targets\\_and\\_indicators](https://sdgs.un.org/goals/goal16#targets_and_indicators).

<sup>38</sup> E/2021/27, chap. I.A.

<sup>39</sup> General Assembly resolution 79/1, para. 27 (b).

<sup>40</sup> *Ibid.*, para. 40.

women and men is sometimes necessary to address socially and culturally constructed inequalities that hamper a true merit-based system. The Committee underlines the need to establish a strong legal framework, including targeted permanent and temporary special measures, to prevent and address discrimination and ensure substantive equality in order to reach fifty-fifty parity in decision-making systems within a clear time frame. Such a legal framework is currently insufficient or lacks implementation or institutionalization.

**26. The Committee recommends that States parties:**

(a) **Ensure the full implementation of the Convention, including by abolishing all discriminatory legislative provisions and ensuring equality before the law, including in the Constitution, repealing all reservations to the Convention, adopting legislation and other measures for substantive equality in all fields, including all newly emerging fields and technologies, and harmonizing customary law with the Convention;**

(b) **Amend the constitution and legislative frameworks to institutionalize fifty-fifty parity between women and men in all spheres of decision-making;**

(c) **Adopt a parity strategy at the local, national, regional and international levels and corresponding national action plans on parity in all spheres and at all levels of decision-making, with a tangible objective of achieving parity by 2030, based on analysis and update of cross-cutting, comprehensive, disaggregated and cutting-edge data, monitoring progress and setbacks, and regularly publish those data and include them in regular reporting to the Committee;**

(d) **Promote support for and understanding of the non-discriminatory nature of temporary and permanent measures for parity through educational and awareness-raising measures on substantive equality;**

(e) **Ensure parity, transparency and integrity in nomination and selection processes for decision-making positions at the local, national, regional and international levels;**

(f) **Enforce parity requirements by establishing or strengthening monitoring bodies and stipulating penalties for non-compliance.**

## **2. Intersectionality and diversity among women**

**27.** In the Convention, it is recognized that women can face multiple and intersecting forms of discrimination, mentioning women in poverty (preamble), women of a particular marital status (articles 9, 11 and 16), pregnant women (articles 11 and 12) and rural women (article 14). By mentioning specific groups of women, it is made clear that, to eliminate all forms of discrimination against women, States parties must also tackle all possible intersecting factors of discrimination. In various general recommendations and concluding observations, the Committee observes how discrimination against women interacts with other forms of discrimination, including that based on race, ethnicity, indigenous status, religion, belief, health, status, disability, age, class, caste, sexual orientation, gender identity, political opinion, national origin, marital and/or maternal status, socioeconomic status, and refugee, asylum-seeking, displaced or migratory status. That list is non exhaustive and might vary across countries and over time and include newly emerging forms of discrimination, such as discrimination against climate refugees. The Committee has also specifically and constantly stressed the rights of women in all their diversity to participate in decision-making at all levels.

**28.** The Committee notes that women subjected to intersecting forms of discrimination will encounter additional barriers to access decision-making roles. It identifies a lack of statistical data on women in decision-making, disaggregated by other grounds of discrimination. The Committee stresses that all aspects of the present general recommendation should be interpreted within an intersectional framework.

**29. The Committee recommends that States parties:**

- (a) Adopt legislative and other measures, including awareness-raising and educational measures, to prevent and eradicate intersecting forms of discrimination and ensure substantive equality;**
- (b) Develop and integrate an intersectional gender perspective in all areas and at all levels of decision-making, based on the collection and analysis of intersectional data on women;**
- (c) Develop recruitment strategies to ensure equal access by women in all their diversity to public positions in all areas of decision-making and guide stakeholders in the private sector to equally adopt such recruitment strategies, for example, through legislation, awareness-raising about the mutually reinforcing relationship between diversity and integrity and the importance and success of diverse teams, and through financial and other incentives;**
- (d) Promote, using an intersectional lens, role models of women leaders.**

**3. Dismantling gender stereotypes**

**30.** Under article 5, States parties are required to eliminate all forms of gender stereotypes in all spheres.<sup>41</sup> The Committee observes strong prevalence of gender stereotypes in all spheres of society, including their perpetuation and exacerbation through media portrayals of women reinforcing the dominant position of men. The rapidly emerging artificial intelligence sector, including generative artificial intelligence, computer vision systems, speech and audio artificial intelligence, robotics and control systems, specialized artificial intelligence systems and hybrid artificial intelligence systems, learns from frequently gender-biased training data, carrying gender-based discrimination from the analog into the digital world, and needs to be addressed urgently from a human rights, including women's rights, perspective. Furthermore, some misinterpretations of religion and culture can shape gender stereotypes. The Committee emphasizes that gender stereotypes constitute a key barrier to women's equal access to decision-making.

**31. The Committee recommends that States parties:**

- (a) Conduct awareness-raising campaigns for – and cooperate with – relevant stakeholders, including office holders, political parties, the public sector, media outlets, teachers, community, religious and faith-based leaders, members of electoral bodies, private sector representatives, trade unions, judiciary and law enforcement to adopt a positive discourse on parity, and enhance the understanding that the full participation of women in all areas of decision-making, on an equal basis with men, is essential for women to enjoy their human rights and benefits the entire community;**
- (b) Conduct corresponding awareness-raising campaigns as in subparagraph (a) addressed to the general public of all ages, aiming for women, girls, men and boys to become transformative agents of change for gender equality;**
- (c) Engage religious leaders and faith-based actors in the process of addressing areas of possible tensions between some interpretations of religious traditions and human rights, such as through the Faith for Rights framework of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights;**
- (d) Take immediate legislative and regulatory measures and adopt international and national frameworks to build a gender-equal and sustainable digital future, with parity and radical inclusion at its core. This includes parity in the development of non-biased, gender-sensitive**

---

<sup>41</sup> In its forthcoming general recommendation No. 41, the Committee will specifically address gender stereotypes in various sectors, including in connection with the media, digitalization and artificial intelligence.

and accessible artificial intelligence and the correction of biased artificial intelligence, through the application of interdisciplinary expertise on human rights, including women's rights, with corresponding continuous impact assessment from the outset and at every stage of development and dissemination to prevent biases, including training data bias, algorithmic bias and cognitive bias. It should also include the establishment of independent regulation mechanisms based on human rights, including women's rights, to audit the implementation of de-biasing;

(e) Adopt legislation and cooperate with media outlets to condemn, monitor and ensure accountability for sexism and misogyny, whether in public discourse or in mainstream or social media, to reach parity in editorial boards and media regulatory bodies and to enhance the capacity of media professionals and digital outlets to prevent the perpetuation of stereotypes about women in decision-making and ensure the equal visibility and valorization of women and their objective portrayal;

(f) Dismantle stereotypes and establish parity in sport and artistic expression regarding decision-making, funding and pay, as well as ensuring that women can perform in a safe and conducive environment;

(g) Establish or increase mentoring programmes, including intergenerational mentorship schemes, on political campaigning, leadership and negotiation for women and girls in all their diversity wishing to assume or already holding decision-making positions.

#### **4. Representation of women in all their diversity on equal terms with men**

32. The right of women to participate on equal terms with men in their countries' political, social, economic and cultural life is recognized in the preamble and articles 7 and 8 of the Convention. In its general recommendation No. 23 (1997), the Committee clarifies that equal sharing of decision-making power must avoid tokenism, whereby women are included but restricted to less influential roles or gain their position by virtue of connections to male relatives. It establishes that States parties have a responsibility to appoint women to senior decision-making roles. The Committee observes that women remain underrepresented in leadership positions at all levels and, when included, are often restricted to less influential roles or leadership roles in areas stereotypically associated with femaleness and stereotypically deemed less important.

33. The Committee recommends that States parties:

(a) Structurally revise nomination, promotion and career management systems, introducing a parity requirement and gender rotation in leadership roles;

(b) Appoint women to senior roles in all areas of decision-making, preventing tokenism to ensure that women have full and equal power in these roles, and ensure equal opportunities for young persons;

(c) Establish collective channels for women's influence in all decision-making bodies, for example, by recognizing and providing adequate funding and logistical support to gender equality caucuses, sections and committees;

(d) Establish safeguards to prevent the influence of gender stereotypes when assigning decision-making roles to women and men;

(e) Adopt multipronged measures, including legal reforms, financial and other incentives for the private sector to appoint women to leadership positions, especially in non-stereotypical roles.



## **5. Education towards empowerment and leadership**

**34.** Equal access to all levels and aspects of education is enshrined in article 10 and further elaborated in general recommendation No. 36 (2017) on the right of girls and women to education. It is a key precondition for accessing decision-making systems on an equal footing with men and boys. However, the Committee observes that many women and girls still do not benefit from equal access to or participation in education, in law and in practice. The violation of this right is further exacerbated through intersectional discrimination, as seen, for example, against women and girls with disabilities. Even when equal access is granted, gender stereotypes are prevalent in the education system, including in teaching and learning materials, classroom practices, teacher training and biased attitudes towards girls and women both inside and outside the school environment, gearing them towards traditional fields of study and gendered behaviours. This not only keeps women out of certain disciplines that are critical to shaping the future, such as new technologies, including artificial intelligence, but also prevents them from envisioning themselves assuming a decision-making role. It is a key task of an education system to integrate an “education to empowerment”, ensuring that girls, boys, women and men are given the tools necessary to achieve parity and exercise leadership in an equal, responsible and ethical manner.

**35. The Committee recommends that States parties:**

- (a) Ensure parity in decision-making about the education system, relating to sector policies, plans, budgets and monitoring processes, and overcome gender segregation patterns within and across disciplines;**
- (b) Integrate women’s rights, women’s leadership and gender equality, and an understanding of and commitment to gender-transformative pedagogies into teacher training at all levels, including on eliminating gender stereotypes in teaching content and the classroom;**
- (c) Eliminate gender stereotypes in teaching and learning materials and integrate “unstereotyping” into learning materials, with a particular focus on early childhood education;**
- (d) Proactively promote gender equality at all education levels and in all subjects and fields, and include mandatory courses at all levels of the school curriculum on gender equality and the prevention and elimination of gender stereotypes;**
- (e) Integrate teaching about women’s rights, ethical leadership, integrity and civic skills into school curricula at all levels, sustaining the empowerment of all students;**
- (f) Ensure, including through awareness-raising and training, the full autonomy of women and girls in decision-making;**
- (g) Raise awareness of women role models in decision-making;**
- (h) Promote gender-transformative, safe and inclusive learning environments, including by integrating into curricula at all levels of education content on the ethical, safe and responsible use of digital technologies, with a strong gender lens, and on the prevention of and defence against online violence;**
- (i) Reach parity among university professors and introduce “women, law and leadership” as an academic discipline;**
- (j) Address, including through temporary special measures, gender and intersecting disparities in all education fields by ensuring that girls and women in all their diversity have the same opportunities as boys and men to access and benefit from quality education at all levels, in particular in higher education and disciplines serving as career paths to decision-making positions;**
- (k) Eliminate school dropout among girls by addressing its root causes, including**



poverty, school fees, child labour, child marriage and early pregnancy, and ensure a safe school environment and adequate sanitary facilities;

(l) Provide inclusive education for women and girls with disabilities at all levels of education and all sectors and combat all other forms of discrimination in the education system;

(m) Overcome the gender digital divide, including through access to free/affordable internet, integrating digital literacy at all levels of education, developing awareness-raising measures to dismantle attitudes preventing women's access to internet and mobile devices, providing subsidies to facilitate women's and girls' access to mobile devices and data plans and offering access to lifelong learning on digital literacy;

(n) Ensure the radical inclusion of girls to reach parity in courses of study in fields traditionally associated with and dominated by men and boys, in particular in STEM, and eliminate cases of gender bias, job segregation and harassment in such fields, including by investing heavily in awareness-raising initiatives and career guidance to ensure an understanding in society that these fields are equally relevant to women and girls; integrating age-appropriate and accessible foundations and specialization possibilities in STEM in school curricula at all levels, including early childhood education; breaking disciplinary silos in STEM education; adopting temporary special measures to reach parity in STEM studies and careers, including financial subsidies to cover any extra costs of STEM education; and lifting mobility barriers and supporting young women's employment and a dynamic pipeline, including through cooperation with the private sector, technical and vocational education and training and entrepreneurship in these fields.

## 6. Freedom from gender-based violence against women and harassment

36. Gender-based violence against women is a form of discrimination directed against a woman because she is a woman or that affects women disproportionately.<sup>42</sup> It seriously inhibits women's ability to enjoy rights and freedoms on equal basis with men. In its general recommendation No. 35 (2017), the Committee defines gender-based violence against women as taking multiple forms, including acts or omissions intended or likely to cause or result in death or physical, sexual, psychological or economic harm or suffering to women, threats of such acts, harassment, coercion and arbitrary deprivation of liberty. Such violence may occur in all spheres of human interaction, whether public or private, including in the contexts of the family, the community, public spaces, the workplace, leisure, politics, sport, health services and educational settings. It can also occur online and in other digital environments and also takes the shape of structural, emotional and economic violence. It also often targets women human rights defenders, politicians, activists and journalists. The prohibition of gender-based violence against women has further evolved into a principle of customary international law, as illustrated in general recommendation No. 35 (2017).

37. The Committee observes that legislation addressing gender-based violence against women is often lacking, in whole or in part, and, where it does exist, it is often not fully implemented. Gender-based violence against women in the public and the private sphere prevents women from taking initial steps toward representation in decision-making. When exercised against women in decision-making roles, it may push them out and constitute a chilling effect discouraging other women from reaching for such positions. Legislation to specifically address gender-based violence against women in political and public life, including against women human rights defenders, politicians, activists, journalists and voters, is frequently lacking. The Committee highlights the role of media outlets and social media platforms in committing, perpetuating and normalizing gender-based violence against women, and the role of political parties in trivializing such violence, including sexual harassment and other misogynistic behaviour, within their ranks. It also recognizes that gender-

---

<sup>42</sup> General recommendation No. 19 (1992) on violence against women.

based violence against women, including in decision-making, is often exacerbated for women who are subjected to intersectional discrimination.

**38.** The Committee stresses that gender-based violence against women, while discrimination itself, is the result of an unequal and discriminatory system, based on the structural domination and exclusion of women. While emphasizing the importance of adopting and implementing robust legislation to address gender-based violence against women, it also urges States parties to adopt a comprehensive approach and implement all rights under the Convention, including institutionalizing parity, as the key safeguard against gender-based violence against women.

**39. The Committee recommends that States parties:**

(a) **Adopt and enforce comprehensive legislation, including criminal legislation, and implement awareness-raising and educational measures, to prevent and eliminate all forms of gender-based violence against women and girls and provide all necessary services and access to justice for victims;**

(b) **Prevent, investigate, prosecute and punish all forms of gender-based violence against women, intimidation and hate speech in decision-making and against women candidates and office holders and combat the culture of silence and impunity;**

(c) **Introduce codes of conduct, with an intersectional perspective, in parliament, government, regional and local councils and political parties, public service and private sector companies to eliminate all forms of gender-based violence against women and hate speech, with independent complaint mechanisms and confidential counselling and provide corresponding training to all officials and staff;**

(d) **Provide effective redress and support services for women who are victims of gender-based violence in decision-making;**

(e) **Offer safety, security, cybersecurity and digital defence training for women in decision-making roles, including supporting peer groups for young women facing gender-based violence against women caused by power imbalances in the workplace;**

(f) **Ensure security at polling stations and during elections and prevent and punish election-related violence;**

(g) **Ensure that social media companies have systems, contextualized to the region and country where they are used, to respond immediately, effectively and efficiently to user- and artificial intelligence-generated content constituting online gender-based violence against women and harassment, and ensure accountability through the adoption and implementation of laws and international regulations with an approach based in human rights, in particular women's rights;**

(h) **Collect and publish systematic disaggregated data on the extent, causes and effects of gender-based violence against women in decision-making, and on the effectiveness of prevention and response measures and tailor and improve systems and measures accordingly;**

(i) **Apply a strong intersectional perspective in all measures taken.**

## **7. Representation of women's rights organizations in decision-making**

**40.** In its general recommendations No. 23 (1997), No. 30 (2013) on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations, No. 34 (2016), No. 37 (2018) and No. 39 (2022), the Commit-

tee calls upon States parties to ensure that civil society representatives are consulted and can actively shape policy formulation, implementation and monitoring in all areas and at all levels. Currently, spaces to consult with women's and girls' rights civil society organizations are limited and often not institutionalized, and consultation is frequently limited to issues narrowly perceived as "women's issues", rather than the full range of local, national, regional and international policy issues.

