

# **GÊNERO E MUDANÇAS CLIMÁTICAS: UMA ANÁLISE DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA CONVENÇÃO-QUADRO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MUDANÇAS CLIMÁTICAS – UNFCCC – DE 2013 ATÉ 2018**

Autora: Mariana Fernandes de Oliveira<sup>1</sup>

Orientadora: Débora Figueiredo Mendonça do Prado<sup>2</sup>

**Resumo:** O objetivo deste artigo é analisar a participação das mulheres nos cargos de negociações do clima que ocorrem na Convenção-Quadro das Nações Unidas Sobre Mudanças Climáticas (UNFCCC), com foco no monitoramento da participação feminina nos escritórios e delegações da Convenção no período compreendido entre 2013 e 2018. O propósito será analisar a participação de mulheres nas negociações climáticas, levando em consideração as medidas inclusivas de gênero desenvolvidas pela própria Convenção ao longo das reuniões anuais das Partes. Para esta análise a pesquisa utiliza fontes primárias e secundárias, com destaque para os documentos oficiais da UNFCCC, bem como a literatura especializada no debate sobre gênero, com contribuições de Neumayer e Plümper (2007) e Hemmati e Röhr (2009), além de contar com uma introdução teórica sobre as mulheres no ambiente de negociação.

**Palavras-chave:** mudanças climáticas, mulheres, negociação, UNFCCC.

**Abstract:** The objective of this article is to analyze the participation of women in the positions of climate negotiations that take place in the United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC), with a focus on monitoring women's participation in the offices and delegations of the Convention in the period between 2013 and 2018. The purpose will be to analyze the participation of women in climate negotiations, taking into account the gender-inclusive measures developed by the Convention itself at the annual meetings of the Parties. For this analysis, the research uses primary and secondary sources, with emphasis on the official UNFCCC documents, as well as the specialized literature on the gender debate, with contributions by Neumayer and Plümper (2007) and Hemmati and Röhr (2009) with a theoretical introduction on women in the trading environment.

**Key-words:** climate change, women, negotiation, UNFCCC

---

<sup>1</sup> Graduanda em Relações Internacionais pela Universidade Federal de Uberlândia

<sup>2</sup> Professora adjunta do Instituto de Economia da Universidade Federal de Uberlândia, graduada em Relações Internacionais pela Universidade Estadual Paulista, Mestre em Relações Internacionais pelo Programa de Pós-Graduação em Relações Internacionais San Tiago Dantas e Doutora em Ciência Política pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) com ênfase em política internacional.

## 1. Introdução

A temática do meio ambiente começou a ter seu espaço na área das Relações Internacionais na década de 1970, em que se tornou imprescindível a discussão em torno da necessidade de se repensar o uso dos recursos naturais frente à sua limitação. Este foi o ponto de partida para a realização de um dos eventos mais importantes para a área ambiental: a Conferência das Nações Unidas Sobre Meio Ambiente Humano, que, por ter sua realização na capital da Suécia, ficou popularmente conhecida como Conferência de Estocolmo. Realizada em 1972, a Conferência foi essencial para a construção de uma ordem internacional ambiental em que se pudesse chegar a acordos mútuos sobre as questões que dizem respeito ao meio ambiente, além de colocar em evidência novas maneiras de se usufruir dos recursos naturais. A partir de recomendações feitas após a Conferência de Estocolmo, aconteceu, em 1992, a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, conhecida como Rio 92. A Conferência, realizada no Rio de Janeiro, tomou maiores proporções que a anterior, em Estocolmo, pela maior importância que o tema adquiriu ao conciliar preservação ambiental e o desenvolvimento econômico e pelo tema de meio ambiente se relacionar mais a área governamental, não governamental, científica, empresarial e acadêmica (SILVA, 2015).

Foi estabelecido em 1990 um Comitê Intergovernamental de Negociação para a Convenção-Quadro sobre Mudança do Clima como resposta à necessidade de urgência na busca de soluções para o problema dos impactos que as mudanças climáticas causavam no meio ambiente. Foi feita uma redação pelo próprio comitê para ser utilizada na Rio 92, necessitando da assinatura de chefes de Estado para ser efetivada. Foi obtido o número necessário de assinaturas e, assim, estabeleceu-se a Convenção-Quadro Das Nações Unidas Sobre Mudanças do Clima, ou *United Nations Framework Convention on Climate Change* – UNFCCC – ratificada por 165 países e estabelecendo seu início em 1994 (BRASIL, 1993).

Em seu documento oficial de criação desenvolvido em 1992, a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas, a UNFCCC, aponta em seu artigo 1, parágrafo 2 a seguinte definição para mudanças climáticas:

significa uma mudança de clima que possa ser direta ou indiretamente atribuída à atividade humana que altere a composição da atmosfera mundial e que se some àquela provocada pela variabilidade climática natural observada ao longo de períodos comparáveis (BRASIL, 1993, p.5.).

Além da UNFCCC, outras duas Convenções foram criadas: a Convenção sobre Diversidade Biológica e a Convenção das Nações Unidas de Combate à Desertificação. Das três Convenções, apenas a UNFCCC foi estabelecida sem que se houvesse uma cláusula no texto da Convenção que citasse a palavra ‘gênero’ ou ‘mulheres’, negligenciando qualquer assunto com este tópico até que ele fosse citado em futuros encontros das Partes. A temática não foi tratada na primeira COP, apenas alguns eventos paralelos foram realizados com o objetivo de destacar a importância do gênero nas temáticas de mudanças climáticas e chamar a atenção para o baixo número de mulheres participando das Conferências (HEMMATI; RÖHR, 2009).

De acordo com Ariyabandu (2009), o papel que o gênero desempenha na sociedade para separar o comportamento e expectativas em torno dos homens e mulheres também causa impacto na forma como ambos os grupos lidam com os desastres ambientais, de forma que cada gênero é afetado pelas consequências das mudanças climáticas de uma maneira diferente. O grupo feminino seria o mais afetado por já ter de lidar com atribulações decorrentes de padrões pré-estabelecidos para mulheres, e isso se estenderia até um cenário de crise, de forma a influenciar na maneira como elas são percebidas na sociedade – na maioria das vezes como incapacitadas e necessitando de ajuda. Mesmo sofrendo mais o impacto das mudanças climáticas, as mulheres poderiam colaborar em um cenário de desastre, contribuindo com ações que ajudam a comunidade, mas seu estigma de “incapazes” atrapalha esse processo, já que isso se estende até outras esferas: papéis de liderança em ações de mitigação das mudanças climáticas, por exemplo, são de menor alcance feminino, ocasionando em menos mulheres negociando e propondo medidas.

