



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS
BACHARELADO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS

HANNA CRUZ DE AZEVEDO MAIA

A ONU MULHERES ENQUANTO SISTEMA POLÍTICO: SUA HISTÓRIA,
SEUS INPUTS E SUA FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

João Pessoa
2022

HANNA CRUZ DE AZEVEDO MAIA

**A ONU MULHERES ENQUANTO SISTEMA POLÍTICO: SUA HISTÓRIA,
SEUS INPUTS E SUA FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

Artigo científico apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas
como requisito parcial à obtenção de título de Bacharela em Relações
Internacionais pela Universidade Federal da Paraíba.

Orientadora: Profa. Dra. Mariana Pimenta Oliveira Baccharini

JOÃO PESSOA

2022

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M217o Maia, Hanna Cruz de Azevedo.

A ONU Mulheres enquanto sistema político: sua história, seus inputs e sua formulação de políticas públicas / Hanna Cruz de Azevedo Maia. - João Pessoa, 2022.

40 f.

Orientação: Mariana Pimenta Oliveira Baccarini.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Feminismo. 2. ONU. 3. Mulheres. 4. Sistema político. 5. Organizações internacionais. 6. Inputs. 7. Conversion. 8. Outputs. I. Baccarini, Mariana Pimenta Oliveira. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 327

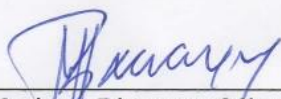
HANNA CRUZ DE AZEVEDO MAIA,

**A ONU MULHERES ENQUANTO SISTEMA POLÍTICO:
SUA HISTÓRIA, SEUS INPUTS E SUA FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

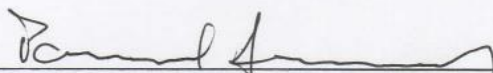
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Relações Internacionais do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel (a) em Relações Internacionais.

Aprovado(a) em, 13 de junho de 22

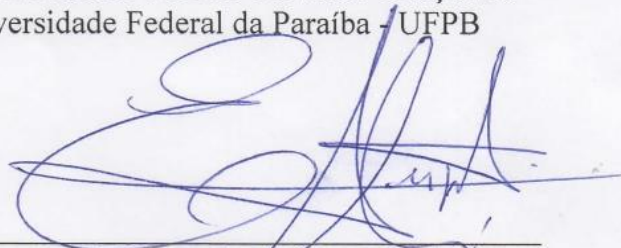
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Mariana Pimenta Oliveira Baccarini – (Orientador)
Universidade Federal da Paraíba - UFPB



Prof. Dr. Pascoal Teófilo Carvalho Gonçalves
Universidade Federal da Paraíba - UFPB



Prof. Dra. Eliane Superti
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

AGRADECIMENTOS

Concluo este trabalho ao mesmo passo que encerro um ciclo de 4 anos de curso de Relações Internacionais, portanto reservo este espaço para agradecer não apenas em relação a este artigo, como também à graduação como um todo. Agradeço à Universidade Federal da Paraíba, ao Departamento de Relações Internacionais e seu excelente corpo docente pelos anos de aprendizado neste curso. Sou eternamente grata pelo conhecimento que adquiri graças às disciplinas, atividades de extensão, pesquisa e monitoria nas quais engajei nesses anos de graduação. Esse curso, o qual sonhava realizar desde a adolescência, me tornou uma versão melhor de mim mesma e me incentivou a sempre me aprimorar através da infinita busca pelo conhecimento.

À minha orientadora, Profa Dra. Mariana Pimenta Oliveira Baccarini, pela orientação, apoio e confiança. Seu trabalho ao longo do projeto de pesquisa foi essencial para a conclusão deste artigo e para a minha evolução enquanto pesquisadora das Relações Internacionais.

Ao Grupo de Pesquisa de Mudança Institucional, no qual tive acesso aos conhecimentos necessários para a minha formação e ao projeto de pesquisa que resultou neste trabalho. Ao LABMUA, pelos anos de ativismo feminista no ambiente universitário. Ao teatro político interna-so-na-mente, por me mostrar como a arte pode ser um poderoso instrumento de mudança social.

Aos meus colegas de curso, pelas trocas acadêmicas e pelos momentos de socialização, que me permitiram avançar ao longo desses anos. Aos meus amigos, por me apoiarem em todos os momentos e me acompanharem nessa jornada.

Aos meus pais, Paulo Roberto de Azevedo Maia e Livia Ramos Cruz Maia, pelo amor e apoio incondicional, por vibrarem comigo em minhas conquistas e me manterem de cabeça erguida em momentos de derrota. Ao meu irmão, Henry Cruz de Azevedo Maia, por ser luz em nossas vidas e torcer tanto por mim. À minha família em São Paulo, por desejar meu sucesso, mesmo que distante. A Alex Doria, pelo carinho, incentivo e por sempre acreditar em meu potencial. À Poppy, uma gata siamesa de 5 kg que não abandonou meu lado durante todo o processo de escrita deste trabalho. Amo-os com todo meu coração.

A ONU MULHERES ENQUANTO SISTEMA POLÍTICO: SUA HISTÓRIA, SEUS INPUTS E SUA FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Hanna Cruz de Azevedo Maia

Resumo: Este artigo¹ analisa como décadas de demandas de ONGs feministas foram capazes de influenciar o sistema ONU a modificar seu paradigma quanto às questões de gênero e criar novas entidades para melhor lidar com a questão, culminando no surgimento da ONU Mulheres. Foi identificado, também, como essas trocas com a sociedade civil ocorrem com a nova instituição. Metodologicamente, foram empregados como instrumento de estudo os esquemas de análise de sistemas políticos de Easton (1957) e Rittberger (2006), que guiaram a identificação dos principais inputs, modalidades de conversão em soluções políticas e outputs que deram origem à entidade e aqueles que fazem parte dela enquanto sistema político isolado. As análises demonstram a força das inferências da sociedade civil para a formulação de políticas públicas de uma OIG, estando elas presentes no processo de conversão e nos outputs da ONU Mulheres atualmente.

Palavras-chave: Feminismo, ONU, ONU Mulheres, sistema político, organizações internacionais, inputs, conversion, outputs.

Abstract: The following article analyses how decades of inputs from feminist NGOs were capable of influencing the UN system on changing their political framework on gender issues and creating new gender specialized institutions, resulting in the emergence of UN Women. Then, it will be analyzed how these political exchanges between political system and civil society happen within this new entity. The framework for analysis of political systems made by Easton (2006) and Rittberger (2006) will be used as analytical tools to identify the main inputs, forms of conversion and outputs that gave birth to UN Women and those that participate within it as an isolated political system. The analysis demonstrate the strength of the inferences made by NGOs, culminating in the creation of international programmes, as it happens in UN Women's relationship with civil groups nowadays.

Keywords: Feminism, UN, UN Women, political system, international organizations, inputs, conversion, outputs.

¹ Este texto apresenta alguns resultados de pesquisa realizada e financiada no âmbito do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) da UFPB, executada junto ao Grupo de Pesquisa sobre Mudança Institucional (PEMI/UFPB), entre agosto de 2021 e junho de 2022.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. INPUTS, CONVERSION E OUTPUTS.....	8
2.1 O ESQUEMA DE ANÁLISE DE SISTEMAS POLÍTICOS DE EASTON....	8
2.2 A APLICAÇÃO DO ESQUEMA DE ANÁLISE DE SISTEMAS POLÍTICOS EM ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS.....	10
3. O PROCESSO HISTÓRICO DE INFILTRAÇÃO DE IDEIAS FEMINISTAS NA ONU: DA DÉCADA DA MULHER À CRIAÇÃO DA ONU MULHERES..	14
3.1 A DÉCADA DA MULHER E A CONFERÊNCIA DE PEQUIM.....	14
3.2 OS PRIMEIROS OUTPUTS: A CRIAÇÃO DA DAW, DA INSTRAW, DA UNIFEM E DA OSAGI.....	17
3.3 O FEEDBACK: O HIGH-LEVEL PANEL E A CRIAÇÃO DA ONU MULHERES.....	19
4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL ONU MULHRES.....	20
5. A CONVERSÃO E OS OUTPUTS DO “OUTPUT”: AS POLÍTICAS PÚBLICAS DA ONU MULHERES.....	24
5.1 AS 9 ÁREAS DE FOCO DA ONU MULHERES.....	24
5.2 O FEEDBACK E OS RELATÓRIOS ANUAIS.....	28
5.3 O PLANO ESTRATÉGICO DA ONU MULHERES (2022-2025).....	30
6. CONCLUSÃO.....	35
REFERÊNCIAS.....	36

1. INTRODUÇÃO

A Organização das Nações Unidas (ONU) é a organização internacional governamental (OIG) de maior relevância no cenário político mundial, sendo objeto de análise de vários autores institucionalistas. Essa organização passa por mudanças que podem variar de acordo com intensidade, natureza e resultado. Observa-se que nas últimas décadas houve um processo de mudança institucional na ONU: a partir da infiltração de ideias feministas, a organização mudou suas políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero, não apenas dando maior enfoque ao tema como também criando escritórios especializados e, em 2010, uma entidade autônoma especializada na área. Esse processo pode ser explicado através do esquema de *inputs*, *conversion* e *outputs*, proposto inicialmente por David Easton (1965), o qual analisa o funcionamento de sistemas políticos e como atores externos a eles contribuem para a geração de consequências, que podem se manifestar enquanto políticas públicas.

No que tange às questões relacionadas a gênero, como empoderamento feminino e combate à violência contra mulheres, reconhece-se que a importância que a organização atribui a esse assunto não foi um desdobramento garantido em sua fundação, mas a conquista de décadas de *inputs* gerados pela articulação entre órgãos especializados da ONU e organizações não governamentais feministas, que permitiu que ideais de emancipação feminina adentrassem a organização e promovesse as mudanças na instituição. Esses *inputs*, através de um trabalho articulado e persistente, permitiram que ocorresse, no sistema interno das Nações Unidas, uma conversão dessa influência em diferentes resultados políticos (os *outputs*), como um maior foco sobre essa questão em todo o sistema ONU (a organização, suas agências especializadas, seus programas e as entidades a ela ligadas), a criação de órgãos e escritórios específicos e, o *output* mais relevante para a história da luta pelo empoderamento feminino em uma OIG, a criação da ONU Mulheres.

O modelo de análise de sistemas apresentado por Easton (1965) e, posteriormente, reinterpretado sob a ótica do funcionamento de organizações internacionais por Rittberger (2006) é o método utilizado por este artigo para avaliar como se deu o processo de mudança na ONU quanto à área de políticas voltadas para a igualdade entre os gêneros, localizando quais foram os *inputs* que pressionaram a organização, como foi a conversão dessa pressão em políticas públicas (especificamente na criação da ONU Mulheres) e, posteriormente, analisar como se dá o esquema de *inputs* e *outputs* na entidade atualmente.

2. INPUTS, CONVERSION E OUTPUTS

2.1 O Esquema de Análise de Sistemas Políticos de Easton

Para melhor compreender as análises acerca dos processos de transformação da ONU através das articulações com a sociedade civil (em especial, com organizações feministas e pró-desenvolvimentistas), faz-se necessário retomar o esquema de análise de sistemas políticos elaborado por David Easton (1965). Easton considera a vida política como um sistema de conduta isolado, que conta com unidades específicas e que recebe estímulos externos (*inputs*) que modificam as atividades que os compõem e formulam, assim, resultados políticos para a sociedade (os *outputs*) (EASTON, 1957).

