

26° EDIÇÃO
MINIONU

**ONU MULHERES
(2025)**

**DESAFIOS PARA O
EMPODERAMENTO ECONÔMICO
DE MULHERES E MENINAS**

DIRETORA
CLARA RAMOS

DIRETORAS ASSISTENTES
MARIA PAULA ELIAS
THAÍS RAPOSO

**GUIA DE
ESTUDOS**

11 A 14 DE OUTUBRO DE 2025

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO DA MESA DIRETORA	2
1.1	Clara Fernandes Ramos – Diretora.....	2
1.2	Maria Paula Elias Reis – Diretora Assistente.....	2
1.3	Thais Raposo Moura Dutra – Diretora Assistente	2
2	APRESENTAÇÃO DO TEMA	3
2.1	A feminização da pobreza	3
2.2	O trabalho de cuidado	5
2.3	A educação e o desenvolvimento de meninas.....	6
2.4	Grupos marginalizados	7
2.4.1	<i>Mulheres migrantes e refugiadas</i>	8
2.4.2	<i>Mulheres negras</i>	9
2.4.3	<i>Mulheres indígenas</i>	9
2.4.4	<i>Mulheres rurais</i>	11
2.5	Políticas de empoderamento econômico feminino	12
2.5.1	<i>A Declaração e Plataforma de Ação de Pequim</i>	12
2.5.2	<i>Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável</i>	14
2.5.3	<i>Políticas de empoderamento econômico feminino e a iniciativa privada</i>	15
3	APRESENTAÇÃO DO COMITÊ	16
4	PRINCIPAIS POSICIONAMENTOS NO COMITÊ.....	16
4.1	Estados-membros.....	16
4.2	Entidades econômicas e financeiras.....	17
4.3	Organizações Internacionais e agentes da sociedade civil	17
5	QUESTÕES RELEVANTES PARA AS DISCUSSÕES	17
	REFERÊNCIAS	18
7	TABELA DE DELEGAÇÕES	19

1 APRESENTAÇÃO DA MESA DIRETORA

1.1 Clara Fernandes Ramos – Diretora

Senhoras(es) delegadas(os), é um prazer receber sua visita! Sou Clara, graduanda do sexto período de Relações Internacionais na PUC Minas, tenho 22 anos e sou diretora do comitê ONU Mulheres (2025). Esta é minha terceira participação no MINIONU, sendo que a primeira foi como voluntária da UNICEF (2023), que tratava das violações contra os direitos humanos das crianças em zonas de conflito na África Subsaariana, e a segunda como diretora assistente do FMI (2024), simulando sobre o Oriente Médio como novo polo econômico internacional e a diversificação de sua economia. Ao longo da minha jornada na graduação, me vi curiosa sobre economia e estudos de gênero, e foi daí que surgiu a ideia da temática da ONU Mulheres (2025). Para mim, é muito importante que a vivência feminina esteja em pauta e seja tratada com a seriedade que merece – e acredito que para vocês também e, por isso, sejam muito bem-vindas(os)!

Estou mais que animada para os debates em outubro, e garanto que temos trabalhado duro para oferecer a vocês uma experiência magnífica nesta edição do MINIONU! Desejamos que a ONU Mulheres seja um espaço seguro para todas e todos, e que vocês se sintam livres para se expressarem verdadeiramente. Devo lembrá-los que os senhores têm papel fundamental na construção de um mundo melhor – vocês são o futuro! –, e que será um prazer recebê-los neste comitê. Contem conosco nesta jornada, e que tenhamos discussões muito produtivas. Nos vemos em outubro, delegadas(os)!

1.2 Maria Paula Elias Reis – Diretora Assistente

Olá, senhoras(es) delegadas(os), meu nome é Maria Paula, tenho 18 anos e atualmente estou no 2º período de Relações Internacionais. É com grande alegria que me apresento como uma das Diretoras Assistentes do comitê ONU Mulheres (2025). Apesar de ser iniciante no projeto, gostaria de expressar minha profunda gratidão pela oportunidade de integrar uma iniciativa tão enriquecedora, que promove o diálogo, o pensamento crítico e o compromisso com os valores da diplomacia e da cooperação internacional. Estou honrada em poder contribuir com minhas ideias, aprender com os senhores delegados e, juntos, construir soluções que refletem o espírito do MINIONU: a busca por um mundo mais justo, pacífico e diplomático. Muito obrigada e desejo a todas(os) um excelente MINIONU. Nos vemos em outubro!

1.3 Thais Raposo Moura Dutra – Diretora Assistente

Olá, senhores(as) delegados(as), meu nome é Thais Raposo e sou diretora assistente da ONU Mulheres (2025). Tenho 20 anos e estou cursando o 5º período do curso de Relações Internacionais. Sempre tive interesse na área voltada à economia, assim, quando me deparei com o tema do comitê, tive certeza de que seria muito proveitoso participar dele. Minha trajetória com o MINIONU se iniciou em 2023, quando fui voluntária do comitê externo como logística, logo no 1º período da faculdade, abrindo-se, assim, novas portas de aprendizado no campo de Relações Internacionais na prática. No ano seguinte, em 2024, participei como voluntária do comitê ONUDI: Os impactos da Inteligência Artificial e novas tecnologias na economia e nas condições de trabalho. Neste ano de 2025, tenho o prazer e a honra de estar participando deste belo comitê como diretora assistente, pelo qual desenvolvi um grande carinho pelas outras integrantes e pelo tema.

Espero que vocês possam aproveitar ao máximo essa experiência de estar simulando e que consigam aprimorar ainda mais suas habilidades de discurso e senso crítico acerca do tema, que são essenciais para o desenvolvimento de vocês como adultos e, principalmente, como grandes profissionais no futuro. Por fim, expresso a minha alegria e empolgação por poder estar participando deste comitê juntamente com todos vocês, e espero que, neste curto espaço de tempo em que estaremos juntos, possamos impactar positivamente vocês, assim como o MINIONU me impactou ao longo da minha graduação. Tenham uma ótima simulação e aguardo vocês em outubro!

2 APRESENTAÇÃO DO TEMA

2.1 A feminização da pobreza

Um estudo do Banco Mundial aponta que as mulheres recebem, em média, 77 centavos para cada dólar pago a um homem (Banco Mundial, 2024). Isso indica que “embora as posições das mulheres variem de acordo com a raça, a classe e a localização geográfica, as mulheres estão desproporcionalmente situadas na base da escala socioeconômica em todas as sociedades” (Tickner, 2001, p.7, tradução nossa¹), estando, portanto, mais suscetíveis a um *status* de pobreza. Este processo é apontado como a “feminização da pobreza”, termo que indica um aumento da proporção de mulheres na população pobre e o aumento do número de indivíduos de famílias chefiadas por mulheres entre a população pobre (Pearce, 1978). Partindo desta concepção, a feminização da pobreza é uma problemática que indica a subalternização de mulheres e meninas, associada a fatores como limitações na

¹ While women’s positions vary according to race, class, and geographical location, women are disproportionately situated at the bottom of the socioeconomic scale in all societies.

inserção no mercado de trabalho e no acesso à educação de qualidade, salários desiguais, além da sobrecarga com jornadas duplas ou triplas de trabalho.