Neumayer e Plümper (2007) citam três principais causas para justificar o porquê de as mulheres serem as mais atingidas pelas mudanças climáticas: as diferenças biológicas, normas sociais e comportamentais e a falta de recursos básicos após um desastre. Com exceção do primeiro motivo, os outros são justificados pelo papel que a mulher exerce na sociedade, principalmente a mais pobre e de países em desenvolvimento, o que a coloca em risco pelo status socioeconômico. Alguns exemplos são as roupas que são obrigatórias a algumas mulheres e que dificultam a mobilidade e a capacidade de se locomoverem em meio a cenários de pós-desastre, a permanência em ambientes que não têm a estrutura correta para se sustentar em um momento de desastre climático, além da assistência, que é maior aos homens do que às mulheres nesse cenário (NEUMAYER; PLÜMLER, 2007). Os autores reuniram

tais informações por meio da base de dados *Emergency Disasters Database* – EM-DAT – que mapeia todos os desastres que ocorrem no planeta que tenham, no mínimo, dez mortes envolvidas ou pelo menos cem pessoas afetadas pelo acontecimento. Os autores filtraram as informações ali reunidas e usaram somente desastres que fossem causados pela natureza, e não pelo ser humano, como enchentes, a fome, queimadas, erupções vulcânicas, temperaturas extremas, entre outros. Assim, coletaram o número de mortes envolvidas no desastre e dividiram pela quantidade total da população do território analisado. Os autores também observam, de acordo com os dados coletados na pesquisa, que quanto mais rico o país for, menor o número de mortes que ele terá durante e após um desastre ambiental, já que possui mais recursos para enfrentar o problema. Isso se aplica também ao gênero, uma vez que impacta no número de mulheres afetadas pelos desastres ambientais.

Assim, é necessária uma busca por medidas mais incisivas cujo foco não seja somente nos efeitos econômicos, de segurança e científicos das mudanças climáticas, mas com enfoque de gênero, especialmente nessas mulheres que são tão impactadas pelos efeitos das mudanças climáticas. Sem uma atenção ao problema do gênero, as medidas buscadas para o combate às mudanças climáticas não serão totalmente eficazes, já que vão deixar de incluir a parcela que é mais afetada. Hemmati e Röhr (2009) argumentam que as mulheres são de grande contribuição para o efetivo combate aos efeitos das mudanças climáticas por oferecerem grande suporte à causa, e que se houve algum desenvolvimento na UNFCCC em relação a essa temática foi em razão do aumento gradual da participação feminina na Convenção. Mais mulheres participando das decisões significariam, portanto, mais medidas que incluam a questão de gênero nas políticas de combate às mudanças do clima, como as de adaptação e mitigação.

A UNFCCC é o principal órgão de negociações do clima, reunindo os países membros anualmente nas Conferências das Partes – COPs – para discutir acordos de longo prazo que resultem em decisões de prevenção e combate às mudanças climáticas. A COP7, em 2001, marcou o início da discussão de medidas inclusivas de gênero na pauta de combate às mudanças climáticas. A Convenção incluiu a temática em suas decisões para que mais mulheres participassem das negociações do clima e que, assim, a representação fosse mais diversificada.

Este trabalho busca analisar a participação de mulheres na Convenção como resposta às políticas de gênero desenvolvidas que tinham como objetivo a maior presença feminina nos escritórios, órgãos e delegações. Será apresentado, primeiramente, um estudo sobre negociações e gênero para entender como o papel da mulher como negociadora é diferente do homem e, assim, criar um parâmetro para compreender a menor participação feminina dentro de instituições internacionais. A seguir, por meio da análise de documentos oficiais da UNFCCC, serão apresentadas as medidas desenvolvidas pela Convenção que propõem a maior participação de mulheres. Após a análise das medidas, haverá um mapeamento do corpo representativo da UNFCCC considerando o percentual de participação feminina nos escritórios e delegações da Convenção, bem como a apresentação da participação de mulheres nos escritórios pelo contexto regional, sendo que o período de monitoramento da participação feminina na Convenção terá como base os relatórios anuais apresentados pela instituição a partir de 2013. A partir da pergunta ‘Como está a participação feminina na UNFCCC após a criação de medidas inclusivas de mulheres?’, partimos da hipótese de que as medidas adotadas representam um avanço importante na problematização do caso e contribuem para o enfrentamento da sub-representatividade de mulheres nos ambientes de negociação dentro da UNFCCC.

## **2. As mulheres no ambiente de negociação**

Iklé (*apud* Florea et al., 2003) define a negociação como “um processo nas quais propostas explícitas são apresentadas ostensivamente com o propósito de se alcançar um acordo sobre troca ou a realização de um interesse em comum, sempre que existam interesses contraditórios” (p. 93). É preciso que dois elementos estejam presentes na negociação: o interesse comum e um conflito sobre esse interesse, para que assim possa haver a discussão em si, já que sem algum dos fatores não há como negociar.

Para Lewicki et al. (2003), a negociação “ocorre por uma das duas razões: (1) para criar alguma coisa nova que nenhuma parte poderia fazer por conta própria ou (2) para resolver um problema ou disputa entre as partes” (p. 03). É importante que as partes conheçam os métodos de negociação e como o processo funciona para não correrem o risco de falhar enquanto estiverem em uma, já que grande parte dos negociadores não consegue alcançar seus objetivos justamente por não perceberem que estão participando de uma situação que envolve a barganha.

Os autores indicam seis características principais para uma negociação: haver duas ou mais partes envolvidas; existir um conflito de interesses entre as partes; chance de uma das partes poder exercer um poder de influência maior e conseguir ter mais ganhos ao final; preferências das partes pela busca de um acordo no lugar de um conflito; a expectativa de dar e receber das partes e a gestão de fatores tangíveis e intangíveis que uma negociação pode proporcionar. Além das características citadas, outro fator importante que molda uma negociação é interdependência, já que o processo de negociar consiste em uma dependência mútua, com uma parte querendo algo enquanto a outra oferece (LEWICKI et al., 2003).

Um ponto-chave para a negociação é o perfil do negociador e suas interações e expectativas com o processo, podendo isso influenciar no resultado e caracterizar o tipo de negociação que se sucederá. Miller (2014) aborda um modelo em que a negociação é dividida em cinco tipos principais, de acordo com o nível de assertividade e cooperação do negociador. O método TKI (*Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*) leva em conta a satisfação do negociador com suas próprias necessidades e a preocupação com a satisfação das necessidades dos outros, interligando assertividade e cooperação em um mesmo esquema. O modelo utiliza como base a resolução de conflitos, que podem ser definidos como uma discrepância sobre algum assunto entre duas partes ou a resolução de um problema por meio de interesses compartilhados.

