

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Departamento de Direito

Thais Oliveira Candido

QUEM TRABALHA NA ONU?

Uma análise decolonial da divisão sexual-racial do trabalho na instituição

Ouro Preto

2024

Thais Oliveira Candido

QUEM TRABALHA NA ONU?

Uma análise decolonial da divisão sexual-racial do trabalho na instituição

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto.

Orientadora: Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira

Área de concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto

2024



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Thais Oliveira Candido

QUEM TRABALHA NA ONU?

Uma análise decolonial da divisão sexual-racial do trabalho na instituição

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 18 de outubro de 2024

Membros da banca

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)

Professora Doutora Beatriz Schettini - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Professora Mestranda Laís Fonseca do Carmo - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 18/10/2024



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 21/10/2024, às 11:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0798287** e o código CRC **5FFD04AA**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.012994/2024-80

SEI nº 0798287

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: (31)3559-1545 - www.ufop.br

"Dedico este trabalho à minha família, que com sua força, amor incondicional e apoio em cada etapa da minha jornada, me mostrou que nenhum sonho é grande demais quando temos quem nos apoie. Mauro, Suelena, Laís, Victor e Lorenzo, cada conquista minha é também de vocês."

AGRADECIMENTOS

Este trabalho não seria possível sem a força e a resiliência das mulheres da minha família, que, embora não tenham tido a oportunidade de cursar uma faculdade, abriram caminhos para que eu pudesse trilhar o meu. Às minhas avós, tias e primas que, com seus exemplos de luta diária, me ensinaram o verdadeiro significado de perseverança e coragem. Vocês são a base sobre a qual construo cada conquista, e este diploma é tão de vocês quanto é meu. Aos meus pais Suelena e Mauro, que, com tanto amor e dedicação, sempre acreditaram nos meus sonhos e me apoiaram incondicionalmente. Obrigada por cada conselho, cada gesto de carinho e por acreditarem em mim, mesmo nas horas em que eu mesma duvidava. À minha irmã Laís, Victor, meu amigo Paulo e minha amiga Clara, que estiveram ao meu lado nos momentos mais difíceis e nos mais felizes, compartilhando sorrisos, lágrimas e todas as pequenas vitórias ao longo dessa jornada. a presença de vocês foi fundamental para que eu não perdesse o rumo e continuasse a caminhar. À minha orientadora, professora Flávia e a UFOP, minha gratidão eterna. Seus ensinamentos e apoio constantes iluminaram meu caminho acadêmico. Com seu cuidado, me mostrou que a educação pode transformar não só quem a recebe, mas também o mundo ao seu redor. Viva a educação pública de qualidade! Este trabalho é fruto de uma caminhada repleta de desafios e superação, mas também de muito amor, apoio e inspiração. A todas as mulheres da minha vida, à minha família e àqueles que acreditaram em mim: muito obrigada. Este Trabalho é dedicado a vocês.

RESUMO

Este trabalho realiza uma análise decolonial da divisão sexual e racial do trabalho na Organização das Nações Unidas (ONU), abordando como as dinâmicas de poder herdadas do colonialismo ainda moldam as relações laborais dentro da instituição. Apesar dos esforços da ONU para promover a igualdade de gênero e raça, a pesquisa evidencia que as mulheres, especialmente as de grupos racializados, continuam sub-representadas em cargos de liderança. A partir de uma perspectiva jurídico-sociológica, o estudo examina dados sobre a composição de funcionários da ONU, identificando barreiras estruturais e culturais que impedem a ascensão de minorias e mulheres a posições de decisão. Conclui-se que, para alcançar uma verdadeira equidade, a ONU precisa adotar medidas mais robustas, como políticas de ação afirmativa e a coleta de dados desagregados por raça e gênero, além de criar mecanismos de monitoramento contínuo. Somente por meio da desconstrução das hierarquias coloniais será possível alcançar uma instituição mais inclusiva e diversa.

Palavras-chaves: Divisão sexual do trabalho, Divisão racial do trabalho, Colonialidade, Gênero, Raça, ONU, Análise decolonial, Igualdade de gênero, Igualdade racial

ABSTRACT

This study provides a decolonial analysis of the sexual and racial division of labor within the United Nations (UN), exploring how power dynamics inherited from colonialism continue to shape labor relations within the institution. Despite the UN's efforts to promote gender and racial equality, the research shows that women, particularly those from racialized groups, remain underrepresented in leadership positions. From a socio-legal perspective, the study examines data on the composition of UN staff, identifying structural and cultural barriers that prevent minorities and women from rising to decision-making positions. The conclusion suggests that the UN must adopt more robust measures, such as affirmative action policies and the collection of disaggregated data by race and gender, along with the creation of continuous monitoring mechanisms. Only through the deconstruction of colonial hierarchies will it be possible to achieve a more inclusive and diverse institution.

Keywords: Sexual division of labor, Racial division of labor, Coloniality, Gender, Race, UN, Decolonial analysis, Gender equality, Racial equality

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Representação por Nível

Gráfico 2- Representação das Mulheres no Sistema da ONU, P-1 a D-2, 2021

Gráfico 3- Pesquisa Bienal

Gráfico 4- Representação por Locação

Gráfico 5- Representação das Mulheres nas Entidades da ONU

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

D-1 – Diretor Level 1 (Cargo de Direção na ONU)

D-2 – Diretor Level 2 (Cargo de Direção na ONU)

DSG – Deputy Secretary-General (Secretário-Geral Adjunto)

FS – Field Service (Serviço de Campo na ONU)

ICERD – International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial)

NO – National Officer (Oficial Profissional Nacional)

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

P-1 – Professional Level 1 (Cargo Profissional na ONU)

P-2 – Professional Level 2 (Cargo Profissional na ONU)

P-3 – Professional Level 3 (Cargo Profissional na ONU)

P-4 – Professional Level 4 (Cargo Profissional na ONU)

P-5 – Professional Level 5 (Cargo Profissional na ONU)

PIA – Public Information Assistants (Assistentes de Informação Pública)

SG – Secretary-General (Secretário-Geral)

TC – Trades and Crafts (Funções técnicas na ONU)

USG – Under-Secretary-General (Subsecretário-Geral da ONU)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2. COLONIALIDADE DO PODER E COLONIALIDADE DE GÊNERO	6
2.1 Colonialidade do poder e divisão racial do trabalho	6
2.2 Colonialidade de gênero e divisão sexual-racial do trabalho	8
2.3 A divisão sexual-racial do trabalho e a interseccionalidade na modernidade	11
3. A ONU: POLÍTICAS DE EQUIDADE E ESTRUTURA DA CARREIRA	13
3.1 Políticas de Equidade de Gênero e Raça da ONU	14
A) Origem e fundamentos: a Carta das Nações Unidas e os Direitos Humanos	14
B) Conferências mundiais e desenvolvimento de políticas: da década de 1970 aos anos 2000	14
C) A Conferência de Durban (2001): um marco no combate ao racismo e na promoção da igualdade	15
D) Avanços pós-Durban e desafios contemporâneos	15
3.2 A Estrutura de Carreira na ONU	15
A) Categorias Profissional e Superior (P e D)	16
B) Serviço Geral e Categorias Relacionadas (G, TC, S, PIA, LT)	16
C) Oficiais Profissionais Nacionais (NO)	17
D) Serviço de Campo (FS)	17
E) Nomeações de Alto Escalão (SG, DSG, USG e ASG)	17
D) Desenvolvimento de Carreira	18
4. ANÁLISE DECOLONIAL DA DIVISÃO SEXUAL-RACIAL DO TRABALHO NA ONU	18
4.1 Persistência das desigualdades interseccionais de gênero em cargos de poder da ONU	19
4.2 Representação de gênero por locação na ONU	23
4.3 Análise da representação de mulheres em entidades internacionais	25
5. OPACIDADE INSTITUCIONAL, DESAFIOS PARA O FUTURO	26
5.1 O futuro da igualdade de gênero e raça na ONU	26
A) Iniciativas de incentivo ao ingresso de diversos grupos	27
B) Políticas de Proteção e Promoção da Igualdade	28
5.2. Desafios para o futuro	28
6. CONCLUSÕES	30
REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

A Organização das Nações Unidas (ONU) desempenha um papel crucial na promoção da paz, segurança, cooperação internacional e desenvolvimento global. Como uma instituição de alcance mundial, a ONU é responsável por abordar questões complexas e urgentes que afetam a humanidade. No entanto, enquanto a Organização busca representar os interesses de todos os países e povos, é fundamental questionar quem são efetivamente os sujeitos que trabalham em seus bastidores, influenciando nos objetivos que esta instituição defende. Nesse contexto, esta pesquisa jurídico-sociológica (Gustin, Dias, Nicácio, 2020) tem como objetivo geral realizar uma análise decolonial das relações laborais da ONU, para verificar se existe uma divisão sexual e racial do trabalho na referida instituição.

O tema proposto surge da crescente preocupação com a questão da igualdade de gênero e raça no âmbito das organizações internacionais em uma perspectiva interseccional¹. A divisão sexual do trabalho refere-se ao arranjo estrutural e colonial que atribui determinados papéis e funções laborais com base no gênero e raça, resultando em uma distribuição desigual de oportunidades no trabalho e de recursos econômicos entre homens e mulheres (Lugones, 2008). Desse modo, ao analisar esta questão do ponto de vista decolonial, visa-se um processo de desprendimento epistêmico, político, social, econômico da divisão sexual e racial do trabalho, que representa uma das estruturas de poder criadas na colonização das Américas, que permanece gerando opressões interseccionais em sujeitas e sujeitos do Sul (Lugones, 2008).