No que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, a disparidade é exorbitante: segundo uma análise do Fundo Monetário Internacional (FMI) (2024), as taxas de emprego globais indicam que homens estão 50% mais propensos a estarem empregados do que as mulheres – índice que permanece o mesmo há mais de 30 anos, a despeito de políticas inclusivas tanto a nível nacional, quanto internacional. Além da dificuldade de ingressar no mercado de trabalho, a participação econômica feminina enfrenta outros desafios: elas usufruem de menos de dois terços dos direitos garantidos aos homens (Banco Mundial, 2024), possuindo pouco ou quase nenhum suporte legal e burocrático do Estado que permitam e garantam a sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Isso significa a ausência de leis que proíbam a discriminação baseada em gênero, status parental, marital e idade, a não-garantia do direito à licença maternidade (e, mais do que isso, à licença maternidade paga), e a ausência de formatos de trabalho flexíveis que incentivem o ingresso de mulheres no mercado de trabalho. O pagamento de salários desiguais pode ser apontado como outra dimensão das barreiras enfrentadas por mulheres no âmbito do trabalho: segundo dados do Banco Mundial (2024), mais de 90 países não asseguram remuneração equivalente para mulheres e homens que executem a mesma função, provocando uma disparidade generalizada entre os sexos.

Outro aspecto da limitação feminina no mercado de trabalho é a sub-representação deste grupo em posições de liderança e a participação significativa em trabalhos vulneráveis (caracterizados como informais ou não-pagos): em escala global, apenas 25% das empresas formais possuem uma mulher como gerente principal, e a porcentagem é ainda menor para cargos de alta liderança (Banco Mundial, 2024). Em contrapartida, no que diz respeito a empregos vulneráveis, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que a atuação de mulheres é mais significativa em trabalhos domésticos ou negócios familiares – com baixa ou nenhuma remuneração, além da ausência de direitos sociais e trabalhistas (OIT, 2022).

O resultado direto dessas fragilidades se traduz na maior suscetibilidade de mulheres ao desemprego e ao status de pobreza, além da insegurança alimentar – gerando um efeito em cadeia que resulta na transmissão intergeracional da pobreza e, portanto, na perpetuação da desigualdade de gênero. Além disso, é importante ter em vista que essas disparidades, quando analisadas a nível regional, são ainda mais graves em determinados países, como aqueles localizados nas regiões do Oriente Médio e Norte da África e na Ásia Meridional, evidenciando problemáticas e necessidades específicas das mulheres e meninas desses países.

2.2 O trabalho de cuidado

Tratando-se das vulnerabilidades econômicas experienciadas por mulheres e meninas, faz-se necessário destacar a problemática do trabalho de cuidado. O trabalho de cuidado denomina o trabalho que envolve o cuidado de crianças, idosos e enfermos, além de afazeres domésticos, e é atribuído a, e realizado majoritariamente por, mulheres e meninas. São tarefas invisibilizadas, não-remuneradas e frequentemente sequer reconhecidas como trabalho, sendo entendidas como tarefas exclusivamente femininas: as mulheres dedicam cerca de duas horas e meia a mais do que os homens todos os dias em tarefas de cuidado não-remuneradas (Banco Mundial, 2024), e, se consideradas também as horas de trabalho remunerado, as mulheres frequentemente trabalham mais horas que os homens.

Por isso, a desproporcionalidade de tarefas de cuidado atribuídas às mulheres e meninas resulta na “pobreza de tempo”, que as impede de trabalhar ou dificulta a busca por um emprego remunerado: em 2022, a participação das mulheres na força de trabalho atingiu o marco de 61,4%, enquanto para os homens, a participação na força de trabalho foi de 90,6% (OIT, 2022). Em tempos de crise, como a pandemia de Covid-19, as mulheres também são as mais afetadas: as taxas de perda de emprego foram mais altas para elas do que para os homens em todo o globo, bem como o abandono do emprego ou da escola em prol do cuidado de terceiros, agravando-se nas regiões do Oriente Médio e do Norte da África e da América Latina e do Caribe (Flor *et al.* 2022).

A discrepância entre homens e mulheres, no que diz respeito ao trabalho de cuidado, sinaliza normas sociais que pressupõem a mulher como a principal – ou única – provedora de cuidado, sendo que os índices aumentam para países em desenvolvimento, indicando que a falta de estrutura e de serviços que reduzam a carga do trabalho de cuidado afetam essas mulheres diretamente (OIT, 2016). É importante destacar que, mesmo no caso de serviços do setor de cuidado remunerado, as desigualdades persistem: nele, as mulheres são excessivamente representadas, e frequentemente os empregos são informais, oferecendo baixa remuneração e pouca ou nenhuma proteção social, categorizando-se como trabalhos vulneráveis.

Por último, vale ressaltar que a ausência de políticas que incentivem a equidade na distribuição do trabalho de cuidado entre mulheres e homens é um agravante: apenas 30 países oferecem incentivos para que pais usufruam da licença paternidade, como proteção do emprego, bônus financeiro ou tempo adicional se ambos os genitores saem de licença (Banco Mundial, 2024). Ademais, mulheres frequentemente sofrem com demissões injustas após ficarem grávidas ou tirarem licença para cuidarem de seus filhos – prática generalizada

em todo o mundo, com relatos de casos na Itália², na China³ e nos Estados Unidos⁴, por exemplo –, mesmo com mecanismos legais que reservem seu direito à licença maternidade e proíbam a demissão de mulheres durante o período de gravidez.

Nesse aspecto, a sobrecarga decorrente do trabalho de cuidado pode ser apontada como mais um obstáculo na emancipação econômica das mulheres (Delphy, 2015), na medida em que ele ou priva este grupo do engajamento em outras atividades – como o estudo ou o trabalho remunerado –, mantendo mulheres e meninas em situações de vulnerabilidade e de dependência econômica de terceiros, ou resulta em jornadas duplas ou triplas de trabalho, sendo exploradas ao máximo.

2.3 A educação e o desenvolvimento de meninas

Para tornar possível o empoderamento econômico de meninas e mulheres, é preciso garantir também o acesso à educação igualitária e de qualidade. Segundo dados da UNESCO (2017), as mulheres representam dois terços dos 750 milhões de adultos analfabetos – proporção que permanece a mesma há mais de quarenta anos. Nesse contexto, a pobreza é um dos fatores que determinam se meninas acessam e completam sua educação, uma vez que barreiras financeiras e de mobilidade – que diz respeito ao acesso a meios de transporte – impedem que elas tenham acesso livre a recursos e a ambientes educacionais. Limitações no acesso à educação de meninas e mulheres, por sua vez, também apresentam impactos em outras áreas, como: a maior probabilidade ao casamento e gravidez precoces, à violência doméstica e à perpetuação da pobreza intergeracional – ou seja, é uma problemática multidimensional (UNICEF, s/d).