As cinco categorias de negociação são divididas em: competitiva, de acomodação, de evitar, colaborativa e de compromisso. A competitiva é definida por um perfil mais assertivo, buscando os maiores ganhos para si e sem se preocupar com as perdas da outra parte, possuindo, portanto, níveis baixíssimos de cooperação. A negociação de acomodação é realizada quando uma das partes tem mais cooperação do que assertividade, pois não busca ganhos para si e se acomoda com os resultados, deixando a outra parte ter seus ganhos sem grandes obstáculos. Quanto à negociação de evitar, o indivíduo busca não se comprometer com a negociação, evitando conflitos e se afastando do processo, sem buscar ganhos para si ou sem importar muito com os ganhos da outra parte. A negociação colaborativa busca ganhos para as duas partes, sendo tanto assertiva quanto cooperativa, já que almeja alcançar bons resultados para os dois, sem que uma parte fique mais prejudicada do que a outra. A última categoria, negociação de compromisso, se localiza conceitualmente entre assertividade e cooperação, pois há uma busca de ganhos para as duas partes, mas não necessariamente no mesmo nível da cooperação colaborativa, pois esses ganhos podem ser parciais ou apenas um

fator que deixe as partes minimamente satisfeitas, apenas para satisfazer o processo da negociação em si, mas também sem grandes níveis de acomodação, como a própria categoria. (MILLER, 2014).

De acordo com Miles e Clenney (2010), no ambiente de negociação a capacidade de se obter maiores resultados é derivada das “características de status difusas”, que podem ser separadas em cor, gênero, idade, atribuições físicas, ocupação, educação, entre outros. Quanto maior o status do indivíduo, mais sucesso ele terá ao fazer uma negociação, por ser considerado que ele possui mais competência para isso. Isso é baseado na percepção que o outro tem sobre esse indivíduo, de acordo com as expectativas colocadas nele.

Por uma questão de estereótipos, pautada na percepção de um sobre o outro, tem-se que as mulheres são menos eficientes que os homens, obtendo resultados menores. Por meio de uma pesquisa baseada em estereótipos, colocando uma situação em que o personagem, sem ter sua identidade revelada, tem comportamentos mais agressivos e competitivos, os participantes declararam que certamente se tratava de um homem, ao passo que quando o personagem tinha o comportamento oposto, mais baseado na cooperação, os participantes julgaram ser uma mulher ou homem. Por meio de outros estudos baseados em comportamentos opostos, os pesquisadores chegaram à mesma conclusão, analisando que o gênero está ligado a uma série de estereótipos engendrados na sociedade e que acabam afetando o resultado dos processos de negociação (STUHLMACHER; WALTERS, 1999).

Para Craver (2002), que conduziu um estudo prático para verificar a comparação, os homens têm uma maneira diferente de se portar em uma negociação, com falas mais austeras, comportamentos mais competitivos e agressivos, existindo uma expectativa para que eles se portem dessa maneira. Mulheres tendem a ter um comportamento contrário, usando menos palavras intensas e valorizando mais a relação com a outra parte, existindo a expectativa de que elas sejam mais submissas em uma negociação. Quando mulheres usam o padrão de comportamento masculino são mal vistas, já que esse perfil é parte do estereótipo esperado de homens. Esse padrão de comportamento é caracterizado pela forma como o gênero é moldado com as expectativas do outro sobre o indivíduo e esperando que ele se porte de determinada maneira em um ambiente de negociação.

Para explicar o porquê da menor presença de mulheres em negociações, o estudo de Babcock e Laschever (2003) levanta pontos importantes, como a percepção de que as

mulheres, diferentemente dos homens, não iniciam uma negociação. A pesquisa levou em conta a quantidade de negociações que as pessoas de ambos os gêneros fizeram algumas semanas antes e quantas fariam em um futuro próximo e o resultado foi que os homens tinham muito mais negociações já feitas e agendadas do que as mulheres, indicando uma dificuldade delas de buscarem a solução de um problema para que a negociação em si fosse iniciada. Essa dificuldade em iniciar um processo de negociação e aceitar o que lhe é imposto é um fator extremamente negativo para as mulheres, já que acaba resultando em menos processos para que elas participem. As consequências negativas são vistas até no salário que elas ganham, pois quando não negociam inicialmente o valor que desejam ganhar, são vistas como menos assertivas pelos superiores e colegas de trabalho, ao mesmo tempo em que uma disparidade de salário é criada entre elas e os homens que negociaram os salários anteriormente e, por isso, possuem ganhos maiores que dificilmente são alcançados pelas mulheres por meio de outras negociações feitas ao longo da carreira. (SAUNDERS, BARRY, LEWICKI, 2009). É importante analisar esse ponto porque ele oferece uma explicação para justificar a maior ausência de mulheres em ambientes de negociação, pois vários autores buscam analisar as negociações enquanto estão ocorrendo e não o que aconteceu antes, ou seja, quais os motivos que levaram as partes a negociar em primeiro lugar.

Apesar de todo o fardo que as mulheres carregam ao participarem de negociações, como exposto acima, e, mesmo com a baixa presença nos órgãos da UNFCCC, é importante destacar a qualidade da participação feminina nesse ambiente. Para Villagrasa (2002, p. 41) citado por Hemmati e Röhr (2009, p. 28)

as mulheres puderam desempenhar um papel forte e geralmente positivo para a proteção ambiental baseado em seu *networking* e habilidades interpessoais e a capacidade de pensar e planejar em longo prazo, embora não fossem devidamente representadas nas posições de tomada de decisão em suas respectivas comunidades.

Hemmati e Röhr (2009) enfatizam que as mulheres tiveram um papel fundamental nas decisões do Protocolo de Kyoto, já que tomavam atitudes que os homens não tomavam em momentos assim, como a construção de parcerias entre nações. No exemplo, as representantes das delegações da Alemanha e Suíça colaboraram a todo o momento e auxiliaram algumas delegações de países em desenvolvimento sobre algumas questões do Protocolo e, assim, puderam construir pontes entre as delegações, conseguindo obter uma cooperação favorável e que traria vantagens na hora de votar decisões. Com este caso, é possível enxergar que as

mulheres desempenham um papel fundamental nas negociações do clima ao desenvolver um processo de negociação pautada na cooperação ao aproximar diferentes delegações em torno de um objetivo em comum. Após a explanação teórica sobre mulheres em cargos de negociação, serão apresentadas as medidas desenvolvidas pela Convenção com o objetivo de ampliar o número de mulheres que compõem as negociações.

### **3. Medidas inclusivas de gênero desenvolvidas pela UNFCCC**

Com a lacuna de gênero no texto da Convenção, era esperado que o assunto fosse abordado já na primeira COP em 1995, mas foi apenas na COP7, em 2001, que o tópico veio à tona na pauta de discussão e, assim, foi estabelecida a decisão FCCC/CP/2001/13/add.4, que reconheceu a necessidade de mais mulheres participando das decisões da Convenção-Quadro para que se aprimorasse a equidade e seu desenvolvimento. A decisão propôs que os países membros considerassem mais mulheres para cargos decisórios na Convenção e que o secretariado sempre mantivesse clara e atualizada a composição de gênero na Convenção para que esses resultados fossem expostos aos países membros sempre que necessário (UNFCCC, 2001).