Esse sistema está inserido em um ambiente do qual ele se distingue, estando suscetível a sofrer interferências promovidas por outros atores externos nesse mesmo ambiente. A partir dessas interferências ambientais (assim como das pressões internas), os atores do sistema promovem interações políticas que irão resultar em consequências de teor político para a sociedade, estando elas sujeitas a reverberar no sistema político através de uma retroalimentação, na qual as respostas (*feedback*) das políticas públicas podem influenciar o sistema a realizar reformas, modificações ou mesmo podem ser um reforço positivo para manter a agenda em vigor (EASTON, 1965). O seguinte esquema, desenhado por Easton (1957), ilustra o funcionamento desse sistema político.

Imagem 1 - Esquema do sistema político de Easton

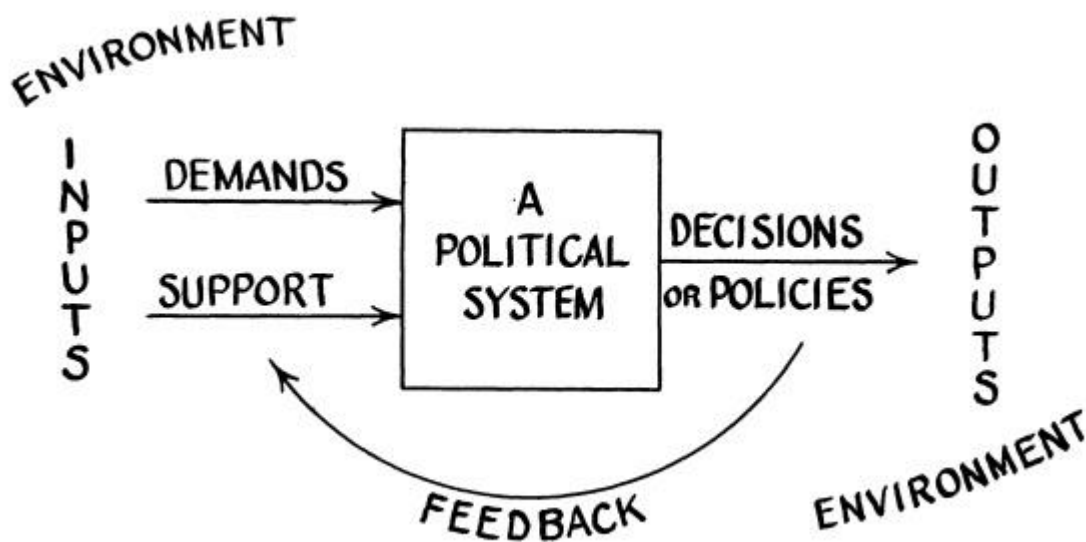


FIG. 1

EASTON, David. 1957.

Os *inputs* podem surgir a partir de demandas sociais, as quais Easton (1957) sistematiza de maneira similar à feita nos estudos da Economia. Na sociedade, vários grupos tem suas demandas no campo político, sejam elas econômicas, laborais, de garantia de direitos, de mudança estrutural, etc. O autor divide essas demandas em duas classificações: aquelas que

surgem no ambiente no qual o sistema está inserido (externas) e aquelas oriundas deste (internas). O segundo tipo pode ser decorrente de uma alteração de dinâmica no relacionamento entre os atores políticos, de uma insatisfação quanto ao processo político usual, etc, sendo suas consequências mais diretas do que as de demandas de origem externa.

Outro tipo de *input* é o apoio, elemento necessário para fazer com que as demandas sejam atendidas pelos sistemas. Esse apoio pode se expressar através de ações que endossam a demanda defendida, como voto, a defesa parlamentar, a defesa jurídica, manifestações populares, etc. Ou então, esse apoio pode se apresentar como um conceito mais abstrato, como nos princípios e lealdade ao sistema que a maioria pode ter em suas crenças pessoais, o que permite que o sistema receba legitimidade. Esse tipo de *input* pode vir da comunidade, do regime (parte majoritária do sistema) e do governo (EASTON, 1957).

De acordo com Easton (1957), existem duas maneiras de levar a sociedade a expressar apoio ao sistema político: através de *outputs* que cumprem os objetivos estabelecidos pelas demandas e pelo processo de politização. O primeiro tem importância no que diz respeito à manutenção da existência de um sistema: ainda que desaprovação nem sempre leve à sua queda, em democracias a legitimidade é um fator importante para sua sobrevivência, podendo a falta de apoio levar a uma mudança institucional ou mesmo uma revolução. Já o último se relaciona com o aspecto mais abstrato do conceito de apoio: o da naturalização de conceitos que fundamentam o sistema político no imaginário popular e a manutenção do *status quo*, o que permite que o sistema sobreviva mesmo que seus *outputs* sejam negativos (EASTON, 1957). Esse esquema analítico contribuiu muito para as ciências sociais, influenciando autores posteriores a realizar análises nesse molde em sistemas de outras naturezas.

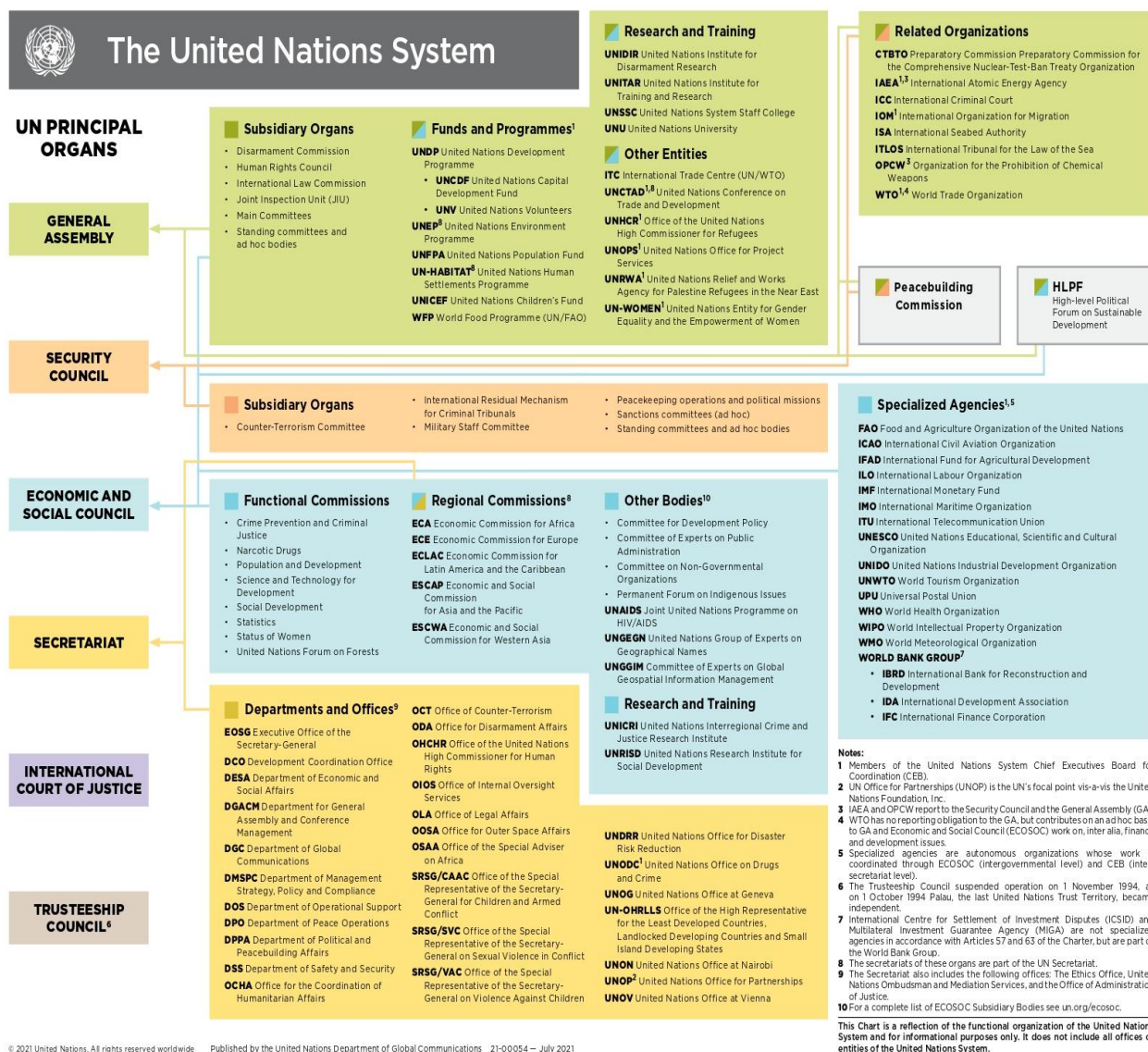
2.2 Aplicação do esquema de análise de sistemas políticos em organizações internacionais

O esquema de análise de Easton (1957) pode ser aplicado nas análises sobre os processos institucionais que ocorrem dentro das OIGs. Primeiramente, devemos analisá-las enquanto sistemas políticos: elas são sistemas de conduta isolados, inseridos em um ambiente, o sistema internacional (SI), no qual outros sistemas interagem e produzem regularmente trocas na base de demandas e apoio. Os sistemas políticos teorizados por Easton (1957) contam com atores internos e unidades, as quais ele definiu que são as interações políticas produzidas pelos seus atores. Rittberger (2006) categoriza os atores e as unidades do sistema político de uma OIG da seguinte forma: elas, em geral, possuem um órgão plenário representativo; um conselho executivo e administrativo; uma equipe ou comissão

administrativa; uma corte de justiça ou órgão de arbitragem; uma assembleia parlamentar de delegados eleitos que monitoram a organização; e um órgão representativo de ONGs para a promoção da articulação da OIG com a sociedade civil ou que represente unidades governamentais subnacionais (RITTBERGER ET ALL, 2006). Esses órgãos produzem interações políticas entre si e com os demais sistemas presentes no SI, sendo assim essas as unidades do sistema político de uma OIG.

Na ONU, Rittberger (2006) considera que o órgão plenário é a Assembleia Geral; seus conselhos executivos são o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), responsável por coordenar as agências especializadas das Nações Unidas e as medidas internacionais de ordem social, cultural e econômica, e o Conselho de Segurança, que tem a função de criar soluções para conflitos internacionais; sua comissão administrativa é seu secretariado, formado por uma equipe dividida de acordo com uma distribuição regionalmente proporcional e um Secretário-Geral; seu órgão de arbitragem é a Corte Internacional de justiça; enquanto a articulação com a sociedade civil é mediada pelo Comitê de Organizações Não-Governamentais da ECOSOC, que se relaciona com milhares de ONGs ao redor do mundo. Esses órgãos governam a partir de um relacionamento intergovernamental, produzindo assim os processos políticos do sistema ONU, estando ele ilustrado na imagem a seguir.

Imagem 2 - Sistema das Nações Unidas



ONU (2021)

Na ONU, os *inputs* podem vir das demandas dos Estados-membros de cada entidade que compõe o sistema e o apoio vem da contribuição financeira que cada Estado provê à organização, sendo este um importante *input*, visto que ela não é economicamente autossuficiente, dependendo dos financiamentos estatais para manter-se operacional (RITTBERGER ET ALL, 2006).

Esse método de angariação de recursos é comum à maioria das organizações internacionais, sendo verdadeiro também para as agências especializadas das Nações Unidas e às suas entidades autônomas relacionadas. No entanto, Rittberger (2006) acredita que isso pode produzir um contraponto: quanto maior o poder econômico de um Estado, maior será sua contribuição financeira e, consequentemente, maior seu apoio prestado à Organização.

Dessa forma, Estados com maiores valores de financiamento podem ter maior influência no processo de tomada de decisões em determinados assuntos, criando um sistema que favorece as agendas políticas de Estados específicos.

Outro ator que também insere *inputs* na ONU é sua equipe administrativa, o Secretariado. Contando com um poder de informação (proveniente de pesquisas e trabalhos produzidos pelos órgãos dependentes da organização) que os Estados-membros não possuem, é ele quem detém o poder de determinar a agenda das Nações Unidas, sendo o principal agente de *inputs* internos da instituição (RITTBERGER ET ALL, 2006).