O acesso universal à educação permite que a mulher se torne de fato uma agente de mudança, aprimorando suas habilidades de tomada de decisões e de reconhecimento e reivindicação de seus direitos. Além disso, investimentos na área da educação estão intimamente relacionados ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, e beneficiam não só mulheres e meninas, mas suas comunidades como um todo: estima-se que as limitações nas oportunidades educacionais para meninas custam aos países entre 15 e 30 trilhões de dólares em perda de produtividade e ganhos ao longo da vida (Banco Mundial,

² O caso está disponível a seguir: <https://www.theguardian.com/world/2021/mar/11/italian-volleyball-club-sues-player-for-contract-breach-over-pregnancy>

³ Os casos podem ser encontrados a seguir: <https://www.hrw.org/report/2021/06/01/take-maternity-leave-and-youll-be-replaced/chinas-two-child-policy-and-workplace>.

⁴ Byron, R. A., & Roscigno, V. J. (2014). Relational Power, Legitimation, and Pregnancy Discrimination. *Gender & Society*, 28(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/0891243214523123>.

2018, p. 5, tradução nossa⁵). Consequentemente, mulheres com baixos níveis de escolaridade estão sujeitas a trabalhos informais, inseguros e com baixa ou nenhuma remuneração.

Entretanto, apesar dos benefícios decorrentes de investimentos na educação e na integração de mulheres ao mercado de trabalho, elas constituem apenas 35% dos estudantes de ensino superior em cursos de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (UNESCO, 2018) – muito por causa dos estereótipos de gênero em relação a esses cursos, atribuídos como “masculinos”, afetando a escolha de mulheres e meninas por não seguirem nessas carreiras, o que impacta os mercados de trabalho, que acabam estabelecendo uma espécie de “segregação” e sendo dominados por homens. O mesmo ocorre em áreas políticas e de alta liderança: as mulheres são minoria como líderes de Estado, diplomatas e parlamentares – de acordo com a ONU Mulheres (2025), apenas 6 países possuem 50% ou mais mulheres como parlamentares –, o que frequentemente leva a políticas com pouco apelo social e menos inclusivas – e, consequentemente, menores investimentos em setores sociais.

Por fim, é importante destacar o perfil das meninas que possuem acesso limitado à educação: segundo o Banco Mundial (2024), quase três quartos das meninas fora da escola pertencem a uma minoria étnica. Meninas refugiadas, por exemplo, são encorajadas a deixarem a escola por uma série de razões: a responsabilização por afazeres domésticos e pelo trabalho de cuidado, a pressão pela busca por uma fonte de renda para apoiar a família ou o casamento precoce. Consequentemente, a probabilidade de meninas refugiadas estarem na educação secundária é metade daquela de seus pares do sexo masculino (UNHCR, 2017). Um cenário parecido também é observado no caso de mulheres que atuam na produção agrícola: segundo um estudo da FAO (2023), de 20 países de baixa renda analisados, menos de 1% das mulheres rurais em situação de pobreza finalizaram a educação secundária, sinalizando um acesso limitado à educação pelas mulheres desse grupo.

2.4 Grupos marginalizados

Tendo em vista a problemática, é importante destacar quem são as figuras mais afetadas pela pobreza: mulheres e meninas negras, indígenas, rurais, migrantes e refugiadas se encontram em situação de vulnerabilidade econômica ainda mais grave⁶. Como será apresentado no decorrer deste guia, elas possuem acesso limitado (isto é, quando possuem) a uma série de direitos e políticas, além de usufruírem de salários significativamente menores.

⁵ (...) limited educational opportunities for girls and barriers to completing 12 years of education cost countries between \$15 trillion and \$30 trillion dollars in lost lifetime productivity and earnings.

⁶ UN Women: “**Facts and figures: Economic Empowerment**”. UN Women, s/d.

Isso indica uma interseção do componente de gênero com outras características, que tende a agravar o cenário de desigualdade das mulheres.

A diferença nos níveis de empregabilidade de mulheres estrangeiras e mulheres nativas em países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), por exemplo, indica obstáculos para a integração das primeiras em economias de países com mão-de-obra especializada, como o “menor nível médio de escolaridade entre imigrantes e a dificuldade de obter o reconhecimento de qualificações estrangeiras” (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2023, tradução nossa⁷), sujeitando-as a trabalhos informais, baixos salários e ambientes de trabalho inseguros. Isso entra em conflito com a proposta da própria organização, que busca promover o desenvolvimento econômico por meio do compartilhamento de boas práticas em áreas como a desigualdade de gênero, o desemprego de jovens e a integração de migrantes (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, s/d).

2.4.1 Mulheres migrantes e refugiadas

Uma vez empregadas, as mulheres migrantes frequentemente ocupam áreas em que há uma defasagem na oferta da mão-de-obra, como a agricultura e o setor de serviços – especialmente serviços de cuidado. Esses setores têm em comum a excessiva representação de mulheres: no setor de serviços de cuidado, por exemplo, o envelhecimento da população de países desenvolvidos tem provocado um aumento significativo da demanda por trabalhadores que emprega, em sua maioria, mulheres migrantes, que estão mais propensas a trabalharem nesta área do que mulheres não-migrantes (OIT, 2024). Entretanto, essas mulheres são frequentemente empregadas por meios informais, com pouca proteção ou recurso legal, tornando-as vulneráveis à exploração e ao abuso (UNDESA, 2024, p. 113, tradução nossa⁸).

A problemática reside também na lacuna entre os salários recebidos por mulheres migrantes e mulheres não-migrantes que ocupam uma mesma função: no caso de cuidadoras, a diferença em países de renda elevada chega a 19 centavos por hora (OIT, 2024). Considerando que a migração frequentemente ocorre por razões econômicas – pela busca por melhores oportunidades de emprego –, e por razões políticas – buscando escapar de

⁷ One obstacle to the employment of foreign-born women in countries with a highly-skilled workforce is the lower average level of education among immigrants and the difficulty of getting foreign qualifications recognized.

⁸ Migrant women who provide this type of care, however, are often employed under informal arrangements and with little legal recourse or protection, making them extremely vulnerable to exploitation and abuse.

situações de conflito ou violência –, salários desiguais acentuam a vulnerabilidade dessas mulheres.

2.4.2 Mulheres negras

Historicamente, mulheres negras constituem um dos grupos marginalizados mais afetados pela pobreza, resultado de séculos de colonização e escravidão aos quais seus antepassados foram submetidos. No Brasil, por exemplo, 41,3% das mulheres pretas vivem abaixo da linha da pobreza, enquanto apenas 21,3% das mulheres brancas se encontram na mesma situação (IBGE, 2024). Os impactos são observados até os dias atuais, e possuem caráter estrutural, elas enfrentam dificuldades no acesso à saúde, à educação de qualidade e à tecnologia, e na participação política e econômica.

No que diz respeito ao empoderamento econômico, o cenário é ainda mais alarmante: elas possuem acesso limitado ao mercado de trabalho, apresentam taxas de desemprego mais elevadas e, quando empregadas, frequentemente sofrem com baixos salários e condições de trabalho precárias (UNGA, 2017). Isso pode ser observado, por exemplo, no Canadá, onde mulheres negras apresentam taxas elevadas de desemprego, no Equador, onde 50% das mulheres negras empregadas estão alocadas em empregos instáveis e informais, e no Brasil, onde mulheres negras são excessivamente representadas entre empregadas domésticas (UNGA, 2017).