Após a COP7, as próximas Conferências não contaram com grandes mudanças no sentido de se adicionar mais propostas nas decisões feitas pelos membros da Convenção. Vários eventos paralelos foram realizados juntamente com as COPs para trazer a atenção dos membros ao tópico da equidade de gênero, de forma que as medidas de combate às mudanças climáticas tivessem esse cuidado e atingissem as mulheres afetadas, além de chamar a atenção para a baixa participação de mulheres nas Convenções (HEMMATI; RÖHR, 2009). Em 2010, na COP16, foi estabelecida uma ação cooperativa de longo prazo com a finalidade de conseguir um amplo engajamento das partes interessadas ao nível global e regional, incluindo o governo, empresas e a sociedade civil com o intuito de chamar a atenção para a equidade de gênero e a efetiva participação de mulheres nas ações de combate às mudanças climáticas (UNFCCC, 2017b).

Já em 2012 aconteceu a COP18, que trouxe mais avanços na temática de gênero e, ainda que não tenha gerado muitos resultados para a problemática das mudanças climáticas em si, elaborou a decisão 23 em que retomava o que fora discutido na COP7 e apontava para a necessidade de aumentar o número de mulheres na Convenção e Protocolo de Kyoto para que fosse possível uma maior aproximação dos objetivos de equidade de gênero. A decisão

reconheceu os esforços que foram feitos até então nas COPs, mas reconheceu que mesmo com a proposta da COP7 as mulheres ainda não tinham total representação na Convenção, dado seu baixo índice de participação nas delegações e cargos. Portanto, propôs medidas como a adoção de um equilíbrio de gênero nos termos da Convenção e Protocolo de Kyoto, a elaboração de um documento para a COP22 que relatasse o andamento da participação das mulheres ao longo das COPs, manter o secretariado informado da participação feminina incluindo a representação das mulheres em grupos regionais, o desenvolvimento de um relatório anual com os dados da participação feminina e, por último, foi decidido que a temática de gênero e mudanças climáticas seria discutida nas sessões da COP como um item à parte. A partir dessa COP, ficou instituído o *Gender Day*, um dia especial nas Conferências para celebrar as ações climáticas realizadas por mulheres e para destacar a importância dessa temática para o combate às mudanças climáticas (UNFCCC, 2017b).

A COP19, por sua vez, alcançou seus méritos nas ações de gênero e mudanças climáticas ao ter seu primeiro *workshop* realizado dentro de uma sessão da Conferência, a pedido da decisão 23 da COP18, buscando ferramentas que apoiassem a participação de mulheres nas reuniões anuais, além de contar com a continuação do *Gender Day*. Porém foi a COP20, em 2014, que teve um dos maiores destaques em torno do tema por trazer o *Lima Work Programme*, um programa de dois anos sobre gênero e participação das mulheres nas Conferências. As principais decisões do programa foram: aperfeiçoar as decisões 36/CP7 e 23/CP18 para que as partes colaborassem em desenvolver propostas que fossem sensíveis ao gênero e inclusivas para mulheres; estabelecer a criação de um programa de dois anos promovendo a igualdade de gênero, de forma guiar a participação efetiva de mulheres nos órgãos da Convenção; encorajar as partes a apoiar a realização de treinamentos e a conscientização dos homens e mulheres das delegações em tópicos de equidade de gênero e mudanças climáticas, além de realizar a capacitação das mulheres da Convenção por meio do aperfeiçoamento de habilidades, para que participassem efetivamente das reuniões anuais; encorajar que os treinamentos citados fossem apoiados pelas partes interessadas e organizações relevantes, principalmente nos casos de locais mais afetados pelas consequências das mudanças climáticas, como os países menos desenvolvidos, ilhas menores e países africanos; convidar as partes a aumentar a representação das mulheres e sua ativa participação nos órgãos da Convenção e esclarecer o significado do termo “política climática sensível ao gênero” para que este não fosse visto apenas de um ponto de vista da implementação, mas que fosse uma política efetiva (UNFCCC, 2017b).

Na COP21, o propósito foi a arrecadação de valores para apoiar as políticas de *gender mainstreaming* nas mudanças climáticas durante os anos de 2016 e 2017. O gênero foi também abordado na COP22, em 2016, na qual a maioria das decisões foi de simplesmente retomar tópicos já acordados anteriormente com o intuito de continuar seu progresso e aprimorá-los ao máximo, a fim de obter melhores resultados no futuro. Dentre as novas decisões, destacou-se: solicitar aos órgãos da UNFCCC que acrescentassem em seus relatórios o progresso alcançado em relação à perspectiva de gênero dos processos acordados; solicitar ao secretariado uma pesquisa e análise das barreiras que impedissem a total participação de mulheres nos processos relacionados ao clima e que fosse preparado um relatório com a temática “Alcançando o objetivo de equidade de gênero”, para entrega na COP23 em 2017; o encorajamento das partes a integrar conhecimento local e tradicional na formulação de políticas climáticas e a reconhecer o valor de mulheres quem vêm desses locais; solicitar ao Órgão Subsidiário para Implementação (SBI) o desenvolvimento de um plano de ação de gênero (GAP) na próxima COP como uma forma de continuação do *Lima Work Programme* para auxiliar na implementação das decisões de gênero dos processos da UNFCCC; pedir ao secretariado para que convocasse as partes e observadores interessados a participar de um *workshop* durante uma das sessões dos órgãos subsidiários com o propósito de desenvolver elementos para o plano de ação de gênero citado anteriormente (UNFCCC, 2017b).

Em 2017 ocorreu a COP23, cuja principal realização em relação às políticas climáticas sensíveis ao gênero foi o desenvolvimento do plano de ação de gênero, o GAP. A iniciativa para a sua criação foi a decisão 27 da COP22, que solicitava um plano de gênero que incluísse áreas prioritárias de atuação, indicadores e linhas do tempo para implementação. Em seu texto original de criação, o plano recordava decisões anteriores sobre gênero que foram acordadas na UNFCCC, como as decisões 36/CP.7 e 23/CP.18, além de reconhecer que a questão de gênero nas políticas climáticas precisa de esforço para continuar sendo levada adiante nas atividades de adaptação e mitigação da Convenção. A decisão também reconhecia que, não obstante o progresso atingido até então, era necessário que as mulheres fossem representadas em todos os aspectos da Convenção e que o processo de tornar o gênero *mainstream* é importante para concluir esse passo da representatividade. É importante afirmar que o plano de ação de gênero é uma continuidade do *Lima Work Programme*, desenvolvido em 2014, mas com alguns objetivos adicionais e a inclusão de áreas prioritárias de atuação (UNFCCC, 2017b).