Através dos canais de comunicação estabelecidos pela ECOSOC e pelos fóruns realizados pela ONU, os grupos civis de interesse, em especial, as ONGS, compõem uma importante fonte de *inputs*, sejam demandas ou apoio. Eles podem atuar através de meios institucionais, como ao enviar formalmente uma demanda ao Comitê de Organizações Não-Governamentais e negociá-la através de reuniões com o Conselho, ou mesmo por meios alternativos, através do uso do discurso para instrumentalizar a opinião pública. Nesse segundo aspecto, o apoio se mostra como um importante elemento de vantagem para as ONGs, que podem influenciar os processos políticos da organização através da legitimidade conferida a elas (RITTBERGER ET ALL, 2006).

O autor (2006) chama o processo no qual ocorrem as interações políticas a partir dos *inputs* de *conversion*. Ele classifica os tipos de conversão em 5 modalidades, cada uma específica para um tipo de entidade internacional. A de negociações intergovernamentais, presente nas conferências criadas pela ONU e seus órgãos relacionados; de votos por maioria, a qual geralmente abarca mais partes e trata de assuntos que envolvem uma comunidade como um todo, está presente na Assembleia Geral. Esta modalidade, geralmente, reflete os interesses do grupo de maior influência dentro da maioria; outra modalidade é a de escolha racional, que calcula os interesses, benefícios e riscos que envolvem uma decisão, sendo essa forma mais comum a bancos internacionais e fundos monetários; operações procedimentais, presente na Comissão de Direitos Humanos da ONU; e, por fim, a de processos burocráticos, presentes no Banco Mundial e no FMI (RITTBERGER ET ALL, 2006).

A partir desses métodos de interações políticas que são formadas as consequências do sistema ONU, ou seja, seus *outputs*. De acordo com Rittberger (2006), os principais são: programas políticos e atividades operacionais e informacionais. O primeiro tipo caracteriza-se por normas e regras destinadas a guiar o comportamento dos atores, que podem ser de efeito regulatório, distributivo ou redistributivo. As atividades operacionais se referem aos

processos de implementação dos programas, já as informacionais coletam dados que possibilitam o *feedback* ao sistema (RITTBERGER ET ALL, 2006).

A partir dessa base bibliográfica, pode-se conduzir a análise dos processos políticos da ONU durante as décadas de 70, 80 e 90, quando uma forte articulação de ONGs demandou da organização reformas no que diz respeito à maneira com a qual ela lidava com as questões de igualdade de gênero e empoderamento feminino. Esses *inputs* geraram diversos processos de conversão dentro da organização, os quais serão explorados a seguir.

3. O PROCESSO HISTÓRICO DE INFILTRAÇÃO DE IDEIAS FEMINISTAS NA ONU: DA DÉCADA DA MULHER À CRIAÇÃO DA ONU MULHERES

3.1 A Década da Mulher e a Conferência de Pequim

A discussão de questões de gênero na ONU foi introduzida de forma lenta e gradual. Na própria carta da ONU, o dever de toda nação assegurar a igualdade entre homens e mulheres foi resultado da pressão de diplomatas latino-americanas (lideradas pela brasileira Bertha Lutz), que também reivindicavam a criação de um órgão especializado na promoção deste objetivo. Na época, foram ridicularizadas por seus colegas brancos de países desenvolvidos, que consideravam as propostas “vulgares” e “desnecessárias” (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2016). Em 1946, ano seguinte à publicação da Carta da ONU, a *Commission on the Status of Women* (CSW) foi criada na resolução 11 do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC). A comissão tinha como objetivo promover os direitos políticos, econômicos, sociais e educacionais de mulheres, fazendo recomendações quanto a casos de urgência envolvendo a violação de direitos humanos de mulheres e meninas. Seus membros eram delegadas governamentais, porém a estrutura de governança da comissão agia de forma distinta dos demais órgãos da ONU: as delegadas, que tinham uma paixão pelo objetivo proposto pela entidade, criaram uma espécie de lobby feminista na ONU, com uma forte articulação com a sociedade civil, tendo 39 ONGs como parceiros próximos (CHARLESWORTH; CHINKIN, 2013). No entanto, o órgão por si só foi incapaz de abarcar todas as questões de gênero e promover de forma concreta um avanço pela igualdade de gênero no mundo. Durante a evolução da organização enquanto instituição, as menções às questões femininas permaneceram como uma nota de rodapé; raramente mencionadas e quando lembradas, eram meramente como uma formalidade escrita, com poucas políticas públicas pensadas para atingir a equidade entre os sexos. No que diz respeito às trocas com ONGs feministas, apesar de haver uma concentração na articulação do norte

global (CHEN, 1995), essa rede se mostrou imprescindível para o desenrolar de uma mudança estrutural no tratamento das questões de gênero da ONU.

O cenário começou a se modificar a partir da década de 70, quando o número de ONGs - cujos ideais norteadores predominantes na época eram o feminismo, a luta pelos direitos humanos e a luta anticolonial - triplicaram em número e a sociedade civil passou a se articular cada vez mais no sistema internacional, com destaque à força que organizações no sul global passaram a ter nesse período (CHEN, 1995). Em 1972, duas representantes da CSW, num trabalho conjunto à ONG *Women's International Democratic Federation*, propuseram à Assembléia Geral a realização da Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher, na cidade do México, que deveria ocorrer em 1975 e tratar sobre os temas de desenvolvimento, igualdade e paz. Na conferência, foi estabelecido que aquele seria o ano Internacional da Mulher na ONU, e que a década de 1976-1985 seria a década da mulher na ONU (CHARLESWORTH; CHINKIN, 2013). O evento contou com a participação de 133 Estados membros e mais de 6000 mil mulheres no fórum de ONGs, considerado o maior número de participantes não oficiais em uma conferência das Nações Unidas até então. Foi adotado um plano de ação que elencou a situação geral das mulheres na época, tocando em pontos referentes ao acesso feminino à saúde, educação, segurança, planejamento familiar, entre outros. As discussões resultaram no Plano de Ação, que listava os problemas referentes à situação das mulheres do mundo (CHEN, 1995). A Década da Mulher coincidiu com a Segunda Década do Desenvolvimento da ONU (1970-1980), fazendo com que grande parte dos temas discutidos durante o período se incorporasse aos discursos referentes ao desenvolvimento, fato que contribuiu para elevar a voz de mulheres de países periféricos e reforçar a importância de debater temas como a pobreza e seus impactos na vida das mulheres e educação de meninas em países subdesenvolvidos sob a ótica do sul global (ONU MULHERES, 2016).

Na década, houve outras duas conferências. A Segunda Conferência Mundial sobre a Mulher ocorreu em 1980, em Copenhague. Nela, a discussão acerca das questões de gênero foi mais ampla e propunha mais soluções, assim como também foram levantados debates sobre o desenvolvimento: a disparidade da situação de mulheres no norte e sul global e o impacto da nova era na vida das mulheres foram pontos debatidos (CHEN, 1995). A Terceira Conferência Mundial da Mulher ocorreu em Nairóbi, em 1985, marcando o fim da década da mulher. Esta superou os recordes anteriores referentes à participação de movimentos sociais da sociedade civil, contando com mais de 14.000 membros no fórum de ONGs da conferência. Ambas as conferências resultaram em documentos com normas e modelos de

estratégias e políticas públicas a serem seguidas pelos Estados Membros. (CHARLESWORTH; CHINKIN, 2013).

Outro *input* propulsionado pela articulação dos movimentos sociais com a ONU foi a expressiva participação de ONGs (não apenas feministas, mas de todas as áreas referentes à direitos humanos e desenvolvimento) na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, sediada no Rio de Janeiro em 1992 (CHEN, 1995). A década da mulher gerou um *output* no encontro: foi reconhecido que as mulheres eram parte integral do desenvolvimento, sendo um dos nove grupos de prioridade para o avanço. Dessa forma, foi criado o *Women's Major Group*, entidade ativa até a atualidade e que tem como objetivo monitorar o avanço nos objetivos de desenvolvimento sustentável ao redor do mundo (WOMEN'S MAJOR GROUP).

Conforme estabelecido em Nairóbi, entre 1985 e 2005 deveria ser realizada uma Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, a qual deveria avaliar os progressos provenientes da Década da Mulher e propor uma agenda internacional para a igualdade de gênero. Esse evento se concretizou em Pequim no ano de 1995. Mais uma vez os recordes foram superados, com a presença de 17.000 delegados de 189 governos e 35.000 participantes no fórum de ONGs (CHARLESWORTH; CHINKIN, 2013). As discussões feitas na conferência resultaram no documento intitulado “Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher”.

A Plataforma de Pequim se apresentava como um programa destinado ao “empoderamento da mulher”, identificando o contexto mundial da situação feminina, os pontos de melhoria em questões econômicas, familiares, sociais e políticas e as possíveis alternativas de resolução. O documento reconhece que nos 10 anos que se passaram desde o fim da Década da Mulher até a quarta conferência em Pequim, poucos foram os avanços no que tange aos objetivos estipulados pelos documentos produzidos pela Conferência de Copenhague e pela Conferência de Nairóbi. Dessa forma, foi elaborado um plano que abarcasse todas as problemáticas que mulheres viviam na época, identificando o contexto, os pontos de maior urgência e as alternativas de soluções que poderiam ser tomadas: a Declaração de Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (1995).

Foi atribuída aos governos, organizações internacionais e membros da sociedade civil a responsabilidade de promover políticas de avanço a partir de 10 áreas críticas de preocupação:

“O peso persistente e crescente da pobreza sobre a mulher; as desigualdades e inadequações na educação e na formação profissional e acesso desigual às mesmas; as desigualdades e inadequações em matéria de serviços de saúde e outros afins e

acesso desigual aos mesmos; todas as formas de violência contra a mulher; as consequências para as mulheres, principalmente as que vivem em áreas sob ocupação estrangeira, de conflitos armados ou outros tipos de conflitos; a desigualdade nas estruturas e políticas econômicas, em todas as atividades produtivas e no acesso aos recursos; a desigualdade entre mulheres e homens no exercício do poder e na tomada de decisões em todos os níveis; a ausência de mecanismos suficientes, em todos os níveis, para promover o avanço das mulheres; o desrespeito de todos os direitos humanos das mulheres e sua promoção e proteção insuficiente; a propagação de imagens estereotipadas das mulheres nos meios de comunicação e na mídia e desigualdade de seu acesso aos mesmos e participação neles; a presença de desigualdades de gênero na gestão dos recursos naturais e na proteção do meio ambiente; a persistência da discriminação contra a menina e violação de seus direitos”

(DECLARAÇÃO E PLATAFORMA DE AÇÃO DA IV CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 1995).

Em cada área, realizou-se um diagnóstico sobre a situação das mulheres em cada ponto, levando em consideração recortes relacionados à cultura, nível de desenvolvimento do local, perfil das mulheres que mais estão sendo prejudicadas, etc. Foram formulados, então, objetivos estratégicos e medidas de ações específicas para cada um deles. Por exemplo, os planos econômicos referentes aos objetivos da área “Pobreza e mulheres” (ex: nesta área crítica, um dos objetivos era “Rever, adotar e manter políticas macroeconômicas e estratégias de desenvolvimento que considerem as necessidades das mulheres e apóiem seus esforços para superar a pobreza”, o qual foi seguido de diversas medidas a serem tomadas para alcançá-lo, como elaboração de programas de emprego e acessibilização de moradia para todas as mulheres) (1995).