No contexto da ONU, é crucial entender como essa dinâmica opera, influenciando a composição do quadro de funcionários e a alocação de posições de poder e, consequentemente, de tomada de decisões. A abordagem jurídico-sociológica (Gustin, Dias, Nicácio, 2020) adotada neste estudo visa explorar as dimensões legais e sociais que moldam a divisão sexual e racial do trabalho na ONU. Parte-se do pressuposto de que, mesmo em uma organização que busca promover a igualdade e a justiça global, as relações de gênero e raça podem refletir estruturas sociais e culturais mais amplas, levando a desigualdades interseccionais em termos de representação e oportunidades de ascensão profissional.

¹ A interseccionalidade é um método que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação (Crenshaw, 2002)

Desse modo, mediante um estudo jurídico-teórico (Gustin, Dias, Nicácio, 2020), após esta introdução, esta pesquisa visa no seu segundo capítulo, Colonialidade do Poder e Colonialidade de Gênero, explorar as contribuições teóricas de Aníbal Quijano e Maria Lugones. Veremos como as relações de poder estabelecidas na época colonial continuam a moldar as estruturas sociais, criando divisões no trabalho baseadas em raça e gênero. Esse capítulo fornece a base teórica para entendermos como essas lógicas coloniais persistem nos dias de hoje.

Seguindo essa linha, o capítulo Terceiro, A ONU: políticas de equidade e estrutura da carreira nos leva a entender a hierarquia interna da organização. Aqui, analisamos como a divisão de cargos, especialmente nos níveis mais altos, reflete disparidades significativas, com menos mulheres e pessoas de países em desenvolvimento ocupando posições de liderança.

No quarto capítulo, Análise Decolonial da Divisão Sexual-Racial do Trabalho na ONU, aplico uma perspectiva decolonial para examinar como essas desigualdades estruturais se manifestam no cotidiano da organização. Vamos observar como, mesmo com esforços para promover a igualdade, as dinâmicas de poder continuam favorecendo certos grupos, principalmente nos cargos mais elevados.

O capítulo Opacidade institucional, desafios para o futuro a ausência de dados sobre a diversidade no quadro profissional da ONU traz uma discussão essencial sobre a falta de transparência em relação à origem racial e geográfica dos profissionais da ONU. Aqui, questiono como essa ausência de dados reflete e perpetua a desigualdade, bem como o modelo colonial tornando difícil a implementação de políticas inclusivas. Revisito as políticas implementadas ao longo da história da ONU para promover a igualdade de gênero e raça. Avalio os progressos e as limitações dessas iniciativas, refletindo sobre como elas impactaram a estrutura organizacional até o presente.

Por fim, na Conclusão, retomo os principais pontos discutidos ao longo do trabalho e apresento sugestões de caminhos que a ONU pode seguir para enfrentar de forma mais eficaz as desigualdades internas. Esta pesquisa não apenas aponta os problemas, mas também oferece uma visão de como a ONU pode, de fato, cumprir seu papel de liderança em questões de igualdade global.

Essa jornada é uma oportunidade para olharmos criticamente para uma instituição tão importante quanto a ONU e repensarmos seus esforços rumo à justiça social e à verdadeira igualdade.

2. COLONIALIDADE DO PODER E COLONIALIDADE DE GÊNERO

O capítulo a seguir aborda a "colonialidade do poder" e a "colonialidade de gênero", conceitos que explicam como as estruturas de dominação e exploração do período colonial continuam a influenciar as relações sociais, econômicas e de trabalho contemporâneas. A colonialidade do poder, desenvolvida por Aníbal Quijano, refere-se à lógica de poder que hierarquiza a sociedade com base em classificações raciais estabelecidas na colonização, perpetuando desigualdades raciais e uma divisão racial do trabalho que privilegia europeus e seus descendentes. A "colonialidade de gênero", conforme Maria Lugones, trata da imposição de um sistema binário e hierárquico de gênero às sociedades colonizadas, desumanizando mulheres indígenas e africanas e integrando-as em um sistema capitalista e patriarcal. Essa opressão de gênero, raça e classe continua a influenciar as dinâmicas do mercado de trabalho contemporâneo, sendo necessária uma análise interseccional, como proposta por Kimberlé Crenshaw, para entender as múltiplas camadas de desigualdade enfrentadas por diferentes grupos sociais.

2.1 Colonialidade do poder e divisão racial do trabalho

A "colonialidade do poder" é um conceito desenvolvido pelo sociólogo peruano Aníbal Quijano (2005) para explicar como as estruturas de dominação e exploração, estabelecidas durante o período colonial, continuam a influenciar e moldar as relações sociais, econômicas e culturais no mundo contemporâneo.

Quijano (2005) argumenta que a colonialidade do poder vai além da dominação política ou territorial; ela se refere a uma lógica de poder que organiza e hierarquiza o mundo com base em classificações raciais fenotípicas estabelecidas durante a colonização europeia das Américas. Essas classificações não desapareceram com o fim do colonialismo formal, mas se perpetuaram em formas de desigualdade nas relações sociais:

A formação de relações sociais fundadas nessa idéia, produziu na América identidades sociais historicamente novas: índios, negros e mestiços, e redefiniu outras. Assim, termos com espanhol e português, e mais tarde europeu, que até então indicavam apenas procedência geográfica ou país de origem, desde então adquiriram também, em relação às novas identidades, uma conotação racial. E na medida em que as relações sociais que se estavam configurando eram relações de dominação, tais identidades foram

associadas às hierarquias, lugares e papéis sociais correspondentes, com constitutivas delas, e, conseqüentemente, ao padrão de dominação que se impunha. Em outras palavras, raça e identidade racial foram estabelecidas como instrumentos de classificação social básica da população (Quijano, 2005, p.117)

Quijano (2005) identifica a raça fenotípica como a principal categoria de classificação social na modernidade colonial. Segundo o autor, a ideia de raça fenotípica foi instrumentalizada pelo colonizador para justificar a exploração de populações não-europeias, legitimando assim as estruturas econômicas e laborais impostas pela colonização:

Na América, a idéia de raça foi uma maneira de outorgar legitimidade às relações de dominação impostas pela conquista. A posterior constituição da Europa como nova id-entidade depois da América e a expansão do colonialismo europeu ao resto do mundo conduziram à elaboração da perspectiva eurocêntrica do conhecimento e com ela à elaboração teórica da idéia de raça como naturalização dessas relações coloniais de dominação entre europeus e não-europeus. Historicamente, isso significou uma nova maneira de legitimar as já antigas idéias e práticas de relações de superioridade/inferioridade entre dominantes e dominados. Desde então demonstrou ser o mais eficaz e durável instrumento de dominação social universal (Quijano, 2005, p. 118)

Portanto, estas novas identidades históricas baseadas na ideia de raça fenotípica foram relacionadas aos papéis e posições na nova estrutura global de controle do trabalho. Dessa forma, raça e divisão social do trabalho se associaram e se reforçaram mutuamente de maneira estrutural, embora nenhum dos dois fosse necessariamente dependente do outro para sua existência, o que engendrou um sistema de divisão racial do trabalho (Quijano, 2005). Essa divisão racial do trabalho criou uma hierarquia global, na qual os europeus e seus descendentes brancos foram colocados no topo, enquanto os povos colonizados “não-brancos” foram relegados a posições subalternas no trabalho (Quijano, 2005),

Assim, impôs-se uma sistemática divisão racial do trabalho, em que indígenas²³ foram confinados na estrutura da servidão²⁴ e os negros²⁵ foram reduzidos à escravidão. Os espanhóis e os portugueses, como raça branca dominante, podiam receber salários, ser comerciantes, artesãos e agricultores independentes (Quijano, 2005). Somente os nobres brancos podiam ocupar os médios e altos postos da administração colonial, civil ou militar (Quijano, 2005). Todas estas formas de trabalho foram estabelecidas de forma simultâneas, voltadas para o capitalismo mundial:

Do ponto de vista eurocêntrico, reciprocidade, escravidão, servidão e produção mercantil independente são todas percebidas como uma seqüência histórica prévia à mercantilização da força de trabalho. São pré capital. E são

consideradas não só como diferentes mas como radicalmente incompatíveis com o capital. O fato é, contudo, que na América elas não emergiram numa seqüência histórica unilinear; nenhuma delas foi uma mera extensão de antigas formas pré-capitalistas, nem foram tampouco incompatíveis com o capital.

Assim, a colonialidade do controle do trabalho definiu a distribuição geográfica das diversas formas de trabalho integradas à raça fenotípica e ao capitalismo mundial. Essa colonialidade estabeleceu uma "geografia social" do capitalismo, onde o capital, especialmente através do trabalho livre/assalariado, androcêntrico e branco, se tornou dominante e centralizou o controle de todas as formas de trabalho. Essa estrutura concentrou-se geograficamente na Europa e entre os europeus, posicionando a Europa e os europeus como o centro do mundo capitalista (Quijano, 2005).

A colonialidade do poder, então, perpetua as desigualdades raciais e sociais no trabalho, mesmo com a independência formal dos países das Américas. E esta divisão racial do trabalho é também associada ao gênero, como veremos a seguir.

2.2 Colonialidade de gênero e divisão sexual-racial do trabalho

A colonialidade de gênero refere-se ao processo pelo qual o conceito eurocêntrico de gênero foi imposto às sociedades colonizadas que, muitas vezes, não tinham estruturas de gênero binárias ou hierárquicas antes da colonização (Lugones, 2008). Como descrito por Maria Lugones (2008) e Oyéronké Oyewùmi (1997), a imposição colonial transformou as práticas e categorias locais, substituindo sistemas de gênero mais fluidos, ou com diferentes critérios de divisão social, por um modelo eurocêntrico-branco rígido e binário de gênero.

Lugones (2008) argumenta que o colonialismo europeu não apenas impôs um sistema de poder econômico e social, mas também reconfigurou as relações de gênero de maneira que desumanizou povos colonizados, particularmente mulheres indígenas e africanas, ao integrá-las em um sistema de gênero binário e hierárquico que serve aos interesses coloniais e capitalistas (Lugones, 2008). Esse sistema foi central na estruturação de relações laborais, desumanizando os povos indígenas e africanos escravizados, ao classificá-los como "não humanos" e, portanto, desprovidos de gênero na concepção ocidental.