**41. The Committee recommends that States parties:**

(a) **Ensure safe and independent spaces for women's and girls' rights organizations, including youth-led and youth-focused organizations, and women human rights defenders to contribute directly and meaningfully to policymaking on all local, national, regional and international issues;**

(b) **Institutionalize safe and independent regular consultations with women's and girls' civil society organizations and women human rights defenders, including regarding new and/or growing challenges in relation to politics, security, the economy, technology, health and the environment;**

(c) **Provide access to independent capacity-building to expand the expertise of women's and girls' civil society organizations and women human rights defenders to participate in all decision-making areas, including those not narrowly perceived as "women's issues", and to expand expertise on women's rights of all other civil society organizations;**

(d) **Proactively ensure that women's civil society organizations and women human rights defenders representing women and girls who are subjected to intersectional discrimination can participate equally in such spaces and ensure the equal consideration of their perspectives.**

## **B. Specific obligations to achieve the equal and inclusive representation of women in decision-making systems**

### **1. Parity in political and public decision-making**

#### **(a) Right to vote**

**42.** Under article 7 (a), women are guaranteed the right to vote in all elections and referendums. However, despite legal reforms, women still face barriers to fully exercising this right. In its general recommendation No. 21 (1994) on equality in marriage and family relations, the Committee notes that nationality laws may deprive women of their right to vote based on family or marital status and, in its general recommendation No. 23 (1997), the Committee highlights obstacles, including women's limited access to candidate information, voter registration challenges linked to caring responsibilities and financial constraints that limit their time to follow campaigns and turn out to vote, as well as stereotypes discouraging women from voting or leading to attempts by men to influence or control women's voting. Women may also face additional barriers to voting due to the lack of or control over necessary identification documents.

**43. The Committee recommends that States parties:**

(a) **Repeal discriminatory voting and nationality laws and ensure that women can exercise their right to vote on equal terms with men;**

(b) **Implement civic education campaigns including targeting youth, to promote voter registration, election knowledge, turnout at elections and combat stereotypes on women's roles in public life;**

(c) **Collect and publish disaggregated data on voting participation by women in marginalized situations in order to develop effective measures to boost their involvement;**

- (d) Facilitate voter registration and turnout for women by providing assistance in obtaining identification documents and ensure systematic birth registration of girls;
- (e) Identify and eliminate other barriers to voter registration and participation in elections for women, including via extended voting hours, early voting periods, polling stations close to women's homes, free and accessible public transportation, and mail and remote voting technologies, as appropriate;
- (f) Develop strategies for illiterate women to ensure that they can register and vote;
- (g) Recognize the legal capacity of women with disabilities to vote and provide accessible polling stations and voting procedures with assistive tools, including Braille and sign language;
- (h) Recruit women polling officers and, where appropriate, establish women-only polling stations to boost women's turnout;
- (i) Ensure integrity and transparency of voting processes and combat corruption in electoral processes;
- (j) Eliminate potential coercion of women voters by prohibiting family voting and ensuring women's rights to privacy in voting and secrecy of the ballot, including by ensuring their full control over both paper and digital forms of identification;
- (k) Include the history of women's suffrage and of their right to stand for election in school curricula and in awareness-raising campaigns targeting the general public and office holders.

## **(b) Right to stand for election**

44. The right of women to stand for election to any public body is established in article 7 (a). The Committee observes, however, that the number of women candidates remains structurally limited and that women candidates remain subjected to significant discrimination in this area.

45. The Committee recommends that States parties:

- (a) Adopt or strengthen parity laws, for example, by alternating between women and men candidates in elections, via vertical and horizontal parity lists, and rejecting non-compliant lists;
- (b) Conduct awareness-raising to reject excuses that not enough women are available or qualified to stand as candidates;
- (c) Ensure the integrity of elections and combat all forms of corruption and abuse of power;
- (d) Provide equitable financial and other support to women candidates, including spending caps and affordable advertising to ensure a level playing field in political campaigns;
- (e) Align voting age and age of eligibility to stand for election in order to encourage more and younger women to participate;
- (f) Recognize the legal capacity of women with disabilities to stand for election and provide reasonable accommodation.

## **(c) Right to participate in the formulation and implementation of government policy**

46. Women's right to participate in the formulation and implementation of government policy is guaranteed under article 7 (b). This includes the responsibilities of the parliament, local

and regional councils and other community decision-making bodies. Under article 11, States parties are required to reconcile conflicts between work and family life, and, in general recommendation No. 25 (2004), the Committee recommends that laws, policies and programmes consider aspects of women's lives that may differ from those of men. Despite progress, women still hold only 27 per cent of seats in national parliaments<sup>43</sup> and constitute 35.5 per cent of elected members in local government.<sup>44</sup> They hold just 24.1 per cent of parliamentary speaker roles<sup>45</sup> and 18.9 per cent of chairs of parliamentary committees on defence, finance, foreign affairs and human rights.<sup>46</sup> They often account for less than 15 per cent of mayors and governors at the local and provincial levels. Few women serve as presidents and prime ministers, and only 23.3 per cent of cabinet ministers globally are women.<sup>47</sup>

**47. The Committee recommends that States parties:**

- (a) **Adopt parity laws for all elections and appointments;**
- (b) **Adopt rules to ensure parity in leadership positions in parliaments, local and regional councils and other community decision-making bodies;**
- (c) **Accommodate the family obligations of parliamentarians, government officials, local and regional council representatives and the staff of those office holders, including care-friendly working hours, childcare within the vicinity of the workplace, as well as proxy and remote voting possibilities;**
- (d) **Commission gender audits of parliaments, government offices and local and regional councils assessing gender-responsiveness and parity in division of responsibilities, and accordingly mandate and tailor reforms to reach parity across all areas and levels of decision-making;**
- (e) **Adopt legislation on paid parental leave for parliamentarians, government officials, local and regional council representatives and the staff of those office holders;**
- (f) **Provide training on preventing and addressing implicit bias and stereotypes for parliamentarians, government officials, regional and local council representatives and the staff of those office holders;**
- (g) **Establish gender equality mechanisms within decision-making bodies and provide training on gender analysis and integration for law makers and staff to ensure the formulation of gender-responsive legislation, public policies and budgeting.**

**(d) Right to hold public office and to perform all public functions**

**48.** Article 7 (b) stipulates women's rights to hold public office and perform all government functions, another area in which women remain underrepresented in leadership positions.

**49. The Committee recommends that States parties:**

- (a) **Adopt laws and other measures to ensure parity in decision-making positions**

43 Inter-Parliamentary Union, "Global and regional averages of women in national parliaments", Parline database, available at <https://data.ipu.org/women-averages> (accessed on 25 October 2024).

44 UN-Women, "Facts and figures: women's leadership and political participation", 2 October 2024, available at [www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures).

45 Inter-Parliamentary Union, "Women speakers of national parliaments", Parline database, available at <https://data.ipu.org/women-speakers> (accessed on 25 October 2024).

46 Inter-Parliamentary Union, "Women in parliament in 2023", available at [www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-03/women-in-parliament-2023](http://www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-03/women-in-parliament-2023).

47 UN-Women, "Facts and figures: women's leadership and political participation".

at all levels in public administration and the judiciary, including local, customary and informal justice systems, and include the capacity to eliminate gender stereotypes and conduct gender analysis and integration in training and exams for such appointments;

(b) Commission gender audits to assess gender-responsiveness and mandate gender equality reforms, including care-friendly working hours and flexible working arrangements, in public administration and the judiciary at all levels;

(c) Systematically integrate women's human rights, gender equality and the capacity to interpret the law from a gender perspective in initial training and recurrent capacity-building for judges, prosecutors, law professors and students, police and other law enforcement, and civil servants, in order to address gender bias and stereotyping and ensure gender-responsiveness in judicial and administrative decision-making.

## **(e) Right to participate in non-governmental and public and political organizations**

50. Under article 7 (c), women have the right to participate in non-governmental organizations and associations concerned with public and political life. Further guidance in this regard is provided in general recommendations No. 23 (1997), No. 33 (2015) and No. 39 (2022). At present, provisions requiring that political parties, trade unions and professional associations ensure parity in their decision-making bodies are lacking or their implementation is limited. Representatives of civil society organizations and women human rights defenders are also frequently subjected to legal restrictions and to threats, attacks and reprisals.

51. **The Committee recommends that States parties:**

(a) **Create an institutionalized and enabling environment and regulatory framework for the free and independent establishment and operation of civil society organizations, including women's rights organizations;**

(b) **Ensure the personal safety of women representatives of civil society organizations and women human rights defenders, provide guarantees and legal protection to ensure that they can conduct their work free from gender-based violence against women, intimidation and reprisals, and ensure their access to justice;**

(c) **Encourage the adoption of parity rules for non-governmental and public and political organizations, including lobby organizations and think tanks;**

(d) **Mandate and enforce parity in decision-making bodies of political parties and trade unions, with penalties for non-compliance and incentives for compliance;**

(e) **Support the creation and strengthening of women's sections in political parties and trade unions, including through earmarked funds;**

(f) **Create participatory spaces for the input of young women, with a particular focus on groups in marginalized situations.**

## **2. Parity in international decision-making**

52. The Committee highlights that, as critical decisions are increasingly made at the global level, international decision-making is an area in which parity needs to be pioneered and established.

### **(a) Right to represent governments at the international level**

53. Under article 8, States parties are required to ensure that women have equal opportunities to represent their governments at the international level. Women served as 20.54 per cent of ambassadors in 2023.<sup>48</sup> At the United Nations, 39 per cent of heads and deputy heads of mission were women in 2023.<sup>49</sup> Women remain underrepresented in diplomatic and foreign services of most States parties, particularly in the highest ranks, and tend to be appointed as ambassadors in embassies considered less important for their country's foreign relations.

54. The Committee notes with appreciation that some States parties have adopted a feminist foreign policy, which seeks to advance gender equality and women's rights through foreign policy and multilateral engagement.

55. **The Committee recommends that States parties:**

- (a) **Achieve and maintain parity in diplomatic and ambassadorial and consular appointments and the composition of all international delegations;**
- (b) **Include the capacity to eliminate gender bias and stereotypes and to conduct gender analysis and integration in training and exams for diplomatic and ambassadorial appointments;**
- (c) **Provide equal family and spousal benefits, including parental leave to women and men in the foreign service;**
- (d) **Implement a feminist foreign policy, making gender equality and women's and girls' empowerment a central focus of government policy abroad, including by working towards parity in preventing conflict and violent extremism, ensuring women's equal economic rights and empowerment, protecting sexual and reproductive health and rights services, and establishing new national and international partnerships on parity, including regarding development policies, debt and economic sanctions.**

### **(b) Parity in the work of international organizations and negotiations**

56. Article 8 stipulates equal opportunities for women to participate in the work of international organizations, which also includes universal and regional organizations. In its general recommendation No. 23 (1997), the Committee attributes the underrepresentation of women to the absence of objective criteria and processes for appointment and promotion to relevant positions. At present, concrete mechanisms to reach parity in the international arena are lacking.

57. **The Committee recommends that States parties:**

- (a) **Institutionalize parity laws and transparent procedures at the national level for nomination and selection for positions in international organizations, within and outside the United Nations system, including in regional organizations, at sessions of the Conference of the Parties to the United Nations Framework Convention on Climate Change, in international and regional mechanisms, in international arbitration and financial institutions, including multilateral development banks, tribunals, quasi-judicial bodies, and in all delegations attending multilateral meetings, including the timely dissemination of information on vacancies, comprehensive job descriptions, the inclusion of gender parity as a criterion and merit-based selection procedures;**
- (b) **Collect, monitor and publish disaggregated data on women's representation and seniority levels in international organizations.**

48 Anwar Gargash Diplomatic Academy, Women in Diplomacy Dashboard, available at <https://womenindiplomacy.ae>.

49 UN-Women, "Facts and figures: women, peace, and security".



### 3. Parity in peace and security decision-making

58. It is affirmed in the preamble that the cause of peace requires the maximum participation of women on equal terms with men in all fields. Building on the Convention, its general recommendation No. 30 (2013) and Security Council resolution 1325 (2000) and subsequent resolutions, the Committee emphasizes the essential character of parity in all sectors as a prerequisite for peace and security. Women, however, remain significantly underrepresented in all decision-making systems in relation to peace and security.

59. The Committee observes that the increasingly complex and changing nature of conflict, emerging security threats caused by new technologies, including cyberattacks and artificial intelligence-driven lethal autonomous weapon systems, which may also exacerbate existing power imbalances and biases, a climate emergency, pandemics, the increasing exploration of outer space and various shifts in the geopolitical landscape have created an urgent need for the expansion of the women and peace and security agenda to address newly emerging threats, including those going beyond armed conflict prevention. The women and peace and security agenda must be applied both domestically and internationally and both in armed conflict prevention and in building resilience to all impending and unanticipated crisis situations.

60. The Committee underlines that the degree of prioritization and implementation of women's rights in times of peace is intricately connected to their treatment in times of conflict. Domestic, foreign and transnational policies are also strongly interconnected and have cross-border and global impact on women's lives. It is therefore also essential to apply the women and peace and security agenda with a new interdisciplinary understanding of the interconnected nature of these dynamics and use it as tool to secure women's rights and a gender-responsive peace in all contexts, through both international development and domestic policies.

61. **The Committee recommends that States parties:**

(a) **Adapt and extend the women and peace and security agenda to the changing nature of conflicts and new threats to peace and security, and apply the agenda holistically and as a women's human rights agenda in all decision-making and policymaking situations;**

(b) **Recognize women's crucial role as a driving force of sustainable peace in conflict prevention, management and resolution, and ensure parity in all aspects and at all stages and levels of decision-making on peace and security, including confidential meetings (so-called "back channel diplomacy"), always ensuring the full inclusion of women in marginalized situations, including women in poverty, refugee, asylum-seeking and displaced women and women with disabilities, as well as ensure the representation of women involved in track-two processes in formal peace processes;**

(c) **Ensure parity in the leadership, development, implementation and assessment of policies and programmes on overcoming the root causes of crises and conflicts, including anticipated and unanticipated threats, preventive diplomacy, security and defence and strategic sectors of conflict prevention;**

(d) **Ensure parity and the strict application of the women and peace and security approach in the regulation and implementation of arms control, including the non-proliferation of weapons and disarmament, including the urgent disarmament of all nuclear weapons,<sup>50</sup> and ensure parity and the strict application of the women and peace and security approach in the urgent conclusion of a legally binding instrument to prohibit lethal autonomous weapon systems that function without human control or oversight, and which cannot be used in compliance**

50 In the progress towards full equality, the Committee envisions the "general and complete disarmament, in particular nuclear disarmament under strict and effective international control" as enshrined in the preamble to the Convention and paragraph 28 of the Beijing Declaration.

with international humanitarian law, and to regulate all other types of autonomous weapons systems;

(e) Ensure parity in leadership across all disciplines in crisis prevention in relation to health, the environment, the economy, space, cybersecurity, finance and technology, including all new frontiers of technology;

(f) Ensure parity in peace maintenance, peacebuilding and peacekeeping, including in formal and informal peace negotiations, mediation, transitional justice and rebuilding, inter-community dialogues, and transitional decision-making bodies, including truth and reconciliation processes, national, international, regional and hybrid commissions, councils, monitoring bodies, verification mechanisms, and monitoring groups, election preparation and political processes, demobilization and reintegration programmes, security sector and judicial reforms and wider post-conflict reconstruction processes;

(g) Remove all obstacles to parity, including by ensuring childcare, security and flexibility in location, and provide active support, for example, by ensuring funding for the representation of women's rights civil society organizations;

(h) Expand early warning mechanisms for crisis and conflict from a gender perspective, including signs such as a decrease of women in leadership, a decrease of women in public spaces and spikes in hate speech and sexual violence;

(i) Ensure that the implementation of women's rights and parity is under no circumstances treated as subsidiary to other priorities;

(j) Prioritize the design and implementation of women's rights- and parity-based reparation programmes with a transformative impact in disarmament, demobilization and reintegration processes;

(k) Reframe national action plans on women and peace and security with parity as a fundamental principle, ensuring that they incorporate a feminist domestic and foreign policy, including a feminist approach to security, conflict prevention and peace, and are adapted to newly emerging threats, including those that go beyond the prevention of armed conflict and peacebuilding in the narrow sense; base national action plans on targeted indicators centred around the pillars of the extended women and peace and security agenda, as well as parity at all levels of local and national government and parliament, security and defence systems, innovative sectors and life sciences; consult with women's rights civil society organizations in the development of national action plans, adequately fund national action plans and give them full efficacy at the national and international levels; and report on them and their implementation to the Committee in periodic reports;

(l) Apply an age-responsive approach to the design of policies on women and peace and security in order to account for the important role of young women in conflict prevention and peacebuilding and their specific needs, as recognized in Security Council resolution 2250 (2015) on youth and peace and security.

#### **4. Parity in economic decision-making**

62. A joint reading of the obligation to eliminate discrimination and achieve substantive equality in articles 1–3 and women's equal rights in decision-making enshrined in articles 7 and 8 with their specific rights in relation to education, employment and economic empowerment in line with articles 10, 11 and 13 provides for parity in economic decision-making. This is further underlined and explained in general recommendations No. 13 (1989) on equal remuneration for work of equal value, No. 16 (1991) on unpaid women workers in rural and urban family enterprises, No. 17 (1991) on the measurement and quantification of the unremunerated domestic activities of women and their

recognition in the gross national product, No. 36 (2017) and No. 39 (2022).

**63.** The Committee acknowledges the positive steps by private sector and key economic institutions to implement the business and human rights frameworks but considers that the private sector has a specific responsibility to establish parity at all levels. Women's autonomy and parity is the precondition for women to positively combine their productive outputs, professional career and their personal choices, including with regards to maternity. A more gender-balanced top management is also correlated with more robust anti-corruption measures and increased transparency, with clear benefits for private sector organizations.<sup>51</sup>

**64.** De jure and de facto discrimination and significant gaps in global and national economic frameworks and governance systems prevent women from being able to equally shape and access the economic market and assume decision-making roles therein. It also results in a failure to implement women's economic rights and capture women's productive outputs and contributions. Furthermore, unpaid care work, which is disproportionately carried out by women, constitutes a key factor that prevents women from accessing economic opportunities on the same level as men and needs to be revalued and shared equally.