3.2 Os primeiros outputs: A criação da DAW, da INSTRAW, da UNIFEM e do OSAGI

A rede de articulação construída entre as Nações Unidas e organizações civis feministas revolucionou tanto a maneira da organização enxergar as questões de gênero quanto a maneira que os movimentos feministas ao redor do mundo se relacionam. Quanto à primeira, o mandato da CSW foi expandido, sendo a ela atribuído o dever de monitorar o cumprimento das decisões das conferências mundiais da mulher e garantir que as áreas críticas apontadas pela Plataforma de Pequim sejam priorizadas, trabalho que seria acompanhado através de reuniões anuais. Cabia também à comissão o dever de manter as questões de gênero no *mainstream* das discussões internacionais através de programas e políticas públicas voltados para o cumprimento das decisões em Pequim. Além disso, houve uma mudança na governança da comissão: antes a secretaria da CSW fazia parte da divisão de direitos humanos da ECOSOC (Seção do Status da Mulher), tendo um orçamento restrito e uma equipe de funcionários escassa. Em 1974, a Seção evoluiu para a ramificação do Avanço da

Mulher e, posteriormente, em 1988, esta evoluiu para a Divisão dos Assuntos da Mulher (DAW), órgão que foi incorporado à estrutura da ONU Mulheres (CHARLESWORTH; CHINKIN, 2013).

No que diz respeito ao avanço das relações entre movimentos sociais e a ONU, as trocas realizadas nas conferências da Década da Mulher e em Pequim foram essenciais para a construção de redes feministas globalizadas, com destaque à força das articulações das ONGs feministas em países subdesenvolvidos. Essas redes colaboraram para a construção de uma realidade mais justa para meninas e mulheres, advogando pela implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero e fortalecendo seus laços entre si e com outros atores da comunidade internacional (CHEN, 1995).

Não apenas uma mudança drástica do paradigma das Nações Unidas para com as questões de gênero, a formulação de documentos que serviram de base para o estabelecimento de um paradigma que padronizasse as normas de igualdade de gênero no sistema internacional e o fortalecimento de órgãos já especializados na área foram outputs das conferências. Também foram criados escritórios especializados que tinham como objetivo tornar as políticas públicas da organização voltadas para mulheres mais eficazes.

Após a conferência do México, em 1976, foi criado o *International Research and Training Institute for the Advancement of Women* (INSTRAW), com sede na República Dominicana. O órgão tinha como objetivo estimular a inserção das mulheres no processo de desenvolvimento econômico e social através de pesquisa, capacitação e disseminação de informações (CHARLESWORTH; CHINKIN, 2013). A instituição foi criada com base nos princípios 4, 6 e 8 da Declaração do México, produzida na Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher. Estes eram:

“(...) Princípio 4: Organizações não-governamentais nacionais devem contribuir ao avanço da mulher através da assistência em oportunidades, da promoção da educação sobre direitos femininos, e por cooperação com seus respectivos governos. (...) Princípio 6: Assim como os homens, mulheres precisam de oportunidades para atingirem seu potencial máximo. Programas e políticas públicas deveriam, então, provê-las o acesso à educação e capacitação em todos os níveis, ao passo que seja assegurado que estes irão, conscientemente, orientá-las para ocupar novas posições e papéis que estejam de acordo com sua necessidade por auto realização e desenvolvimento a nível nacional. (...) Princípio 8: Todos os meios de comunicação e informação, bem como as mídias culturais, devem priorizar sua responsabilidade no fim de propagação de valores que inibem o desenvolvimento da mulher e projetar princípios positivos para o papel da mulher na sociedade.”
(REPORT OF THE WORLD CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL WOMEN’S YEAR, 1975. Tradução nossa.)

Assim, a Resolução 1998 de 12 de maio de 1976 atribuiu a responsabilidade de seu estabelecimento à ECOSOC. No mesmo ano, a Assembleia Geral comandou a criação de um fundo voluntário para financiar os projetos referentes à concretização dos objetivos definidos pela declaração. Ele se tornou, posteriormente, o *United Nations Funds for Women* (UNIFEM), sendo estas as primeiras instituições das Nações Unidas voltadas para as questões das mulheres desde a CSW (ONU MULHERES, 2016).

Para tornar mais eficiente o trabalho da ONU em atingir os objetivos estabelecidos pela Plataforma de Pequim, foi criado um escritório de alto-nível junto ao secretariado geral para aconselhar nas questões de gênero da organização. Dessa forma, a resolução A/RES/50/203 de 23 de fevereiro de 1996 definiu a criação do *Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women* (OSAGI), que posteriormente foi transferido para o Departamento de Economia e Assuntos Sociais (CHARLESWORTH; CHINKIN, 2013).

3.3 O feedback: O high-level panel e a criação da ONU Mulheres

Essas novas instituições – a DAW, INSTRAW, UNIFEM e OSAGI – contavam, porém, com algumas dificuldades. Essas entidades enfrentavam um problema sério de financiamento, limitação operacional para lidar com as novas atribuições e falta de membros em suas equipes (embora contasse com membros dedicados). Esses problemas se intercalavam com outro: com a criação de órgãos exclusivos para assuntos de gênero, as questões de gênero muitas vezes acabavam não sendo tratadas com profundidade em outras áreas da organização. Dessa forma, como os órgãos responsáveis por tratar do tema não tinham recursos nem capacidade suficiente para tal, a igualdade feminina foi, muitas vezes, um tema negligenciado pela ONU (CHARLESWORTH; CHINKIN, 2013). Esses empecilhos foram algumas das debilidades identificadas no sistema da ONU como um todo, expostos no *High Level Panel on UN System-wide Coherence* em 2006. O painel foi recomendado na resolução 60/1, produzida no World Summit de Nova York em 2005, com o objetivo de pressionar a organização a realizar reformas a fim de torná-la mais eficiente em atingir os objetivos traçados pelos seus planos internacionais, inclusive os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio(ODM), sendo as áreas apontadas como as mais urgentes: o desenvolvimento, os direitos humanos e a busca pela igualdade de gênero (ONU, 2006).

Nesse contexto, Aruna Rao, a diretora e fundadora da ONG *Gender at Work*, enviou ao Secretário-Geral um texto que apontava os empecilhos para a busca pela igualdade de gênero, as debilidades na organização e a proposta de solução para o problema. Nele, Aruna

retrata o cenário de decepção dos avanços pela luta pelo empoderamento e garantia de direitos femininos através da ONU, através deste anexo que foi enviado ao *Center for Women's Global Leadership* (CWGL) e ao *Women's Environment and Development Organization* (WEDO). Ela comenta sobre a pouca evolução no assunto, mesmo após 10 anos da conferência de Pequim, assim como aponta a pouca expressividade e efetividade de órgãos como a UNIFEM, a INSTRAW, a OSAGI e a DAW (RAO, 2006).

Aruna (2006) aponta como a organização trata as questões de gênero de forma superficial, atribuindo-as a casos onde nada foi feito além da inclusão de algumas mulheres, sem o aprofundamento ou proposta de soluções para a desigualdade entre homens e mulheres e para a violência contra a população feminina. Ela aponta que alguns órgãos grandes da ONU, como a UNICEF e a UNESCO, já incluíram a questão feminina em suas atividades, porém nada que excedesse um mandato. Quanto ao financiamento dos projetos voltados para a luta pelo avanço dos direitos das mulheres, a autora aponta que o UNIFEM foi ineficaz em garantir um recurso mínimo para o funcionamento das atividades.

Portanto, é proposta neste documento a criação de uma entidade da ONU específica para as questões de gênero, a qual deve possuir autoridade na área, estrutura e sistemas específicos e com alta relevância no sistema internacional, para que os *outputs* gerados fossem de fato eficientes. As características-chave apontadas pela autora para a composição dessa entidade são: a presença de um Subsecretário Geral como liderança, um quadro chefe executivo para a tomada de decisões, um Alto Comitê para os programas e um Comitê executivo em Paz e Segurança (um dos únicos não efetuados em 2010) (RAO, 2006).

Para viabilizar a criação desta entidade, cerca de 300 ONGs feministas e de direitos humanos e justiça social se articularam pela campanha da *Gender Equality Architecture Reform* (GEAR), que foi um projeto de financiamento para a criação da entidade pretendida pelos apelos no *High-level panel* (DAWN, 2009). O grupo lançou uma estratégia de angariação de doações que estabelecia uma meta de um bilhão de dólares, com a pretensão de formar uma instituição com os recursos que a INSTRAW, UNIFEM, OSAGI e DAW não tinham, tornando-a, portanto, mais eficiente que estas (THE GEAR CAMPAIGN TRANSITIONAL TOOLKIT FOR CIVIL SOCIETY ORGANIZATIONS, 2010). A campanha contou com uma forte mobilização dos movimentos feministas entre 2008 e 2010, resultando assim na criação da ONU Mulheres em 2010 (SEN, 2013).

4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL ONU MULHERES

Publicada no ano de 2010, a resolução 64/289 da Assembleia Geral da ONU (A/RES/64/289) determinou a criação da ONU Mulheres enquanto programa independente. O documento se inicia fazendo referência a resoluções anteriores, como a 62/277 (2008), a 63/311 (2009), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995), a CEDAW e os direitos humanos, cuja proteção é prevista na Carta da ONU (1945), sendo reiterada, também, a importância da assistência da ONU no processo de desenvolvimento econômico e social das nações. Há, na resolução, um reconhecimento nos esforços de países desenvolvidos em contribuir financeiramente para os programas de desenvolvimento da ONU, bem como da necessidade de apoio econômico desses países para a manutenção das operações da organização. Os parágrafos 54, 55 e 56 reconhecem a importância da sociedade civil, em especial os grupos formados por mulheres, na formação de um mundo mais igualitário, além de encorajar que entidade criada tenha fortes conexões com grupos da sociedade civil na promoção de suas políticas públicas (A/RES/64/289), algo que é observado na atuação da ONU Mulheres até os dias atuais, sendo a colaboração com ONGs um importante *input* para a formulação de políticas públicas.

O parágrafo 49 (A/RES/64/289) determina que sejam transferidas as funções da OSAGI, da UNIFEM, da INSTRAW e da DAW para a ONU Mulheres, funcionando assim como secretariado e se encarregando das funções operacionais a nível nacional. Foi instaurado, assim, um Conselho Executivo para governar a entidade, no qual a supervisão das operações ocorre por meio de um apoio intergovernamental. A Assembleia Geral, o Conselho Econômico-social, a CSW e o Conselho Executivo da ONU Mulheres formam, dessa forma, uma aliança para as funções operacionais da entidade.

A ONU Mulheres é liderada por um Subsecretário Geral, o qual é nomeado pelo Secretário-Geral da ONU, tendo ele um mandato de 4 anos. É estabelecido que a ONU Mulheres deve prestar suporte operacional, normativo e político a seus Estados Membros. As funções do Conselho Executivo são: implementar as políticas e coordenações da Assembleia Geral e do ECOSOC; receber informação para guiar o trabalho do diretor executivo/subsecretário-geral; monitorar as atividades e estratégias da instituição, averiguando se elas estão de acordo com o que foi definido pela Assembleia e pelo ECOSOC, bem como se estão de acordo com a Carta da ONU (1945); estabelecer os planos administrativos e orçamento; recomendar novas iniciativas aos órgãos competentes da ONU; escrever e submeter relatórios anuais para o ECOSOC (ONU MULHERES, 2021).

Ele é formado por 41 membros, dos quais serão divididos proporcionalmente por região: 10 do continente africano, 10 do continente asiático, 4 do leste europeu, 6 da América Latina e Caribe, 5 da Europa Ocidental e outros países e 6 de países contribuintes, dos quais 2 devem ser de países subdesenvolvidos. Cada mandato duraria 3 anos (A/RES/64/289).²

Na primeira reunião regular da ONU Mulheres, realizada em 2011, foi redigido um relatório destinado a definir as regras processuais do Conselho Executivo da instituição (UNW/2011/6). Quanto às suas seções, ficou acordado que o Conselho se reunirá anualmente, além de realizar reuniões regulares no período entre as reuniões anuais. Estas devem ocorrer no quartel general da ONU, a não ser que seja acordado previamente pela Diretora Geral outra localização específica, e elas devem ser notificadas aos Estados Membros com antecedência de, no mínimo, 6 semanas. Cada reunião segue uma agenda, que é definida e aprovada pelo Conselho Executivo no fim da reunião anterior. O plano de ação anual deve ser formulado na última reunião do ano, sendo retomado na primeira reunião atual, onde será discutida sua aplicação (UNW/2011/6).