El entender el lugar del género en las sociedades precolombinas desde el punto de vista más complejo sugerido en este trabajo permite un giro paradigmático en el entender la naturaleza y el alcance de los cambios en la

estructura social que fueron impuestos por los procesos constitutivos del capitalismo eurocentrado colonial/ moderno. Esos cambios se introdujeron a través de procesos heterogéneos, discontinuos, lentos, totalmente permeados por la colonialidad del poder, que violentamente inferiorizaron a las mujeres colonizadas. (Lugones, 2008, p. 92)

Lugones(2008) propõe que o colonialismo introduziu uma divisão sexual do trabalho que não existia nos mesmos termos nas sociedades pré-coloniais, reconfigurando a maneira como o gênero era compreendido e vivido. Conforme Lugones (2008), nas culturas indígenas, por exemplo, as relações de gênero muitas vezes não eram estritamente binárias, e o trabalho não era necessariamente dividido de acordo com categorias de gênero de forma rígida. No entanto, a imposição do sistema colonial europeu exigiu a subordinação das mulheres e a naturalização da divisão sexual do trabalho, estabelecendo uma hierarquia de gênero que servisse aos propósitos do capitalismo e do patriarcado-branco colonial (Lugones, 2008).

Para Lugones (2008), a colonialidade de gênero não pode ser compreendida separadamente das outras formas de opressão, como a raça e a classe. Ela argumenta que o sistema de gênero colonial não apenas hierarquizou as mulheres em relação aos homens, mas também racializou o gênero, criando uma distinção entre mulheres brancas burguesas, que eram consideradas as "verdadeiras mulheres", e mulheres racializadas, que eram vistas como subumanas ou fora das normas da feminilidade europeia.

Essas mulheres racializadas são oprimidas não apenas da colonialidade do poder, que racializa e inferioriza suas identidades, mas também da colonialidade de gênero, que as subordina dentro das hierarquias generificadas. Nesse sentido, as mulheres racializadas enfrentam uma tripla opressão, sendo marginalizadas interseccionalmente tanto por sua raça quanto por seu gênero e classe, impondo uma lógica de desumanização que ainda persiste nas estruturas sociais contemporâneas (Lugones, 2008).

Por outro lado, Rita Segato (2012) contrapõe Lugones (2008), afirmando que antes da colonização existia um mundo pré-intrusão das comunidades indígenas, em que as relações de gênero eram organizadas de maneira dualista, com uma hierarquia que reconhecia e atribuía papéis distintos a homens e mulheres, mas com uma abertura significativa para o trânsito entre essas posições. Essa dualidade permitia uma coexistência complementar entre os gêneros, onde ambos eram ontologicamente completos e dotados de sua própria politicidade, apesar da desigualdade em prestígio (Segato, 2012).

Contudo, com a chegada dos invasores europeus, essa dualidade foi reinterpretada através de uma lógica binária, hierárquica, transformando as relações de gênero indígenas em

um sistema que reforça a supremacia masculina-branca e desvaloriza o feminino de forma interseccional (Segato, 2012).

Portanto, para Segato (2012), sugerir que o gênero foi uma imposição exclusivamente colonial, simplifica a diversidade dessas relações sociais, ao reduzir todas as vivências pré-intrusão europeia a uma categoria universal que não captura de forma adequada todas as realidades. Assim, para Segato (2012), Lugones (2008) desconsidera a complexidade das organizações de gênero pré-existentes nas sociedades indígenas nas Américas, que, embora hierárquicas, não seguiam a mesma lógica rígida e opressiva do binarismo de gênero ocidental.

Segundo Segato (2012), a colonização transformou e intensificou as concepções de gênero nas sociedades pré-coloniais, impondo uma nova dinâmica de poder. Com a invasão dos colonizadores, os homens brancos passaram a desempenhar um papel duplo: além de exercerem controle administrativo, adotaram uma postura pornográfica que reduziu as mulheres “não-brancas” a meros objetos sexuais. Essa moralidade, antes inexistente nessas sociedades, foi introduzida pela colonização e pela influência religiosa, que reconfigurou a sexualidade, associando-a ao pecado (Segato, 2012).

A colonização também confinou as mulheres brancas ao trabalho reprodutivo², excluindo-as da esfera pública e política. O patriarcado, que antes era menos intenso, foi reformulado por uma estrutura de modernidade-colonial, tornando-se muito mais opressor, especialmente na divisão sexual e racial do trabalho (Segato, 2012).

Assim, para Lugones (2008) a imposição colonial moderna de um sistema de gênero opressivo e racialmente diferenciado não pode ser reduzida apenas como circulação de poder que organiza a esfera sexual e doméstica, oposta ao domínio público da autoridade e à esfera do trabalho assalariado. A caracterização das mulheres europeias brancas como sexualmente passivas e fisicamente frágeis tornou a posição das mulheres “não-brancas” caracterizada como objeto sexual, mas também suficientemente fortes para aguentar qualquer tipo de trabalho, não só o doméstico. María Lugones (2008, p. 98-99) descreve o sistema de gênero colonial, imbricado pela raça e pela exploração laboral:

De su participación ubicua en rituales, en procesos de toma de decisiones, y en la economía precoloniales fueron reducidos a la animalidad, al sexo forzado con los colonizadores blancos, y a una explotación laboral tan profunda que, a menudo, los llevó a trabajar hasta la muerte.

² O trabalho reprodutivo representa todas as atividades laborais, gratuitas ou remuneradas, desempenhadas no espaço do lar, incluindo o trabalho doméstico, sexual e de cuidado, que recai historicamente sobre a carga existencial feminina e é sistematicamente desvalorizado pelo Direito (Dalla Costa, 1975).

A “missão civilizatória” colonial era a máscara eufemística do acesso brutal aos corpos femininos por meio de uma exploração de gênero, articulada em instâncias laborais e raciais, mediante violação sexual, pelo controle da reprodução e terror sistemático (LUGONES, 2008).

Desse modo, a colonialidade de gênero é um conceito crucial para entender como as opressões de gênero, raça e classe, surgidas na era colonial, continuam a moldar as relações de trabalho contemporâneas, como será demonstrado a seguir.

2.3 A divisão sexual-racial do trabalho e a interseccionalidade na modernidade

A divisão sexual do trabalho é um conceito fundamental para entender a organização do trabalho nas sociedades contemporâneas. Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007), o termo “divisão sexual do trabalho” engloba duas interpretações principais: uma sociográfica e outra que aprofunda o conceito ao analisar as dinâmicas subjacentes que estruturam as desigualdades de gênero e raça.

Na primeira interpretação, de caráter sociográfico, a divisão sexual do trabalho refere-se à distribuição desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho. Esta divisão é marcada por uma segregação horizontal, onde homens e mulheres são direcionados para diferentes tipos de ocupações, e por uma segregação vertical, que hierarquiza as posições de poder dentro das organizações, privilegiando os homens. As autoras destacam que essa segregação é reproduzida tanto no mercado formal, quanto no trabalho doméstico e de cuidados, perpetuando desigualdades estruturais (Hirata, Kergoat, 2007).

A segunda interpretação, por outro lado, vai além da simples identificação dessas desigualdades, buscando compreender os mecanismos que as sustentam e as reproduzem sistematicamente. De acordo com Hirata e Kergoat (2007), essa abordagem permite uma análise crítica dos processos que naturalizam e legitimam as hierarquias baseadas no gênero e na raça, mostrando como estas divisões são construídas e mantidas no contexto do capitalismo contemporâneo.

Para ser mais precisas: ao fazer essa soma, logo nos demos conta de que as costuras do paletó “trabalho”, feito sob medida por e para as crenças economicistas, cediam facilmente nas cavas. Assim, pouco a pouco,

caminhamos para uma definição não mais centrada na valorização do capital, e sim naquilo que alguns chamaram de “produção do viver” (Hirata, Zarifian, 2000, p.232)

As autoras afirmam que “a divisão sexual do trabalho amolda as formas do trabalho e do emprego e, reciprocamente, que a flexibilização pode reforçar as formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 600). Com a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, nas palavras de Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 597), o paradoxo nessa matéria é que “tudo muda, mas nada muda”. As autoras explicam a plasticidade da divisão sexual-racial de trabalho, posto que a condição de trabalho feminino têm se transformado e para uma parcela das mulheres apresentado avanços, mas, para outra parcela, a de mulheres “não-brancas”, ainda está destinado o trabalho doméstico e de cuidado e o trabalho produtivo³ precário. Muda-se o trabalho, mas não se altera a hierarquia de gênero e raça dentro das classes profissionais, perpetuando a colonialidade de gênero (Lugones, 2008).

No contexto dos estudos decoloniais, a divisão sexual e racial do trabalho deve ser entendida como parte de uma estrutura de poder colonial que perpetua desigualdades históricas. A colonialidade do poder, como discutido por Quijano (2005), articula-se com a divisão sexual do trabalho (Lugones, 2008), para reforçar as relações de dominação e subordinação que têm raízes na colonização das Américas e que ainda moldam as relações laborais contemporâneas.

A interseccionalidade é um método importante para compreensão dessas múltiplas extensões das desigualdades sociais históricas, em especial em contextos que envolvam gênero, raça e classe. Abordada principalmente por Kimberlé Crenshaw (1989), o termo foi concebido para explorar como diferentes sistemas de opressão se sobrepõem, e criam situações únicas de marginalização.

Para a autora, a interseccionalidade não corresponde a simples soma das opressões de raça, classe e gênero, mas sim uma dinâmica complexa em que essas dimensões se entrelaçam, criando novas formas de marginalização que não podem ser compreendidas adequadamente através de uma análise unidimensional (Crenshaw, 2002).

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. (Crenshaw, 2002, p. 177)

³ O trabalho produtivo é aquele destinado à produção mercantil por meio do mais-valor (Federici, 2017).