As principais decisões do plano foram: o convite às partes e observadores para que se engajassem na implementação do GAP com o objetivo de se alcançar o *gender mainstreaming* nas ações climáticas da Convenção; uma solicitação ao secretariado para que preparasse um relatório sobre a implementação do GAP, identificando as áreas de progresso e as áreas que poderiam melhorar, com previsão de apresentação dos resultados em Novembro de 2019 na 25ª COP; a decisão de rever, na COP25, o quão evoluído estava o andamento do GAP junto ao *Lima Work Programme* para levar adiante os próximos passos dos dois programas e a solicitação de um orçamento para as decisões que necessitam do uso de recursos financeiros (UNFCCC, 2017a).

Foram estabelecidas cinco áreas prioritárias de atuação do *Gender Action Plan*:

Tabela 1: áreas prioritárias do *Gender Action Plan*

<b>Área prioritária A: capacitação, troca de informações e comunicação</b>
Esta área ficou definida como a responsável pela capacitação, a troca de informações e comunicação, atuando por meio de <i>workshops</i> e assistências às partes para que pudessem desenvolver políticas climáticas sensíveis ao gênero nos tópicos de atuação da UNFCCC.
<b>Área prioritária B: equilíbrio de gênero, participação e liderança das mulheres</b>
Para alcançar os objetivos almejados, a área B realizaria ações como um fundo de viagens que pudesse transportar mulheres indígenas, locais e de países subdesenvolvidos para as sessões anuais da Convenção, além da proposta para que as partes recebessem um relatório sobre a composição de gênero no momento das nomeações para os órgãos da UNFCCC e a oferta de um treinamento em liderança, negociação e presidência para que as mulheres estivessem aptas a ocupar cargos mais altos na Convenção.
<b>Área prioritária C: coerência</b>
Fortalecer a integração das questões de gênero no trabalho e atuação dos órgãos da UNFCCC, no secretariado e outras entidades da ONU, para que assim a implementação do tema fosse completa nas áreas que tratam do combate às mudanças climáticas.
<b>Área prioritária D: implementação de medidas responsáveis de gênero</b>
Um convite ao Comitê de Finanças da Convenção para um diálogo sobre a importância da questão de gênero nas políticas climáticas e o fortalecimento da capacidade de mecanismos de gênero para diversas áreas da Convenção.
<b>Área prioritária E: monitoramento e relatórios</b>
A área E iria cuidar do desenvolvimento de relatórios que incluíssem informações sobre os diferentes impactos que os homens e mulheres sentem nos cenários de mudanças climáticas, com atenção especial à comunidade indígena e comunidades locais, a integração de considerações sobre gênero nas áreas da UNFCCC, como adaptação e mitigação e planos para o aprimoramento de um equilíbrio de gênero nas delegações do clima. Após reunir essas informações, o comitê especializado por essa área deveria montar um relatório e entregar ao

secretariado da Convenção em 2019. No mais, o comitê deveria trabalhar no fortalecimento de atividades que resultassem em uma troca de informações sobre gênero entre os órgãos da Convenção.

Fonte: elaborada pela autora com base na decisão 3 da COP23 em que é estabelecido o *Gender Action Plan*, em 2017

Analisando as informações reunidas sobre o que se alcançou até agora na UNFCCC em relação ao gênero e políticas climáticas, é possível perceber que foi um longo caminho até que fosse possível atingir metas mais concretas e que fizessem efetiva diferença no papel da mulher dentro da Convenção. As mudanças foram acontecendo aos poucos e não teriam sido possíveis sem a participação das mulheres e sua voz ativa nas próprias sessões das COPs ou mesmo em eventos paralelos que ocorreram no mesmo período das Conferências. A formação de entidades e organizações que são focadas no desenvolvimento de políticas climáticas sensíveis ao gênero também contribuiu para os avanços alcançados pela Convenção, por meio de workshops, palestras, relatórios e por serem um canal entre ONGs da sociedade civil e a UNFCCC – por exemplo, o GenderCC - Women for Climate Justice, que se formalizou apenas em 2008, mas esteve presente desde a primeira COP contribuindo firmemente para que maiores resultados fossem alcançados na questão de gênero nas políticas climáticas. A tabela abaixo mostra as COPs que contaram com o tema de gênero e maior participação de mulheres nas decisões.

Tabela 2 – COPs que introduziram o debate sobre gênero e participação de mulheres

<b>COP7</b>	2001
<b>COP16</b>	2010
<b>COP18</b>	2012
<b>COP20</b>	2014
<b>COP21</b>	2015
<b>COP22</b>	2016
<b>COP23</b>	2017

Fonte: elaborada pela autora com base no documento *Compilation of decisions, subsidiary body reports related to gender and climate change*, publicado em 2017

O *GenderCC* avalia o GAP como um grande passo rumo ao aumento na participação de mulheres dentro da Convenção, principalmente por separar o processo em diversas áreas prioritárias, mas aponta algumas limitações, como a falta de um processo de avaliação de gênero, ou seja, a prática de se analisar o quanto uma decisão ou processo vai impactar na

equidade de gênero, seja com consequências positivas, negativas ou neutras. Agora, é preciso avaliar se essas medidas tiveram um impacto positivo na participação feminina na UNFCCC e se realmente contribuíram para aumentar o número de mulheres nos ambientes de negociação da Convenção.

#### **4. Uma análise da composição da Convenção-Quadro no período de 2013 a 2018**

Atualmente, a UNFCCC é composta por 197 partes (196 Estados e a União Europeia), reunindo-se anualmente, desde 1995, na Conferência das Partes (a COP), para desenvolver medidas combativas às mudanças climáticas, monitorar o andamento da execução das propostas e fazer um balanço do progresso alcançado. Geralmente, as COPs são realizadas em novembro ou dezembro e possuem duas semanas de duração, uma com foco em sessões técnicas e outra voltada para negociações e resultados políticos, contando com a presença dos delegados governamentais de cada país signatário, além de ONGs, a sociedade civil e jornalistas, sendo que os delegados são os únicos com poder de voto e os outros participam como observadores. As partes possuem um manual de regras de procedimento como auxílio para aprovar as medidas desenvolvidas durante as reuniões, mas a negociação é a forma que mais utilizam para que todos cheguem ao resultado esperado e possam aprovar unanimemente o que foi proposto (UNFCCC, 2019).