Todo ano, na primeira reunião anual, o Conselho da ONU Mulheres deve eleger, entre seus membros, um escritório voltado às questões burocráticas da entidade, tendo como principais funções a preparação e organização das reuniões do conselho, facilitar a transparência da instituição e promover o diálogo entre o Conselho e grupos regionais (ONU MULHERES, 2021). Esse escritório deve contar com uma Presidência e quatro Vice-presidências, cujos mandatos terão um ano e a possibilidade de reeleição não deve ultrapassar dois mandatos consecutivos.

Para promover a igualdade de participação, essa presidência deve rotacionar de grupo regional todos os anos, permitindo que cada região ocupe a posição ao menos uma vez a cada cinco anos (UNW/2011/6). Em 2022, a eleição ocorreu no dia 11 de janeiro, resultando no atual corpo presidencial do escritório: a Presidente é Rahab Fatma, embaixadora e representante permanente de Bangladesh nas Nações Unidas e os quatro vice-presidentes são Mariadel Carmen Squeff, da Argentina, Sergiy Kyslytsya, da Ucrânia, Jörundur Valtýsson, da

²Em 2022, a representação regional no Conselho Executivo dispõe-se da seguinte maneira: os estados africanos com membros representantes são Burundi, Camarões, Egito, Suazilândia, Gâmbia, Quênia, Madagascar, Nigéria, Serra Leoa e África do Sul. Nas regiões da Ásia e do Pacífico, os representantes são Afeganistão, Bangladesh, China, Índia, Japão, Cazaquistão, Líbano, Turcomenistão, Coreia do Sul e Tailândia. O Ocidente (Europa ocidental e outros estados ocidentais do Norte Global) está sendo representado no Conselho por membros da Austrália, Dinamarca, Mônaco, Holanda e Islândia, enquanto o leste europeu conta com delegados da Polônia, Ucrânia, Federação Russa e Lituânia. Já a América Latina está com representantes do Brasil, da Argentina, da Colômbia, da República Dominicana, da Guiana e do México. Os países contribuintes no atual mandato são Noruega, Suécia, Estados Unidos, Reino Unido, Senegal e Turquia (ONU MULHERES, 2022).

Islândia e Alhaji Fanday Turay, da Serra Leoa (ONU MULHERES, 2022). Os quatro são embaixadores e representantes permanentes de seus respectivos países na ONU, conforme é recomendado no relatório referente ao funcionamento do Conselho Executivo (UNW/2011/6). Nota-se que, nesse aspecto, a proposta de representação de interesses femininos e de elevação das vozes de mulheres da organização pode ser prejudicada, visto que 3 dos 5 membros do escritório executivo são homens.

O subsecretário-geral da ONU Mulheres (chamado de diretor executivo)³ participa das reuniões do Conselho, porém esse cargo não garante direito ao voto nas reuniões dele. Sua função para com ele é fornecer informações de valor para a tomada de decisões, definir o plano orçamentário para as agendas e servir de mediador entre a Assembleia Geral e ECOSOC e o Conselho Executivo (UNW/2011/6). Já o secretariado do Conselho Executivo tem como responsabilidade mediar as relações entre a direção executiva da ONU Mulheres e o conselho. Junto ao escritório, ele organiza os negócios executivos e realiza todas as reuniões, das quais faz relatórios de cada uma (ONU MULHERES, 2021).

Os parágrafos 31, 32 e 33 da resolução sobre *system-coherence* (A/RES/64/289) são referentes aos métodos de angariamento de recursos de cada programa da ONU, os quais precisam passar por reformas e redefinições para que estes mantenham-se operacionais e seus programas possam atingir os resultados desejados, sugerindo assim que sejam realizados relatórios anuais junto ao ECOSOC para averiguar os gastos. Os recursos da ONU Mulheres vêm do fundo da própria ONU, sendo este decidido em reunião por votação da maioria, de doações de terceiros e dos contribuintes que integram o Conselho Executivo (A/RES/64/289). Os parágrafos 75 e 79 (2010) determinam que os procedimentos intergovernamentais normativos devem vir do orçamento regular da entidade, enquanto as atividades operacionais são financiadas por doações voluntárias, as quais devem passar por aprovação do Conselho Executivo, além de definir que as regras referentes às doações e financiamento serão semelhantes às já existentes na ONU.

Os principais países e entidades governamentais que financiam a instituição são a Comissão Europeia, a Suécia e a Finlândia. Dos 20 principais parceiros governamentais, 14 são Estados Europeus (e todos são países desenvolvidos). A maior parte do apoio financeiro vem de recursos alternativos, não padrão (ONU MULHERES). Em cada um dos 88 países membros, há um escritório da ONU Mulheres, encarregado de angariar recursos todos os anos para a manutenção dos programas. O financiamento proveniente desses escritórios é

³Atualmente, a Diretora Executiva da entidade é Sima Bahous (ONU MULHERES, 2022).

denominado como o padrão de angariamento de recursos da entidade, enquanto os recursos alternativos são aqueles destinados a programas específicos da ONU Mulheres (como o Fundo das Nações Unidas para o Fim da Violência contra a Mulher), não para a organização como um todo (ONU MULHERES).

A organização dispõe do *Internal Evaluation and Audit Services* (IEAS), a divisão responsável por averiguar fraudes na entidade, além de contar com o apoio do *Office of Internal Oversight Services of the United Nations* (OIOS) e do escritório de ética das Nações Unidas para monitorar não apenas as denúncias financeiras, mas as de comportamento inadequado da equipe de funcionários da instituição (ONU MULHERES, 2018).

Além desses pontos, também foi estabelecido que anualmente os trabalhos e resultados da entidade devem ser reportados à Assembleia Geral, com a presença do Conselho Econômico-Social, além disso, o Conselho Executivo deve se reunir com os Conselhos do Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento, com a UNICEF, e com a FAO (A/RES/64/289).

5. A CONVERSÃO E OS OUTPUTS DO “OUTPUT”: AS POLÍTICAS PÚBLICAS DA ONU MULHERES

5.1 As 9 áreas de foco da ONU Mulheres

Enquanto sistema político independente, a ONU Mulheres está, agora, sujeita aos mesmos mecanismos que os demais: ela também recebe demandas, também necessita de apoio, realiza seus processos de conversão em suas operações internas e espera com eles atingir resultados satisfatórios. Esses resultados se apresentam, muitas vezes, como políticas públicas, as quais são realizadas na maioria das vezes com a coparticipação de outras entidades ou com grupos da sociedade civil, que se mantém como uma importante fonte de *inputs* da entidade após seu surgimento.

A instituição divide seu trabalho em 9 áreas de foco para o direcionamento de suas políticas públicas, que são:

❖ A luta pelo fim da violência contra a mulher

A entidade reconhece a violência sexual e doméstica como um problema universal e que ainda necessita ser superado em grande parte do mundo. Como políticas para

enfrentamento do problema, a organização trabalha em conjunto com governos em projetos de coleta de dados e formulação de soluções (ONU MULHERES).

Um dos projetos encabeçados pela ONU Mulheres, que tem mais de 10 anos, é o *Safe Cities and Safe Public Spaces*, que atua junto a governos e a outras entidades da ONU para combater o assédio sexual nas cidades. Nesse projeto, a entidade atua como coletora de dados, analista de conjuntura e formula as melhores soluções para os problemas identificados. Teve suas primeiras unidades de ação em Kigali (Ruanda), Quito (Equador), Cairo (Egito), Nova Delhi (Índia), Port Moresby (Papua Nova Guiné), e atualmente funciona em mais de 50 cidades ao redor do mundo.⁴ Outro projeto no qual a entidade atua é o *Spotlight Initiative* (ONU MULHERES), uma parceria com a União Europeia que tem como objetivo empoderar mulheres, bem como promover e proteger os direitos femininos em países da África, das ilhas do Pacífico, da Ásia e da América Latina e Caribe.⁵

❖ Paz e Segurança

Nesse aspecto, a ONU Mulheres segue 10 resoluções do Conselho de Segurança⁶, compondo a WPS (*woman and peace security*) Agenda. Ela atua em intervenções em mais de 50 países, oferecendo apoio logístico, incentivando a participação feminina, elevando as vozes de mulheres e coletando dados para a produção de atividades informacionais como *output* (ONU MULHERES).

A entidade viabilizou a participação feminina em operações de paz na Síria, Mianmar, Sudão do Sul e Mali, além de elevar vozes femininas durante negociações de paz na Colômbia, o que levou a um acordo com um viés sensível a questões de gênero em conflitos.

⁴Em Quito, a divulgação de materiais informativos contra o assédio sexual no transporte público se mostraram eficazes para a redução deste. Em Marrocos, o projeto estimulou o Ministério do lar a criar e divulgar o Guia Nacional de Planejamento de Gênero com o objetivo de educar a população e tornar as ruas e centros urbanos espaços seguros para meninas e mulheres; em Guadalajara, no México, a prefeitura alterou o código policial para penalizar o assédio sexual mediante sanções econômicas (ONU MULHERES, 2020).

⁵Na África, esses projetos visam o fim de práticas culturais violentas, como a mutilação genital e o casamento infantil. No sudeste asiático, os esforços se voltam para combater o tráfico humano e o trabalho análogo à escravidão, além de a ONU Mulheres ter atuado na assistência a mulheres refugiadas da região durante a pandemia de COVID-19. Na América Latina, especificamente em Honduras, foi criado um OXFAM, um escritório para a formulação de políticas voltadas para as mulheres marginalizadas do país (mulheres indígenas, negras, com deficiência, mulheres trans e meninas menores de 18 anos). No Pacífico, o foco é violência doméstica e um dos principais projetos, em Papua Nova Guiné, consiste na entidade oferecer abrigo para mulheres vítimas de violência doméstica durante a pandemia. No Caribe, onde o foco é acabar com a violência familiar, a entidade está trabalhando em Trinidad e Tobago, onde realiza e disponibiliza aulas online de identificação de ambientes violentos e alternativas de solução. Na Ásia Central, a violência sexual é uma das maiores preocupações, e em Quirguistão o trabalho realizado pela ONU Mulheres é o de conscientização através de anúncios de redes sociais (ONU MULHERES).

⁶As resoluções são: UN Security Council Resolution 1325 (2000), UN Security Council Resolution 1820 (2008), UN Security Council Resolution 1888 (2009), UN Security Council Resolution 1889 (2009), UN Security Council Resolution 1960 (2010), UN Security Council Resolution 2122 (2013), UN Security Council Resolution 2242 (2015), UN Security Council Resolution 2467 (2019) e a UN Security Council Resolution 2493 (2019) (ONU MULHERES).

A ONU Mulheres também realizou treinamento de mediação para mulheres na África Ocidental e no Chifre da África, além de enviar conselheiro especialistas em questões de gênero em conflitos para escritórios no Sahel, na região dos Grandes Lagos, na Síria e em Burundi.⁷

Um dos projetos da ONU Mulheres em relação à área é o *Women's Situation's Room*, um projeto de mediação, composto por mulheres, que busca solucionar conflitos de forma pacífica (ONU MULHERES, 2016).