Embora todas as mulheres possam enfrentar discriminação de gênero, outros aspectos de suas identidades, como classe social, raça, etnia, orientação sexual e religião, também influenciam a forma como elas vivenciam essa discriminação no trabalho. Esses fatores adicionais criam experiências únicas de opressão e vulnerabilidades específicas, que afetam alguns subgrupos de mulheres de maneiras distintas.

É verdadeiro o fato de que todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero. Também é verdade que outros fatores relacionados a suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são distinções que fazem diferença na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação (Crenshaw, 2002, p. 173)

Essas diferenças não devem ser ignoradas, pois podem levar à marginalização de certos grupos de mulheres dentro dos movimentos feministas, o que também se reverbera na própria colonialidade de gênero nos direitos humanos. A autora alerta que, assim como não se pode negar a proteção dos direitos humanos com base em vulnerabilidades de gênero, também não se deve permitir que as diferenças entre mulheres sirvam de justificativa para excluir ou minimizar as necessidades de grupos específicos de mulheres (Crenshaw, 2002).

Assim, ao examinar o quadro profissional da ONU, é crucial considerar como essas dinâmicas coloniais de poder e hierarquia de gênero, raça e classe continuam a influenciar a distribuição de cargos e o acesso a posições de decisão dentro da organização.

Essas análises são essenciais para entender como a divisão sexual e racial do trabalho não é apenas um reflexo passivo das desigualdades sociais, mas um elemento ativo na construção e perpetuação das mesmas. Dessa forma, esta pesquisa buscará investigar se e como essas dinâmicas se manifestam dentro do quadro profissional da ONU, contribuindo para uma compreensão mais ampla das desigualdades de gênero, classe e raça nesta organização.

3. A ONU: POLÍTICAS DE EQUIDADE E ESTRUTURA DA CARREIRA

Na tentativa de promover a diversidade em suas relações laborais e no mercado de trabalho em geral, a ONU promove políticas de equidade de gênero e raça ao longo da história, que serão demonstradas a seguir.

3.1 Políticas de Equidade de Gênero e Raça da ONU

A trajetória da Organização das Nações Unidas (ONU) em direção à equidade de gênero e racial é construída por uma série de marcos históricos, conferências internacionais e produção normativa, que visam promover a justiça social e os direitos humanos. Este percurso é caracterizado por iniciativas que buscam enfrentar as desigualdades estruturais, para promover a inclusão e a representatividade em todas as esferas da sociedade global.

Entretanto, cabe ressaltar, em uma crítica decolonial, que a universalidade da humanidade preconizada pela ONU nunca foi neutra, pois o sujeito epistêmico dos direitos humanos está centralizado na cultura, na cor, no gênero e na história eurocêntrica. Logo, mulheres “não-brancas” do Sul Global sempre ficaram às margens desta proteção que se propõe como universal (Lisbôa, 2022).

A) Origem e fundamentos: a Carta das Nações Unidas e os Direitos Humanos

O compromisso da ONU com a igualdade começa com a própria Carta das Nações Unidas, assinada em 1945, que estabelece como um dos seus principais objetivos a promoção e o encorajamento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião (ONU, 2021). Esses princípios foram ampliados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que reafirma o direito à igualdade e à não discriminação (ONU, 2021).

B) Conferências mundiais e desenvolvimento de políticas: da década de 1970 aos anos 2000

Durante a década de 1970, a ONU começou a intensificar seus esforços em prol da igualdade de gênero, com a realização da Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher, em 1975, na Cidade do México. Este evento deu início à Década da Mulher da ONU e à criação de mecanismos específicos para abordar as desigualdades de gênero, culminando na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) em 1979 (ONU, 2021).

Nos anos 1990, a questão da igualdade racial ganhou proeminência, especialmente com a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD) e, mais tarde, com a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em Durban, África do Sul, em 2001. A Conferência de Durban marcou um ponto de virada ao reconhecer explicitamente as heranças do colonialismo e suas implicações contemporâneas nas desigualdades raciais e de gênero

(ONU, 2021).

C) A Conferência de Durban (2001): um marco no combate ao racismo e na promoção da igualdade

A Conferência de Durban foi fundamental para colocar a questão racial no centro das discussões internacionais. Um dos principais resultados foi a Declaração e o Programa de Ação de Durban, que identificou o racismo, a discriminação racial e o legado colonial como barreiras persistentes à igualdade. A Conferência enfatizou a necessidade de reparações históricas e de políticas afirmativas para corrigir as desigualdades sistêmicas (ONU, 2021).

Esse evento também reforçou a importância de uma abordagem interseccional, reconhecendo que o racismo e o sexismo frequentemente se entrelaçam, criando formas específicas de discriminação, particularmente para mulheres racializadas (ONU, 2021).

D) Avanços pós-Durban e desafios contemporâneos

Desde Durban, a ONU continuou a desenvolver políticas e mecanismos para abordar a desigualdade de gênero e racial. A criação da ONU Mulheres em 2010 foi um passo significativo na promoção da igualdade de gênero, enquanto a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada em 2015, incorporou explicitamente a igualdade de gênero (ODS 5) e a redução das desigualdades (ODS 10) como objetivos globais (ONU, 2021),

No entanto, apesar desses avanços, a ONU ainda enfrenta desafios significativos. A ausência de dados desagregados por raça e gênero em diversas esferas impede uma avaliação completa das desigualdades persistentes, enquanto a opacidade institucional em relação à diversidade no quadro profissional da própria ONU é criticada como uma forma de perpetuação das dinâmicas de poder coloniais, como será demonstrado ao longo deste trabalho. Primeiramente, no entanto, é necessário compreender a estrutura de carreira da ONU.

3.2 A Estrutura de Carreira na ONU

A carreira na Organização das Nações Unidas (ONU) é estruturada em diferentes categorias funcionais, cada uma com níveis que refletem o grau de responsabilidade e os requisitos exigidos para cada função. Essas categorias visam atender às diversas necessidades operacionais da organização. A seguir, detalhamos as principais categorias de funcionários e suas respectivas funções dentro da estrutura da ONU.

A) Categorias Profissional e Superior (P e D)

Os funcionários das categorias Profissional e Superior (P e D) são, em sua maioria, recrutados internacionalmente, e espera-se que tenham mobilidade para atuar em diferentes localidades ao longo de suas carreiras (ONU, 2020). Estas categorias são fundamentais para o funcionamento da ONU, sendo responsáveis por atividades que vão desde a pesquisa e análise até a gestão de programas e equipes em grande escala (ONU, 2020).

- **P-1 a P-3:** Níveis iniciais a intermediários, destinados a profissionais com alguma experiência. Nesses níveis, as funções incluem atividades como pesquisa, análise e suporte técnico (ONU, 2020).
- **P-4:** Nível intermediário-sênior, que exige maior experiência e responsabilidade, especialmente na gestão de projetos e equipes (ONU, 2020).
- **P-5:** Nível sênior, com responsabilidades de supervisão de programas, desenvolvimento de políticas e gerenciamento de equipes maiores (ONU, 2020).
- **D-1 (Director Level 1):** Alta gerência, responsável pela supervisão de divisões ou departamentos inteiros (ONU, 2020).
- **D-2 (Director Level 2):** O mais alto nível gerencial, com responsabilidade por grandes divisões ou agências (ONU, 2020).

B) Serviço Geral e Categorias Relacionadas (G, TC, S, PIA, LT)

As funções no Serviço Geral e categorias relacionadas abrangem uma ampla gama de atividades administrativas, de suporte técnico e de manutenção, essenciais para o funcionamento diário da ONU (ONU, 2020). Estas funções são executadas por profissionais que desempenham tarefas variadas, desde atividades de rotina até atribuições complexas que exigem conhecimento especializado (ONU, 2020).

- **G-1 a G-7:** Incluem funções administrativas e de apoio, variando de assistentes a chefes de equipe ou administradores. O nível G-7 representa a posição mais alta dentro desse grupo (ONU, 2020).
- **Trades and Crafts (TC):** Inclui motoristas, eletricitas e gerentes de manutenção de edifícios, principalmente em Nova York (ONU, 2020).
- **Security (S):** Oficiais de Segurança, responsáveis pela proteção dos escritórios e das instalações da ONU (ONU, 2020).
- **Public Information Assistants (PIA):** Guias de turismo e profissionais de

comunicação em Nova York (ONU, 2020).

- **Language Teachers (LT):** Professores de idiomas, com posições em Nova York e Genebra (ONU, 2020).

Funcionários do Serviço Geral são geralmente recrutados localmente e, na maioria dos casos, não são esperados para se transferir entre diferentes escritórios da ONU (ONU, 2020).

C)Oficiais Profissionais Nacionais (NO)

Os Oficiais Profissionais Nacionais (NO) são recrutados localmente no país onde a ONU opera e desempenham funções técnicas e de liderança em nível local. Eles desempenham um papel crucial na adaptação das políticas globais da ONU às realidades específicas de cada país (ONU, 2020).

- **NO-A a NO-D:** Variam de funções técnicas a funções de liderança sênior, com o nível NO-D representando a posição mais elevada (ONU, 2020).

D)Serviço de Campo (FS)

A categoria de Serviço de Campo (FS) é composta por profissionais recrutados internacionalmente, que são altamente móveis e geralmente atuam em missões de campo, como operações de paz. Esses profissionais fornecem suporte administrativo, técnico e logístico essencial para as operações da ONU em ambientes desafiadores (ONU, 2020).

- **FS-1 a FS-7:** Envolvem atividades em missões de campo, com o nível FS-7 sendo o mais elevado (ONU, 2020).

E)Nomeações de Alto Escalão (SG, DSG, USG e ASG)

As nomeações para os cargos mais altos dentro do Secretariado da ONU, como o de Secretário-Geral e Secretário-Geral Adjunto, são realizadas pelos órgãos legislativos da Organização ou pelo Diretor Administrativo (ONU, 2020). Essas posições de liderança são essenciais para a tomada de decisões estratégicas em nível global.