A UNFCCC conta com o apoio de dois órgãos subsidiários: o Órgão Subsidiário de Implementação (SBI) e o Órgão Subsidiário de Conselho Científico e Tecnológico (SBSTA), que servem como auxílio nas COPs. Ambos os órgãos se reúnem alguns meses antes da Conferência nas chamadas reuniões interseccionais para decidir a melhor forma de oferecer apoio às partes no momento das Conferências e, após esse período, os órgãos se reúnem nas COPs para efetivar seu auxílio. O SBI presta apoio quanto à implementação, auxiliando no momento de desenvolver propostas e medidas que, mais tarde, serão levadas às partes nas próprias reuniões das COPs, enquanto o SBSTA auxilia no fornecimento de informações e conselhos das áreas científica e tecnológica. A Convenção também conta com mais duas associações: a CMP, que é a Conferência responsável por monitorar exclusivamente o andamento das propostas do Protocolo de Kyoto, e a CMA, a Conferência responsável pelas medidas desenvolvidas em 2015 no Acordo de Paris, sendo que a CMP teve seu início em 2005 e a CMA começou a ter andamento a partir de 2016. As duas Conferências acontecem em conjunto com as COPs, podendo um delegado governamental participar de todas ou

somente de uma, a depender do que fora ratificado pelo seu Estado. A Convenção conta com um escritório para a COP/CMP/CMA e outro para a SBI/SBSTA, com membros que são escolhidos por meio de vagas geradas pela Convenção e enviadas aos países membros, que fazem a votação no início de cada Conferência para definir ocupará as vagas, sendo obrigatório que cada vaga contenha ao menos um membro que seja de um dos grupos regionais da ONU. Os escritórios desempenham um papel de auxílio no funcionamento das reuniões da COP/CMP/CMA, ficando responsáveis por questões de gerenciamento de processos e atuando antes das reuniões acontecerem para garantirem que tudo esteja em ordem (UNFCCC, 2019).

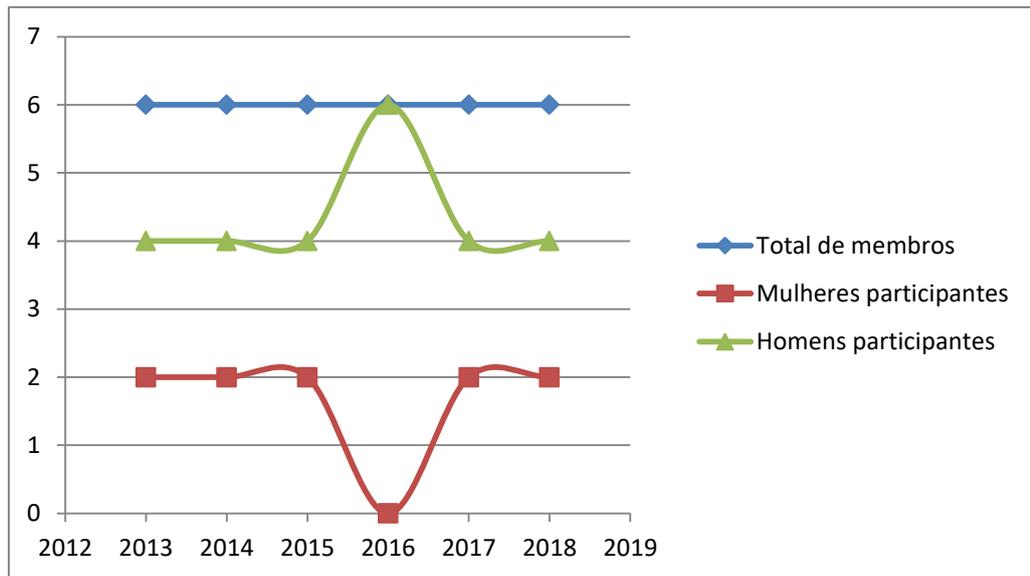
A partir de 2013, a UNFCCC seguiu o que foi proposto na COP18 pela decisão 23, que solicitava o monitoramento da participação feminina nas reuniões da COP em cada ano para fins de análise do que estava sendo alcançado. Os relatórios apontaram o número e a porcentagem de mulheres que compunham as delegações, o escritório da COP/CMP/CMA e o escritório do SBI/SBSTA.

A seguir, serão apresentados alguns gráficos que mostram exatamente o número de participantes por gênero e o percentual de mulheres que compõem os órgãos analisados. Primeiro, serão exibidos os gráficos da composição dos escritórios do SBI/SBSTA e da COP/CMP/CMA e, logo após, os gráficos com as informações sobre as delegações. Por fim, haverá uma tabela informando a composição feminina nos cargos de chefia de delegações. Os documentos utilizados para a criação dos gráficos contemplam o período de 2013 a 2018, mas há uma exceção para a análise das delegações da COP/CMP/CMA, já que estas Conferências foram sempre realizadas após a emissão dos documentos e, por isso, o período utilizado para esta análise em particular será de 2012 a 2017. Os órgãos ad hoc não serão incluídos, já que estes são montados somente quando necessário e desfeitos assim que seu objetivo é cumprido.

#### **4.1. Composição dos escritórios**

O gráfico 1 mostra a composição do escritório do SBI/SBSTA de acordo com o número total de vagas disponíveis para membros e a quantidade de homens e mulheres que as ocupam no período de 2013 a 2018. Os órgãos subsidiários possuem 6 vagas disponíveis, sendo ocupadas por 4 homens 2 mulheres em todos os anos analisados, exceto em 2016, em que 6 homens ocuparam as vagas, resultando em uma participação nula de mulheres.

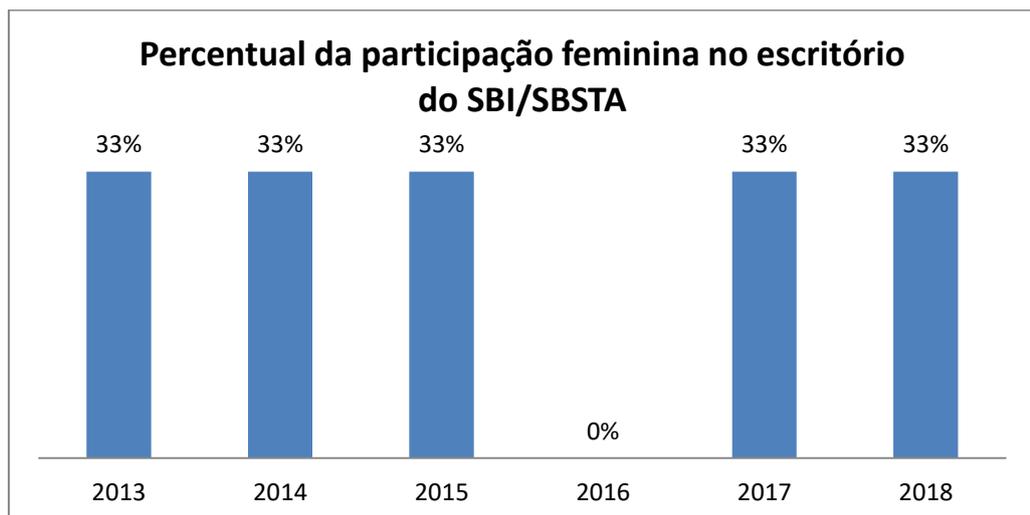
Gráfico 1 – Composição do escritório do SBI/SBSTA



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

O gráfico abaixo apresenta o percentual de participação feminina no escritório da SBI/SBSTA durante o período de 2013 a 2018 com base nos dados apresentados no gráfico anterior.