❖ Ação Humanitária

Por reconhecer que mulheres e meninas estão sujeitas a violências de gênero em situações de conflitos e desastres, a ONU Mulheres criou uma estratégia de humanitária (2014) a qual fornece dados e oferece guias e soluções para lidar com as questões de gênero na condução de ajuda humanitária, conceituada pela organização da seguinte forma:

“O conceito de ação humanitária inclui preparo de soluções, redução, prevenção e mitigação de riscos de desastres, resposta e recuperação de danos. A ONU Mulheres participa nesses espaços para complementar e realçar os esforços da ONU em aprimorar seu sistema de provisões, abandonando as estratégias de curto prazo e construindo aquelas que priorizem a sustentabilidade, o desenvolvimento, o pertencimento nacional, que fortaleçam a resiliência dos países e comunidades e que ofereçam suporte a populações afetadas por crises. Nesse contexto, o trabalho humanitário da ONU Mulheres focará no preparo, resposta e transição para a recuperação antecipada.”

ONU MULHERES, 2014 (Tradução nossa).

O trabalho da entidade no campo é mais expressivo no que diz respeito a coordenação e liderança de missões, no apoio técnico e oferecimento de capacitações e no trabalho informacional que auxilia os demais órgãos da ONU a lidar com situações de risco com um olhar sensível às violências de gênero (ONU MULHERES, 2015).

❖ Participação política feminina

Seguindo as metas e diretrizes estabelecidas pela CEDAW, pela Plataforma de Pequim e pelos ODM e ODS, a ONU Mulheres providencia treinamento⁸ para mulheres ingressarem na política, assim como advoga pela maior representatividade feminina nas instituições

⁷Nos países africanos, os escritórios da ONU Mulheres atuam em conjunto com a *African Union Peace and Security Council*, na qual o enfrentamento à violência sexual como arma de guerra e a exploração sexual de mulheres em situação de vulnerabilidade pós-conflito é planejado e executado (UN WOMEN AFRICA).

⁸ Em 2020, a ONU Mulheres capacitou cerca de 6.800 mulheres para a carreira política, além de terem participado no desenvolvimento de 28 projetos de lei para o fim da violência contra as mulheres que atuam na política (ONU MULHERES, 2021).

representativas através do diálogo com unidades governamentais nacionais e subnacionais (ONU MULHERES).

❖ Empoderamento econômico feminino.

A ONU Mulheres reconhece que, ainda que compunham mais da metade da força de trabalho mundial, mulheres continuam sofrendo com a desigualdade salarial entre sexos e sendo as principais vítimas da miséria. Ela atua em conjunto com a OIT e tem programas em todo o mundo. A nível global, mais de 1000 CEOs assinaram o *Women's Empowerment Principles on corporate social responsibility for gender equality*, projeto de princípios e normas desenvolvido pela ONU Mulheres e pela UN Global Impact, que visa padronizar um ambiente de trabalho saudável para mulheres mundialmente (ONU MULHERES).

No Brasil, destacam-se os projetos: “Uma vitória leva à outra”, em parceria com o Comitê Olímpico Internacional e as ONGs *Women Win* e *Empodera*, que busca garantir iguais oportunidades entre homens e mulheres no esporte (UMA VITÓRIA LEVA À OUTRA); e o Programa Ganha-Ganha, uma parceria entre a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho que tem como objetivo incentivar a participação feminina no setor privado⁹ (ONU MULHERES, 2021).

❖ Inovação Tecnológica

Nessa área, a estratégia da organização se baseia no incentivo ao crescimento no mercado e da indústria acompanhado da criação de um mercado mais consciente quanto às sensibilidades de gênero que colocam meninas e mulheres em posição de desvantagem no mercado de oportunidades. Dessa forma, a ONU Mulheres está lançando uma coalizão (*UN Women Global Innovation Coalition for Change*), que busca identificar os problemas patriarcais que impedem mulheres de ocuparem posições de trabalho no setor tecnológico e então construir estratégias para combater esses empecilhos (ONU MULHERES).

❖ HIV e Aids

Nessa área, a ONU Mulheres atua junto à UNAIDS para a disseminação de informações chave sobre o HIV, as questões que colocam mulheres em situação de risco (violência sexual, pouco poder de barganha nos métodos de proteção durante o sexo, alta taxa de evasão escolar entre jovens meninas, prostituição e exploração sexual infantil, etc), as formas de prevenção, profilaxia e tratamento disponíveis no mundo (importante ressaltar que

⁹ O programa atuou em diversos países, resultando na capacitação de 6217 empreendedoras em treinamentos online, além de terem sido realizados 384 workshops em todos os países assistidos pelo projeto. Foram realizados eventos com a participação de cerca de 40.000 pessoas e 7759 empresas, além de oficinas presenciais específicas para a formação de líderes que contaram com a participação de mais de 12.700 empreendedores (ONU MULHERES; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

o Brasil é referência mundial no tratamento à HIV), bem como as articulações políticas necessárias para garantir o acesso às políticas públicas relacionadas à epidemia de HIV (ONU MULHERES).

Em março de 2022, a entidade iniciou outro projeto no tema. Em parceria com a PEPFAR (US PRESIDENT'S EMERGENCY PLAN FOR AIDS RELIEF), foi lançado o programa *"Investing in Adolescent Girls and Young Women's Leadership and Voice in the HIV Response"*, que tem como o objetivo elevar a voz de jovens mulheres africanas de 15 países (Botswana, Camarões, Costa do Marfim, Eswatini, Kenya, Lesotho, Malawi, Moçambique, Namíbia, Ruanda, África do Sul, Tanzânia, Uganda, Zambia, e Zimbabwe) quanto às injustiças presentes no sistema de acesso ao tratamento à HIV. Os EUA disponibilizaram cerca de 670 mil dólares para o projeto, que terá duração de um ano (ONU MULHERES).

No Brasil, foi criado um programa destinado a atender as populações indígenas e amazonenses no que diz respeito à disseminação de informações sobre o contágio da doença e atendimento médico à população, a Amazonaids. Além disso, foram distribuídos no país folders, vídeos, panfletos e outros meios de conscientização sobre métodos profiláticos contra o HIV (ONU MULHERES BRASIL).

Em suas outras duas áreas de atuação, a ONU Mulheres atua com a formulação de planos estratégicos e ações isoladas. Em seu trabalho para o apoio à juventude, a instituição forma seu plano estratégico para a juventude (2017) a partir de três pilares: o incentivo à liderança de mulheres jovens, o empoderamento econômico e desenvolvimento de habilidades dessas meninas e o fim da violência contra jovens mulheres. No que diz respeito às medidas voltadas para as mulheres com deficiência, a entidade busca elevar a voz desse grupo através de ações coordenadas com governos regionais, usando do princípio da interseccionalidade para suas ações. (ONU MULHERES).

5.2 O *feedback* e os relatórios anuais

Todos esses programas fazem parte dos processos de conversão e produção de outputs da entidade, estando eles sujeitos ao processo de *feedback*, que pode resultar num maior apoio à organização, ou mesmo em novas demandas para a correção de políticas para o alcance de resultados mais satisfatórios (RITTBERGER ET ALL, 2006). O processo de *feedback* é facilitado graças à sumarização de políticas públicas promovidas pelos relatórios anuais da ONU Mulheres. Esses relatórios são feitos pelo Conselho Executivo e reúnem informações chave para a realização de um diagnóstico do trabalho realizado pela instituição ao longo do ano, como seus principais êxitos em políticas públicas, demonstrando o que foi

realizado em cada área temática, o contexto econômico e social que no qual as regiões assistidas se encontravam, informações relacionadas à origem das doações à entidade, entre outros marcadores. Essas informações são úteis para demonstrar êxito e aumentar o apoio dos demais sistemas políticos à instituição, o que já ocorreu com a ONU Mulheres ao longo de sua história (o que também se deve à sua transparência, visto que todos esses dados são disponibilizados em suas plataformas digitais) ou então, em caso de resultados insatisfatórios, para auxiliar a entidade a identificar seus pontos fracos e possibilitar sua evolução.

O relatório de 2019-2020 (ONU MULHERES, 2010) reúne informações relevantes para a avaliação de seu desempenho. Nele, a dupla jornada feminina, o sofrimento de meninas e mulheres em crises humanitárias, as diferentes formas de violência de gênero e a desigualdade de gênero na participação política são reconhecidos e analisados a partir de dados coletados pelos escritórios da ONU Mulheres distribuídos pelo mundo, sendo apontadas as medidas que a organização encontrou para combater essas questões, além de ter sido acompanhado o progresso da aplicação das diretrizes acordadas na Plataforma de Pequim (1995) em 102 países¹⁰. Foi analisada a situação de educação de meninas ao redor do mundo, na qual foi apontado um aumento significativo na proporção de mulheres recebendo educação (o que não diminuiu as discrepâncias salariais entre homens e mulheres). Além disso, a ONU passa a, desde então, cobrar que todas as entidades relacionadas às Nações Unidas implementem as questões de gênero de alguma forma.

No que diz respeito ao combate à pandemia de COVID-19, foram explicadas as questões de gênero que se intercalam com os danos causados pela doença e pelo isolamento, sendo aferido que no Paquistão mulheres estavam recebendo menos informações de proteção que os homens, e que nas Filipinas foi averiguado que a saúde mental de mulheres no geral piorou. A organização atuou no combate aos danos da pandemia ao auxiliar na construção de campos de quarentena na Indonésia, promover ensino online para meninas na África do Sul, promover campanhas de prevenção para mulheres no Afeganistão (nesse caso, práticas tradicionais de não toque foram exaltadas para se adequar ao contexto local).

¹⁰O relatório traz os dados de que cerca de 150.000 mulheres ao redor do mundo receberam auxílios graças a medidas da ONU Mulheres, além da entidade ter oferecido ajuda humanitária a cerca de 500.000 meninas e mulheres. A representação feminina em parlamentos ainda não passa de 25%. Cerca de 40 países promoveram 86 medidas de empoderamento feminino e igualdade entre os gêneros, além de ter fornecido ajuda a sobreviventes de violência doméstica em 49 países. Cerca de 83% dos times humanitários da ONU contam com a presença de especialistas da ONU Mulheres e cerca de 181 milhões de pessoas em situação de desastres são assistidas por medidas *gender-responsives*, de acordo com a diretriz de abordagem de questões de gênero aprovada pela entidade em 2019 (ONU MULHERES, 2020).

Em relação às questões de financiamento, em 2019, as receitas ultrapassaram 500 milhões de dólares, sendo estas 30% maiores que em 2018 e compostas majoritariamente por doações de parceiros. Foram 113 entidades governamentais e intergovernamentais, 28 instituições financeiras e 72 parceiros privados, sendo a maior parte dos financiamentos provenientes de contribuições governamentais.

Em 2021, foi postado o relatório anual da ONU Mulheres referente aos anos de 2020 e 2021. Apesar dos danos causados pela pandemia, o relatório aponta dados que evidenciam um pequeno avanço em meio a tragédia que o coronavírus representou. No período foram realizadas 262 reformas legislativas em 69 países, as quais tinham como objetivo promover a igualdade de gênero. A organização proveu terra, ferramentas e capacitações para cerca de 100.000 mulheres na área rural. Também foram realizadas articulações com cerca de 500 grupos feministas da sociedade civil, as quais realizaram trabalhos de medidas profiláticas e de contenção de danos da pandemia de COVID-19.

A partir dos projetos que foram conduzidos ou contaram com a participação da organização, cerca de 98.000 mulheres vítimas de violência de gênero conseguiram auxílio legal e psicológico, além de ter sido realizado treinamento para lidar com tribunais de violência contra mulheres com mais de 10.000 profissionais do judiciário. 571.000 meninas usufruíram de apoio humanitário das missões de paz com a co-participação da ONU Mulheres, que também salvou mais de 100 milhões de pessoas com a estratégia de redução de risco de desastre pautada em gênero. No que diz respeito a ativismo digital, cerca de 1,3 bilhão de pessoas participaram da #generationequality (ONU MULHERES, 2021).