**65.** The Committee also identifies the digital economy, including the technological transition and development and the use of artificial intelligence, as a key field requiring the equal and inclusive representation of women. This is crucial to prevent the perpetuation of gender stereotypes and new forms of discrimination.

**66. The Committee recommends that States parties:**

(a) **Build an innovative framework at the local, national, regional and international levels, based on a sustainable, inclusive and human rights-based economy rooted in parity;**

(b) **Ensure women's full autonomy in economic decision-making, by ensuring equal rights and eliminating all forms of de jure and facto economic discrimination, including with regard to pay, taxation, economic and social models, regulations and practices that subordinate women as economic actors;**

(c) **Fully engage women in combating corruption and illicit financial flows;**

(d) **Ensure women's equal access to all resources, financial and non financial, such as information and technological and energy resources, including reliable electricity and internet access, to equally participate in economic activities, access productive resources, shape economic models and exercise leadership;**

(e) **Ensure equal access for women-owned businesses to public and private sector procurement opportunities, including through permanent and temporary special measures, regulatory reforms and incentives;**

(f) **Adopt innovative measures to achieve parity in appointments to positions of economic responsibility, including boards of companies, and as chief executive officers of State-owned enterprises and private listed and unlisted companies;**

(g) **Adopt digital solutions, including e-governance and blockchain technology to strengthen integrity systems, tackling risks for abuse of power that infringe parity and other women's rights;**

(h) **Establish dialogue between companies and trade unions to institutionalize parity**

---

<sup>51</sup> Scott Berinato, "Banks with more women on their boards commit less fraud", Harvard Business Review, May–June 2021, available at <https://hbr.org/2021/05/banks-with-more-women-on-their-boards-commit-less-fraud>; and Kellie A. McElhaney and Sanaz Mobasseri, "Women create a sustainable future", October 2012, available at [www.eticanews.it/wp-content/uploads/2012/11/Report-Women\\_Create\\_Sustainable\\_Value.pdf](http://www.eticanews.it/wp-content/uploads/2012/11/Report-Women_Create_Sustainable_Value.pdf).

with clear targets and indicators, in company culture and procedures, including through promoting new models of work and economic leadership;

(i) Institutionalize workplace parity laws and policies and eradicate patterns of horizontal and vertical gender segregation at all levels of decision-making to complement, if necessary, agreements between companies and trade unions;

(j) Adopt laws and regulations that provide incentives for employers to formalize and support flexible working arrangements, while maintaining all labour rights and full social benefits coverage, for parents and other caregivers as part of a productivity index, and promote, including through awareness-raising measures and incentives, a parity-based company culture as a factor of sustainable development, guided by indicators that integrate social values and the Sustainable Development Goals, in addition to economic values, as a company target and objective of business success;

(k) Develop and encourage companies' participation in gender audits to assess their gender-sensitivity, gender-responsiveness and parity level in the division of responsibilities and company culture, providing incentives for good results, and request companies to report annually on measures to institutionalize parity;

(l) Set up a strategic action framework at the national and international levels to ensure the professional autonomy and leadership of women in the informal sector, including by increasing economic services and benefits, harnessing women's consumer power and improving tax incentives, ensure the provision of credit and social protection for women in the informal economy and support their transfer to the formal economy;

(m) Ensure parity in relation to decision-making on land use and redistribution, natural resources, and climate change mitigation and the "just transition";

(n) Take legislative measures, including temporary special measures, towards parity in the digital economy, and in the development and management of and decision-making on technological transition, including the development and dissemination of artificial intelligence products;

(o) Take proactive measures, including temporary special measures to ensure equal access to all innovative and cutting-edge sectors, patent applications and intellectual property and start-up opportunities, including in connection with the environment and space;

(p) Provide business, vocational and skills training, mentoring schemes, enterprise development programmes, internship and sponsorship programmes and support networks for girls and young women, with a special focus on young people in marginalized situations;

(q) Adopt legislation on paid parental leave for women and men, with the option to return to the same job and level of seniority, and invest in awareness-raising on the equal responsibility of women and men in child-raising and domestic responsibilities;

(r) Provide targeted support, including via temporary special measures, to single parents to follow careers in the private and public sectors;

(s) Invest in social infrastructure to allow women and men to participate in economic activities and share care and support responsibilities, including through the provision of free or affordable quality care for children, and invest in care and support systems, including home-based, that are gender-, age- and disability-responsive, based on a parity vision of society and on the recognition of the rights those providing and requiring care and support as well as of care as a universal societal need;

(t) Extend social protection to women performing domestic, agricultural and other unpaid work;

(u) **Set up mechanisms for the recognition of the multisectoral skills and experience strengthened via the roles that parents perform during parental leave, when they return to the job market, and provide access to optional continuing training courses for parents during parental leave**

## **5. Women's rights in the private sphere as a precondition to access decision-making**

**67.** Women's control over their own bodies and lives and their equal rights, including legal status and legal capacity in all spheres, including in the family and community sphere, are enshrined in the Convention and are fundamental to exercising all their human rights, including their right to equal access to decision-making. The Committee observes that, despite progress, women's and girls' enjoyment of their rights in these areas often remains very limited. It also underlines, in its general recommendations No. 21 (1994) and No. 29 (2013) on the economic consequences of marriage, family relations and their dissolution, that unequal rights in family relations underlie all other aspects of discrimination against women.

**68.** **The Committee recommends that States parties:**

(a) **Ensure women's equal rights in marriage and family relations, including by repealing or amending personal status laws, including guardianship and legal capacity laws, that discriminate against women and girls;**

(b) **Prohibit forced marriage and child marriage, setting the minimum marriage age at 18 years for women and men, without exceptions;**

(c) **Provide free, inclusive, accessible, comprehensive and accurate information on healthcare to women, girls, men and boys, including the integration of age-appropriate education on sexual and reproductive health and rights into school curricula;**

(d) **Ensure full access to sexual and reproductive health and rights services and remove legal and practical obstacles, including any denial of the legal capacity of women and girls, including women and girls with disabilities, to make healthcare decisions;**

(e) **Repeal discriminatory nationality laws affecting women;**

(f) **Ensure women's and girls' rights, on an equal basis with men and boys, to acquire, own, use and inherit property, in law and in practice;**

(g) **Conduct awareness-raising and educational campaigns, within and outside the school context, to build the understanding of women's and girls' right to take their own decisions in each aspect of their lives, of the need for equal sharing of responsibilities between women and men and women's equal rights in marriage and all family relations;**

(h) **Ensure adequate social benefits for single parents;**

(i) **Criminalize all harmful practices and all other forms of gender-based violence against women and girls, ensuring that there is zero tolerance for all forms of violence, including those often tolerated by cultural and social norms and practices.<sup>52</sup>**

---

<sup>52</sup> See also joint general recommendation No. 31 of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women/general comment No. 18 of the Committee on the Rights of the Child (2019) on harmful practices.

## VI. ACCOUNTABILITY AND MONITORING OF STATE OBLIGATIONS TO ACHIEVE PARITY-BASED SYSTEMS

69. The Committee underlines the urgency of reaching parity in all decision-making systems to meet States parties' overdue obligations under international law as well as to collectively build equal, resilient and prosperous societies.

70. The Committee recommends that States parties:

(a) Make an express commitment and mobilize the resources needed to achieve the obligations set out in the present general recommendation, and adopt national action plans on parity in all spheres of decision-making by 2030;

(b) Mobilize regional organizations in the implementation of the present general recommendation;

(c) Develop mechanisms to monitor and evaluate progress towards the implementation of the present general recommendation, including regular data collection and publication on the representation of women in all areas and at all levels of decision-making, disaggregated including by age, ethnic and socioeconomic background, and report those data widely, including to the Committee.

## VII. ACTIONS FOR THE INTERNATIONAL COMMUNITY TO ENSURE PARITY-BASED SYSTEMS

71. Building on existing commitments, the Committee sees several opportunities for action by the international community and regional organizations to advance the legal and normative basis for parity in decision-making in all spheres and at all levels.

72. The Committee recommends that the international community:

(a) Fulfil the commitments under the Convention and the other human rights treaties on equality between women and men and the universality of rights;

(b) Anchor the principle of parity in decision-making, in all spheres and at all levels, in all future international frameworks and reform processes and in the application and interpretation of existing ones, including the Global Digital Compact;

(c) Adopt parity mechanisms for the membership of all United Nations bodies and mechanisms, including the main committees of the General Assembly, the Economic and Social Council and expert bodies, including human rights treaty bodies and international tribunals, in appointments to independent working groups or as country or special rapporteurs, and in the leadership of multilateral institutions;

(d) Ensure parity in recruitment at all levels in international organizations;

(e) Implement innovative development policies and international cooperation in line with the aims of the present general recommendation, strengthening national capacities and civil society support;

(f) Integrate the framework outlined in the present general recommendation on the equal and inclusive representation of women in decision-making systems, including the extended approach to women and peace and security, into the agenda and future resolutions of the Security Council, the General Assembly and the Human Rights Council and consider the establishment of new mechanisms on parity to further support international engagement.







# Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

Поширення: загальне  
25 жовтня 2024 р.

НЕОФІЦІЙНИЙ  
ПЕРЕКЛАД  
Оригінал: англійська

Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок

## ЗАГАЛЬНА РЕКОМЕНДАЦІЯ № 40 (2024) ЩОДО РІВНОГО ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК У СИСТЕМАХ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

### ЗМІСТ

	<i>Сторінка</i>
I. Дорожня карта досягнення паритету «п'ятдесят на п'ятдесят»	31
II. Рівне та інклюзивне представництво жінок у системах прийняття рішень як кардинальне рішення	31
A. Мир і політична стабільність	32
B. Стала, інклюзивна та заснована на правах людини економіка	32
C. Зміна клімату та зменшення ризику екологічних катастроф	33
D. Технологічний розвиток, включно з розвитком штучного інтелекту	33
E. Трансформація та сталість багатосторонньої системи та управління	34
III. Сім основних принципів рівноправного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень	34
A. Паритет «п'ятдесят на п'ятдесят» між жінками та чоловіками в системах прийняття рішень як відправна точка та універсальна норма	35
B. Ефективне лідерство молоді, зумовлене паритетом	35
C. Інтерсекційність та залучення жінок у всій їхній різноманітності до систем прийняття рішень	36
D. Комплексний підхід до систем прийняття рішень у різних сферах	36
E. Рівна влада та вплив жінок у системах прийняття рішень	36
F. Структурна трансформація для рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень	37
G. Представництво громадянського суспільства в системах прийняття рішень	37
IV. Нормативна база для рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень	37
V. Зобов'язання держав-учасниць щодо рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень	39
A. Загальні зобов'язання щодо досягнення рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень	39
B. Конкретні зобов'язання щодо досягнення рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень	46
VI. Підзвітність і моніторинг зобов'язань держави щодо досягнення паритетних систем	56
VII. Дії міжнародної спільноти щодо забезпечення паритетних систем	57

## I. ДОРОЖНЯ КАРТА ДОСЯГНЕННЯ ПАРИТЕТУ «П'ЯТДЕСЯТ НА П'ЯТДЕСЯТ»

1. Жінки мають право на рівне та інклюзивне представництво в усіх процесах прийняття рішень нарівні з чоловіками. Попри значний прогрес, досягнутий державами-учасницями, це право досі не реалізоване повною мірою. Така ситуація також перешкоджає повній реалізації всіх інших прав, визначених Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). Недостатнє забезпечення рівноправного та інклюзивного розподілу повноважень щодо прийняття рішень між жінками та чоловіками обмежує здатність держав та міжнародної спільноти ефективно вирішувати актуальні локальні, національні, регіональні та глобальні проблеми. Як зазначено в преамбулі Конвенції, повний розвиток країни, добробут світу та мир потребують максимальної участі жінок на рівних умовах з чоловіками в усіх сферах. Відповідно до цих викликів, ця Загальна рекомендація пропонує дорожню карту для забезпечення права жінок на рівне та інклюзивне представництво.

2. Ця загальна рекомендація пропонує всеохопні вказівки для держав-учасниць щодо досягнення рівного та інклюзивного представництва жінок у всіх системах прийняття рішень у всіх секторах з метою створення системних змін. Вона описує законодавчі, політичні та програмні заходи для забезпечення виконання цього зобов'язання та подолання глобальних викликів. Рекомендація визначає «рівне та інклюзивне представництво» як паритет 50:50 між жінками та чоловіками у всьому їхньому різноманітті у тому, що стосується рівного доступу і рівних повноважень в системах прийняття рішень, що в тексті позначається як «паритет». Вона також визначає «системи прийняття рішень» як процеси ухвалення рішень, формальні і неформальні, у всіх секторах, охоплюючи політичну, державну, економічну, приватну сфери, а також цифровий простір. Досягнення паритету неможливе без урахування різних сфер прийняття рішень, їхнього взаємовпливу та усунення всіх перешкод, що обмежують доступ жінок до систем прийняття рішень на рівних з чоловіками умовах.

3. Крім того, ця загальна рекомендація включає молодь і майбутні покоління у бачення суспільства, побудованого на принципах миру та паритету. У ній підкреслюється важливий зв'язок між прагненнями й правами молоді та створенням паритетної системи.

## II. РІВНЕ ТА ІНКЛЮЗИВНЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО ЖІНОК У СИСТЕМАХ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЯК КАРДИНАЛЬНЕ РІШЕННЯ

4. Комітет зауважує, що зростання кількості руйнівних і нагальних викликів, зокрема, пов'язаних із миром, політичною стабільністю, економічним розвитком, зміною клімату, технологічним прогресом, таким як штучний інтелект, а також трансформацією і стійкістю багатосторонньої системи та управління, не лише безпосередньо впливають на реалізацію Конвенції, але й дедалі більше змінюють суспільства. Їхня складність вимагає формування колективного розуму шляхом розміщення паритету в центрі прийняття рішень з усіх питань. Ключовим фактором для спільного ухвалення рішень і пошуку інноваційних рішень, необхідних для побудови життєстійких суспільств, є те, що Генеральний секретар охарактеризував як «суттєве зміцнення паритету».<sup>1</sup>

1 United Nations, "Secretary-General's remarks to High-level event on Women in Power", 12 March 2019. Доступно за посиланням: [www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2019-03-12/secretary-generals-remarks-high-level-event-women-power-delivered](http://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2019-03-12/secretary-generals-remarks-high-level-event-women-power-delivered)

## **A. Мир і політична стабільність**

5. Незважаючи на ескалацію конфліктів і криз у всьому світі, а також на дослідження, що демонструють, що жінки є ключовими рушійними силами сталого миру<sup>2</sup> — зокрема, підвищуючи вірогідність і стійкість мирних угод та очолюючи локальні мирні зусилля — жінки продовжують залишатися структурно і значною мірою недостатньо представленими у запобіганні конфліктам і кризам, включаючи мирні переговори та ініціативи з розбудови миру. Протягом періоду з 1992 по 2019 роки жінки становили лише 13 відсотків учасників переговорів, 6 відсотків посередників і 6 відсотків підписантів у мирних процесах<sup>3</sup>. У 2022 році жінки брали участь як переговорниці або делегатки від сторін конфлікту у 4 з 5 активних мирних процесів під лідерством або співлідерством Організації Об'єднаних Націй. Частка жінок у мирних переговорах становила лише 16 відсотків, порівняно з 19 відсотками у 2021 році та 23 відсотки у 2020<sup>4</sup>. У 2023 році жодна мирна угода не включала представниць жіночих груп як підписанток<sup>5</sup>. Жінки складають лише одну третину учасників міжнародних форумів, де обговорюються критичні питання, такі як загрози ядерної зброї, зростання військових витрат, розповсюдження зброї та боєприпасів, а також використання нових технологій у якості зброї.<sup>6</sup>

6. Дезінформація та поляризація ще більше загрожують ескалацією конфліктів. Незважаючи на те, що лідерство жінок у процесах прийняття політичних рішень сприяє більшій стабільності та миру, посиленому реагуванню на потреби людей і поглибленій співпраці,<sup>7</sup> представництво жінок у політичній сфері і громадянський простір стикаються з посиленням утисків. Це проявляється в обмеженнях діяльності жіночих організацій, а також у зростанні нападів і залякувань стосовно політики, журналісток і правозахисниць. Водночас існують виклики та спроби скасувати досягнення, здобуті поколіннями, в сфері прав жінок і дівчат.