Gráfico 2 – Percentual da participação feminina no escritório do SBI/SBSTA

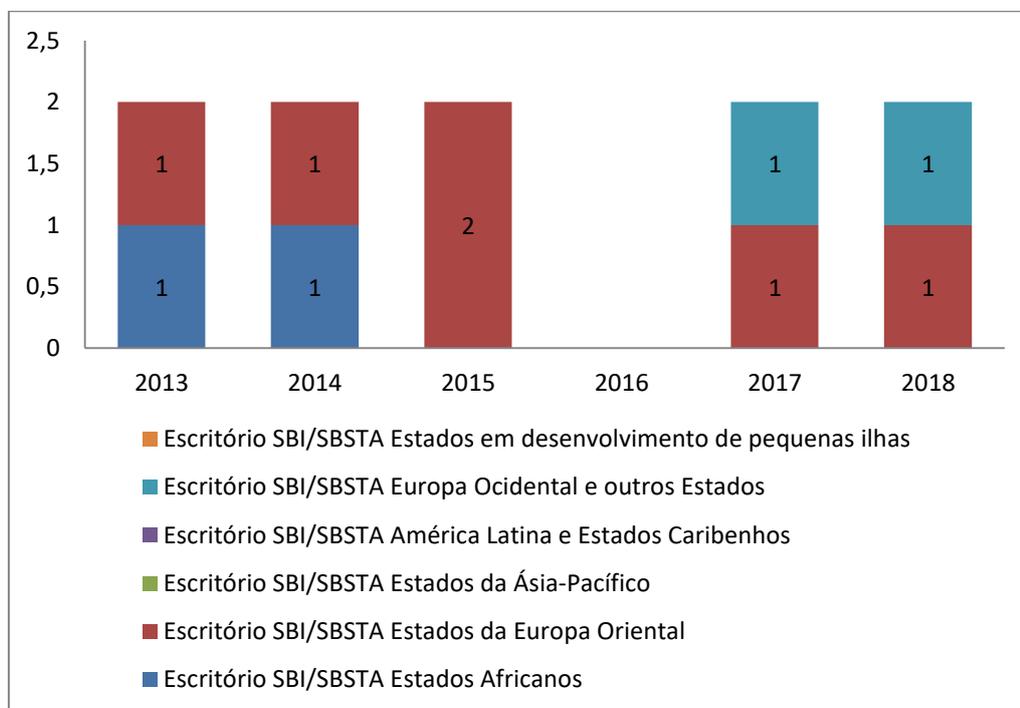


Fonte: elaborado pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

O próximo gráfico contém a participação regional de mulheres no escritório do SBI/SBSTA, sendo que todos os anos houve a participação de duas mulheres, exceto 2016, no

qual a participação feminina no escritório foi nula. O gráfico mostra que a maior participação provém da região da Europa Oriental.

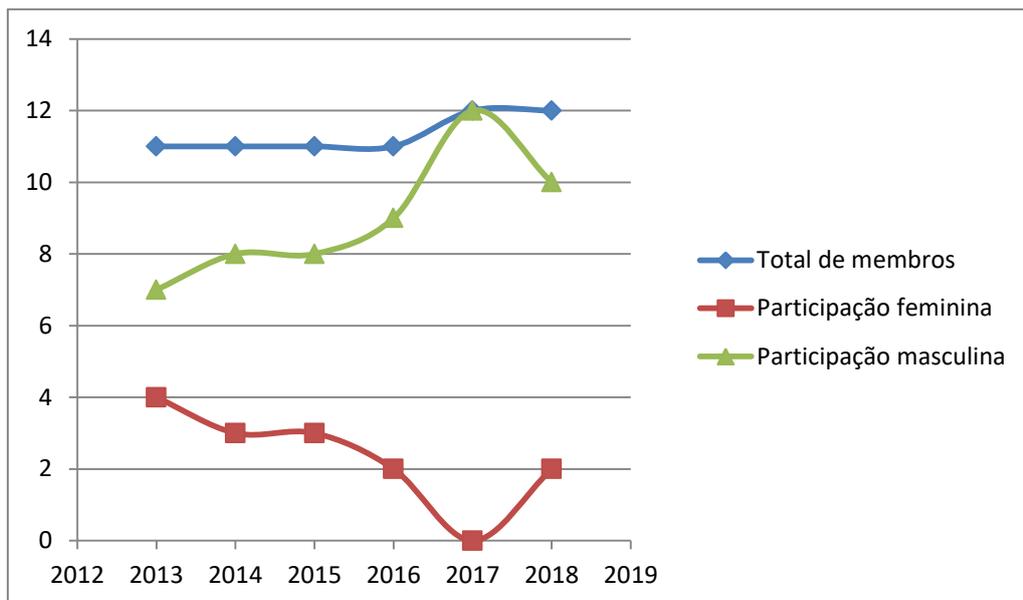
Gráfico 3 – Participação no escritório do SBI/SBSTA de acordo com os grupos regionais



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

Em relação à composição do escritório da COP/CMP/CMA, há um resultado bastante desfavorável, já que o número de mulheres passa a diminuir com o decorrer dos anos, apresentando, inclusive, uma participação nula na COP23 em 2017. O número de membros desse escritório de 2013 a 2016 é de 11 participantes, tendo uma média de três mulheres e oito homens. Em 2017, o número de membros do escritório aumentou para 12, mas não houve nenhuma participação feminina, sendo que apenas em 2018 houve a presença de mulheres, ainda que baixa – apenas duas –, enquanto 10 homens se faziam presentes.

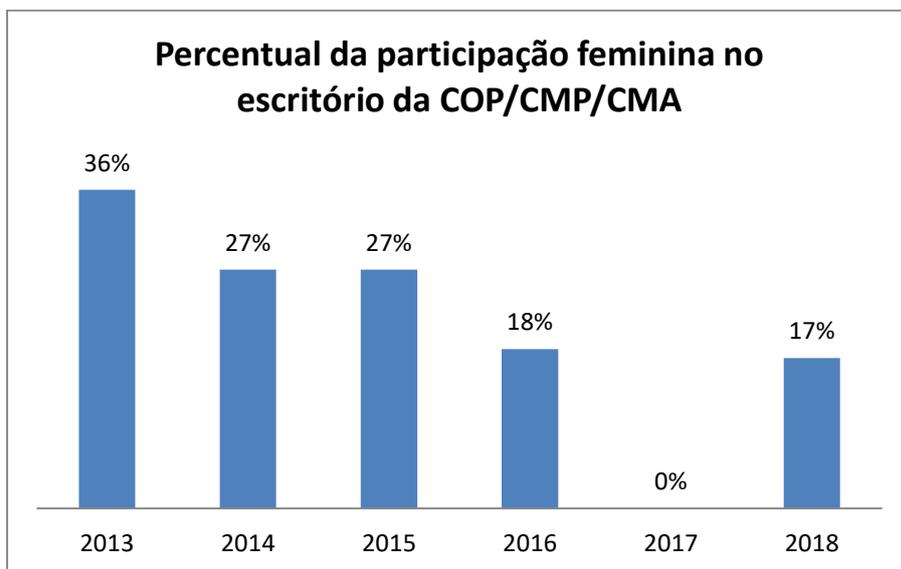
Gráfico 4 – Composição do escritório da COP/CMP/CMA de 2013 a 2018



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

A seguir, é apresentado um gráfico contendo o percentual de mulheres participantes do escritório da COP/CMP/CMA durante o período de 2013 a 2018, com base nos dados fornecidos no gráfico acima.