- **Secretário-Geral (SG):** Nomeado pela Assembleia Geral, por recomendação do Conselho de Segurança, é o mais alto cargo dentro da ONU (ONU, 2020).
- **Secretário-Geral Adjunto (DSG):** Nomeado pelo Secretário-Geral, com consultas

aos Estados-Membros (ONU, 2020).

- **Subsecretário-Geral (USG):** Chefe de departamento, nomeado pelo Secretário-Geral (ONU, 2020).
- **Secretário-Geral Adjunto (ASG):** Chefe de gabinete ou equivalente, nomeado pelo Secretário-Geral (ONU, 2020).

Esses cargos são altamente prestigiados e geralmente ocupados por indivíduos com vasta experiência e conhecimento profundo das operações internacionais (ONU, 2020).

D)Desenvolvimento de Carreira

A ONU incentiva o desenvolvimento de carreira de seus funcionários por meio de mobilidade internacional, permitindo que os profissionais transitem entre diferentes departamentos e missões em todo o mundo (ONU, 2020). O desenvolvimento contínuo de habilidades é promovido através de programas de treinamento técnico, de liderança e de gestão (ONU, 2020).

A progressão na carreira na ONU geralmente depende do desempenho, da obtenção de qualificações adicionais e da experiência em posições de responsabilidade crescente. Em muitos casos, promoções também exigem sucesso em concursos internos (ONU, 2020).

Conforme a ONU (2020), Essa estrutura abrangente e bem definida de carreira assegura uma força de trabalho qualificada e diversa, capaz de enfrentar os desafios globais. Verificaremos, no entanto, se há diversidade de gênero e raça na carreira interna da ONU, por meio de uma análise decolonial.

4. ANÁLISE DECOLONIAL DA DIVISÃO SEXUAL-RACIAL DO TRABALHO NA ONU

A divisão sexual e racial do trabalho nas organizações internacionais, como a ONU, oferece uma janela importante para entender como as dinâmicas de poder globalizadas continuam a perpetuar desigualdades estruturais. Embora a ONU tenha feito avanços significativos em promover a paridade de gênero, uma análise decolonial revela que as raízes das desigualdades de gênero e raça no local de trabalho estão profundamente entrelaçadas com os legados coloniais.

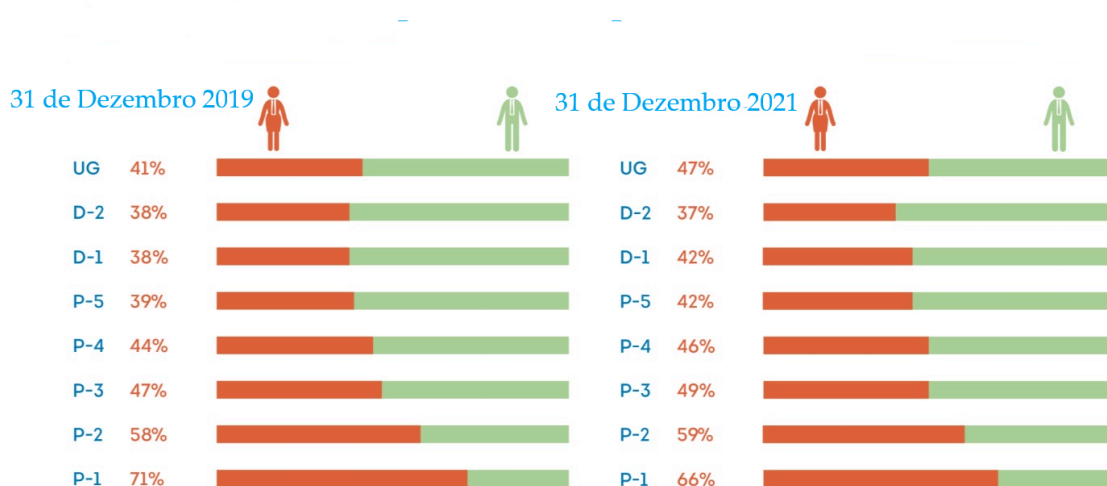
Importante destacar que inexitem dados estatísticos disponíveis sobre raça e nacionalidade dos profissionais que trabalham na ONU. Esta lacuna informacional representa

uma preocupação significativa sob a perspectiva decolonial, pois demonstra uma negligência em reconhecer como as dinâmicas de poder globais, enraizadas no colonialismo histórico, continuam a influenciar as estruturas organizacionais e as relações de trabalho dentro da ONU.

4.1 Persistência das desigualdades interseccionais de gênero em cargos de poder da ONU

Dados referentes à melhoria da condição das mulheres no sistema das Nações Unidas: Relatório do Secretário-Geral de 2023 indica que a representação das mulheres no sistema da ONU é notavelmente mais alta nos níveis de entrada (ONU, 2023). No entanto, na medida em que as posições avançam para níveis superiores de gestão, a presença feminina diminui drasticamente. Essa tendência sugere que, apesar dos esforços institucionais para promover a igualdade, as barreiras estruturais e culturais que impedem a ascensão das mulheres persistem. Essas barreiras são reflexo de uma hierarquia global que historicamente favorece a dominação masculina, perpetuando uma divisão sexual do trabalho que mantém as mulheres em posições subalternas e restringe seu acesso ao poder e à tomada de decisões.

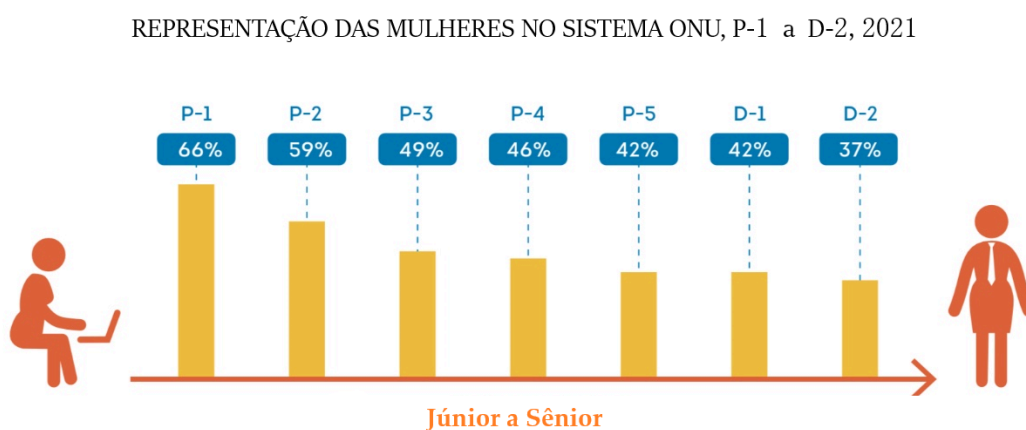
Gráfico 1- Representação por Nível



O nível UG abrange os níveis acima de D-2, incluindo Subsecretário-Geral, Secretário-Geral Adjunto, chefes de agênc especializadas e chefes de fundos e programas

Os dados apresentados no relatório A/78/206, submetido em conformidade com a resolução 76/142 da Assembleia Geral da ONU, revelam uma nítida persistência das desigualdades hierárquicas dentro do sistema das Nações Unidas (ONU, 2023). A análise mostra que, embora a representação das mulheres seja significativamente alta nos níveis de entrada, como no P-1 (66%) e no P-2 (59%), essa representação diminui drasticamente à medida que se ascende na hierarquia organizacional, especialmente em cargos de gestão média e alta, como P-4 (46%), P-5 (42%), D-1 (42%) e, de maneira mais acentuada, no nível D-2, com apenas 37%.

Gráfico 2- Representação das Mulheres no Sistema da ONU, P-1 a D-2, 2021



Fonte: status of women in the un system 2023

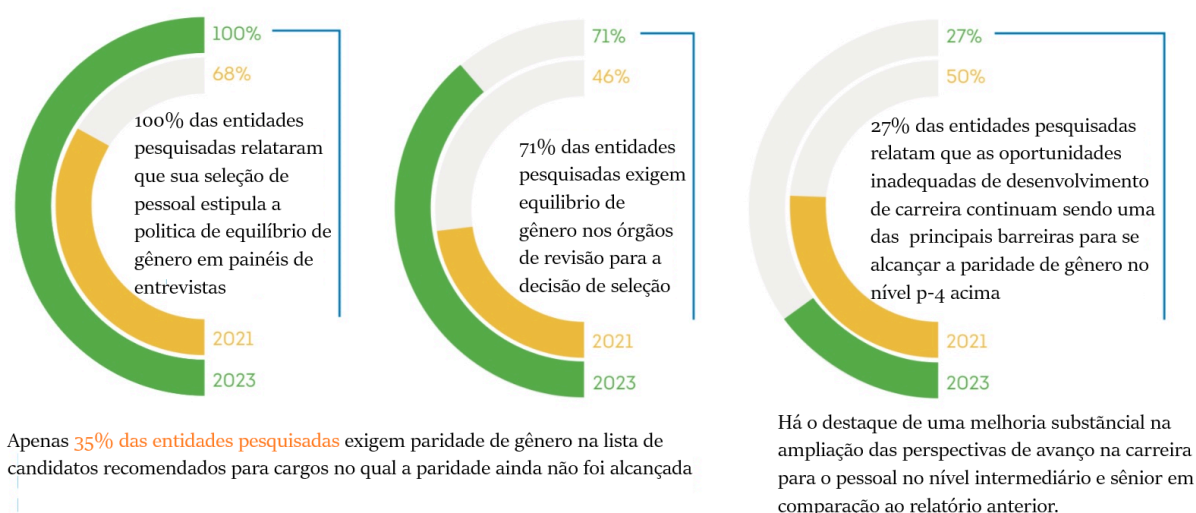
Traduzido pela autora

Essa distribuição desigual não ocorre isoladamente; ela é o reflexo de uma estrutura de poder que historicamente tem privilegiado homens brancos em posições de maior prestígio e autoridade. A análise dos dados do relatório sugere que, apesar dos avanços na igualdade de gênero nos níveis de entrada, a ONU ainda enfrenta desafios significativos para promover uma verdadeira equidade nos níveis mais altos de sua hierarquia. Essa realidade não só evidencia as limitações das políticas de inclusão atualmente em vigor, mas também levanta questões sobre a eficácia dessas políticas em abordar as raízes históricas e culturais das desigualdades de gênero. A persistência dessas desigualdades hierárquicas indica que a ONU ainda não conseguiu romper completamente com as práticas e estruturas de poder herdadas do colonialismo.