## **B. Стала, інклюзивна та заснована на правах людини економіка**

7. Економічна автономія жінок є ключовою для реалізації їхніх прав і виступає шляхом до інклюзивного економічного зростання,<sup>8</sup> викорінення бідності, соціальної справедливості та сталого розвитку<sup>9</sup>. Це важливий крок до формування економіки, заснованої на правах людини. Проте надмірне представництво жінок у багатьох неформальних, а також низькооплачуваних, менш інноваційних і економічно менш прибуткових секторах, разом із систематичною недостатньою представленістю в секторах науки, технології, інженерії та математики, значною мірою виключає їх із позицій прийняття рішень і формування економічної політики. Жінки недостатньо представлені, зокрема, у процесі прийняття рішень в архітектурі економічного управління, багатосторонніх фінансових установах, системах обслуговування боргу, ринках капіталу, промисловій інфраструктурі, торгових переговорах і державних закупівлях. Наприклад, бізнес, яким володіють жінки, має доступ лише до 1 від-

2 United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), “Women’s participation and a better understanding of the political” in Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325 (2015). Доступно за посиланням: <https://wps.unwomen.org/participation>. The Pact for the Future, General Assembly resolution 79/1, para. 40; and UN-Women, “Facts and figures: women, peace, and security”, 18 October 2024. Доступно за посиланням: [www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures)

3 United Nations, “Inclusive diplomacy”. Доступно за посиланням: [www.un.org/en/observances/women-in-diplomacy-day](http://www.un.org/en/observances/women-in-diplomacy-day)

4 S/2023/725, para. 9. Доступно за посиланням: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n23/279/08/pdf/n2327908.pdf>

5 University of Edinburgh, PA-X Peace Agreement Database, version 7 (plus AgtID 2467), 2023. Доступно за посиланням: <https://pax.peaceagreements.org/>

6 UN-Women, “Facts and figures: women, peace, and security”.

7 Minna Cowper-Coles, Women Political Leaders: The Impact of Gender on Democracy, (London, Westminster Foundation for Democracy, 2021).

8 UN-Women, “Facts and figures: economic empowerment”, February 2024. Доступно за посиланням: [www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures).

9 UN-Women, “Facts and figures: economic empowerment”.

сотка ринку державних закупівель,<sup>10</sup> а у 2023 році лише 17,7 відсотка винахідників, зазначених у патентних заявках, були жінками<sup>11</sup>. Жінки займають лише 28,2 відсотка керівних посад на ринку праці,<sup>12</sup> а опитування 185 центральних банків показало, що жінки керують лише 16 відсотками з них<sup>13</sup>. У 2019 році частка венчурного капіталу, що інвестувався в стартапи, засновані жінками, становила лише 2 відсотки<sup>14</sup>. Зростання важливості цифрової економіки та триваючий гендерний цифровий розрив несуть ризик посилення цих проблем та створення нової системної дискримінації.

### **С. Зміна клімату та зменшення ризику екологічних катастроф**

**8.** Як підкреслюється в загальній рекомендації № 37 (2018) про гендерні аспекти зниження ризику стихійних лих в умовах зміни клімату, гендерна нерівність та перехресні форми дискримінації жінок і дівчат посилюються через зміни клімату та природні катастрофи, що також збільшує їхню вразливість до ризиків і втрат, спричинених катастрофами. У Сендайській рамковій програмі зі зниження ризику стихійних лих на 2015-2030 роки підкреслюється також найважливіша роль жінок у зниженні ризику стихійних лих. Дослідження показують, що країни з більшою часткою жінок-парламентаріїв більш схильні ухвалювати політики з протидії зміні клімату та охорони ґрунтів і ратифікувати угоди з охорони довкілля.<sup>15</sup> Крім того, відзначається зв'язок між збільшенням числа жінок у складі рад директорів корпорацій і підвищенням енергоефективності та зменшенням екологічного сліду<sup>16</sup>. У сільськогосподарських регіонах традиційні та місцеві знання жінок є ключовими для адаптивних практик в агросекторі, боротьбі зі змінами клімату та управлінні ресурсами<sup>17</sup>. Однак жінки, особливо молоді, які активно борються за захист клімату і навколишнього середовища<sup>18</sup>, часто усунені від прийняття рішень. Станом на 2020 рік жінки займали лише 15 відсотків міністерських портфелів у галузі екології<sup>19</sup>. На міжнародному рівні представництво жінок у партійних делегаціях на Конференції ООН з питань зміни клімату (COP 28) становило 34 відсотки, що залишається незмінним протягом останніх десяти років.<sup>20</sup>

### **Д. Технологічний розвиток, включно з розвитком штучного інтелекту**

**9.** Швидкий технологічний перехід, зокрема що раз більша роль штучного інтелекту як основного рушія цифрової трансформації, істотно змінює світову спільноту. П'ята промислова революція може принести величезну користь людству, якщо розгортатиметься відповідно до підходу, що ґрунтується на дотриманні прав людини, включно з правами жінок, і забезпеченні доступності для осіб з інвалідністю. Для досягнення цих цілей необхідні різно-

10 International Trade Centre (ITC), "ITC-UN-Women: Global Campaign on Gender-Responsive Public Procurement". Доступно за посиланням: [www.intracen.org/news-and-events/campaigns/women-in-public-procurement](http://www.intracen.org/news-and-events/campaigns/women-in-public-procurement)

11 World Intellectual Property Organization, "Intellectual property, gender, and diversity". Доступно за посиланням: [www.wipo.int/web/gender](http://www.wipo.int/web/gender)

12 Taylor Hanna and others, "Forecasting women in leadership positions: technical brief", (UN-Women). Доступно за посиланням: [www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/forecasting-women-in-leadership-positions.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/forecasting-women-in-leadership-positions.pdf)

13 Official Monetary and Financial Institutions Forum, Gender Balance Index 2024.

14 United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), UNESCO Science Report: The Race against Time for Smarter Development (Paris, 2021).

15 International Union for Conservation of Nature, "New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making", 1 March 2021.

16 Silvia Lesi, "Gender and climate action", European Investment Bank, 28 July 2023.

17 General recommendation No. 37 (2018) on the gender-related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change.

18 Див. також A/HRC/50/25. Доступно за посиланням: <https://undocs.org/en/A/HRC/50/25>

19 International Union for Conservation of Nature, "New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making".

20 WEDO, "Release: new data shows 34% women's participation on party delegations at COP28, the same percentage as 10 years ago", 24 January 2024. Доступно за посиланням: <https://wedo.org/release-new-data-shows-34-womens-participation-on-party-delegations-at-cop28-the-same-percentage-as-10-years-ago/>

манітність поглядів і колективний інтелект. Проте гендерні розриви в доступі до технологій, включаючи цифрову грамотність, а також у представленості жінок у дослідженнях, кар'єрах та керівних посадах у сферах науки, технологій, інженерії та математики (STEM), призводять до того, що жінки недостатньо представлені в розробці нових технологій. Наприклад, жінки складають лише 29,2 відсотка усіх працівників сфери науки, технологій, інженерії та математики і приблизно 30 відсотків робочої сили в галузі штучного інтелекту<sup>21</sup>. Вони становлять лише 18 відсотків дослідників у сфері штучного інтелекту<sup>22</sup> та 3,83 відсотка авторів статей з цієї теми<sup>23</sup>. Лише 12,4 відсотка жінок займають керівні посади в сферах науки, технологій, інженерії та математики<sup>24</sup>. Крім того, системи штучного інтелекту, включаючи їхні алгоритми, демонструють тенденцію до відображення та посилення гендерних упереджень,<sup>25</sup> що може призвести до дискримінаційних результатів, згорнути досягнення гендерної рівності та створити нові форми структурної дискримінації.

#### **Е. Трансформація та сталість багатосторонньої системи та управління**

**10.** Описані вище руйнівні виклики потребують вирішення на місцевому, національному, регіональному та міжнародному рівнях. Правила та платформи багатосторонності, роль якої істотно розширилась за останні десятиліття, все ще часто підтримують дискримінацію, включаючи недостатнє представництво жінок, і часто не реагують або недостатньо реагують на складність сучасних викликів. Система паритету, яка рішуче націлена на інтеграцію молоді та лідерство, незалежно від поколінь, є критично важливою для забезпечення ефективності, сталості, стійкості, легітимності та підзвітності багатосторонньої системи.

### **III. СІМ ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ РІВНОПРАВНОГО ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК У СИСТЕМАХ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ**

**11.** Патріархальні структури значно ускладнюють досягнення рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень. Патріархат – це система влади, глибоко вкорінена в політичних, соціальних, економічних та культурних структурах. Він створює ієрархію, яка історично наділяє жінок і чоловіків різними ролями, цінностями та якостями. Це призводить до розподілу праці, де жінки переважно відповідають за приватну сферу, як-от дім і сім'я, тоді як чоловіки займають основні позиції в державній політиці та економіці, що базується на нерівній оцінці зусиль в обох сферах. Патріархат пронизує всі суспільства, і в своїй найжорсткішій формі він проявляється як інституціоналізований режим систематичного гноблення та контролю над жінками з метою збереження режиму, який часто називають «гендерним апартеїдом»<sup>26</sup>. Тому вкрай важливо кодифікувати злочин «гендерний апартеїд», щоб забезпечити повну відповідальність за злочини, пов'язані зі статтю.

**12.** Трансформаційний підхід до патріархату, представлений у цій загальній рекомендації

21 World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023 (Geneva, 2023).

22 Daniel Zhang and others, Artificial Intelligence Index Report 2021 (Stanford, Stanford University, 2021).

23 Gabriela Ramos, "Why we must act now to close the gender gap in AI", World Economic Forum, 22 August 2022.

24 World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023.

25 UN-Women, "Artificial intelligence and gender equality", 22 May 2024. Доступно за посиланням: [www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/05/artificial-intelligence-and-gender-equality](http://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/05/artificial-intelligence-and-gender-equality)

26 Згідно зі статтею 7 (h) Римського статуту Міжнародного кримінального суду, переслідування будь-якої групи або спільноти, яку можна виокремити, за гендерною ознакою визнається злочином проти людяності. Серед правозахисних механізмів Комітету з прав людини та громадянського суспільства зростає заклик до кодифікації злочину гендерного апартеїду в міжнародному праві, зокрема у визначенні апартеїду в статті 2 (2) (h) Проекту Конвенції щодо злочинів проти людяності.

ції, відповідає статті 5(а) Конвенції,<sup>27</sup> яка зобов'язує держави-учасниці викоринювати упередження та практики, що базуються на ідеях неповноцінності або переваги будь-якої статі, а також на стереотипних ролях чоловіків і жінок.

**13.** З цією метою Комітет визначає сім основних принципів рівного та інклюзивного представництва в системах прийняття рішень: (а) паритет 50:50 між жінками та чоловіками як відправну точку та універсальну норму; (б) ефективне лідерство молоді, зумовлене паритетом; (с) інтерсекційність і залучення жінок у всій їх різноманітності до процесів прийняття рішень; (д) комплексний підхід до систем прийняття рішень у різних сферах; (е) рівна влада та вплив жінок у системах прийняття рішень; (ф) структурна трансформація для забезпечення рівноправного та інклюзивного прийняття рішень; (г) представництво громадянського суспільства в системах прийняття рішень.

#### **A. Паритет «п'ятдесят на п'ятдесят» між жінками та чоловіками в системах прийняття рішень як відправна точка та універсальна норма**

**14.** Цілі щодо 30-відсоткового представництва жінок у процесах прийняття рішень несумісні з основною метою Конвенції, яка полягає в усуненні дискримінації щодо жінок, оскільки вони сигналізують про те, що нерівність між жінками та чоловіками є прийнятною. Прийняття рішень матиме справжнє та динамічне значення, а також тривалий вплив лише тоді, коли воно буде розподілено на паритетній основі 50:50 між жінками та чоловіками та рівною мірою враховувати інтереси обох сторін. Рівне та інклюзивне представництво жінок також є важливим фактором для забезпечення добросовісності, оскільки воно знищує застарілі змовницькі мережі.<sup>28</sup>

**15.** Заключні зауваження Комітету свідчать про те, що дедалі більше держав-учасниць приймають або розглядають законодавство про паритет для виборів та інших процесів прийняття рішень. Паритет передбачає повний і рівний розподіл влади між жінками та чоловіками у співвідношенні 50:50 як постійну та основну характеристику всіх сфер, включаючи політичне, громадське та економічне життя. Законодавство, що забезпечує паритет, не має бути скасованим після усунення історичних невідгідних умов для жінок, а має залишатися правовим принципом і постійною, універсальною ознакою належного управління. Посилання на паритет у цій загальній рекомендації завжди відноситься до паритету 50:50 між жінками та чоловіками в усьому їх різноманітті.

#### **B. Ефективне лідерство молоді, зумовлене паритетом**

**16.** Молодь довела свою важливу роль у сприянні миру та безпеці, сталому розвитку і захисту прав людини, а держави підкреслили необхідність представництва молоді в процесах прийняття рішень<sup>29</sup>. У Порядку денному сталого розвитку на період до 2030 року та в Пакті про майбутнє молодь визнається критично важливим агентом позитивних змін, здатним реалізувати свій потенціал і створити світ, придатний для майбутніх поколінь. Однак гендерна нерівність між дівчатами та хлопцями, а також молодими жінками та молодими чоловіками ставить під загрозу їхню роль у побудові кращого світу. Наявні підходи до залучення молоді часто сприймають її як однорідну групу, що зміцнює соціальні норми і структури, які підтриму-

<sup>27</sup> Посилання на статті є статтями Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, якщо не вказано інше.

<sup>28</sup> Див. також United Nations Office on Drugs and Crime, *The Time is Now: Addressing the Gender Dimensions of Corruption* (Vienna, 2020).

<sup>29</sup> The Pact for the Future, General Assembly resolution 79/1 (<https://undocs.org/en/A/RES/79/1>); Human Rights Council resolutions 32/1 (<https://undocs.org/en/A/HRC/RES/32/1>), 35/14 (<https://undocs.org/en/A/HRC/RES/35/14>), 41/13 (<https://undocs.org/en/A/HRC/RES/41/13>) and 51/17 (<https://undocs.org/en/A/hrc/RES/51/17>); Security Council resolution 2250 (2015) ([https://undocs.org/en/S/RES/2250\(2015\)](https://undocs.org/en/S/RES/2250(2015))); and General Assembly resolution 76/137 (<https://undocs.org/en/A/RES/76/137>).



ють нерівність. Трансформаційний підхід до залучення молоді є необхідним для досягнення паритету в прийнятті рішень для нинішнього та майбутніх поколінь. Паритет має вирішальне значення для того, щоб молоді люди могли ефективно будувати мирний, рівноправний, інклюзивний і стійкий світ, що відповідає на їхні вимоги, реалізує їхні права, забезпечує спільне лідерство молоді, солідарність між поколіннями і дозволяє їм передбачати та долати кризи.

### **C. Інтерсекційність та залучення жінок у всій їхній різноманітності до систем прийняття рішень**

**17.** Конвенція зобов'язує держави-учасниці боротися з дискримінацією жінок, яка перетинається з іншими формами дискримінації, включаючи нові її прояви. У загальній рекомендації № 28 (2010) Комітет роз'яснює, що інтерсекційність є основною концепцією для розуміння обсягу зобов'язань держав-учасниць, а ця концепція додатково розглядається в загальній рекомендації № 33 (2015), що стосується доступу жінок до правосуддя, і загальної рекомендації № 35 (2017) про гендерне насильство щодо жінок, призначеної для оновлення загальної рекомендації № 19. Комітет постійно надає рекомендації щодо вирішення перекресних та еволюційних форм дискримінації, зокрема щодо ролей у прийнятті рішень. Також були видані загальні рекомендації № 18 (1991), що стосується жінок з інвалідністю, № 27 (2010) щодо старших жінок та захисту їхніх прав, № 34 (2016) щодо прав сільських жінок і № 39 (2022) щодо прав жінок і дівчат з корінного населення – всі вони вимагають рівноправного та інклюзивного прийняття рішень. Для забезпечення справді інклюзивних систем прийняття рішень жінки в усій їх різноманітності, з особливою увагою до молоді як гаранта стійкості паритету, повинні бути провідними силами в реалізації законодавства, стратегій, політики та програм для реалізації цього права.

### **D. Комплексний підхід до систем прийняття рішень у різних сферах**

**18.** Прийняття рішень охоплює різні взаємопов'язані сфери. У своїй загальній рекомендації № 23 (1997) щодо жінок у політичному та громадському житті, Комітет пояснює, що зобов'язання держав-учасниць відповідно до статті 7 охоплюють усі сфери політичного та громадського життя. Стаття 8 також гарантує права жінок представляти свої уряди на міжнародному рівні та брати участь у роботі міжнародних організацій. Спільне тлумачення статей 7 і 8 разом із статтями 5, 9-16 демонструє розширений підхід до представництва жінок у всіх системах прийняття рішень. Це узгоджується зі статтями 1 і 3, які визнають взаємопов'язаний характер прав жінок у всіх сферах життя. Комітет також підкреслює важливість рівноправного та інклюзивного представництва жінок у всіх нових сферах, включно із штучним інтелектом.

### **E. Рівна влада та вплив жінок у системах прийняття рішень**

**19.** Конвенція передбачає, що жінки мають рівні права з чоловіками. У загальній рекомендації № 23 (1997) Комітет підкреслює, що символічний підхід є неприйнятним – жінки повинні бути однаково залучені до прийняття рішень на всіх рівнях. Однак патріархальні норми часто обмежують можливості жінок отримувати доступ до вищих рівнів прийняття рішень, де вони могли б керувати та впливати на порядок денний. Розподіл ролей у процесі прийняття рішень часто відображає моделі гендерної сегрегації. Наприклад, розподіл міністерських посад зазвичай ґрунтується на стереотипах про традиційні чоловічі та жіночі обов'язки. Рівне та інклюзивне представництво в процесі прийняття рішень передбачає, що всі ролі мають бути доступними для жінок і чоловіків на всіх рівнях. Це також вимагає переоцінки та пріоритетизації проблем, а також забезпечення паритету між різними сферами діяльності.