Esses dados fornecidos pelos relatórios permitem que o *feedback* da organização seja mais incisivo em suas próximas políticas, que irão no cerne de suas limitações apontadas e irão ajudar a formular soluções mais eficazes para a promoção de um mundo mais igualitário. Um tipo de *feedback* possível é a criação de novas agendas e novas metas, como foi o que ocorreu com a criação do Plano Estratégico.

5.3 O Plano Estratégico da ONU Mulheres (2022-2025)

O plano estratégico foi feito durante os piores meses da pandemia, com o intuito de avaliar os progressos da ONU mulheres nos últimos 10 anos, o que ainda falta ser realizado e o que deve acontecer nos próximos 5 anos (tendo como norte os ODS, que devem ser alcançados até 2030). Após 26 anos desde a conferência de Pequim, é reconhecida no plano a existência de barreiras estruturais que impedem que a desigualdade entre gêneros e a

violência contra a mulher sejam plenamente abolidas. Alguns avanços são apontados e expostos com o intuito de demonstrar como a ação da instituição persiste apesar dos desafios, porém, os dados demonstram que ainda há muito a se avançar na luta pelos direitos femininos mundialmente (ONU MULHERES, 2021).¹¹

Ao redor do mundo, mulheres ainda não têm total direito sobre seus corpos, sendo o urgente o avanço sobre a acessibilidade a métodos contraceptivos, além das agressões ainda serem um problema cotidiano em suas vidas. O plano acentua a questão das diferenças entre países subdesenvolvidos e desenvolvidos nessa conta e levanta a questão da pandemia de COVID-19 que acometeu o mundo no ano de 2020 e continua em curso: esta agravou a crise econômica que o mundo já havia enfrentando, sendo os danos muito mais graves para as mulheres (ONU MULHERES, 2021).

O terceiro ponto do plano reforça a eficácia no sistema de governança da ONU Mulheres, levantando planos de fortalecer ainda mais a ligação intergovernamental da entidade e suas ligações com grupos da sociedade civil, bem como irá atuar em conjunto com outras organizações, como a UNICEF, para levar a temática feminina em outros eixos temáticos (conforme constam os parágrafos: p. 21 e p.24 e p.26 e p.28). Ela se tornou o principal mecanismo de pesquisa e coleta de dados sobre as questões femininas do mundo, tendo ela planos para melhor direcionar esses dados para políticas de avanços feitas para diferentes realidades ao redor do mundo (p. 22 e 23). O sistema de financiamento é exaltado, sendo propostas a criação de novos sistemas paralelos (p.25). É sugerido que a criação de novas alternativas de financiamento, uma ligação intergovernamental mais global e uma estrutura organizacional mais coerente são desejáveis para os próximos anos.

O quarto capítulo do plano (2021) estabelece os princípios que guiam as operações da entidade, que devem ser levados em consideração nos processos de conversão e na formulação de *outputs*. Os princípios da ONU Mulheres são:

- 1) “Não deixar ninguém para trás”: (Parágrafos 30 e 31) Este princípio diz respeito ao uso da ferramenta de interseccionalidade, que é um dos guias das medidas propostas

¹¹A ONU Mulheres promoveu a aprovação de mais de 700 leis em cerca de 89 países e reformas constitucionais em 25 países, sendo as áreas de maior avanço a de saúde feminina e educação, e a que menos progrediu a de questões laborais: houve pouco progresso para a igualdade salarial e ocupação de postos de alta importância no mercado de trabalho; menos que dois terços das mulheres jovens adultas compõem a força trabalhista mundial, sendo elas mais suscetíveis a viverem em condições de miséria, e as mulheres continuam encarregadas da maior parte do trabalho doméstico. Apesar dos avanços na área da educação, 30% das mulheres não estão matriculadas na escola ou faculdade, em cursos técnicos ou processos de treinamento (contra a porcentagem de 13% dos homens). O número de mulheres representando seu povo nas instituições democráticas aumentou, porém continuam sendo apenas 1/4 dos cargos. (ONU MULHERES, 2021).

pela entidade. As mulheres no mundo possuem realidades diferentes, de classes diferentes e culturas diferentes, tendo umas demandas diferentes das outras, e todas essas demandas devem ser atendidas (ONU MULHERES, 2021).

- 2) “Avanço pela coerência sistêmica”: (Parágrafos 32 ao 35) A ONU Mulheres segue os princípios determinados pelo *Quadrennial Comprehensive Policy Review* (QCPR) e pelo *UN System Wide Action Plan* (UN-SWAP), os quais visam tornar o trabalho das Nações Unidas eficaz e coerente com seus princípios, se descrevendo como uma entidade eficiente nos quesitos administrativos (ONU MULHERES, 2021).
- 3) “Garantir o pertencimento nacional e a concordância com as prioridades nacionais”: (Parágrafos 36 e 37) A ONU deve oferecer apoio tecnológico, apoio financeiro e aconselhamento direcionado aos seus países membros com o intuito de avançar nas questões de gênero de acordo com suas respectivas realidades (ONU MULHERES, 2021).
- 4) “Influenciar os outros e garantir o financiamento sustentável para a igualdade de gênero”: (Parágrafos 38 ao 40) A entidade realiza sua influência organizacional e política através de suas parcerias, as quais devem ser aumentadas ao longo dos próximos anos, e fala sobre o sistema de financiamento, exaltando a importância do financiamento público e fiscal dos estados membros e propondo novas alianças com entidades do setor privado e do sistema financeiro (IFI) (ONU MULHERES, 2021).

A ONU Mulheres possui 4 principais áreas temáticas as quais norteiam os objetivos de avanço (e que guiarão a organização ao longo dos próximos anos): a) governança e participação na vida pública; b) empoderamento econômico de mulheres; c) o fim da violência contra mulheres e meninas; d) a redução dos danos à população feminina em casos de crises, desastres e conflitos.

- a) (Parágrafos 48 ao 50) Estima-se que ao final do prazo estipulado, 50% das posições de tomadas de decisões institucionais sejam ocupadas por mulheres. Busca-se utilizar da influência da entidade para o aumento do financiamento e do orçamento. A organização irá se empenhar mais em usar sua influência em todos os eixos temáticos das nações unidas como um todo, como em sua cooperação com a UNAIDS, elevando as vozes de meninas e mulheres no processo, além de promover medidas a nível global que assegure às mulheres seus direitos reprodutivos (ONU MULHERES, 2021).
- b) Aponta-se como necessário implementar as seguintes intervenções-chave: Reforçar a implementação dos 5Rs: *recognize, reduce, redistribute, reward and represent* o

trabalho doméstico: isso inclui reconhecer as diferenças exorbitantes do trabalho doméstico não pago realizado por mulheres, reduzir e distribuir esse trabalho com sua rede de apoio e recompensá-las por este trabalho (ex: Argentina); incentivar medidas que assegurem posições de trabalho e pagamentos condizentes com as posições de seus colegas homens; reduzir a pobreza no geral, que afeta principalmente mulheres em países subdesenvolvidos; apoiar micro-empresas lideradas por mulheres e medidas macroeconômicas voltadas para a ampliação de direitos para mulheres. Os aliados-chave nesses objetivos serão a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Alto Comissariado das Nações Unidas para Direitos Humanos (ACNUDH), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e instituições internacionais, bem como os Estados e as comissões econômicas regionais (ONU MULHERES, 2021).

- c) Para acabar com a violência contra mulheres e meninas, é seguido o protocolo global da ONU sobre o assunto (VAWG), e as medidas incluem reforçá-lo nas diversas áreas temáticas discutidas nas Nações Unidas, utilizá-lo como guia nas medidas promovidas entre a entidade e suas parcerias e a ampliação das parcerias para que o alcance dessas regras seja maior (ONU MULHERES, 2021).
- d) Nesse ponto, é mais uma vez enfatizada a importância da ação intergovernamental entre a ONU Mulheres e as entidades parceiras na promoção de medidas para a paz e segurança, sendo proposta para os próximos anos a maior participação de lideranças femininas em conferências e declarações dentro desta área temática, apoiar a criação de medidas que visem combater os danos à população feminina em casos de desastres e conflitos¹². Também é pretendido que a entidade atue como conselheira WPS no conselho de segurança, bem como ocupe uma cadeira no *Working Group on Gender-Sensitive Approach to Preventing and Countering Terrorism*. Pretende participar também do *UN Plan of Action on Disaster Risk Reduction for Resilience* e no *Group on Gender and Humanitarian Action*, do Escritório das Nações Unidas para a Coordenação de Assuntos Humanitários (ONU MULHERES, 2021).

¹²Nesse aspecto, é interessante acompanhar dois pontos: as ações para as reparações dos danos causados pela pandemia, que foi citada no documento, e o que será feito em relação às refugiadas ucranianas, que estão sendo vítimas de prostituição e exploração sexual.

Cada uma das soluções apontadas para as áreas temáticas divididas pelo plano tem *outputs* desejáveis pela Entidade. Buscam-se, a partir das políticas públicas a serem implementadas, os seguintes resultados sistêmicos (ONU MULHERES, 2021):

- 1) O fortalecimento de quadros normativos globais para questões de gênero, assim como leis, medidas políticas e instituições relacionadas ao tema, sendo reforçado que os princípios acordados na CEDAW e na Conferência de Pequim serão completamente implementados.
- 2) O financiamento para a equidade de gênero, pautado nos sistemas já discutidos: parcerias com entidades privadas, financiamento dos Estados membros, assim como a troca técnica para que os países invistam mais no tema em suas políticas domésticas.
- 3) A implementação de normas sociais positivas para a igualdade de gênero, o que inclui as ações de meninos e de homens, será promovida através de medidas educacionais a níveis menores, como em comunidades e cidades, sendo essas medidas apoiadas pela entidade, assim como haverá um apoio midiático voltado para o assunto.
- 4) Mulheres terão acesso a recursos naturais, bens e serviços através do apoio da ONU Mulheres em projetos que garantam esses direitos.
- 5) Mulheres terão sua voz, sua agência e sua liderança elevadas pela organização, que garantirá maior representatividade feminina para as declarações e coordenação de projetos, assim como ela prestará assistência a organizações lideradas por mulheres.
- 6) Aumentar a coleta de dados e informações sobre a realidade de mulheres ao redor do mundo, sendo fortalecido o sistema de coleta atual e incluído nele os ideais VAWG, bem como uma maior ação efetiva frente aos dados coletados.
- 7) A coordenação será promovida pelo sistema da ONU para a promoção da igualdade de gênero e empoderamento feminino. Haverá um trabalho em conjunto da ONU e da ONU Mulheres para o enfrentamento das consequências da pandemia de COVID-19, assim como irá participar mais ativamente no sistema da ONU, ocupando uma cadeira enquanto conselheira WPS.

Alguns pontos foram elencados para o desenvolvimento da ONU mulheres no que diz respeito aos seus mecanismos de conversão, de modo a tornar as operações da entidade mais eficazes. Eles foram: a) Assegurar transparência e *accountability* através de um sistema de *Principle Performance*; b) aumentar parcerias com a mídia, Academia, com organizações esportivas, entre outros aliados não-tradicionais para a garantia de uma performance mais ampliada; c) promover uma alocação de recursos mais eficiente; d) promover um ambiente mais diverso e extinguir situações de discriminação no ambiente de trabalho através de

treinamentos culturais e conscientes; e) garantir uma padronização de programas para melhorar sua eficiência e promover melhores resultados (ONU MULHERES, 2021).

Será averiguado se os objetivos foram atingidos ou não através da plataforma online do *Integrated Results and Resources Framework* (IRRF), onde serão enviados relatórios para acompanhar o processo. Também haverá reuniões anuais, sendo a primeira prevista no ano de 2022 para discutir os resultados do plano anterior.