Como defensora dos direitos humanos e da igualdade, a ONU deve, portanto, examinar criticamente suas próprias práticas internas para garantir que não esteja, conscientemente ou não, perpetuando as mesmas dinâmicas de exclusão e subordinação que busca combater globalmente. A análise dos resultados da pesquisa bienal de 2023 (ONU Mulheres, 2023) sobre a melhoria do status das mulheres no sistema da ONU revela avanços importantes, mas também evidencia desafios persistentes que precisam ser enfrentados para se alcançar a paridade de gênero plena, especialmente em níveis hierárquicos superiores.

Gráfico 3- Pesquisa Bienal

INSTÂNTANEO DOS RESULTADOS DA PESQUISA BIENAL SOBRE MELHORIA DO STATUS DA MULHER NO SISTEMA ONU (2023)



Fonte: The status of women in the United Nations System 2023
Traduzido pela autora

De acordo com o gráfico, em 2023(ONU Mulheres, 2023), 100% das entidades pesquisadas relataram que suas políticas de seleção de funcionários incluem a exigência de equilíbrio de gênero nos painéis de entrevista, um aumento significativo em relação aos 68% registrados em 2021.

Embora o aumento para 100% possa ser visto como um progresso, uma análise mais criteriosa sugere que essas políticas podem estar mascarando desigualdades mais profundas que persistem no sistema. De acordo com Lugones (2008), as estruturas coloniais criaram hierarquias que marginalizam as mulheres, especialmente aquelas de origem não-europeia e que são “não-brancas”, e essas dinâmicas ainda podem estar em jogo nos processos de

recrutamento, mesmo com políticas de equilíbrio de gênero em vigor. A exigência de equilíbrio nos painéis pode, portanto, ser insuficiente se não houver uma conscientização crítica sobre como o poder é distribuído e exercido dentro desses processos.

Outro dado relevante que pode ser observado no gráfico, em 2023(ONU Mulheres, 2023) , 71% das entidades exigem equilíbrio de gênero nos órgãos de revisão para decisões de seleção, em comparação a 46% em 2021. Mohanty (1988) argumenta que as mulheres do Sul global frequentemente enfrentam barreiras adicionais que não são reconhecidas nas políticas formais de igualdade de gênero. A ausência de uma exigência universal de equilíbrio de gênero nos órgãos de revisão (29% das entidades ainda não exigem) pode indicar uma falha em abordar adequadamente as interseções entre gênero, raça e colonialismo.

Sob a perspectiva da interseccionalidade de Crenshaw (2002), esses dados nos levam a questionar se o sucesso dessas mulheres é realmente um reflexo de suas diversas competências ou se é fruto de uma adaptação a uma normatividade ocidental que não reconhece plenamente suas experiências e contribuições únicas. Isso também sugere que as mulheres que conseguem avançar podem, em certa medida, estar reproduzindo as mesmas estruturas de poder e opressão que originalmente as marginalizaram.

Nesse contexto, a questão torna-se ainda mais complexa: a seleção de mulheres que avançam nesses processos pode estar profundamente influenciada por expectativas culturais e estruturais que, frequentemente, não consideram as múltiplas identidades e experiências das mulheres do Sul global ou de outras origens marginalizadas. Assim, mulheres que não se encaixam nesses moldes ocidentais e hegemônicos podem ser preteridas, não necessariamente por falta de competência, mas por não corresponderem a uma visão restrita e eurocêntrica do que significa ser "qualificada" ou "adequada" para posições de liderança.

Além disso, as mulheres que conseguem transpor essas barreiras frequentemente precisam adotar comportamentos alinhados com a lógica colonial dominante, perpetuando, assim, o sistema de poder existente em vez de questioná-lo ou transformá-lo. Mignolo (2023) sugere que a lógica colonial impôs uma visão monocêntrica e universalista do mundo, onde uma única perspectiva — geralmente branca, patriarcal e eurocêntrica — domina e define o que é considerado "normal" ou "correto". Essa imposição ignora a pluriversalidade, a diversidade de formas de ser e de pensar, que ele defende como fundamental para uma verdadeira ordem global inclusiva e justa (Mignolo, 2023).

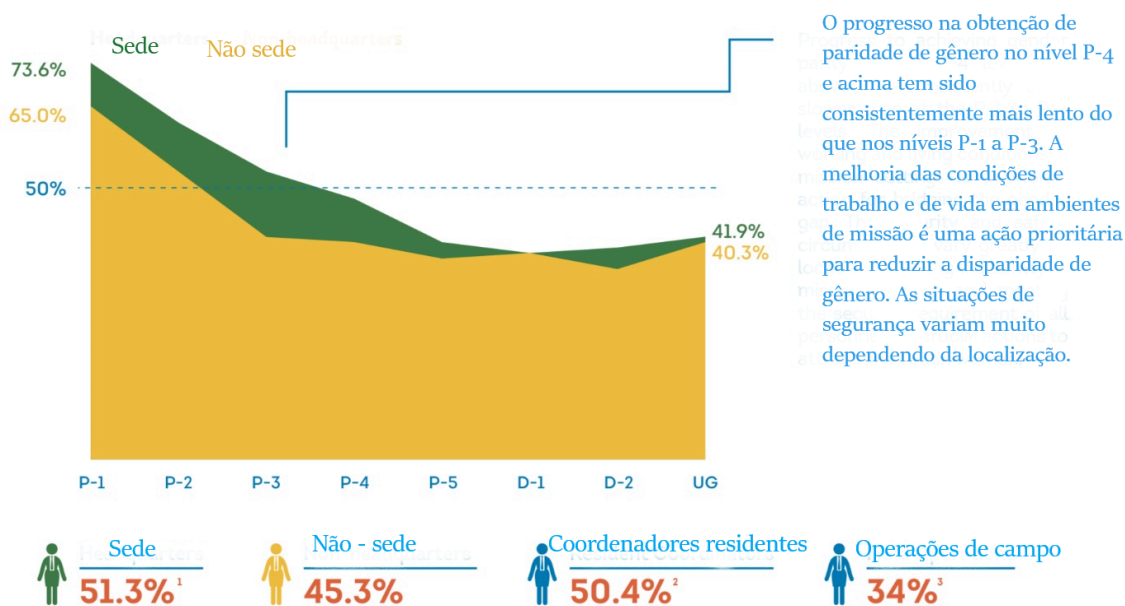
Logo, mulheres que conseguem ascender na carreira na organização devem se adaptar à normatividade ocidental, que mantém intactas as estruturas de poder coloniais, mesmo sob a fachada de progresso em termos de paridade de gênero. Portanto, embora as estatísticas

mostrem melhorias, sob a perspectiva decolonial as mudanças são superficiais, não abordando as raízes profundas das desigualdades de gênero e raça no sistema da ONU.

A falta de exigência de paridade de gênero nas listas de candidatos para cargos de liderança também reflete uma continuidade das práticas coloniais, onde as mulheres, especialmente as de contextos não ocidentais, são sistematicamente excluídas de posições de poder. Isso não só marginaliza as mulheres, mas também limita as perspectivas e experiências que poderiam enriquecer as instituições globais.

4.2 Representação de gênero por locação na ONU

Gráfico 4- Representação por Locação



Fonte: status of women in the un system 2023. Traduzido pela autora

1. Headquarters and non-headquarters entities may be considered headquarters for one entity and non-headquarters for another. The same duty station may be considered headquarters for one entity and non-headquarters for another. The same duty station may be considered headquarters for one entity and non-headquarters for another. The same duty station may be considered headquarters for one entity and non-headquarters for another.

2. Data included in the report for the representation of women among Resident Coordinators is as of December 2022, made available by the United Nations Development Commission, Office, UN/DCO.

1. Sedes e locais fora da sede são definidos pela estação de trabalho do pessoal de acordo com a localização da sede de cada entidade respectiva. Especificamente, locais fora da sede incluem escritórios regionais, sub-regionais, nacionais, outros escritórios estabelecidos, projetos e escritórios de campo e filiais. A mesma estação de trabalho pode ser considerada sede para uma entidade e fora da sede para outra.
2. Os dados incluídos no Relatório sobre a representação de mulheres entre Coordenadores Residentes são de dezembro de 2022, disponibilizados pelo Escritório de Coordenação de Desenvolvimento das Nações Unidas (UNDCO).
3. Painel de Paridade de Gênero do Secretariado da ONU, junho de 2023.

Os dados da representação acima mostram que, embora a paridade de gênero tenha sido alcançada em sedes, há uma disparidade significativa entre sedes e locais fora das sedes,

com uma diferença de 8,5 pontos percentuais. A maior disparidade é observada nos níveis P-2, P-3 e P-4, onde a representação das mulheres nas sedes é aproximadamente 10 pontos percentuais mais alta em comparação com locais fora das sedes.

Sob uma análise decolonial, entendemos que essa diferença não é meramente uma questão administrativa, mas está atrelada em uma colonialidade que reproduz as hierarquias coloniais e patriarcais, onde o centro (as sedes) retém o poder e os recursos, enquanto as periferias (locais fora das sedes) permanecem marginalizadas.

A implementação de políticas de paridade sem considerar as dinâmicas de poder locais e globais pode reproduzir formas de opressão e exclusão que estão enraizadas na história colonial. Se as políticas não forem acompanhadas por mudanças substanciais nas práticas de recrutamento, promoção e liderança, elas podem acabar servindo como uma forma de "lavagem de gênero", onde as iniciativas de igualdade são mais simbólicas do que transformadoras (Davis, 2006).