Além disso, por causa das barreiras enfrentadas por este grupo, mulheres negras estão mais propensas a depender de programas sociais do Estado e, portanto, são particularmente afetadas por cortes nos serviços públicos e sociais, agravando seu status de vulnerabilidade, provocando ciclos de pobreza e a perpetuação da pobreza intergeracional (UNGA, 2015).

Nesse sentido, “reconhecendo que a pobreza é tanto uma causa como uma consequência da discriminação, os Estados devem reforçar programas para erradicar a pobreza que considerem as necessidades específicas das pessoas de ascendência africana” (ONU, s/d, tradução nossa⁹) e, mais do que isso, de mulheres e meninas negras.

2.4.3 Mulheres indígenas

Em comunidades indígenas, as mulheres representam a proteção do saber ancestral, atuam como líderes e protetoras da biodiversidade, e possuem papel fundamental na

⁹ Recognizing that poverty is both a cause and a consequence of discrimination, States should strengthen programmes for eradicating poverty that take account of the specific needs and experiences of people of African descent.

segurança alimentar de suas comunidades. A Campanha Global pelo Empoderamento de Mulheres Indígenas pela Fome Zero, da Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO, em inglês), aponta as mulheres indígenas como líderes de mudanças sociais e econômicas e defende seu empoderamento como a resposta para a pobreza, uma vez que elas frequentemente são responsáveis pelo cultivo e pelo cuidado de rebanhos (FAO, 2018).

Indígenas enfrentam a desapropriação, a destruição e a ocupação ilegal de suas terras ancestrais em níveis alarmantes, que sujeitam suas comunidades a situações de extrema vulnerabilidade, como a perda de práticas tradicionais de subsistência e de sua organização social, podendo provocar pobreza, insegurança alimentar, desintegração social e perda da identidade e dignidade humana (IWGIA, s/d). Nesse aspecto, mulheres indígenas sofrem também com o não-reconhecimento de seus direitos à posse e à herança de terras e outros tipos de propriedade. Aqui, é importante pontuar que este é o resultado de um processo colonizador:

Com a erosão da propriedade coletiva/comunitária da terra e dos recursos naturais, bem como com a evolução das instituições que reconhecem a essência da propriedade privada patriarcal, as mulheres indígenas muitas vezes perderam os seus direitos à terra e recursos naturais aos membros masculinos de sua comunidade (OSAGI, UNPFII, 2010, tradução nossa¹⁰).

Dessa maneira, sem o reconhecimento da concepção de propriedade comunitária pelas instituições formais – concebidas sob uma lógica capitalista e fundamentalmente exploratória –, mulheres indígenas são frequentemente impedidas de exercerem seu direito de posse sobre suas terras, dependendo de pares masculinos de suas comunidades para quaisquer ações referentes a esses espaços e recursos, ameaçando sua proteção – pelo risco desses locais não serem reconhecidos como seus também – e, por conseguinte, limitando o poder de agência destas mulheres.

Apesar de suas significativas contribuições para o desenvolvimento sustentável, atuando na vanguarda da proteção ambiental e oferecendo práticas e conhecimentos ancestrais, as mulheres indígenas são desproporcionalmente afetadas pelas mudanças climáticas. Por dependerem da agricultura e de recursos naturais e por seus estilos e condições de vida, estas mulheres são expostas em primeira mão a drásticas mudanças climáticas – como a alteração do ciclo de chuvas, a perda de diversidade e a poluição – que ameaçam e destroem seus territórios e suas fontes de subsistência (ONU, 2024).

¹⁰ With the erosion of collective/community ownership of land and natural resources as well as the evolution of institutions that recognize the essence of patriarchal private property, indigenous women often forfeited their rights to land and natural resources to the male members of their communities.

Ademais, a baixa – ou inexistente – representação de mulheres indígenas no poder público e na mídia afeta diretamente sua situação de vulnerabilidade: no Brasil, por exemplo, as mulheres indígenas representavam somente 13% dos cargos eleitos representados por indígenas em 2020¹¹. Por não estarem presentes nesses espaços, elas são frequentemente marginalizadas, e suas pautas, prioridades e necessidades sequer chegam a ser discutidas ou consideradas. Por essa ausência na esfera política, elas têm menos acesso a recursos financeiros e oportunidades de estudo e trabalho, conseqüentemente impedindo seu processo de empoderamento econômico.

2.4.4 Mulheres rurais

Mulheres que trabalham na produção agrícola também se encontram em situação de vulnerabilidade: elas são responsáveis por metade da produção mundial de alimentos, e representavam 36% dos trabalhadores agrícolas em setores primários globalmente em 2019 (FAO, 2023). A nível regional, a atuação de mulheres na cadeia de produção agrícola é ainda mais significativa em algumas localidades: elas representam 50% da força de trabalho no sistema agrícola na África Subsaariana e mais de 40% na Ásia Central (FAO, 2023). É também o setor agrícola que frequentemente mais emprega meninas e jovens mulheres abaixo dos 25 anos. A “feminização da agricultura” é um fenômeno que denomina o aumento do papel das mulheres no setor agrícola nas últimas décadas (Lastarria-Cornhiel, 2006), que pode ser explicado, dentre vários fatores, pela emigração de homens das áreas rurais e pela predominância de normas culturais e de gênero que limitam a mobilidade das mulheres e meninas.

Como resultado da emigração majoritariamente masculina, essas mulheres recebem as responsabilidades antes atribuídas aos homens, aumentando sua carga de trabalho sem necessariamente haver aumento de sua autonomia ou reconhecimento como autoridade. Segundo dados da FAO (2023), homens têm maior propriedade ou direito de posse sobre terras agrícolas do que as mulheres em 40 dos 46 países que reportam o indicador 5.a.1¹² do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS)¹³ 5. Além disso, a FAO (2023) também destaca que a emigração masculina pode levar a um cenário de vulnerabilidade à pobreza e risco de insegurança alimentar acentuados, afetando especialmente as mulheres, em casos

¹¹ CÂMARA DOS DEPUTADOS. “Mulheres indígenas na política”, 2022.

¹² O indicador 5.a.1 diz respeito à “(a) Proporção da população agrícola total com propriedade ou direitos garantidos sobre terras agrícolas, por sexo; e (b) proporção de mulheres entre os proprietários ou detentores de direitos de terras agrícolas, por tipo de posse” (ONU, 2023, tradução nossa).

¹³ Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são uma série de metas que objetivam “acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade” (ONU, s/d)

em que a figura masculina é responsável por sustentar a família por meio de remessas financeiras.

De maneira geral, mulheres rurais enfrentam dificuldades no acesso à educação de qualidade e a sistemas de saúde, ausência da garantia dos direitos sobre a propriedade e a falta de recursos básicos como água e energia elétrica. Isso tem consequências diretas em sua produção: elas chegam a produzir entre 15% e 35% menos por unidade de terra do que os homens agricultores (Banco Mundial, 2024). Portanto, esses fatores reduzem significativamente as oportunidades de empoderamento econômico dessas mulheres, diminuindo também a sua capacidade de adaptação e sua participação em soluções de mitigação e preparação para desastres.