## **F. Структурна трансформація для рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень**

20. Преамбула та статті 5 і 11.2 (с) підкреслюють, що для досягнення повної рівності необхідно змінити стереотипні гендерні ролі в суспільстві та сім'ї, а також переглянути класифікацію праці. Загальна рекомендація № 23 (1997) пояснює, що домашня робота, обов'язки з догляду, економічна залежність жінок від чоловіків і тривалість робочого дня та негнучкий графік роботи є серйозними перешкодами для забезпечення рівного та інклюзивного доступу жінок до процесу прийняття рішень. Зміна цих норм і стереотипів вимагає структурної трансформації гендерних ролей і обов'язків у державній та приватній сферах, створюючи умови, за яких жінки та чоловіки можуть рівно інтегрувати свої професійні обов'язки та компетенції з сімейними та іншими зобов'язаннями з догляду. Це включає нові підходи до організації роботи, а також переформатування концепцій продуктивності, монетизації та економіки догляду.

## **G. Представництво громадянського суспільства в системах прийняття рішень**

21. Комітет вважає, що представництво жінок у громадянському суспільстві є критично важливим для інтеграції гендерної перспективи в процеси прийняття рішень та для надання рекомендацій державам у розробці гендерно чутливого законодавства та політик. Зокрема, роль жіночих правозахисних організацій і правозахисниць є такою ж важливою, як і роль інших організацій громадянського суспільства, а паритет також має бути досягнутий у цих організаціях. Для створення більш інклюзивних форм управління держави повинні усунути перешкоди, скасувати обмеження на громадянський простір, забезпечити захист прав та надати фінансову підтримку і забезпечити розвиток потенціалу організацій жінок і дівчат, а також правозахисниць, щоб вони могли активно брати участь у всіх сферах прийняття рішень, включаючи, але не обмежуючись, питаннями, які традиційно вважаються «жіночими». Також необхідно підтримувати інші організації в інтеграції системи паритету, усвідомленні своєї ролі в цьому процесі та підвищенні їх спроможності працювати над досягненням паритету.

## **IV. НОРМАТИВНА БАЗА ДЛЯ РІВНОГО ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК У СИСТЕМАХ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ**

22. Міжнародне право з прав людини гарантує жінкам право на рівне та інклюзивне представництво в системах прийняття рішень. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) підтверджує рівні права жінок на участь у політичному та громадському житті, включаючи прийняття міжнародних рішень, а також рішень, пов'язаних із миром і безпекою. Вона також підтверджує рівні права жінок на участь у прийнятті рішень в економічному секторі та приватній сфері. Конвенція про політичні права жінок гарантує жінкам рівні права голосувати, балотуватися на посади та займати державні посади без дискримінації<sup>30</sup>. Подібним чином Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (МПГПП) забезпечує рівні громадянські та політичні права, включаючи право на прийняття рішень у політичному та громадському житті для жінок і чоловіків<sup>31</sup>. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (МПЕСКП) також передбачає рівне право чоловіків і жінок на користування всіма економічними, соціальними та культурними правами, що

30 Конвенція про політичні права жінок, статті 1-3.

31 Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, статті 1.1. і 3.

включає участь у прийнятті рішень у цих сферах<sup>32</sup>. Регіональні конвенції, як-от Американська конвенція з прав людини, Міжамериканська конвенція про запобігання, покарання та викорінення насильства щодо жінок, Африканська хартія прав людини і народів та Протокол до Африканської хартії прав людини і народів про права жінок в Африці, а також Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Хартія основоположних прав Європейського Союзу і Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами,<sup>33</sup> забезпечують аналогічний захист. Відображаючи інтерсекційний підхід, Конвенція про права осіб з інвалідністю (КПІ) визнає, що жінки з інвалідністю стикаються з різними формами дискримінації, і передбачає, що держави-учасниці повинні забезпечити ефективну та повноцінну участь усіх осіб з інвалідністю у державних справах<sup>34</sup>. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (МКЛРД) забороняє расову дискримінацію у всіх політичних, економічних, соціальних, культурних і будь-яких інших сферах суспільного життя.<sup>35</sup>

**23.** Чотири Всесвітні конференції ООН з питань жінок, що відбулися в Мексиці (1975), Копенгагені (1980), Найробі (1985) і Пекіні (1995), сформували роль жінок як рівноправних учасниць процесу прийняття рішень. Пекінська декларація та Платформа дій визначають жінок у владі та прийнятті рішень як одну із стратегічних цілей, закликаючи уряди усунути всі перешкоди для повної та рівної участі жінок у прийнятті економічних, соціальних, культурних і політичних рішень, щоб влада та відповідальність були розподілені між жінками та чоловіками вдома, на робочому місці та в ширшій національній та міжнародній спільноті<sup>36</sup>. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 (2000) та наступні резолюції закликають держави забезпечити рівне представництво жінок на всіх рівнях прийняття рішень щодо запобігання, врегулювання та вирішення конфліктів. Завдання 5.5 і 16.7 Цілей сталого розвитку спрямовані на повну участь і лідерство жінок у прийнятті політичних, економічних і громадських рішень з відстеженням прогресу за допомогою репрезентативних показників на основі статі, віку, інвалідності та групи населення<sup>37</sup>. Узгоджені висновки 65-ї Комісії зі становища жінок ставлять за мету досягнення гендерного балансу 50:50 на всіх виборних посадах<sup>38</sup>. Дія 8 Пакту про майбутнє стосується забезпечення повної та ефективної участі жінок і рівних можливостей для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та громадському житті<sup>39</sup>. Дія 19 визнає, що повна, рівна, безпечна та значуща участь жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях миру та безпеки є важливою для досягнення сталого миру<sup>40</sup>. У Кігальській декларації, прийнятій на 145-й Асамблеї Міжпарламентського Союзу, парламенти зобов'язалися досягти паритету в прийнятті політичних рішень.

32 Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, стаття 3.

33 Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, стаття 14; Американська конвенція з прав людини, статті 1 і 23; Міжамериканська конвенція про запобігання, покарання та викорінення насильства щодо жінок, статті 4 і 5; Африканська хартія прав людини і народів, статті 2 і 13, Протокол до Африканської хартії прав людини і народів щодо прав жінок в Африці, стаття 9; Хартія основних прав Європейського Союзу, статті 21, 23, 39 і 40; Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, преамбула, статті 1 і 6.

34 Конвенція про права осіб з інвалідністю, статті 6 і 29.

35 Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, стаття 5.

36 Пекінська декларація та Платформа дій, п. 1, 190 і 192.

37 Див. [https://sdgs.un.org/goals/goal16#targets\\_and\\_indicators](https://sdgs.un.org/goals/goal16#targets_and_indicators)

38 E/2021/27, гл. I.A. Доступно за посиланням: <https://undocs.org/en/E/2021/27>

39 Резолюція 79/1 Генеральної Асамблеї, п. 27 (b). Доступно за посиланням: <https://undocs.org/en/A/RES/79/1>

40 Там само, п. 40.

## V. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ДЕРЖАВ-УЧАСНИЦЬ ЩОДО РІВНОГО ТА ІНКЛЮЗИВНОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК У СИСТЕМАХ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

### A. Загальні зобов'язання щодо досягнення рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень

#### 1. Забезпечення недискримінації та реальної рівності

24. Статті 1-4 підтверджують принципи недискримінації та реальної рівності. Стаття 1 визначає недискримінацію, тоді як статті 2 і 3 закріплюють зобов'язання законодавчих та інших заходів для досягнення недискримінації та фактичної рівності в усіх сферах. Крім того, стаття 4 встановлює, що тимчасові спеціальні заходи для прискорення реальної рівності не вважаються формою дискримінації. Загальна рекомендація № 25 (2004) про тимчасові спеціальні заходи наголошує, що принцип недискримінації вимагає гарантувати, що закони не містять прямої чи опосередкованої дискримінації, і захищати жінок від дискримінації як у державній, так і в приватній сферах. Загальна рекомендація № 28 (2010) також вимагає оцінити де-юре і де-факто становище жінок і впровадити політику для досягнення реальної рівності, засновану на конституційних і законодавчих гарантіях і підкріплену планами дій.

25. Щоб сприяти фактичній рівності, загальна рекомендація № 5 (1998) закликає держави-учасниці використовувати тимчасові спеціальні заходи, такі як позитивні дії, преференційний режим або квоти. Подальші приклади тимчасових спеціальних заходів наведені в загальній рекомендації № 25. Хоча тимчасові спеціальні заходи іноді неправильно розуміють як такі, що суперечать конституційній рівності чи системам, заснованим на заслугах, загальна рекомендація № 25 (2004) роз'яснює, що іноді необхідне неоднакове ставлення до жінок і чоловіків для подолання соціальної та культурної нерівності. Комітет наголошує на необхідності створення міцної законодавчої бази для запобігання та боротьби з дискримінацією та забезпечення фактичної рівності, включаючи цільові постійні та тимчасові спеціальні заходи для досягнення паритету 50:50 у системах прийняття рішень у чіткі часові рамки. Така законодавча база наразі існує, впроваджена та/або інституціоналізована недостатньо.

26. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) забезпечити реалізацію всіх прав, передбачених Конвенцією, шляхом скасування дискримінаційних положень у законодавстві та гарантування рівності перед законом, зокрема в Конституції. Скасувати всі застереження до Конвенції, ухвалити законодавство та вжити інших заходів для досягнення реальної рівності у всіх сферах, зокрема в нових галузях і технологіях, а також узгодити звичаєве право з положеннями Конвенції.

(b) внести зміни до Конституції та законодавства для інституціоналізації паритету 50:50 між жінками та чоловіками в усіх системах прийняття рішень.

(c) розробити стратегію паритету на місцевому, національному, регіональному та міжнародному рівнях, а також відповідні національні плани дій (НПД) для досягнення паритету в усіх сферах і на всіх рівнях прийняття рішень з реальною метою досягти паритету до 2030 року. Ця стратегія повинна базуватися на аналізі та оновлених міжсекторальних, комплексних, дезагрегованих і найновіших даних, включати моніторинг прогресу та невідчужуваність, а також регулярну публікацію таких даних та їх інтеграцію в регулярні звіти Комітету.

(d) сприяти розумінню та підтримці недискримінаційного характеру тимчасових і постійних заходів щодо паритету шляхом освітніх програм і заходів підвищення обізнаності.

(e) гарантувати паритет, прозорість і чесність у процесах висунення кандидатів та вибору на посади, пов'язані з прийняттям рішень, в усіх сферах місцевого, національного, регіонального та міжнародного управління.

(f) забезпечити дотримання вимог паритету шляхом зміцнення або створення моніторингових органів та встановлення штрафів за їх недотримання.

## 2. Інтерсекційність і різноманіття серед жінок

27. Конвенція визнає, що жінки можуть стикатися з різноманітними та перехресними формами дискримінації, зокрема, бідні жінки (Преамбула), жінки з особливим сімейним становищем (статті 9, 11 та 16), вагітні жінки (статті 11 та 12) та сільські жінки (стаття 14). Зазначаючи конкретні групи жінок, Конвенція підкреслює, що держави-учасниці зобов'язані боротися не лише з усіма формами дискримінації щодо жінок, а й з усіма можливими інтерсекційними факторами, що сприяють дискримінації. У численних загальних рекомендаціях та заключних зауваженнях Комітет спостерігає за тим, як дискримінація жінок взаємодіє з іншими формами дискримінації, зокрема за ознаками раси, етнічного походження, належності до корінних народів, релігії або переконань, стану здоров'я, інвалідності, віку, класу, касти, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, політичних поглядів, національного походження, сімейного стану або материнського статусу, соціально-економічного статусу, статусу біженців, шукачів притулку, а також переміщених осіб та мігрантів. Цей перелік не є вичерпним і може варіюватися в різних країнах і з часом, включаючи нові форми дискримінації, такі як статус кліматичних біженців. Комітет також постійно підкреслює важливість прав жінок у їхній різноманітності для участі в прийнятті рішень на всіх рівнях.

28. Комітет зазначає, що жінки, які стикаються з перехресними формами дискримінації, можуть зіткнутися з додатковими перешкодами для доступу до прийняття рішень. Він вказує на відсутність статистичних даних щодо жінок у процесі прийняття рішень, дезаггегованих за іншими ознаками дискримінації. Комітет підкреслює, що всі аспекти поточної загальної рекомендації повинні інтерпретуватися в контексті інтерсекційного підходу.

29. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) вжити законодавчих та інших заходів, включаючи інформаційно-просвітницькі кампанії, для запобігання та ліквідації перехресних форм дискримінації, а також для забезпечення реальної рівності;

(b) розвивати та впроваджувати інтерсекційну гендерну точку зору в усіх сферах та на всіх рівнях прийняття рішень на основі збору і аналізу інтерсекційних даних про жінок у всій їх різноманітності;

(c) розробити стратегії найму, що забезпечують рівний доступ жінок у всій їх різноманітності до державних посад у всіх сферах прийняття рішень, а також спрямувати приватний сектор на впровадження рівноправних стратегій найму, зокрема через законодавство, підвищення обізнаності про взаємозв'язок між різноманітністю, відданістю, а також важливістю і успіхом різноманітних команд, разом із створенням фінансових та інших стимулів;

(d) популяризувати через призму інтерсекційного підходу рольові приклади жінок-лідерок.

## 3. Руйнування гендерних стереотипів

30. Стаття 5 зобов'язує держави-учасниці ліквідувати всі форми гендерних стереотипів у всіх сферах<sup>41</sup>. Комітет відзначає, що гендерні стереотипи поширені в усіх аспектах суспіль-

41 Наступна загальна рекомендація № 41 конкретно стосуватиметься гендерних стереотипів у різних секторах, зокрема в медіа, цифровізації та ШІ.

ства і їхнє увічнення та загострення часто відбувається через зображення жінок у ЗМІ, які зміцнюють домінуюче становище чоловіків. Сектор штучного інтелекту, який стрімко розвивається і включає генеративний штучний інтелект, системи комп'ютерного зору, мовлення, аудіо штучного інтелекту, робототехніку, спеціалізовані системи та гібридні технології ШІ, навчається на даних, які часто містять гендерні упередження, що призводить до перенесення гендерної дискримінації з аналогового в цифровий світ. Це питання вимагає термінового розгляду з точки зору прав людини, зокрема прав жінок. Додатково, певні неправильні тлумачення релігії та культури можуть формувати гендерні стереотипи. Тому Комітет підкреслює, що гендерні стереотипи залишаються основною перешкодою для рівного доступу жінок до процесів прийняття рішень.

**31. Комітет рекомендує державам-учасницям:**

(a) організувати кампанії з підвищення обізнаності та співпрацювати з ключовими зацікавленими сторонами, такими як посадові особи, політичні партії, державний сектор, ЗМІ, вчителі/-ьки, громадські та релігійні лідери/-ки, члени/-кині виборчих комісій, представники/-ці приватного сектору, профспілки, судова система та правоохоронні органи, для створення позитивного дискурсу щодо паритету та підвищення розуміння важливості повної участі жінок у всіх сферах прийняття рішень нарівні з чоловіками для здійснення ними своїх прав людини та користі для усієї громади;

(b) проводити відповідні інформаційно-просвітницькі кампанії, як в підпункті (a), для широкої громадськості будь-якого віку, щоб жінки, дівчата, чоловіки та хлопчики стали агентами змін на шляху до гендерної рівності;

(c) залучати релігійних лідерів і конфесійні організації до обговорення можливих суперечностей між деякими інтерпретаціями релігійних традицій і правами людини, наприклад, через ініціативу УВКПЛ «Віра за права людини»;

(d) вжити термінових законодавчих і нормативних заходів для прийняття міжнародних та національних нормативно-правових актів для створення гендерно рівного та сталого цифрового майбутнього, яке базується на паритеті та радикальному залученні, зокрема забезпечити паритет у розробці гендерно чутливого, неупередженого та доступного штучного інтелекту, а також виправлення упередженості штучного інтелекту шляхом застосування міждисциплінарного досвіду з прав людини, включаючи права жінок, із відповідними інструментами постійної оцінки впливу з самого початку та на кожному етапі розробки та розповсюдження з метою запобігання упередженням, включаючи упередження даних навчання, алгоритмічні упередження та когнітивні упередження та подальшу дискримінацію. Це також має включати створення незалежних регулятивних механізмів на основі прав людини, в тому числі прав жінок, для перевірки впровадження подолання упередженості;

(e) ухвалити законодавство та співпрацювати зі ЗМІ для засудження, контролю та притягнення до відповідальності за сексизм і мізогінію в публічному дискурсі, провідних ЗМІ та соцмережах для досягнення паритету в редакційних колегіях і органах регулювання ЗМІ, а також для підвищення спроможності медіа-професіоналів і цифрових засобів масової інформації запобігати увічненню стереотипів щодо жінок у процесі прийняття рішень і забезпечення їх однакової видимості, оцінки та об'єктивного зображення;

(f) руйнувати стереотипи та забезпечувати паритет у спорті та художньому самовираженні, зокрема в прийнятті рішень, фінансуванні, заробітній платі та результатах, у безпечному та сприятливому середовищі;

(g) забезпечити або розширити програми наставництва з ведення політичних кампаній, лідерства та переговорів для жінок і дівчат у всьому їхньому різноманітті, які прагнуть

вступити до процесу прийняття рішень або вже займають такі позиції.