A análise também aponta que as condições de trabalho e vida em ambientes de missão são uma ação prioritária para superar o abismo de gênero. As circunstâncias de segurança variam significativamente por localização, o que implica na dificuldade de atrair e reter mulheres em locais fora das sedes. Nesse sentido, pensando na violência interseccional de gênero, raça e geopolítica, existem barreiras adicionais para mulheres "não-brancas" e não-ocidentais, que podem enfrentar condições de trabalho mais perigosas e menos favoráveis.

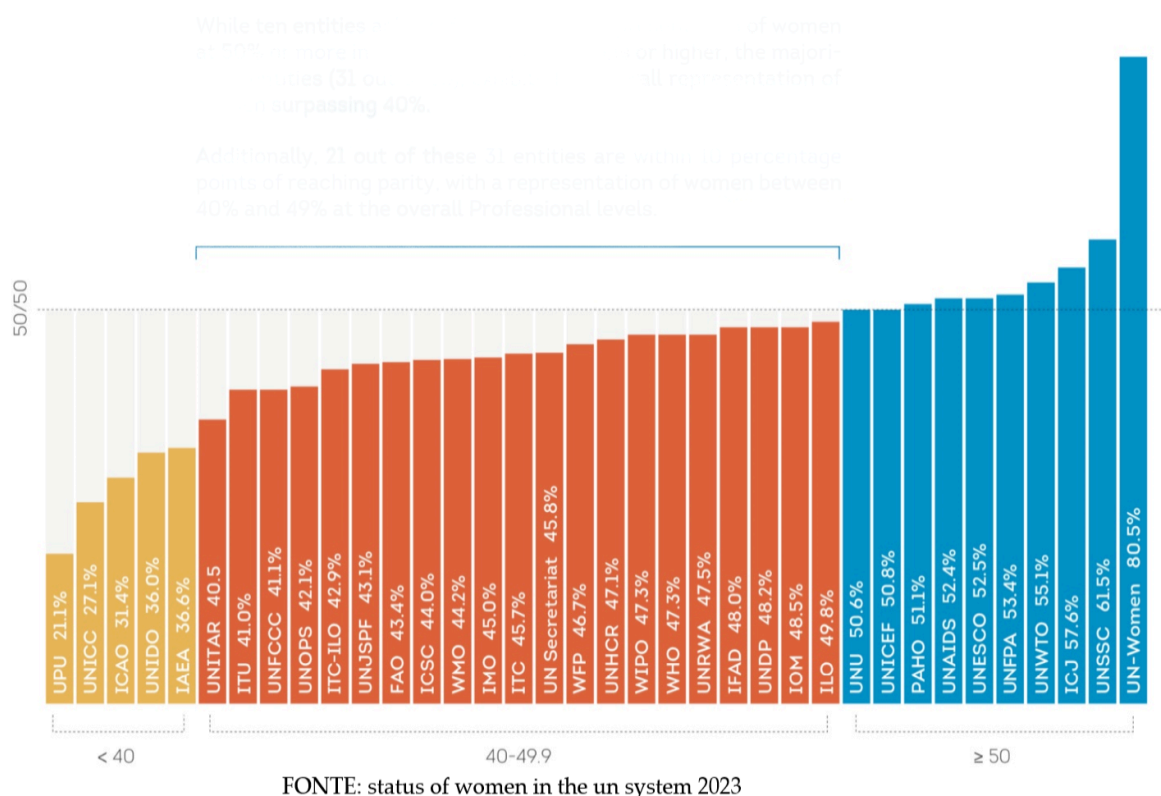
As sedes, muitas vezes localizadas em países do Norte global, desfrutam de melhores condições de trabalho e maior representação feminina, enquanto os locais fora das sedes, frequentemente em países do Sul global, apresentam menores oportunidades e maior desigualdade (ONU, 2020). Isso levanta a questão de se a paridade de gênero realmente se aplica de maneira equitativa em todo o sistema da ONU ou se está concentrada em espaços que já possuem privilégios históricos e coloniais, focada em mulheres brancas do Norte global. Nesse sentido, essa pesquisa tem como um de seus resultados justamente ausência de dados em relação à origem e à raça dos profissionais que compõem o quadro de trabalhadores da ONU.

A análise dos dados existentes revela que, apesar dos avanços aparentes em direção à paridade de gênero, as desigualdades estruturais e as lógicas coloniais continuam a moldar a distribuição do poder e dos recursos dentro do sistema ONU. Logo, uma verdadeira equidade de gênero e raça exigiria uma reconfiguração das estruturas coloniais de poder que sustentam a própria organização administrativa e de carreira na ONU, que também se reproduzem em

outras organizações internacionais.

4.3 Análise da representação de mulheres em entidades internacionais

Gráfico 5- Representação das Mulheres nas Entidades da ONU



A imagem apresentada acima mostra a representação de mulheres em níveis profissionais por entidade até 31 de dezembro de 2021 (ONU Mulheres, 2023), destaca a disparidade na inclusão feminina em diversas organizações internacionais. Nos dados analisados, há a presença significativa de mulheres em apenas uma entidade (ONU Mulheres, com 80,5%) em contraste com a maioria das outras entidades que permanecem abaixo dos 50%.

Assim, os dados demonstram uma diversidade de fachada, em que mulheres são restritas a trabalharem apenas em áreas relacionadas ao gênero. Como não há dados sobre origem e raça destas mulheres, há também a preocupação, em uma perspectiva interseccional, que as profissionais que estão nestas organizações sejam apenas brancas do Norte Global. As mudanças

observadas, portanto, podem ser mais superficiais do que substantivas, mantendo intactas as hierarquias de poder colonial, racial e patriarcal, que se adaptam às novas formas de organização do trabalho, sem alterar as desigualdades de gênero subjacentes.

Para que a igualdade de gênero seja alcançada de forma significativa, é necessário um questionamento e uma restrição das normas e práticas que atualmente moldam as políticas de seleção e promoção dentro dessas entidades.

5. OPACIDADE INSTITUCIONAL, DESAFIOS PARA O FUTURO

A ausência de dados estatísticos sobre raça e nacionalidade dos profissionais que trabalham na ONU representa uma falha significativa sob a perspectiva decolonial. A falta de transparência pode ser vista como uma forma de invisibilizar as hierarquias raciais e nacionais, o que impede uma compreensão completa de como desigualdade interseccional de gênero ainda opera na organização. Sem dados concretos, torna-se impossível analisar a extensão da discriminação racial e das desigualdades baseadas na nacionalidade, que afetam processos como recrutamento, promoções e acesso a oportunidades de liderança.

Ao não disponibilizar informações detalhadas sobre a raça e origem de seus funcionários, a ONU perde a oportunidade de enfrentar e remediar as desigualdades raciais e étnicas que podem estar presentes em sua estrutura. Segato (2007,pág. 186) argumenta que a abordagem moderna de "diferentes, porém iguais" muitas vezes falha em reconhecer e respeitar a diversidade cultural real.

Em vez de aplicar soluções de gênero padronizadas que ignoram as diferenças culturais e históricas que reproduzem o comportamento colonial, a ONU deveria adotar uma perspectiva mais crítica e decolonial, que considera as especificidades culturais e as desigualdades estruturais de maneira mais profunda. Isso não apenas promoveria uma maior transparência, mas também permitiria à ONU implementar políticas de diversidade e inclusão mais eficazes e ajustadas à realidade das diferentes comunidades que representa. Neste capítulo, discutiremos possíveis desafios para o futuro da ONU no enfrentamento da desigualdade interseccional de gênero que ainda permanece na sua estrutura.

5.1 O futuro da igualdade de gênero e raça na ONU

O caminho para a plena equidade de gênero e igualdade racial na ONU exige uma abordagem contínua e multilateral. Isso inclui a necessidade de maior transparência, coleta de

dados e responsabilidade nas práticas de recrutamento e promoção dentro da organização. Também é essencial que a ONU continue a promover políticas que reconheçam e abordem as intersecções entre raça e gênero, garantindo que todas as formas de discriminação sejam combatidas de maneira holística.

A ONU, como principal organização internacional dedicada à promoção dos direitos humanos, tem o dever de liderar pelo exemplo, avançando na desconstrução das estruturas de poder que perpetuam a desigualdade interseccional de gênero. O legado de Durban e o compromisso com a Agenda 2030 fornecem uma base sólida para continuar essa luta, que devem estar associadas às políticas internas da instituição.

A ONU continua a desenvolver e implementar políticas voltadas para o incentivo, proteção e ingresso de profissionais de diversas origens, com o objetivo de promover uma força de trabalho global diversificada e inclusiva. Estas políticas não apenas buscam atrair talentos de todo o mundo, mas também garantir que todos os indivíduos, independentemente de raça, gênero, nacionalidade ou qualquer outra característica, tenham acesso equitativo às oportunidades de emprego e desenvolvimento dentro da organização. A seguir, exploramos algumas das principais iniciativas e desafios enfrentados pela ONU nesse contexto.

A) Iniciativas de incentivo ao ingresso de diversos grupos

A ONU tem se empenhado em criar programas que incentivem a entrada de profissionais de países em desenvolvimento, mulheres e grupos minoritários. Entre essas iniciativas, destacam-se programas de estágios, bolsas de estudo e programas de jovens profissionais, que têm como objetivo proporcionar oportunidades para talentos emergentes e aumentar a representatividade de regiões sub-representadas (ONU, 2021). O Programa de Jovens Profissionais (YPP), por exemplo, é uma iniciativa que visa atrair jovens qualificados de países menos representados nas esferas decisórias da ONU (ONU, 2020).