Nesse sentido, é válido pontuar que os desafios para o empoderamento econômico feminino ultrapassam o componente de gênero, sendo necessário compreender, também, as especificidades de grupos de mulheres marginalizadas, bem como suas vivências e necessidades.

2.5 Políticas de empoderamento econômico feminino

Considerando as problemáticas apresentadas, surge a necessidade de mobilização de atores estatais, organizacionais e da sociedade civil, de modo a se atentar às necessidades dos diferentes grupos de mulheres e de políticas que diminuam as disparidades entre as mulheres e os homens. Aqui, entende-se como empoderamento “a expansão da capacidade das pessoas de fazer escolhas de vida estratégicas em um contexto em que essa habilidade foi anteriormente negada a elas” (Kabeer, 1999, p. 437, tradução nossa¹⁴). Das políticas de empoderamento econômico feminino, é possível apontar:

2.5.1 A Declaração e Plataforma de Ação de Pequim

A Declaração e Plataforma de Ação de Pequim ou Declaração de Beijing constitui um marco no avanço dos direitos das mulheres: apresentada em 1995, durante a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, a Declaração foi a primeira com foco na temática de gênero a ser discutida a nível global, com 189 países adotando-a na ocasião. O documento estabeleceu 12 áreas críticas com o objetivo de mitigar as violências contra as mulheres e alcançar a equidade de gênero, sendo elas:

¹⁴ (...) It refers to the expansion in people's ability to make strategic life choices in a context where this ability was previously denied to them.

(...) **a crescente proporção de mulheres em situação de pobreza** (fenômeno que passou a ser conhecido como a feminização da pobreza); a desigualdade no acesso à educação e à capacitação; a desigualdade no acesso aos serviços de saúde; a violência contra a mulher; os efeitos dos conflitos armados sobre a mulher; **a desigualdade quanto à participação nas estruturas econômicas**, nas atividades produtivas e no acesso a recursos; a desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias; a insuficiência de mecanismos institucionais para a promoção do avanço da mulher; as deficiências na promoção e proteção dos direitos da mulher; o tratamento estereotipado dos temas relativos à mulher nos meios de comunicação e a desigualdade de acesso a esses meios; a desigualdade de participação nas decisões sobre o manejo dos recursos naturais e a proteção do meio ambiente; e a necessidade de proteção e promoção voltadas especificamente para os direitos da menina (Viotti, 2013, grifo nosso).

Tendo em vista as 12 áreas temáticas e suas respectivas metas, os países signatários se reúnem a cada 5 anos para revisar o documento e relatar avanços e dificuldades na implementação das medidas indicadas pela Declaração. Em termos práticos, no que diz respeito à feminização da pobreza, a ONU Mulheres atua com governos e parceiros para auxiliar no cumprimento das metas da Declaração, por meio de programas que oferecem treinamentos, empréstimos e habilidades práticas para empoderar mulheres economicamente, além de promover ambientes de escuta ativa às mulheres, fortalecer serviços sociais e ampliar a conscientização sobre os direitos das mulheres (UN Women, 2015). Vale destacar que a Declaração prevê ações específicas para o empoderamento econômico de mulheres de grupos marginalizados, como mulheres migrantes e rurais, por exemplo:

(k) Garantir a plenitude dos direitos humanos de todas as mulheres migrantes, (...) e sua proteção contra a violência e a exploração; introduzir medidas para o empoderamento de mulheres migrantes documentadas, incluindo as mulheres trabalhadoras migrantes; facilitar o emprego produtivo de mulheres migrantes documentadas por meio do maior reconhecimento de suas habilidades, educação e credenciais estrangeiras, e facilitar sua completa integração à força de trabalho;

(...)

(n) Formular e implementar políticas e programas que melhorem o acesso de mulheres agricultoras e pesqueiras a serviços financeiros, técnicos (...); prover acesso à e controle da terra, tecnologia e infraestrutura apropriadas (Beijing Declaration and Platform for Action, 1995, p. 21-22, tradução nossa¹⁵).

Todavia, trinta anos após a assinatura e a adoção da Declaração de Beijing, a problemática da vulnerabilidade socioeconômica de mulheres e meninas ainda persiste. Em

¹⁵ Ensure the full realization of the human rights of all women migrants, including women migrant workers, and their protection against violence and exploitation; introduce measures for the empowerment of documented women migrants, including women migrant workers; facilitate the productive employment of documented migrant women through greater recognition of their skills, foreign education and credentials, and facilitate their full integration into the labour force.

2025, no trigésimo aniversário da Declaração – celebrada como “Beijing+30” –, Estados-membros, entidades da Organização das Nações Unidas (ONU) e organizações da sociedade civil se reuniram em Nova Iorque para a 69ª Comissão para o Status da Mulher (CSW), com o objetivo de revisar e avaliar os avanços da Declaração a nível global (UN Women, s/d). Na ocasião, foram discutidas as dificuldades enfrentadas pelos atores na implementação das medidas acordadas na Declaração, além de seus avanços e os impactos destas para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

2.5.2 Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Das políticas pertinentes ao empoderamento econômico feminino, além da Declaração de Beijing, a ONU apresentou, em 2015, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a serem cumpridos até o ano de 2030. Como um dos ODS, está o Objetivo 1 que busca “Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares” e, sob a perspectiva de gênero, apresenta as seguintes metas:

1.4 Até 2030, garantir que todos os homens e mulheres, particularmente os pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a serviços básicos, propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias apropriadas e serviços financeiros, incluindo microfinanças;

(...)

1.b Criar marcos políticos sólidos em níveis nacional, regional e internacional, com base em estratégias de desenvolvimento a favor dos pobres e sensíveis a gênero, para apoiar investimentos acelerados nas ações de erradicação da pobreza (Organização das Nações Unidas, 2024).

Há, também, o Objetivo 5 que busca “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. Dentre as metas almejadas pelo ODS 5, estão:

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;

(...)

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

(...)

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais (Organização das Nações Unidas, 2024).

Nesse sentido, os países membros da ONU se comprometem a cumprir as metas dispostas nos ODS 1 e 5, promovendo políticas econômicas inclusivas, engajando em fóruns

internacionais como a Comissão para o Status da Mulher e contando com o apoio de programas para o empoderamento econômico das mulheres, promovidos por entidades como a ONU Mulheres, o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional e a OCDE. Entretanto, dez anos após a adoção dos ODS – e a menos de cinco anos do limite estabelecido para o cumprimento das metas –, apenas o indicador 5.b do ODS 5, que trata da “tecnologia para o empoderamento feminino”, apresentou avanço significativo e apenas os indicadores 1.1 e 1.4 do ODS 1, que tratam sobre a “pobreza internacional” e o “acesso a serviços básicos”, respectivamente, apresentaram avanço moderado (ONU, 2024), indicando a urgência por mudanças aceleradas e efetivas e reformas mais rígidas.