#### **4. Представництво жінок у всьому їхньому різноманітті на рівних умовах з чоловіками**

**32.** Преамбула Конвенції, а також статті 7 і 8, гарантують жінкам рівні права на участь у політичному, соціальному, економічному та культурному житті своїх країн. Загальна рекомендація № 23 (1997) підкреслює, що рівноправний розподіл повноважень у процесах прийняття рішень допомагає уникнути символізму, при якому жінки залучаються, але обмежуються менш впливовими ролями, здобуваючи своє місце через зв'язки з родичами-чоловіками. Держави-учасниці несуть відповідальність за призначення жінок на керівні посади. Комітет зазначає, що жінки все ще недостатньо представлені на керівних позиціях на всіх рівнях, і коли їх залучають, вони часто займають менш впливові ролі або керівні посади в сферах, які стереотипно вважаються «жіночими» і менш важливими.

**33. Комітет рекомендує державам-учасницям:**

(a) провести структурний перегляд систем призначення, просування по службі та управління кар'єрою, зокрема запровадити вимогу паритету та гендерної ротації на керівних посадах;

(b) призначати жінок на керівні позиції в усіх сферах прийняття рішень, уникати символічних призначень, щоб гарантувати, що жінки мають реальну та рівну владу у цих ролях, а також створити рівні можливості для молодих поколінь;

(c) встановити колективні канали, які дозволять жінкам впливати на всі органи прийняття рішень, наприклад, шляхом визнання та надання належного фінансування та матеріально-технічної підтримки групам, секціям і комітетам, які займаються питаннями жіночої та гендерної рівності;

(d) запровадити гарантії для запобігання гендерним стереотипам під час призначення ролей прийняття рішень як для жінок, так і для чоловіків;

(e) створити стимули для призначення жінок на керівні посади в приватному секторі, особливо на нестереотипні та нетрадиційні позиції, зокрема через правові реформи, фінансові та інші заохочення.

#### **5. Освіта для розширення можливостей і лідерства**

**34.** Рівний доступ до всіх рівнів і аспектів освіти закріплений у статті 10 і розкритий у загальній рекомендації № 36 (2017) про права дівчат та жінок на освіту. Це є ключовою передумовою для забезпечення можливості участі у процесах прийняття рішень на рівні з чоловіками та хлопцями. Однак Комітет відзначає, що багато жінок і дівчат досі не мають рівного доступу до освіти, як у правовому, так і в практичному аспектах. Порушення цих прав ускладнюється інтерсекційною дискримінацією, зокрема стосовно жінок і дівчат з інвалідністю. Навіть за умов наявності рівного доступу, гендерні стереотипи продовжують існувати в освітній системі, зокрема у викладацьких і навчальних матеріалах, методах навчання, підготовці вчителів, а також у ставленні до дівчат і жінок як у навчальних закладах, так і поза їх межами, що обмежує їх у виборі традиційних сфер навчання та гендерної поведінки. Це не лише позбавляє жінок доступу до важливих дисциплін, таких як нові технології та штучний інтелект, але й перешкоджає їхньому баченню себе у прийнятті рішень. Комітет підкреслює, що важливою метою освітньої системи є інтеграція концепції «освіта для розширення мож-



ливостей», яка забезпечить дівчатам, хлопцям, жінкам і чоловікам необхідні інструменти для досягнення паритету та реалізації лідерства відповідальним та етичним чином.

35. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) забезпечити паритет у прийнятті рішень, що стосуються освітньої системи, включаючи галузеву політику, плани, бюджети та процеси моніторингу, а також подолати моделі гендерної сегрегації як всередині, так і між дисциплінами;

(b) інтегрувати права жінок, лідерство, гендерну рівність та принципи гендерно трансформаційної педагогіки в програми підготовки вчителів на всіх рівнях, усуваючи гендерні стереотипи у навчальних матеріалах і в класі, та забезпечити розуміння гендерно трансформаційних педагогічних методів і прихильність до їх використання;

(c) ліквідувати гендерні стереотипи у викладацьких і навчальних матеріалах, запроваджуючи «нестереотипні» підходи до навчання, особливо в дошкільній освіті;

(d) активно просувати гендерну рівність на всіх рівнях і в усіх предметах, а також впроваджуючи обов'язкові курси з гендерної рівності та подолання гендерних стереотипів у на всіх рівнях шкільної програми;

(e) включити викладання прав жінок, етичного лідерства, доброчесності та громадянських навичок у навчальні програми на всіх рівнях, підтримуючи розширення прав і можливостей для хлопчиків і дівчаток;

(f) забезпечити повну автономію жінок і дівчат у виборі та прийнятті рішень, у тому числі через кампанії з підвищення обізнаності та тренінги;

(g) підвищити обізнаність про жінок, які є зразками для наслідування в усіх сферах прийняття рішень;

(h) сприяти створенню гендерно трансформаційного, безпечного та інклюзивного навчального середовища, зокрема шляхом інтеграції етичного, безпечного та відповідального використання цифрових технологій з акцентом на гендерні аспекти, а також запобігання насильству в інтернеті в навчальних програмах на всіх рівнях освіти;

(i) досягти паритету серед професорів університетів і запровадити навчальну дисципліну «Жінки, право та лідерство»;

(j) вирішувати питання гендерної та інтерсекційної нерівності, зокрема через тимчасові спеціальні заходи в усіх сферах освіти, забезпечуючи дівчатам і жінкам у всій їх різноманітності такі ж можливості, як і у хлопців та чоловіків, для доступу та використання якісної освіти на всіх рівнях, включаючи вищу освіту та спеціальності, що ведуть до керівних посад;

(k) усунути відсівання дівчат із шкіл та основні причини цього явища, такі як бідність, плата за навчання, дитяча праця, ранні шлюби та вагітність, забезпечуючи безпечне середовище в навчальних закладах та відповідні санітарні умови;

(l) забезпечити інклюзивну освіту для жінок і дівчат з інвалідністю на всіх рівнях освіти та в усіх секторах, борючись з усіма формами дискримінації в освітній системі;

(m) подолати гендерний цифровий розрив, зокрема шляхом забезпечення доступу до безкоштовного або доступного інтернету, інтеграції цифрової грамотності на всіх рівнях освіти, розробки заходів підвищення обізнаності, які усувають бар'єри для доступу жінок до інтернету та мобільних пристроїв, а також надання субсидій для сприяння доступу дівчат до мобільних пристроїв і планів передачі даних, а також навчання цифровій грамотності протягом життя;



(п) забезпечити радикальне включення дівчат для досягнення паритету в навчанні у сферах, які традиційно асоціюються з чоловіками та хлопцями, зокрема у сфері науки, технологій, інженерії та математики через значні інвестиції в ініціативи з підвищення обізнаності та професійну орієнтацію, щоб суспільство усвідомило, що ці сфери однаково актуальні для жінок і дівчат; інтегрувати відповідні вікові та доступні основи сфер науки, технологій, інженерії та математики і можливості спеціалізації в навчальні програми на всіх рівнях, включаючи ранню освіту; усунути дисциплінарні бар'єри в освітніх сферах науки, технологій, інженерії та математики; запровадити тимчасові спеціальні заходи для досягнення паритету в навчанні та кар'єрі у сферах науки, технологій, інженерії та математики, зокрема через фінансові субсидії для покриття додаткових витрат на освіту в цій сфері, усунення бар'єрів мобільності, підтримку працевлаштування молодих жінок та розвиток ініціатив у співпраці з приватним сектором, технічне навчання та підприємництво, а також усунути випадки гендерних упереджень, сегрегації в роботі та домагань у цих галузях.

## **6. Свобода від гендерно зумовленого насильства щодо жінок і домагань**

**36.** Гендерно зумовлене насильство щодо жінок є формою дискримінації, що спрямована на жінок лише через їхню стать або непропорційно впливає на них.<sup>42</sup> Це серйозно обмежує можливості жінок користуватися правами та свободами на рівних підставах із чоловіками. Загальна рекомендація № 35 (2017) визначає гендерно зумовлене насильство проти жінок як таке, що може проявлятися в різних формах, включаючи дії чи бездіяльність, які можуть призвести до смерті або фізичної, сексуальної, психологічної чи економічної шкоди, а також страждань жінок, погроз насильства, переслідування, примусу і свавільного позбавлення волі. Таке насильство може мати місце в усіх сферах людської взаємодії – як у державній, так і в приватній, включаючи сім'ю, громаду, публічні місця, робочі середовища, політику, спорт, медичні послуги та навчальні заклади. Воно також може проявлятися в цифрових середовищах, включаючи інтернет, а також виявлятися у структурному, емоційному та економічному насильстві. Часто це насильство націлене на правозахисниць, політиків, активісток та журналісток. Заборона гендерно зумовленого насильства щодо жінок набула статусу принципу звичаєвого міжнародного права, як зазначено в загальній рекомендації № 35 (2017).

**37.** Комітет зазначає, що законодавство, що стосується гендерно зумовленого насильства щодо жінок, або його реалізація часто є недостатніми або відсутніми. Гендерно зумовлене насильство у державній та приватній сферах позбавляє жінок можливості зробити перші кроки до участі в процесах прийняття рішень. Коли насильство спрямоване проти жінок, які займають керівні посади, це може призвести до їхнього витіснення та створити охолоджуючий ефект, що перешкоджає іншим жінкам досягати подібних посад. Часто відсутнє законодавство, яке б конкретно стосувалося гендерно зумовленого насильства щодо жінок у політичному та громадському житті, включаючи питання, що стосуються правозахисниць, політиків, активісток, журналісток та виборців. Комітет підкреслює важливу роль засобів масової інформації та соціальних мереж у сприянні, збереженні та нормалізації гендерно зумовленого насильства щодо жінок, а також роль політичних партій у зневажливому ставленні до гендерно зумовленого насильства щодо жінок, зокрема сексуальних домагань та інших форм жінконенависницької поведінки у своїх рядах. Водночас визнається, що гендерно зумовлене насильство щодо жінок, особливо в процесі прийняття рішень, часто загострюється для жінок, які зазнають перекреслених форм дискримінації.

42. Загальна рекомендація № 19 (1992) про насильство щодо жінок.

**38.** Комітет наголошує, що гендерно зумовлене насильство щодо жінок, хоча й є самостійною формою дискримінації, є наслідком нерівної та дискримінаційної системи, що базується на структурному домінуванні та виключенні жінок. Підкреслюючи важливість ухвалення та реалізації надійного законодавства для боротьби з гендерним насильством щодо жінок, Комітет закликає держави-учасниці застосувати комплексний підхід і забезпечити реалізацію всіх прав відповідно до Конвенції, включаючи встановлення інституту паритету як основного запобіжного заходу проти гендерного насильства.

**39.** 39. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) ухвалити та забезпечити дотримання комплексного законодавства, у тому числі кримінального, а також реалізувати заходи з підвищення обізнаності та просвітницькі кампанії для запобігання та ліквідації всіх форм гендерно зумовленого насильства щодо жінок і дівчат. Забезпечити надання всіх необхідних послуг та доступ до правосуддя для постраждалих;

(b) запобігати, розслідувати, здійснювати судове переслідування та карати за всі форми гендерно зумовленого насильства щодо жінок, залякування та ненависницьких висловлювань під час прийняття рішень, а також щодо жінок-кандидаток, боротися з культурою мовчання та безкарності;

(c) впровадити кодекси поведінки з інтерсекційним баченням в парламенті, уряді, регіональних та місцевих радах і політичних партіях для ліквідації всіх форм гендерно зумовленого насильства щодо жінок та ненависницьких висловлювань, пов'язаних з гендером. Забезпечити незалежні механізми подання скарг і конфіденційні консультації, а також надати відповідне навчання всім посадовим особам і персоналу;

(d) забезпечити ефективні послуги правового захисту та підтримки для постраждалих від гендерно зумовленого насильства щодо жінок під час прийняття рішень;

(e) організувати тренінги з безпеки, кібербезпеки та цифрового захисту для жінок, які займають посади, пов'язані з прийняттям рішень, зокрема підтримувати групи для молодих жінок, які стикаються з гендерно зумовленим насильством щодо жінок, спричиненим дисбалансом влади на робочому місці;

(f) забезпечити безпеку на виборчих дільницях і під час виборів, запобігати та карати насильство, пов'язане з виборами;

(g) переконатися, що компанії соцмереж мають системи, адаптовані до регіону та країни використання, для оперативного, ефективного та результативного реагування на контент, створений користувачами або штучним інтелектом, який містить прояви гендерно зумовлене насильство щодо жінок та домагання у мережі інтернет. Забезпечити підзвітність шляхом ухвалення та реалізації законів і міжнародних норм з акцентом на права людини, зокрема права жінок;

(h) збирати та публікувати систематичні дезагреговані дані про масштаби, причини та наслідки гендерно зумовленого насильства щодо жінок в процесі прийняття рішень, а також про ефективність заходів запобігання та реагування, адаптуючи та вдосконалюючи системи та заходи відповідно;

(i) застосовувати чітку інтерсекційну перспективу до всіх вжитих заходів.

## **7. Представництво жіночих правозахисних організацій у процесі прийняття рішень**

**40.** Загальні рекомендації № 23 (1997), № 30 (2013), що стосуються становища жінок в умовах запобігання конфліктам, у конфліктних і постконфліктних ситуаціях, № 34 (2016), № 37

(2018) та № 39 (2022) закликають держав-учасниць забезпечити залучення громадянського суспільства до консультацій та надати можливість активно впливати на формування, реалізацію та моніторинг політики в усіх сферах і на кожному рівні. Наразі кількість майданчиків для консультацій з неурядовими організаціями, які захищають права жінок і дівчат, є обмеженою. Часто такі консультації не є інституціоналізованими і зводяться до питань, що вузько сприймаються як «жіночі проблеми», замість охоплення всього спектра місцевої, національної, регіональної та міжнародної політики.

**41. Комітет рекомендує державам-учасницям:**

(a) створити безпечні та незалежні простори для організацій, які відстоюють права жінок і дівчат, у тому числі молодіжних і орієнтованих на молодь організацій та правозахисниць, для їхнього прямого та змістовного внеску у формування політики на місцевому, національному, регіональному та міжнародному рівнях;

(b) інституціоналізувати регулярні, безпечні та незалежні консультації з неурядовими жіночими та дівочими організаціями, а також з правозахисницями, зокрема для реагування на нові та/або загострені виклики у сферах політики, безпеки, економіки, технологій, охорони здоров'я та навколишнього середовища;

(c) забезпечити доступ до незалежних заходів із розвитку потенціалу для підвищення рівня професійності організацій, які відстоюють права жінок і дівчат, та правозахисниць для участі у процесі прийняття рішень, включаючи ті сфери, які зазвичай не вважаються «жіночими питаннями», а також для розширення компетенцій інших організацій у питаннях прав жінок;

(d) гарантувати рівноправну участь жіночих організацій та правозахисниць, що представляють жінок і дівчат, які стикаються з інтерсекційною дискримінацією, забезпечуючи рівне врахування їхніх позицій.

## **В. Конкретні зобов'язання щодо досягнення рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень**

### **1. Паритет у прийнятті політичних і державних рішень**

#### **(a) Право голосу**

42. Стаття 7 (а) гарантує жінкам право голосувати на всіх виборах і референдумах. Проте, попри наявні правові реформи, жінки досі стикаються з численними бар'єрами для повної реалізації цього права. У загальній рекомендації № 21 (1994) вказано, що закони про громадянство можуть обмежувати право жінок голосувати на основі сімейного чи подружнього статусу, а загальна рекомендація № 23 (1997) звертає увагу на такі перешкоди, як обмежений доступ жінок до інформації про кандидатів, труднощі з реєстрацією як виборці, спричинені обов'язками з догляду, фінансові обмеження, які скорочують можливість жінок стежити за кампаніями та приходити, щоб проголосувати, а також стереотипи, що знеохочують жінок голосувати або створюють ситуації, коли чоловіки намагаються впливати чи контролювати їх вибір. Комітет також підкреслює, що жінки можуть стикатися з додатковими труднощами у реалізації свого права на голосування через відсутність необхідного посвідчення особи або контролю над ним.