6. CONCLUSÃO

A ONU enquanto sistema político recebeu demandas de grupos feministas da sociedade civil que representaram outputs de grande repercussão, sendo o maior deles a ONU Mulheres. Essa nova entidade, por sua vez, também se tornou um sistema político isolado no ambiente internacional, que recebe inputs de diversas fontes. Uma dessas fontes é o setor que esteve presente nos processos que antecederam sua criação, possibilitaram sua existência e ele nunca deixou de acompanhar a entidade em seus processos de conversão e produção de políticas públicas: as Organizações Não-Governamentais. Assim como a ONU possibilita a comunicação da organização com as ONGs através do ECOSOC e dos fóruns internacionais, a ONU Mulheres também dispõe de mecanismos para facilitar o diálogo com elas, estando a sociedade civil presente em grande parte de suas políticas públicas e atuando em conjunto com a organização no monitoramento dos resultados.

A partir dos dados obtidos através dos portais de transparência da ONU Mulheres, pode-se concluir que a entidade realiza um trabalho de produção de *outputs* – sejam eles informacionais, com sua produção de relatórios a partir de seu trabalho com coleta de dados ao redor do mundo, operacionais, ou políticas públicas, que são majoritariamente articuladas com outras entidades ou com unidades governamentais – satisfatória o suficiente para manter-se enquanto referência no combate à desigualdade de gênero no sistema internacional, sendo uma autoridade respeitada a nível global. Aberta para correções e para assumir suas falhas, a entidade também conta com eficazes dispositivos de formalização de *feedbacks*, que são realizados a partir dos relatórios anuais da organização, que relatam o que foi feito por ela durante o ano e os resultados de seus projetos até então. Eles levaram à criação do Plano Estratégico, que, ao mesmo tempo que exalta os feitos da instituição, também realça os pontos que ela não foi capaz de solucionar, propondo novas alternativas de programas com base no aconselhamento de especialistas no assunto (ONU MULHERES, 2021). Ele entra em vigor neste ano e, ao seu fim, também estará sujeito ao processo de *feedback* no sistema.

A instituição mostra-se coerente com seu compromisso com a interseccionalidade e com o objetivo de elevar as vozes de todas as mulheres. Apesar de o financiamento da entidade ter suas origens concentradas no Norte global, as políticas públicas voltadas para países periféricos e seu compromisso com o desenvolvimento deles não são negligenciadas, havendo um eficiente sistema de distribuição geográfica e de representatividade regional, permitindo que o Conselho Executivo sempre possua um corpo de membros diverso.

O caso da ONU Mulheres é um excelente exemplo da força que um *input* pode ter em um sistema político. Décadas de demandas da sociedade civil sobre as Nações Unidas permitiram a Década da Mulher e as Conferências Mundiais sobre a Mulher ocorrerem. Essas tiveram como *outputs* a mudança do paradigma internacional quanto às questões de gênero e a criação de órgãos especializados na área. Quando eles se mostraram não suficientes para sanar os problemas que a desigualdade de gênero provoca, o processo de *feedback* e a pressão de ONGs feministas para a concretização de novas demandas se mostrou eficiente: a ONU Mulheres surgiu (podendo ser analisada como um sistema político independente) e mantém-se operacional desde 2010, produzindo um trabalho respeitado e sendo considerada uma autoridade a nível global.

REFERÊNCIAS

ABOUT. **Women's Empowerment Principles**. Disponível em: <<https://www.weps.org/about>> Acesso em: 29 de maio de 2022.

AÇÕES com governos. **ONU Mulheres Brasil**. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/empoderamento-economico/acoes-com-governos/>> Acesso em: 28 de maio de 2022.

BUREAU of the UN-Women Executive Board. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/executive-board/bureau>>. Acesso em: 23 de maio de 2022.

CHARLESWORTH, Hilary; CHINKIN, Christine. The United Nations Gender Architecture: The creation of UN Women. **Max Planck Yearbook of United Nations Law**, [s. l.], v. 17, p. 1-60, 2013.

CHEN, Martha Alter. Engendering world conferences: The international women 's movement and the United Nations. **Third World Quarterly**, [s. l.], v. 16, n. 3, p. 477-494, 1995. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/01436599550036013>. Acesso em: 13 de maio de 2022.

CREATING safe and empowering public spaces with women and girls. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/creating-safe-public-spaces>>. Acesso em: 27 de maio de 2022.

DECLARAÇÃO e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. 1995. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf>. Acesso em: 15 de maio de 2022.

EASTON, David. A Framework for Political Analysis. [S. l.]: Prentice-Hall, Inc., 1965. 187 p.

EASTON, David. An Approach to the Analysis of Political Systems. **World Politics**, v. 9, N. 3, p. 383–400, 1957.

ENDING Violence Against Women. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women>>. Acesso em: 27 de maio de 2022.

EMPOWER Women. Disponível em: <<https://www.empowerwomen.org/en>
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/12/UN%20Women_EE-Thematic-Brief_US-web%20pdf.pdf>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

EXECUTIVE Director. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/about-us/directorate/executive-director>>. Acesso em: 23 de maio de 2022.

EXCLUSIVO: Diplomata brasileira foi essencial para menção à igualdade de gênero na Carta da ONU. Brasília, 9 nov. 2016. Nações Unidas Brasil. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/74852-exclusivo-diplomata-brasileira-foi-essencial-para-mencao-igualdade-de-genero-na-carta-da-onu>. Acesso em: 13 de maio de 2022.

GANHA-Ganha: Igualdade de gênero significa bons negócios. **ONU Mulheres Brasil**. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/ganha-ganha/>>. Acesso em: 27 de maio de 2022.

(GEAR) Gender Equality Architecture Reform. **DAWN: Development Alternatives with Women for a New Era**, 2009. Disponível em: <<https://dawnnet.org/2009/12/gear-gender-equality-architecture-reform/>>. Acesso em: 23 de maio de 2022.

GEAR Campaign. The GEAR Campaign Transitional Toolkit for Civil Society Organizations. 2010. Disponível em: <<https://www.wedo.org/wp-content/uploads/November-2010-GEAR-Campaign-Toolkit.pdf>> Acesso em: 23 de maio de 2022.

HIV and Aids. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/hiv-and-aids>> Acesso em: 28 de maio de 2022.

HIV e Aids. **ONU Mulheres Brasil**. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/apoio-intergovernamental/>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

INNOVATION and Technology. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/innovation-and-technology>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

LEADERSHIP and Political Participation. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

ONU (1975). "Report of the world conference of the international women's year". 1975. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N76/353/95/PDF/N7635395.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 19 maio 2022

ONU (2005). "Report of the secretary-general's high-level panel on system-wide coherence in the areas of development, humanitarian assistance, and the environment: delivery as one". 2005. Almaty, Cazaquistão.

ONU MULHERES. The UN-Women Executive Board: *An Informal Guide*. 2021. Disponível em: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/un%20women%20executive%20board%20informal%20guide%20%28clean%20as%20of%2013%20Oct%202021%29_0.pdf>. Acesso em: 23 de maio de 2022.

ONU MULHERES. Youth Leap into Gender Equality: UN Women's Youth and Gender Equality Strategy: Empowered Young Women and Young Men as Partners in Achieving Gender Equality. 2017. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/Youth-Leap-into-Gender-Equality.pdf>>. Acesso em: 30 de maio de 2022.

ONU MULHERES. Humanitarian Strategy, 2014-2017. 2014. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/What%20We%20Do/UNwomen-HumanitarianStrategy-en.pdf>>. Acesso em: 29 de maio de 2022.

ONU MULHERES. In brief: Humanitarian Action. 2015. Disponível em: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/UN%20Women%20BRIEF_Thematic-Humanitarian_US-web.pdf>. Acesso em: 29 de maio de 2022.

ONU MULHERES (2011). “Draft rules of procedure of the Executive Board of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women)”. 2011. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N11/209/98/PDF/N1120998.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 25 de maio de 2022.

ONU MULHERES (2018). “UN Women Anti-Fraud Policy”. 2018. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About%20Us/Accountability/UN-Women-anti-fraud-policy-framework-en.pdf>>. Acesso em: 22 de maio de 2022.

ONU MULHERES (2021). “Strategic Plan 2022–2025”. 2021. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N21/186/22/PDF/N2118622.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 26 de maio de 2022.

ONU MULHERES. UN Women Annual Report 2019-2020. 2020. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/UN-Women-annual-report-2019-2020-en.pdf>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

ONU MULHERES; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Ganha-Ganha: Igualdade de gênero significa bons negócios. Relatório geral do programa. Uruguai, 2021. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/REPORTE_GANAR-GANAR_2021_PORTUGUES.pdf>. Acesso em: 30 de maio de 2022.

OTHER Resources. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/partnerships/donor-countries/non-core-resources>>. Acesso em: 22 de maio de 2022.

PEACE and Security. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

PEACE and Security. **UN Women Africa**. Disponível em: <https://africa.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security_africa>. Acesso em: 29 de maio de 2022.

PEPFAR and UN Women announce a partnership to strengthen the leadership and voice of young women in the global HIV response. UN Women. 25 de mar. De 2022. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2022/03/pepfar-and-un-women-announce-a-partnership-to-strengthen-the-leadership-and-voice-of-young-women-in-the-global-hiv-response>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

RAO, Aruna. Gender Equality Architecture and UN Reforms: For submission to the UN Secretary-General's High Level Panel on System-wide Coherence by the Center for Women's Global Leadership and the Women's Environment and Development Organization". H. Pietilä, NGLS Development Dossier: The Unfinished Story of Women and the United Nations, 2007.

REGULAR Resources. **UN Women.** Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/partnerships/donor-countries/core-resources>>. Acesso em: 22 de maio de 2022.

RITTBERGER, Volker; ZANGL , Bernhard; KRUCK, Andreas; DIJKSTRA, Hylke. International Organizations. [S. l.]: Red Globe Press, 2006. 286 p. ISBN 1137610042.

SEN, Gita. Gender Equality and Women's Empowerment: Feminist Mobilization for the SDGs. **Global Policy.** Durham, v.10, n.1. p.28-38, janeiro, 2019.

SOBRE o Programa. Uma vitória leva à outra. Disponível em: <<https://www.umavitorialevaaoutra.org.br/>> Acesso em: 28 de maio de 2022.

THE Spotlight Initiative: Ending violence against women and girls. **UN Women.** Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/spotlight-initiative>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

UN WOMEN. The legacy of INSTRAW in promoting the rights of women: A historical record of the institute between 1976 and 2010. República Dominicana, 2016.

UN-Women Executive Board Members. **UN Women.** Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/executive-board/members>>. Acesso em: 23 de maio de 2022.

UN WOMEN. Flagship Programme: Safe cities and public spaces. 2020. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/flagship%20programmes/UN-Women-Flagship-programme-Safe-cities-public-spaces-en.pdf>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

UN WOMEN. In brief: Peace and Security. 2016. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/12/UN%20Women%20BRIEFThematicPSUSwebREV3%20pdf.pdf>>

Acesso em: 28 de maio de 2022.

UN Women Global innovation coalition for change. **UN Women.** Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/innovation-and-technology/un-women-global-innovation-coalition-for-change>>

UN Women's Highlight from 2020-2021. **UN Women.** 2021. Disponível em: <<https://annualreport.unwomen.org/en/2021>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

YOUTH and gender equality. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/youth>>. Acesso em: 29 de maio de 2022.

WOMEN and Girls with Disabilities. **UN Women**. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/women-and-girls-with-disabilities>>. Acesso em: 28 de maio de 2022.

WOMEN 'S MAJOR GROUP. About us: the women 's major group. Disponível em: <<https://www.womensmajorgroup.org/about-us-3/>>. Acesso em: 22 de maio de 2022.