2.5.3 Políticas de empoderamento econômico feminino e a iniciativa privada

Agentes da iniciativa privada também promovem medidas a favor do empoderamento econômico feminino: a Estratégia de Gênero do Grupo Banco Mundial 2024 – 2030, por exemplo, estabelece objetivos estratégicos (Figura 1) que buscam acelerar a igualdade de gênero e erradicar a pobreza, incluindo indicadores como o trabalho de cuidado, salários e o ambiente de trabalho.

Figura 1 – Objetivos estratégicos e resultados da Estratégia de Gênero 2024-2030



Fonte: Banco Mundial, 2024

O FMI, por sua vez, propõe aos seus países-membros uma série de políticas fiscais, monetárias e estruturais que objetivam a diminuição das disparidades entre homens e mulheres, por meio da Estratégia do FMI para a Incorporação do componente de Gênero de 2022. As políticas vão desde o aumento do tempo da licença maternidade, à redução de barreiras legais para mulheres acessarem serviços financeiros digitais, até o estabelecimento de garantias constitucionais de igualdade de tratamento (Fundo Monetário Internacional, 2024).

No entanto, apesar dos avanços das políticas de empoderamento econômico propostas pelas entidades econômicas tradicionais, ainda há necessidade de considerar as especificidades de grupos minoritários para pensar o desenvolvimento econômico. Neste caso, é preciso garantir a inclusão dessas mulheres nas discussões de formulações de

políticas econômicas e abordar novos modelos de desenvolvimento econômico, de acordo com suas vivências individuais.

Dessa forma, surgem as questões centrais deste comitê: em primeiro lugar, como superar os desafios do empoderamento econômico feminino? Em segundo, como pensar o desenvolvimento econômico, considerando as especificidades de mulheres e meninas de grupos minoritários?

3 APRESENTAÇÃO DO COMITÊ

Criada em 2010 como sucessora do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), a ONU Mulheres é a entidade da ONU dedicada à promoção da equidade de gênero e ao empoderamento de mulheres e de meninas. A organização opera globalmente apoiando os Estados-membros da ONU na implementação de políticas que melhorem as condições das mulheres, e trabalha em conjunto com entidades da sociedade civil de modo a garantir a assertividade e a efetividade das políticas propostas, com foco em quatro pilares estratégicos: i) liderança e participação política femininas; ii) empoderamento econômico e trabalho decente; iii) mitigação de todas as formas de violência contra mulheres e meninas; e iv) contribuição de mulheres e meninas na construção da paz e segurança sustentáveis e na ação humanitária (UN Women, s/d).

A partir disso, tendo como foco o segundo pilar estratégico da organização, o comitê busca simular uma reunião da ONU Mulheres no ano de 2025, dialogando com entidades econômicas e financeiras, e discutindo novas perspectivas de empoderamento e de emancipação econômica das mulheres, levando em consideração as especificidades de suas vivências. Desta maneira, o objetivo do comitê é a elaboração de propostas recomendatórias às entidades econômicas, financeiras e governamentais, garantindo que esses grupos sejam verdadeiramente ouvidos e que o componente de gênero esteja incluso e tenha impacto real nas políticas de desenvolvimento econômico. Por fim, de modo a abarcar diferentes perspectivas, o comitê contará com 55 delegadas e delegados participando dos debates, que ocorrerão no formato de moderação tradicional, tendo a língua portuguesa como idioma oficial.

4 PRINCIPAIS POSICIONAMENTOS NO COMITÊ

4.1 Estados-membros

Este grupo de delegações contempla países-membros da ONU Mulheres, responsáveis pela produção e adoção de políticas econômicas em âmbito doméstico e pela

representação de seus interesses nacionais em âmbito internacional. Como Estados soberanos, os atores possuem legislações específicas e culturas únicas, o que define sua proximidade com a pauta do empoderamento econômico feminino. Espera-se que estas delegações assumam posicionamentos condizentes com aqueles de suas representações, dadas as distintas realidades e necessidades dos grupos de mulheres que compõem sua população, além de suas respectivas legislações e cultura, engajando nas discussões e se mostrando dispostas a buscar, em conjunto, soluções para a problemática.

4.2 Entidades econômicas e financeiras

As delegações deste grupo consistem em instituições econômicas e financeiras, responsáveis pela produção e perpetuação de políticas, pelo financiamento de projetos e pelo empréstimo de recursos objetivando o desenvolvimento econômico. Entidades como o Banco Mundial, o FMI e a OCDE integram este grupo e possuem planos estratégicos voltados para o empoderamento econômico de mulheres e meninas, sob a lógica de desenvolvimento neoliberal. Diante disso, espera-se que essas delegações participem das discussões e se mostrem dispostas, de acordo com suas particularidades, a superar os desafios referentes à emancipação econômica feminina e a integrar novas perspectivas e novos modelos de desenvolvimento econômico, que incluam os componentes de gênero, raça, classe e etnia.

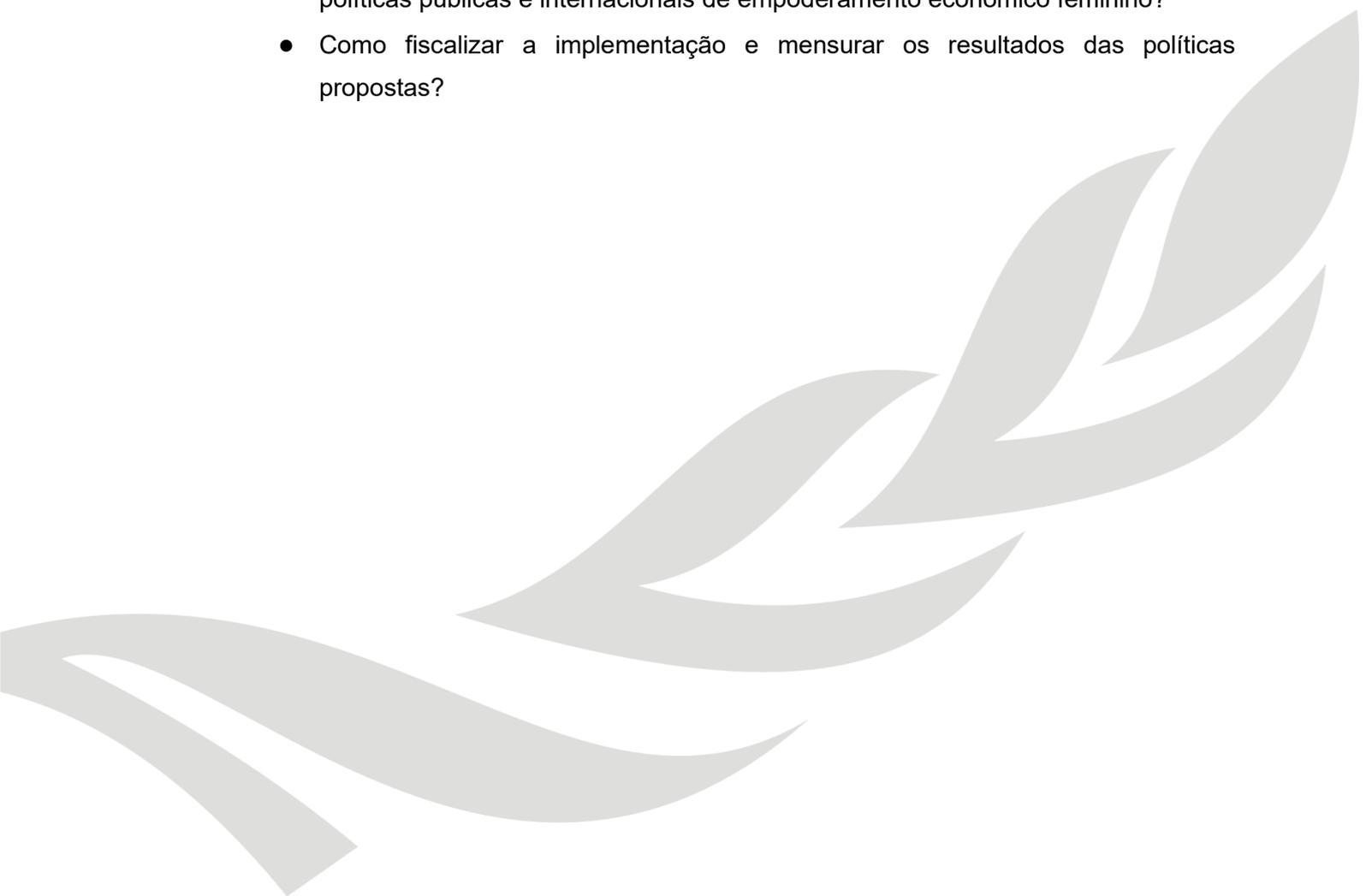
4.3 Organizações Internacionais e agentes da sociedade civil