**43. Комітет рекомендує державам-учасницям:**

(a) скасувати дискримінаційні виборчі закони та дискримінаційні закони про громадянство, забезпечивши рівні умови для реалізації права голосу жінок і чоловіків;

(b) проводити просвітницькі кампанії, зокрема для молоді, щоб заохотити реєстрацію виборців, підвищити обізнаність про вибори, збільшити явку та подолати гендерні стереотипи, що обмежують роль жінок у суспільному житті;

(c) збирати та оприлюднювати дезагреговані дані про участь жінок у маргіналізованих ситуаціях на виборах для розробки ефективних заходів, які сприятимуть їхньому залученню;

(d) полегшити процес реєстрації жінок-виборців і сприяти їх явці на вибори, надаючи підтримку в отриманні національних посвідчень особи та забезпечуючи систематичну реєстрацію народжень дівчаток;

(e) визначити та усунути інші бар'єри для реєстрації жінок як виборців, зокрема за рахунок продовженого часу голосування, часу для раннього голосування, доступу до виборчих дільниць поблизу місця проживання жінок, безкоштовного та доступного транспорту, можливості поштового чи дистанційного голосування;

(f) розробити стратегії, які забезпечать можливість реєстрації та участі в голосуванні неписьменних жінок;

(g) гарантувати виборчі права жінок з інвалідністю, забезпечивши доступність виборчих дільниць і процедур голосування, включаючи допоміжні засоби, як-от шрифт Брайля та жестову мову;

(h) наймати жінок як працівниць на виборчих дільницях та, за потреби, організувати дільниці виключно для жінок, щоб заохотити їхню явку;

(i) забезпечити чесність і прозорість виборчого процесу та вжити заходів проти корупції у виборчих процесах;

(j) захистити жінок-виборців від можливого примусу, заборонивши голосування за сім'ю та забезпечивши право жінок на приватність і таємницю голосування, зокрема їхній повний контроль над паперовими та цифровими посвідченнями особи;

(k) включити до шкільної програми історію виборчих прав жінок та їх права голосувати й бути обраними, підвищуючи обізнаність як серед широкої громадськості, так і посадовців.

## **(b) Право бути обраним**

44. Стаття 7 (а) гарантує право жінок балотуватися на виборах до будь-якого державного органу. Незважаючи на зростання впровадження паритетних законів на національному та місцевому рівнях, Комітет відзначає, що кількість жінок-кандидаток залишається структурно обмеженою, а також що кандидатки стикаються з відчутною дискримінацією у виборчому процесі.

45. 45. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) ухвалити та посилити закони про паритет, зокрема шляхом чергування кандидаток і кандидатів у виборчих списках, впроваджуючи вертикальні та горизонтальні паритетні списки та відхиляючи списки, що не відповідають цим вимогам;

(b) проводити інформаційні кампанії для подолання стереотипів, які виправдовують обмежену участь жінок у політиці, зокрема, про нібито недостатню кількість або кваліфікацію жінок для балотування;

(c) забезпечити прозорість виборчого процесу та протидіяти всім формам корупції і зловживання владою;

(d) надати кандидаткам справедливу фінансову та іншу підтримку виборів, зокрема ліміти щодо витрат на кампанії та доступну рекламу в традиційних ЗМІ і соціальних мережах, створюючи рівні умови для всіх;

(e) привести у відповідність вікові обмеження для голосування та права балотуватися, щоб сприяти більшому залученню молодих жінок до виборчого процесу;

(f) визнати правоздатність жінок з інвалідністю балотуватися на виборах та забезпечити їм належне пристосування.

### (c) Право на участь у формуванні та реалізації державної політики

46. Стаття 7 (b) гарантує жінкам право брати участь у формуванні та реалізації державної політики, що охоплює діяльність парламенту, місцевих і регіональних рад та інших органів прийняття рішень у громаді. Відповідно до статті 11, держави-учасниці повинні забезпечувати узгодження між професійною діяльністю та сімейним життям, а загальна рекомендація № 25 (2004) підкреслює, що закони, політика та програми мають враховувати специфіку життя жінок, яка може відрізнятися від чоловічої. Хоча є певний прогрес, жінки все ще обіймають лише 27% місць у національних парламентах<sup>43</sup> і 35,5 відсотка у місцевих органах влади<sup>44</sup>. Частка жінок серед спікерів парламентів складає лише 24,1% відсотка<sup>45</sup>, а серед голів парламентських комітетів з питань оборони, фінансів, закордонних справ і прав людини – лише 18,9 відсотка<sup>46</sup>. На місцевому та районному рівнях жінки зазвичай становлять менш ніж 15 відсотків мерів і губернаторів. Крім того, дуже небагато жінок обіймають посади президентів і прем'єр-міністрів, і лише 22,3 відсотка міністрів у кабінетах у всьому світі — жінки.<sup>47</sup>

#### 47. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) ухвалити закони про забезпечення паритету у виборних посадах та призначеннях;

(b) впровадити правила для досягнення гендерного паритету на керівних посадах у парламентах, місцевих і регіональних радах та інших органах прийняття рішень у громаді;

(c) враховувати сімейні обов'язки членкинь парламенту, урядовиць, посадових осіб місцевих і регіональних рад, а також їхнього персоналу, передбачивши робочі години, зручні для догляду за дітьми, дитячі кімнати на робочих місцях та можливості дистанційного голосування або голосування через довірених осіб;

(d) проводити гендерні аудити парламентів, урядових установ, місцевих і регіональних рад для оцінки гендерної чутливості та рівня паритету в розподілі обов'язків і, відповідно, вносити корективи для забезпечення гендерного балансу на всіх рівнях прийняття рішень;

(e) законодавчо закріпити право на оплачувану відпустку по догляду за дитиною для обраних представниць та їх персоналу в парламентах, урядах, місцевих і регіональних радах;

43 Inter-Parliamentary Union, "Global and regional averages of women in national parliaments", Parline database. Доступно за посиланням: <https://data.ipu.org/women-averages>

44 UN-Women, "Facts and figures: women's leadership and political participation", 2 October 2024. Доступно за посиланням: [www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures)

45 Inter-Parliamentary Union, "Women speakers of national parliaments", Parline database. Доступно за посиланням: <https://data.ipu.org/women-speakers>

46 Inter-Parliamentary Union, "Women in parliament in 2023". Доступно за посиланням: [www.ipu.org/resources/publications/reports/2024\\_03/women-in-parliament-2023](http://www.ipu.org/resources/publications/reports/2024_03/women-in-parliament-2023)

47 UN-Women, "Facts and figures: women's leadership and political participation".

(f) організувати тренінги для членів/-кинь парламентів, урядовців/-иць, представників/-ць регіональних і місцевих рад та їхнього персоналу з метою усунення неявних гендерних упереджень і стереотипів;

(g) створити механізми забезпечення гендерної рівності в органах прийняття рішень та проводити навчання із гендерного аналізу і гендерної інтеграції для законодавців і їхнього персоналу для розробки гендерно орієнтованих законів, державної політики та бюджетів.

**(d) Право обіймати державні посади та виконувати всі державні функції**

48. Стаття 7 (b) закріплює право жінок обіймати державні посади та виконувати всі державні функції. Проте, жінки все ще недостатньо представлені на керівних посадах у цій сфері.

49. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) ухвалити законодавство та впровадити заходи для досягнення паритету на керівних посадах у всіх рівнях судової системи й державного управління, включаючи місцеві, звичаєві та неофіційні правові системи, а також передбачити в навчальних програмах і кваліфікаційних іспитах для таких посад обов'язкове усунення гендерних стереотипів і застосування гендерного аналізу;

(b) ініціювати гендерні аудити для оцінки рівня гендерної чутливості та необхідності проведення реформ для забезпечення гендерної рівності, включно з адаптованим та гнучким робочим графіком, у судовій системі та на всіх рівнях державного управління;

(c) систематично включати у базову підготовку та підвищення кваліфікації суддів, прокурорів/-ок, викладачів/-ок права, студентів/-ок, працівників/-ць поліції, інших службовців/-иць державних та правоохоронних органів положення про права жінок, гендерну рівність і здатність тлумачити закон з урахуванням гендерних аспектів. Це допоможе подолати гендерні упередження та стереотипи, забезпечивши врахування гендерної чутливості в судових та адміністративних рішеннях.

**(e) Право на участь у неурядових та громадсько-політичних організаціях**

50. Стаття 7 (c) підтверджує право жінок брати участь у діяльності неурядових організацій та асоціацій, які займаються громадським і політичним життям. Загальні рекомендації № 23 (1997), 33 (2015) і 39 (2022) також містять додаткові вказівки в цьому напрямку. Проте станом на сьогодні існує обмежене застосування норм, які вимагають від політичних партій, профспілок та професійних асоціацій забезпечувати паритет у своїх органах прийняття рішень. Крім того, представниці неурядових організацій та правозахисниці часто стикаються з правовими обмеженнями у своїй діяльності, а також піддаються погрозам, нападам і репресіям.

51. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) створити інституційно підтримуване та сприятливе середовище, а також нормативно-правову базу для вільного заснування та функціонування жіночих неурядових організацій;

(b) гарантувати особисту безпеку представниць неурядових організацій та правозахисниць, а також надати їм юридичний захист і гарантії, щоб вони могли виконувати свою роботу без страху перед гендерно зумовленим насильством щодо жінок, залякуванням або репресіями, а також забезпечити їм доступ до правосуддя;



(c) заохочувати впровадження правил паритету в неурядових, громадських та політичних організаціях, включаючи лобістські групи та аналітичні центри;

(d) запроваджувати паритет у керівних органах політичних партій і профспілок, встановлюючи санкції за невиконання вимог і винагороди за їх дотримання;

(e) підтримувати створення та зміцнення жіночих секцій у політичних партіях і профспілках, зокрема шляхом надання цільового фінансування;

(f) забезпечити простори для участі, які стануть каналом для залучення молодих жінок, особливо з маргіналізованих груп.

## 2. Паритет у прийнятті міжнародних рішень

52. Комітет наголошує, що, оскільки важливі рішення все частіше приймаються на глобальному рівні, міжнародна сфера прийняття рішень є ключовим напрямком для започаткування та встановлення паритету.

### (a) Право представляти уряди на міжнародному рівні

53. Стаття 8 зобов'язує держави-учасниці забезпечувати жінкам рівні можливості для представлення своїх урядів на міжнародній арені. У 2023 році жінки становили 20,5 відсотка серед послів у світі<sup>48</sup>. В ООН жінки займали 39 відсотків посад голів і заступників голів місій у 2023 році<sup>49</sup>. Проте жінки все ще недостатньо представлені в дипломатичних та закордонних службах більшості держав-учасниць, особливо на високих посадах, і зазвичай призначаються послами до посольств, які вважаються менш значущими для зовнішніх відносин своїх країн.

54. Комітет відзначає з вдячністю, що деякі держави-учасниці впровадили феміністичну зовнішню політику, яка має на меті просування гендерної рівності та прав жінок через зовнішньополітичну діяльність та багатосторонню співпрацю.

55. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) досягти та підтримувати паритет у призначеннях на дипломатичні та посольські посади, забезпечувати рівний склад у всіх міжнародних делегаціях;

(b) включити навички подолання гендерних упереджень і стереотипів, а також проведення гендерного аналізу та інтеграції в навчання і іспити, необхідні для дипломатичних та посольських призначень;

(c) забезпечити однакові сімейні та подружні виплати, включаючи відпустку по догляду за дитиною, для жінок і чоловіків на закордонній службі;

(d) впроваджувати феміністичну зовнішню політику, яка ставить гендерну рівність та розширення прав і можливостей жінок і дівчат у центр державної політики за кордоном. Це має включати досягнення паритету в запобіганні конфліктам і насильницькому екстремізму, забезпечення рівних економічних прав і можливостей жінок, захист сексуальних та репродуктивних послуг охорони здоров'я, а також створення нових національних і міжнародних партнерств на паритетних умовах, включаючи політику розвитку і боргові та економічні санкції.

48 Anwar Gargash Diplomatic Academy, Women in Diplomacy Dashboard. Доступно за посиланням: <https://womenindiplomacy.ae>.

49 UN-Women, "Facts and figures: women, peace, and security".



**(b) Паритет у роботі міжнародних організацій та переговорах**

56. Стаття 8 забезпечує жінкам рівні можливості для участі в діяльності міжнародних організацій, включаючи універсальні та регіональні структури. Загальна рекомендація № 23 (1997) вказує на недостатнє представництво жінок, яке обумовлене відсутністю об'єктивних критеріїв і процедур для призначення та просування на відповідні посади. Наразі не існує конкретних механізмів, які б сприяли досягненню паритету на міжнародному рівні.

**57. Комітет рекомендує державам-учасницям:**

(a) інституціоналізувати на національному рівні закони про паритет і прозорі процедури для висунення та відбору кандидатів/-ок на посади в міжнародних організаціях, в системі ООН і поза нею, а також у регіональних організаціях, в склад учасників/-ць Конференції сторін Рамкової конвенції ООН про зміни клімату, міжнародних і регіональних механізмів, арбітражних інституціях і фінансових установах, включаючи багатосторонні банки розвитку, трибунали, квазісудові органи та делегації у всіх секторах. Це має включати своєчасне інформування про вакансії, детальні посадові інструкції, а також врахування гендерного паритету як критерію та процедур відбору на основі заслуг.

(b) збирати, контролювати та публікувати дезагреговані дані про представництво жінок та рівні старшинства в міжнародних організаціях.

**3. Паритет у прийнятті рішень щодо миру та безпеки**

58. У преамбулі Конвенції зазначається, що для досягнення миру необхідна максимальна участь жінок на рівних умовах із чоловіками в усіх сферах. Посилаючись на Конвенцію, загальну рекомендацію № 30 (2013), Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 (2000) та наступні резолюції, Комітет підкреслює важливість паритету в усіх секторах як передумови миру та безпеки. Проте жінки досі залишаються значно недостатньо представленими в системах прийняття рішень у питаннях миру та безпеки.

59. Комітет зазначає, що зростаюча складність і мінливість конфліктів, нові загрози безпеці, викликані новими технологіями, зокрема кібератаками та летальними автономними системами озброєння (LAWS) на основі штучного інтелекту, можуть поглибити існуючий дисбаланс влади та упередженість. Крім того, екологічні катастрофи, пандемії, розвиток космічних досліджень і зміни в геополітичному ландшафті створюють термінову потребу в розширенні Порядку денного «Жінки, мир, безпека» для реагування на нові загрози, які виходять за межі запобігання збройним конфліктам. Цей Порядок денний має застосовуватися як на національному, так і на міжнародному рівнях, включаючи заходи з запобігання збройним конфліктам і зміцнення стійкості до різноманітних криз, як неминучих, так і неочікуваних.

60. Комітет також підкреслює, що ступінь пріоритетності та реалізації прав жінок у мирний час тісно пов'язаний із їхнім становищем під час конфліктів. Внутрішня, зовнішня та транснаціональна політика взаємопов'язані і мають транснаціональний та глобальний вплив на життя жінок. Тому важливо застосовувати Порядок денний «Жінки, мир, безпека» з новим міждисциплінарним підходом, який враховує цю динаміку, та використовувати його як інструмент для забезпечення прав жінок і гендерно відповідального миру в усіх контекстах, як через міжнародний розвиток, так і через національну політику.

**61. Комітет рекомендує державам-учасницям:**

(a) адаптувати та розширити Порядок денний «Жінки, мир, безпека» відповідно до мінливого характеру конфліктів і нових загроз миру та безпеці, а також впроваджувати його цілісно, розглядаючи як порядок денний щодо прав людини для жінок у всіх ситуаціях прийняття рішень та формування політики;

(b) визнавати критичну роль жінок як рушійної сили сталого миру у запобіганні, управлінні та розв'язанні конфліктів, забезпечуючи паритет у всіх аспектах, на всіх етапах і рівнях прийняття рішень у сфері миру та безпеки. Це включає участь жінок у конфіденційних зустрічах (так звана «закулісна дипломатія»), представництво жінок, залучених у неформальних переговорах у формальні процеси щодо досягнення миру, зокрема жінок, які опинилися в маргінальних ситуаціях, таких як бідні жінки, біженки, шукачки притулку, внутрішньо переміщені особи та жінки з інвалідністю;

(c) забезпечувати паритет у керівництві, розробці, реалізації та оцінці політики та програм, спрямованих на усунення першопричин криз і конфліктів, включаючи передбачувані та непередбачені загрози, превентивну дипломатію, безпеку та оборону, а також стратегічні заходи з запобігання конфліктам;

(d) гарантувати паритет і суворе дотримання принципів «Жінки, мир, безпека» у регулюванні та контролі над озброєнням, включаючи розповсюдження зброї та роззброєння<sup>50</sup>, а також термінове знищення ядерної зброї. Слід також забезпечити дотримання принципів «Жінки, мир, безпека» під час термінового укладання юридично обов'язкових угод для заборони летальних автономних систем озброєння, які функціонують без контролю чи нагляду з боку людини і не відповідають міжнародному гуманітарному праву, та регулювати усі інші типи автономних систем озброєння;

(e) гарантувати гендерний паритет у керівництві всіх дисциплінарних меж у запобіганні криз у сферах охорони здоров'я, навколишнього середовища, економіки, космосу, фінансування кібербезпеки та нових передових технологій;

(f) забезпечити паритет у процесах підтримки, відновлення та збереження миру, зокрема в офіційних і неофіційних мирних переговорах, медіації, перехідному правосудді, відновленні, діалозі між громадами та в перехідних органах прийняття рішень. Це включає встановлення механізмів для забезпечення правди і примирення, національних, міжнародних, регіональних і змішаних комісій, рад, органів моніторингу, механізмів перевірки, підготовку до виборів, політичні процеси, програми демобілізації та реінтеграції, а також реформи в сфері безпеки і судочинства та ширші процеси пост-конфліктної відбудови;

(g) усунути всі перешкоди для досягнення паритету, зокрема забезпечивши гнучкість у розташуванні, догляді за дітьми та заходах безпеки, а також надати активну підтримку, наприклад, шляхом фінансування представництва жіночих громадських організацій;

(h) розширити механізми раннього попередження про кризи та конфлікти з гендерної точки зору, звертаючи увагу на ознаки, такі як зменшення кількості жінок у керівництві, зменшення їхньої присутності в громадських місцях, сплески ненавистницьких висловлювань та випадків сексуального насильства;

(i) гарантувати, щоб реалізація прав жінок і паритет за жодних обставин не розглядалися як другорядні щодо інших пріоритетів;

(j) надати пріоритет розробці та реалізації програм, спрямованих на права жінок та репарацію на основі паритету з трансформаційним впливом та процесами роззброєння, демобілізації та реінтеграції;

(k) переглянути національні плани дій «Жінки, мир, безпека», де паритет буде основоположним принципом, та впровадити феміністичний підхід до внутрішньої і зовнішньої політики, включаючи безпеку, запобігання конфліктам і реагування на нові загрози, включаючи ті, що виходять за межі запобігання збройним конфліктам і розбудови миру у вузь-

<sup>50</sup> На шляху до повної рівності Комітет з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок передбачає «загальне і повне роззброєння, зокрема ядерне роззброєння під суворим і ефективним міжнародним контролем», як це закріплено в преамбулі Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і пункті 28 Пекінської декларації.