Além disso, a ONU também tem promovido parcerias com universidades e instituições educacionais em diversas partes do mundo, com o objetivo de divulgar oportunidades e atrair candidatos de diversas origens (ONU, 2021). Essas parcerias são fundamentais para garantir que a ONU alcance uma audiência global e diversificada, fortalecendo seu compromisso com a representatividade. Entretanto, como já foi demonstrado neste trabalho, estas são iniciativas que ainda não alcançam os altos cargos da instituição, responsáveis pelas tomadas de decisão.

B) Políticas de Proteção e Promoção da Igualdade

Para garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, a ONU implementou várias políticas de proteção que visam combater todas as formas de discriminação e assédio no local de trabalho. As políticas contra discriminação e assédio sexual são rigorosamente aplicadas, com procedimentos claros para denúncia e investigação de casos, assegurando que todos os funcionários e colaboradores tenham um ambiente de trabalho seguro e respeitoso (ONU, 2020).

Além disso, a ONU adotou uma abordagem interseccional para suas políticas de igualdade, reconhecendo que as experiências de discriminação podem ser múltiplas e sobrepostas. Isso inclui políticas específicas para a promoção da igualdade de gênero, bem como para a inclusão de pessoas com deficiência, LGBTQIA+ e outros grupos marginalizados (ONU, 2021).

Contudo, como já mencionado neste trabalho, a falta de dados estatísticos de raça e nacionalidade vinculados a cada grau na carreira impede que haja a real mensuração da desigualdade interseccional de gênero e o verdadeiro impacto destas iniciativas.

5.2. Desafios para o futuro

Apesar dos esforços da ONU para promover uma força de trabalho diversificada e inclusiva, a organização enfrenta desafios significativos. Um dos principais desafios é a necessidade de dados desagregados que permitam uma análise mais precisa das desigualdades interseccionais dentro da organização. Sem informações detalhadas sobre a composição racial, de gênero e de nacionalidade dos funcionários, torna-se difícil avaliar a eficácia das políticas de inclusão e identificar áreas que necessitam de melhorias.

Outro desafio é garantir que as políticas de incentivo e proteção sejam efetivamente implementadas em todos os níveis da organização, especialmente nas missões de campo e nos escritórios regionais, onde as dinâmicas de poder locais podem influenciar a aplicação dessas políticas.

Ademais, processar a ONU em casos de assédio e discriminação no Brasil é também um outro desafio. A Justiça do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho entende que as organizações internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro. Assim, trabalhadores brasileiros

da ONU só podem ingressar com ações trabalhistas no país sede da instituição, o que dificulta o acesso à justiça no enfrentamento das desigualdades interseccionais perpetuadas nas relações laborais desta organização.

Desse modo, conclui-se que a divisão sexual do trabalho instaurada na colonização permanece nas estruturas de carreira da ONU. Contudo, é impossível verificar se existe uma divisão racial do trabalho na ONU, porque não há dados disponíveis sobre raça e origem das profissionais. No entanto, a ausência destes dados já é um forte indício para afirmarmos que o enfrentamento da desigualdade interseccional de gênero não é prioridade na instituição. Logo, o silêncio organizacional sobre a composição de raça e origem na carreira colabora para a manutenção da colonialidade de gênero nas suas relações laborais internas.

Contudo, o cenário contemporâneo também apresenta oportunidades. A crescente pressão global por transparência e responsabilidade, juntamente com o compromisso contínuo da ONU com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, oferece uma plataforma sólida para avanços significativos na promoção da igualdade dentro da organização. Ao fortalecer suas políticas de incentivo, proteção e ingresso, a ONU pode não apenas melhorar sua própria representatividade, mas também servir como um modelo para outras organizações internacionais e governos ao redor do mundo.

6. CONCLUSÕES

Ao longo desta pesquisa, buscamos examinar criticamente a composição da força de trabalho da Organização das Nações Unidas (ONU) por meio de uma lente decolonial, destacando as divisões sexuais e raciais do trabalho que permeiam a instituição. Nossas análises revelaram que, apesar dos avanços declarados pela ONU em termos de igualdade de gênero e inclusão racial, as estruturas subjacentes de poder, herdadas do colonialismo, continuam a influenciar profundamente quem tem acesso às posições de poder e liderança na organização.

Primeiramente, constatamos que a falta de transparência e a ausência de dados estatísticos por raça e nacionalidade dentro da ONU, gerando uma opacidade institucional que colabora para a manutenção da colonialidade de gênero nas relações laborais internas. Essa lacuna de dados impede a realização de uma avaliação precisa das barreiras enfrentadas por profissionais de raças e nacionalidades subalternas, e demonstra uma negligência da ONU em reconhecer e abordar as intersecções entre essas categorias. A invisibilidade dessas hierarquias contribui para a manutenção de uma estrutura de poder que privilegia, em grande parte, indivíduos de origens ocidentais e brancas, em detrimento de profissionais “não-brancos” oriundos do Sul Global.

Além disso, a pesquisa evidenciou que as políticas de incentivo, proteção e ingresso da ONU, embora bem-intencionadas, muitas vezes falham em considerar as complexas interseccionalidades que moldam as experiências de discriminação dentro da organização. Sem uma abordagem interseccional, as políticas de igualdade de gênero correm o risco de beneficiar predominantemente mulheres brancas e do Norte global, enquanto continuam a marginalizar mulheres racializadas e de nações periféricas. Isso reflete uma continuidade da lógica colonial, onde a normatividade ocidental é vista como padrão universal, excluindo outras formas de saber e ser.

A análise decolonial também sugere que as estruturas de poder dentro da ONU, apesar dos discursos de igualdade e diversidade, ainda reproduzem as dinâmicas coloniais e patriarcais. A permanência dessas dinâmicas é evidenciada pela dificuldade em alcançar a verdadeira paridade de gênero nos níveis mais altos da organização. Embora existam iniciativas e programas destinados a promover a inclusão, a eficácia dessas políticas é limitada pela falta de dados, transparência e responsabilidade.

Em última análise, esta pesquisa concluiu que, para que a ONU possa realmente se posicionar como uma organização global inclusiva e equitativa, é necessário um compromisso mais profundo com a desconstrução das estruturas de poder coloniais e patriarcais que ainda permeiam a instituição. Isso inclui a coleta e análise sistemática de dados interseccionais de gênero, raça e nacionalidade, a implementação de políticas interseccionais robustas e a promoção de uma cultura organizacional que reconheça e valorize a diversidade em todas as suas formas. A abordagem decolonial demonstra-se útil para que a ONU possa cumprir sua missão de defender os direitos humanos e a igualdade para todos.

REFERÊNCIAS

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade como um conceito de análise e um instrumento para ação. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 175-191, 2002. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4123084/mod_resource/content/1/Crenshaw%202002%20revista%20estudos%20feministas.pdf. Acesso em: 26 ago. 2024.

DALLA COSTA, Maria Rosa. Salario al lavoro domestico: strategia internazionale femminista. In: DALLA COSTA, Maria Rosa; JAMES, Selma. *Potere femminile e sovversione sociale*. Padova: Marsilio, 1975.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2006. Disponível em: <http://piape.prograd.ufsc.br/files/2020/07/Angela-Davis-Mulheres-raça-e-classe-Boitempo.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2024.

FEDERICI, Silvia. *O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Elefante, 2017.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *(Re) Pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: Del Rey Editora, 2013.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HIRATA, H.; ZARIFIAN, Ph. Travail (le concept de). In: HIRATA, H. et al. (coords.) *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF. p.230-235, 2000.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (orgs.) *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000. Tradução de Miriam Nobre, ago. 2003. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/345998/mod_resource/content/0/KERGOAT.%20Divisao%20sexual%20do%20trabalho%20e%20relacoes%20sociais%20de%20sexo.pdf. Acesso em: 26 ago. 2024.

LISBÔA, Natália de Souza. *Direitos Humanos e Decolonialidade: interpretação do conceito na América Latina a partir da Justiça de Transição*. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

LUGONES, María. Colonialidad y Género. *Revista Tabula Rasa*, [s.l.], n. 9, p. 95-117, jul. 2008. Disponível em: <https://www.revistatabularasa.org/numero-9/05lugones.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2024.

MIGNOLO, Walter D. Colonialidade: o lado mais escuro da modernidade. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 35, n. 1, p. 1-20, jan./abr. 2023.

MOHANTY, Chandra. Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. *Feminist Review*, v. 30, n. 1, p. 61-88, 1988.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração e Programa de Ação de Durban: Documento Final da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas*. 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Durban_text_pt.pdf. Acesso em: 25 ago. 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Guia de Carreiras na ONU*. 2021. Disponível em: <https://careers.un.org>. Acesso em: 20 ago. 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Manual do Funcionário das Nações Unidas*. 2020. Disponível em: <https://www.un.org/pt/about-us/careers>. Acesso em: 20 ago. 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. 2022. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/pt/>. Acesso em: 20 ago. 2024.

ONU Mulheres. *Relatório Anual 2019-2020*. 2021. Disponível em: <https://www.unwomen.org/pt/digital-library/publications/2020/06/annual-report-2019-2020>. Acesso em: 24 ago. 2024.

OYEWUMI, Oyeronké. *A invenção das mulheres: um ensaio sobre gênero e o sistema de classes na África Ocidental*. São Paulo: Bazar do Tempo, 2021.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do Poder, Eurocentrismo e América Latina. In: LANDER,

E. (Ed.). *A Colonialidade do Saber: Eurocentrismo e Ciências Sociais. Perspectivas Latino-Americanas*. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

SEGATO, Rita Laura. *Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial*. e-cadernos CES, n. 18, p. 106-131, 2012. Disponível em: <http://eces.revues.org/1533>. Acesso em: 26 set. 2024.

SEGATO, Rita Laura. *La Nación y sus Otros: raza, etnicidad y diversidad religiosa en tiempos de Políticas de la Identidad*. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2007.

UNESCO. *Políticas de Diversidade e Inclusão: Boas Práticas e Desafios*. Paris: UNESCO, 2017. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000258785>. Acesso em: 20 ago. 2024.