As Organizações Internacionais (OIs) e os agentes da sociedade civil lutam pelos direitos das mulheres e reivindicam melhores condições para seu empoderamento econômico, apontando a negligência de governos e entidades econômicas para com as mulheres, em especial aquelas de grupos minoritários, destacando suas necessidades particulares e advogando por políticas econômicas mais inclusivas e efetivas. Portanto, estas delegações atuarão de forma a reclamar os interesses e direitos das mulheres, pressionar os países-membros da ONU Mulheres e as entidades econômicas e influenciar as políticas por eles elaboradas, apresentando visões inovadoras e buscando garantir a implementação e o funcionamento das medidas propostas.

5 QUESTÕES RELEVANTES PARA AS DISCUSSÕES

Das problemáticas a serem abordadas no comitê:

- Como mulheres e meninas – e, em especial, aquelas de grupos minoritários, como indígenas, negras, rurais, refugiadas e migrantes – são afetadas pela pobreza/vulnerabilidade socioeconômica?
- Como pensar o desenvolvimento econômico, considerando as especificidades de mulheres e meninas de grupos minoritários?
- Como as políticas já existentes têm melhorado a situação de vulnerabilidade de mulheres de grupo minoritários? Como elas podem ser aprimoradas?
- Quais reformas podem ser adotadas pelas instituições financeiras e econômicas para abranger perspectivas alternativas de desenvolvimento econômico?
- Como garantir que os Estados ofereçam dados desagregados e confiáveis para a aferição do impacto das políticas de empoderamento econômico para mulheres de grupos minoritários?
- Como garantir a participação das mulheres na criação e na implementação de políticas públicas e internacionais de empoderamento econômico feminino?
- Como fiscalizar a implementação e mensurar os resultados das políticas propostas?



REFERÊNCIAS

BANCO MUNDIAL. “Estratégia de Gênero do Grupo Banco Mundial 2024 – 2030”. **Banco Mundial**. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/topic/gender/brief/gender-strategy-update-2024-30-accelerating-equality-and-empowerment-for-all>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BANCO MUNDIAL. **Women, Business and the Law** - Gender Equality, Women Economic Empowerment - world bank group. Disponível em: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>. Acesso em: 07 fev. 2025.

BANCO MUNDIAL. **Missed opportunities: The High Cost of Not Educating Girls**. World Bank Group, 2018. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/education/publication/missed-opportunities-the-high-cost-of-not-educating-girls>. Acesso em: 07 fev. 2025.

Beijing Declaration and Platform for Action. **The Fourth World Conference on Women**. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2025.

Byron, R. A., & Roscigno, V. J. (2014). **Relational Power, Legitimation, and Pregnancy Discrimination**. *Gender & Society*, 28(3), 435-462. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0891243214523123>. Acesso em: 16 mar. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Mulheres indígenas na política**. Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/tv/865895-mulheres-indigenas-na-politica/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

DELPHY, Christine. **O inimigo principal: a economia política do patriarcado**. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n. 17, 2015, p. 99-119. Disponível em: <https://www.scielo.br/rbcpol/a/wwgKkcLrkZv5qgnF6kRQfXs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 jun. 2025.

FAO – FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UN. **Global Campaign for the Empowerment of Indigenous Women for Zero Hunger**. United Nations, 2018. Disponível em: <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/df0e3c5c-9591-4dc2-8356-bc2a21c820dd/content>. Acesso em: 07 fev. 2025.

FAO – FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UN. **Women produce up to 80% of food in developing countries**. FAO, 2023. Disponível em: <https://www.fao.org/family-farming/detail/en/c/1634537>. Acesso em: 07 fev. 2025.

FLOR, L. S. et al. **Quantifying the effects of the COVID-19 pandemic on gender equality on health, social, and economic indicators: a comprehensive review of data from March, 2020, to September, 2021**. *Lancet*, v. 399, n. 10344, p. 2381–2397, 2022.

FMI – FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. Interim Guidance Note on Mainstreaming Gender at the IMF. **IMF**. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2024/01/12/Interim-Guidance-Note-on-Mainstreaming-Gender-at-The-IMF-543779>. Acesso em: 24 nov. 2024.

FMI – FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. **Global Employment Gender Gaps**. [s.l.] IMF, 2024.

HUMAN RIGHTS WATCH. “Take maternity leave and you’ll be replaced”. Human Rights Watch, 2021. Disponível em: <https://www.hrw.org/report/2021/06/01/take-maternity-leave-and-youll-be-replaced/chinas-two-child-policy-and-workplace>. Acesso em: 16 mar. 2025.

IBGE. **Black and brown women spend more time in household tasks, participate less in the labor market and are more affected by poverty**. IBGE, 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/en/agencia-news/2184-news-agency/news/39359-black-and-brown-women-spend-more-time-in-household-tasks-participate-less-in-the-labor-market-and-are-more-affected-by-poverty>. Acesso em: 07 fev. 2025.

IWGIA – International Work Group for Indigenous Affairs. **Land defence and defenders**. Disponível em: <https://iwgia.org/en/focus-areas/land-defence-defenders.html>. Acesso em: 07 fev. 2025.

KABEER, N. **Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment**. Disponível em: <https://weehub.ku.ac.ke/wp-content/uploads/2021/06/Naila-Kabeer-Empowerment.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2025.