кому сенсі. Надавати увагу цільовим індикаторам національних планів дій, зосередженим на реалізації розширеного порядку денного «Жінки, мир, безпека» і забезпеченні паритету на всіх рівнях місцевого та національного уряду, парламенту, у системах безпеки та оборони, а також у нових секторах, пов'язаних із науками про життя. Проводити консультації з громадськими організаціями, які захищають права жінок, у процесі розробки національних планів дій, належним чином фінансувати плани та забезпечувати їх ефективність на національному та міжнародному рівнях, звітуючи про виконання перед Комітетом КЛДЖ (CEDAW) у періодичних доповідях;

(l) розробити політику щодо Порядку денного «Жінки, мир, безпека» з урахуванням вікових аспектів, визнаючи важливу роль молодих жінок у запобіганні конфліктам і відновленні миру, а також їхні специфічні потреби, як це зазначено в Резолюції Ради Безпеки ООН 2250 (2015) «Молодь, мир, безпека».

#### 4. Паритет у прийнятті економічних рішень

62. Спільне тлумачення зобов'язань щодо усунення дискримінації та досягнення реальної рівності, закріплених у статтях 1-3, з рівними правами жінок у прийнятті рішень, визначеними в статтях 7 і 8, а також їхніми конкретними правами на освіту, зайнятість та економічне розширення повноважень відповідно до статей 10, 11 і 13, передбачає паритет у прийнятті економічних рішень. Цьому питанню також приділяється особлива увага і присвячені додаткові роз'яснення в загальних рекомендаціях № 13 (1989) про рівну винагороду за рівну працю, № 16 (1991) про жінок, які безоплатно працюють на міських і сільських сімейних підприємствах, № 17 (1991) про вимір і кількісне визначення обсягу неоплачуваної праці жінок на дому та її врахування у валовому національному продукті, № 36 (2017) і № 39 (2022).

63. Комітет визнає позитивні кроки приватного сектору та основних економічних інституцій у запровадженні принципів бізнесу і прав людини, однак вважає, що приватний сектор несе особливу відповідальність за забезпечення паритету на всіх рівнях. Автономія жінок і паритет є передумовами, які дозволяють жінкам успішно поєднувати свою продуктивність, професійну кар'єру та особистий вибір, зокрема в питаннях материнства. Більш гендерно збалансоване керівництво також пов'язане з більш ефективними антикорупційними заходами та підвищенням прозорості, що приносить очевидні переваги приватним організаціям.<sup>51</sup>

64. Дискримінація, як де-юре, так і де-факто, а також значні прогалини в глобальних і національних економічних системах і системах управління, перешкоджають жінкам брати рівноправну участь у формуванні економічного ринку та доступі до нього, а також у прийнятті рішень. Це також призводить до неможливості реалізації економічних прав жінок і визнання їх продуктивного внеску. Крім того, неоплачувана робота з догляду, яку непропорційно виконують жінки, є ключовим фактором, який заважає жінкам отримувати доступ до економічних можливостей на рівні з чоловіками, і потребує переоцінки та справедливого розподілу.

65. Комітет також визнає цифрову економіку, технологічний перехід, розробку та використання штучного інтелекту та алгоритмів як ключову сферу, що вимагає повної та рівної участі жінок. Це надзвичайно важливо для запобігання закріпленню гендерних стереотипів і виникненню нових форм дискримінації.

66. Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) створити інноваційну базу на місцевому, національному, регіональному та між-

51 Scott Berinato, "Banks with more women on their boards commit less fraud", Harvard Business Review, May–June 2021, доступно за посиланням: <https://hbr.org/2021/05/banks-with-more-women-on-their-boards-commit-less-fraud>. Kellie A. McElhaneey and Sanaz Mobasseri, "Women create a sustainable future", October 2012, доступно за посиланням: [https://www.eticanews.it/wp-content/uploads/2012/11/Report-Women\\_Create\\_Sustainable\\_Value.pdf](https://www.eticanews.it/wp-content/uploads/2012/11/Report-Women_Create_Sustainable_Value.pdf)

народному рівнях, що базується на стійкій та інклюзивній економіці, яка ґрунтується на правах людини і паритеті;

(b) забезпечити жінкам можливість здійснювати повну автономію в прийнятті економічних рішень, гарантуючи рівні права та усуваючи всі форми номінальної та фактичної економічної дискримінації, включаючи питання оплати праці, оподаткування, а також соціальних і економічних моделей, правил і практик, які закріплюють підлегле становище жінок як економічних суб'єктів;

(c) повністю залучати жінок до боротьби з корупцією та незаконними фінансовими потоками;

(d) забезпечити жінкам рівний доступ до всіх ресурсів, фінансових і нефінансових, таких як інформація, технології та енергетичні ресурси, включаючи надійне електропостачання та доступ до інтернету, для їхньої активної участі в економічній діяльності, доступу до виробничих ресурсів, формування економічних моделей і реалізації лідерства;

(e) забезпечити рівний доступ для підприємств, що належать жінкам, до можливостей закупівель у державному та приватному секторах, зокрема через постійні та тимчасові спеціальні заходи, регуляторні реформи і стимули;

(f) впроваджувати інноваційні заходи для досягнення паритету при призначенні на посади з економічною відповідальністю, включаючи управлінські ради компаній та керівні посади в державних і приватних підприємствах, зареєстрованих та незареєстрованих на біржі;

(g) запроваджувати цифрові рішення, такі як електронне врядування та технологія блокчейн, для зміцнення систем доброчесності, а також для боротьби з ризиками зловживання владою, які загрожують правам жінок і паритету;

(h) встановити діалог між компаніями та профспілками для інституціоналізації паритету з чіткими цілями та показниками в корпоративній культурі та процедурах, включаючи просування нових моделей роботи та економічного лідерства;

(i) інституціоналізувати закони та політику про паритет на робочому місці та викоринити моделі горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації на всіх рівнях прийняття рішень, доповнюючи угоди між компаніями та профспілками, якщо це необхідно;

(j) прийняти закони та нормативні акти, які заохочують роботодавців впроваджувати гнучкі умови праці та підтримувати опіку, зберігаючи при цьому всі трудові права та повне охоплення соціальними виплатами для батьків та інших опікунів як індексу продуктивності, а також сприяти, зокрема через заходи з підвищення обізнаності та заохочення, формуванню корпоративної культури на основі паритету як фактора сталого розвитку, орієнтуючись на показники, які поєднують соціальні цінності та ЦСР з економічними аспектами як завдання компанії та ціль успіху бізнесу;

(k) розробляти та заохочувати участь у проведенні гендерних аудитів компаній для оцінки їхньої гендерної чутливості та відповідальності і рівня паритету в розподілі обов'язків і корпоративній культурі, надаючи стимули для досягнення позитивних результатів, а також вимагати від компаній щорічного звітування про вжиті заходи для інституціоналізації паритету;

(l) створити стратегічну рамку дій на національному та міжнародному рівнях для забезпечення професійної автономії та лідерства жінок у неформальному секторі, зокрема шляхом розширення економічних послуг і пільг, використання споживчої сили жінок, поліпшення податкових стимулів, кредитування та соціального захисту для жінок у неформальній економіці та підтримки їх переходу до офіційного сектору;

(m) забезпечити паритет у прийнятті рішень щодо землекористування, перерозподілу природних ресурсів, пом'якшення наслідків зміни клімату та справедливого переходу;

(n) вжити законодавчих, зокрема тимчасових спеціальних заходів для досягнення паритету в цифровій економіці, а також у розробці, управлінні та прийнятті рішень щодо технологічного переходу, включаючи створення та розповсюдження продуктів штучного інтелекту;

(o) вжити проактивних заходів, зокрема тимчасових спеціальних заходів, для забезпечення рівного доступу до всіх інноваційних і передових секторів, патентних заявок, інтелектуальної власності та можливостей стартапів, зокрема в сферах навколишнього середовища та космосу;

(p) забезпечити професійну, технічну підготовку та навчання навичкам, програми наставництва, розвитку підприємства, стажування та спонсорства, а також мережу підтримки для дівчат і молодих жінок, з особливою увагою до молоді в маргіналізованих ситуаціях;

(q) законодавчо закріпити оплачувану відпустку по догляду за дитиною для жінок і чоловіків із правом повернення на ту ж роботу та рівень стажу, а також інвестувати в компанії з підвищення обізнаності про рівну відповідальність жінок і чоловіків у вихованні дітей та виконанні домашніх обов'язків;

(r) надати цілеспрямовану підтримку, в тому числі через тимчасові спеціальні заходи, для одиноких батьків у кар'єрі в приватному та державному секторах;

(s) інвестувати в соціальну інфраструктуру, щоб забезпечити можливість жінкам і чоловікам брати участь в економічній діяльності та розподілити обов'язки з догляду, зокрема шляхом надання безкоштовного та/або доступного якісного догляду за дітьми, а також інвестувати в системи догляду та підтримки, включаючи домашні, які відповідають статі, віку та інвалідності, засновані на паритетному підході до суспільства та визнанні прав усіх, хто надає та отримує допомогу, а також усвідомлення потреби у догляді як універсальної суспільної потреби;

(t) розширити соціальний захист на жінок, які займаються домашньою, сільськогосподарською та іншою неоплачуваною працею;

(u) створити механізми для визнання багатогалузевих навичок і досвіду, здобутих під час виконання батьківських обов'язків під час відпустки по догляду за дитиною, при поверненні людини до ринку праці, а також надати доступ до факультативних курсів підвищення кваліфікації для батьків під час відпустки по вагітності та пологах та догляду за дитиною.

## 5. Права жінок у приватній сфері як передумова доступу до процесу прийняття рішень

67. Контроль жінок над власним тілом і життям, а також їх рівні права, включаючи правовий статус і правоздатність у всіх сферах, зокрема в сімейних і громадських відносинах, закріплені в Конвенції, є основоположними для реалізації всіх прав людини, включаючи право на рівний доступ до прийняття рішень. Комітет відзначає, що, незважаючи на досягнутий прогрес, роль жінок і дівчат у цих сферах часто залишається дуже обмеженою. Комітет у своїх загальних рекомендаціях № 21 (1994) і № 29 (2013) про економічні наслідки вступу в шлюб, сімейних стосунків та їхнього розірвання наголошує також на тому, що нерівність прав у сімейних стосунках лежить в основі всіх інших аспектів дискримінації щодо жінок.

**68. Комітет рекомендує державам-учасницям:**

(a) забезпечити рівні права жінок у шлюбі та сімейних відносинах, зокрема шляхом скасування чи зміни дискримінаційних законів про особистий статус, таких як закони, що стосуються опіки та дієздатності жінок і дівчат;

(b) заборонити примусові та дитячі шлюби, встановивши єдиний мінімальний шлюбний вік у 18 років для всіх, без винятків;

(c) надавати безкоштовну, інклюзивну, доступну та точну інформацію про охорону здоров'я для жінок і дівчат, а також для чоловіків і хлопців, включаючи інтеграцію відповідної вікової освіти з питань сексуального та репродуктивного здоров'я і прав у навчальний процес;

(d) забезпечити повний доступ до послуг сексуального та репродуктивного здоров'я та прав, усунувши юридичні та практичні бар'єри, у тому числі всі форми відмови в правоздатності жінок, зокрема жінок і дівчат з інвалідністю, у прийнятті рішень щодо їхнього здоров'я;

(e) скасувати дискримінаційні закони про громадянство, які стосуються жінок;

(f) забезпечити рівні права жінок і дівчат на придбання, володіння, користування та успадкування майна як у законодавстві, так і на практиці, нарівні з чоловіками та хлопцями;

(g) проводити інформаційно-просвітницькі та освітні кампанії в школах та поза їх межами для підвищення обізнаності про права жінок і дівчат приймати власні рішення в усіх аспектах їхнього життя, а також про важливість рівного розподілу обов'язків між статями та рівних прав чоловіків і жінок у шлюбі та сімейних відносинах;

(h) забезпечити адекватні соціальні виплати для одиноких батьків;

(i) криміналізувати всі шкідливі практики та інші форми гендерно зумовленого насильства щодо жінок і дівчат, впровадивши політику нульової толерантності до всіх видів насильства, включаючи ті, що впливають з культурних і соціальних норм.<sup>52</sup>

## **VI. ПІДЗВІТНІСТЬ І МОНІТОРИНГ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ДЕРЖАВИ ЩОДО ДОСЯГНЕННЯ ПАРИТЕТНИХ СИСТЕМ**

**69.** Комітет підкреслює терміновість досягнення паритету в усіх системах прийняття рішень, щоб виконати зобов'язання держав-учасниць відповідно до міжнародного права, а також для спільного створення рівноправних, стійких і процвітаючих суспільств.

**70.** Комітет рекомендує державам-учасницям:

(a) визначити чітке зобов'язання та мобілізувати необхідні ресурси для реалізації зобов'язань, викладених у цій загальній рекомендації, а також прийняти Національний план дій на паритет у всіх сферах прийняття рішень до 2030 року;

(b) залучити регіональні організації до реалізації цієї загальної рекомендації;

(c) розробити механізми моніторингу та оцінки прогресу у досягненні поставленої мети, включаючи регулярний збір і публікацію даних про представництво жінок у всіх сферах і на всіх рівнях прийняття рішень, зокрема за віком, етнічною та соціально-економічною приналежністю, і забезпечити широке повідомлення про ці дані, зокрема до Комітету.

<sup>52</sup> Див. також спільну загальну рекомендацію № 31 Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок/зауваження загального порядку № 18 Комітету з прав дитини (2019) щодо шкідливої практики



## VII. ДІЇ МІЖНАРОДНОЇ СПІЛЬНОТИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПАРИТЕТНИХ СИСТЕМ

71. Виходячи з наявних зобов'язань, Комітет вбачає кілька можливостей для дій міжнародної спільноти та регіональних організацій щодо просування правової та нормативної бази для досягнення паритету в прийнятті рішень у всіх сферах і на всіх рівнях.

72. Комітет рекомендує міжнародному співтовариству:

(a) виконувати зобов'язання відповідно до Конвенції та інших міжнародних договорів про права людини щодо рівності між жінками та чоловіками, а також універсальності прав.

(b) закріпити принцип паритету в процесі прийняття рішень у всіх сферах і на всіх рівнях в усіх майбутніх міжнародних структурах і реформах, а також у застосуванні та тлумаченні існуючих норм, включаючи Глобальний цифровий договір.

(c) впровадити паритетні механізми для членства у всіх органах і механізмах ООН, включаючи основні комітети Генеральної Асамблеї, Економічну та Соціальну Раду, а також експертні органи, зокрема договірні органи, міжнародні трибунали, при призначенні до незалежних робочих груп або в ролі державних чи спеціальних доповідачів, а також у керівництві багатосторонніх установ.

(d) забезпечити паритет при наймі на всіх рівнях міжнародних організацій.

(e) розробити інноваційну політику розвитку та міжнародного співробітництва, що відповідає цілям цієї загальної рекомендації, з метою зміцнення національного потенціалу та підтримки громадянського суспільства.

(f) інтегрувати рамки, викладені в цій загальній рекомендації щодо рівного та інклюзивного представництва жінок у системах прийняття рішень, включаючи розширений підхід до питань жінок, миру та безпеки, до порядку денного та майбутніх резолюцій Ради Безпеки ООН, Генеральної Асамблеї ООН та Ради ООН з прав людини, а також розглянути можливість створення нових механізмів паритету для подальшої підтримки міжнародної взаємодії.



This publication has been prepared with the support of the Government of Sweden.

Ця публікація підготовлена за підтримки Уряду Швеції.



9B, Mykhaila Hrushevskoho St.,  
Parkova Road, 2  
Kyiv, Ukraine, 01021

вул. Михайла Грушевського, 9Б,  
Паркова дорога, 2  
Київ, Україна, 01021

<https://ukraine.unwomen.org/uk>  
[www.facebook.com/unwomenukraine](https://www.facebook.com/unwomenukraine)  
<https://x.com/unwomenukraine>  
[www.instagram.com/heforshe\\_ukraine/](https://www.instagram.com/heforshe_ukraine/)