LASTARRIA-CORNHIELD, Susana. **Feminization of agriculture: trends and driving forces**. Banco Mundial. Disponível em: <https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/655741468338477909/feminization-of-agriculture-trends-and-driving-forces>. Acesso em: 29 jun. 2025.

OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO. “How we work”. **OCDE**. Disponível em: <https://www.oecd.org/en/about/how-we-work.html>. Acesso em: 16 maio. 2025.

OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO. “Promoting gender equality to strengthen economic growth and resilience”. **OCDE**. Disponível em: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-outlook-volume-2023-issue-1_f8c02d70-en. Acesso em: 23 nov. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava, segundo relatório da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/diferen%C3%A7as-de-g%C3%AAnero-no-emprego-s%C3%A3o-maiores-do-que-se-pensava-segundo>. Acesso em: 07 fev. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILO global estimates on international migrants in the labour force**. ILO, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/ilo-global-estimates-international-migrants-labour-force>. Acesso em: 07 fev. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The gender gap in employment: What’s holding women back?** Disponível em: <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women>. Acesso em: 07 fev. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals**. ILO, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/migrant-pay-gap-understanding-wage-differences-between-migrants-and-0>. Acesso em: 07 fev. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Women at Work Trends 2016**. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/women-work-trends-2016>. Acesso em: 07 fev. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. “**World Employment Social Outlook: Trends for Women 2018** – Global snapshot”. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-women-2018-%E2%80%93-global-snapshot>. Acesso em: 07 fev. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Gender and Indigenous People’s Economic and Social Development**. United Nations, 2010. Disponível em: https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/BriefingNote2_GREY.pdf. Acesso em: 07 fev. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. “Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”. **ONU Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 23 nov. 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **People of African Descent**. United Nations. Disponível em: <https://www.un.org/en/fight-racism/vulnerable-groups/people-of-african-descent>. Acesso em: 07 fev. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Rural Women Sustaining Nature for Our Collective Future**. United Nations. Disponível em: <https://www.un.org/en/observances/rural-women-day>. Acesso em: 07 fev. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **The Sustainable Development Goals Report 2024**. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2024/>. Acesso em: 07 fev. 2025.

ONU MULHERES. **Facts and figures: Women’s leadership and political participation, 2025**. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation>. Acesso em: 16 mar. 2025.

ONU MULHERES. 12 critical areas. **UN Women**. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw59/feature-stories>. Acesso em: 07 fev. 2025.

PEARCE, Diana. “**The feminization of poverty: women, work, and welfare**” Urban and Social Change Review, II. Washington: 1978, p. 28-36.

THE GUARDIAN. **Italian volleyball club sues player for contract breach over pregnancy**. The Guardian, 2019. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2021/mar/11/italian-volleyball-club-sues-player-for-contract-breach-over-pregnancy>. Acesso em: 16 mar. 2025.

TICKNER, J. A. **Gendering World Politics**, 2001.

UNDESA. **International Migration and Sustainable Development**. United Nations, 2024. Disponível em: <https://desapublications.un.org/publications/international-migration-and-sustainable-development>. Acesso em: 07 fev. 2025.

UNESCO. **Decifrar o código: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM)**. UNESCO, 2018. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264691>. Acesso em: 07 fev. 2025.

UNESCO. **Literacy Rates Continue to Rise from One Generation to the Next.** UNESCO, 2017. Disponível em: <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs45-literacy-rates-continue-rise-generation-to-next-en-2017.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2025.

UNGA – UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY. **Programme of activities for the implementation of the International Decade for People of African Descent. United Nations**, 2017, p. 9. Disponível em: <https://docs.un.org/en/A/72/323>. Acesso em: 07 fev. 2025.

UNGA – UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY. **Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences.** United Nations, 2015. Disponível em: <https://docs.un.org/en/A/HRC/29/27/Add.2>. Acesso em: 07 fev. 2025.

UNHCR. **Investing in humanity: why refugees need an education.** UNHCR. Disponível em: <https://www.unhcr.org/steppingup/>. Acesso em: 07 fev. 2025.

UNICEF. **Girls' education.** Disponível em: <https://www.unicef.org/education/girls-education>. Acesso em: 16 mar. 2025.

UN WOMEN. About UN Women. **UN Women.** Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>. Acesso em: 23 nov. 2024.

UN WOMEN. **CSW69 / Beijing +30.** UN Women, s/d. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/commission-on-the-status-of-women/csw69-2025>. Acesso em: 16 maio. 2025.

UN WOMEN: **Facts and figures: Economic Empowerment.** UN Women, s/d. Disponível em: https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#_edn7. Acesso em: 16 mar. 2025.

VIOTTI, M. L. R. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher.** ONU Mulheres, 2013. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 07 fev. 2025.

7 TABELA DE DELEGAÇÕES

Tabela 1 – Lista de delegações

MEMBROS VOTANTES

NOME DA DELEGAÇÃO	TIPO
Canadá	Membro oficial
Comunidade da Austrália	Membro oficial
Emirado Islâmico do Afeganistão	Membro oficial
Emirados Árabes Unidos	Membro oficial
Estado Plurinacional da Bolívia	Membro oficial
Estados Unidos da América	Membro oficial
Estados Unidos Mexicanos	Membro oficial
Federação da Rússia	Membro oficial
Japão	Membro oficial
Malásia	Membro oficial
Nova Zelândia	Membro oficial
Reino da Arábia Saudita	Membro oficial
Reino da Tailândia	Membro oficial
Reino de Marrocos	Membro oficial
Reino do Camboja	Membro oficial
Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte	Membro oficial
República Árabe do Egito	Membro oficial
República Argentina	Membro oficial
República da Colômbia	Membro oficial
República da Coreia	Membro oficial
República da Guatemala	Membro oficial
República da Índia	Membro oficial
República da Indonésia	Membro oficial
República da Turquia	Membro oficial
República da União de Myanmar	Membro oficial
República da Zâmbia	Membro oficial
República das Filipinas	Membro oficial
República de Angola	Membro oficial
República de El Salvador	Membro oficial
República Democrática do Congo	Membro oficial
República Democrática Federal do Nepal	Membro oficial
República do Chile	Membro oficial
República do Equador	Membro oficial
República do Paraguai	Membro oficial
República do Peru	Membro oficial
República do Quênia	Membro oficial
República Federal da Nigéria	Membro oficial

República Federativa do Brasil	Membro oficial
República Francesa	Membro oficial
República Islâmica do Paquistão	Membro oficial
República Italiana	Membro oficial
República Popular da China	Membro oficial
República Socialista do Vietnã	Membro oficial

MEMBROS NÃO VOTANTES

NOME DA DELEGAÇÃO	TIPO
ACNUR	Membro observador
Angela Davis	Membro observador
Banco Asiático de Desenvolvimento	Membro observador
Banco Mundial	Membro observador
Chimamanda Ngozi Adichie	Membro observador
FIMI (Foro Internacional de Mujeres Indigenas)	Membro observador
FMI	Membro observador
FSC Indigenous Foundation	Membro observador
Malala	Membro observador
OCDE	Membro observador
Plan International	Membro observador
UNESCO	Membro observador
UNICEF	Membro observador