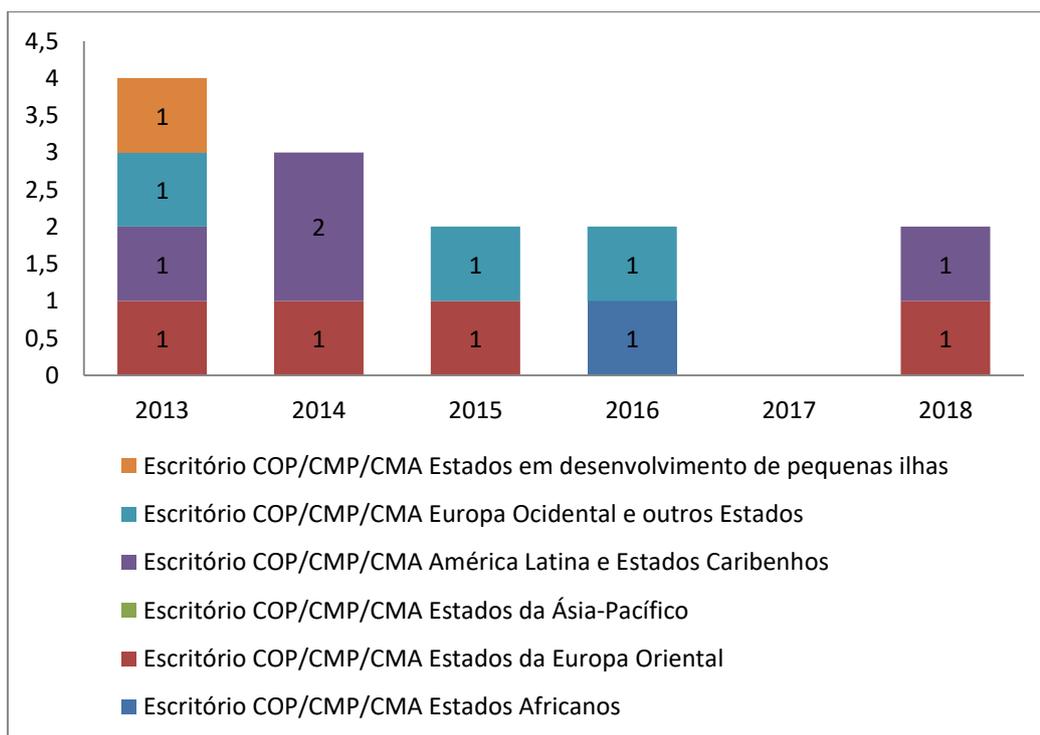
Gráfico 5 – Percentual da participação feminina no escritório da COP/CMP/CMA



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

Neste próximo gráfico, mostra-se a composição de mulheres no escritório da COP/CMP/CMA, no período de 2013 a 2018, separado por cada grupo regional que compõe a UNFCCC. Houve quatro mulheres participando em 2013, três em 2014, duas nos anos de 2015, 2016 e 2018 e nenhuma participante no ano de 2017. Neste, percebe-se a maior presença dos grupos regionais da América Latina e Estados Caribenhos e da Europa Oriental.

Gráfico 6 - Participação no escritório do SBI/SBSTA de acordo com os grupos regionais



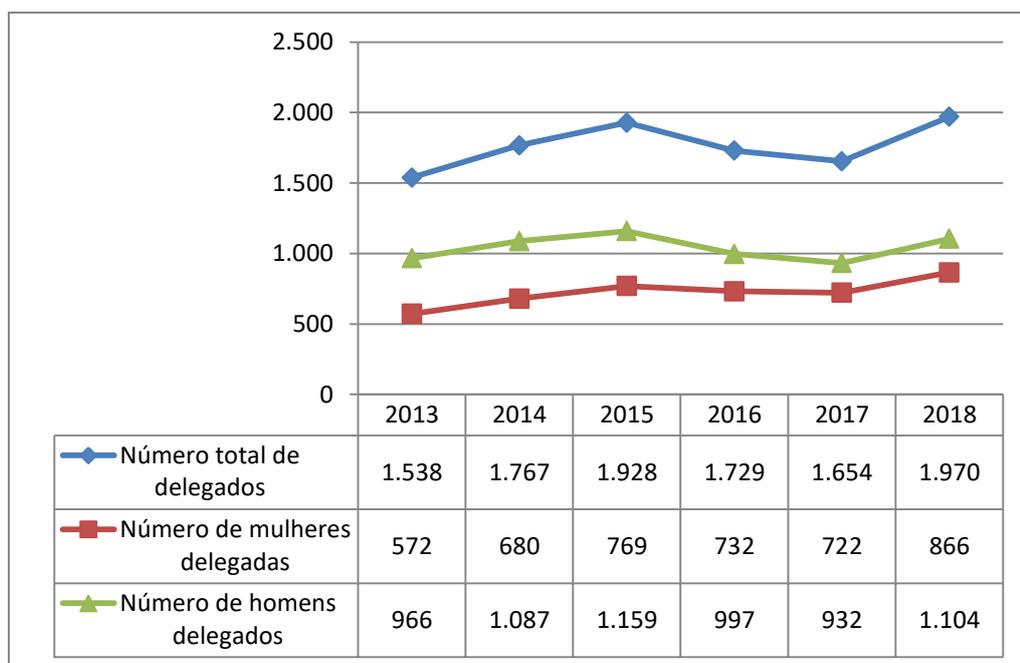
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

#### 4.2. Composição das delegações

As delegações do SBI/SBSTA apresentam uma maior participação feminina em suas reuniões interseccionais, com a porcentagem aumentando a cada ano. Em 2013, a porcentagem de participação feminina era de 37,2% e foi aumentando até chegar em 44% em 2018, indicando que nesses órgãos subsidiários as mulheres têm uma participação mais ativa e colaboram para o trabalho de implementação e apoio na área de pesquisa científica (UNFCCC, 2013, 2018).

O próximo gráfico contém o número total de delegados participando das delegações do SBI/SBSTA e dos homens e mulheres que compunham esse grupo durante o período de 2013 a 2018. O número de mulheres é crescente, apesar de uma pequena queda em 2017, mas ainda tem-se a maioria de homens nessas delegações.

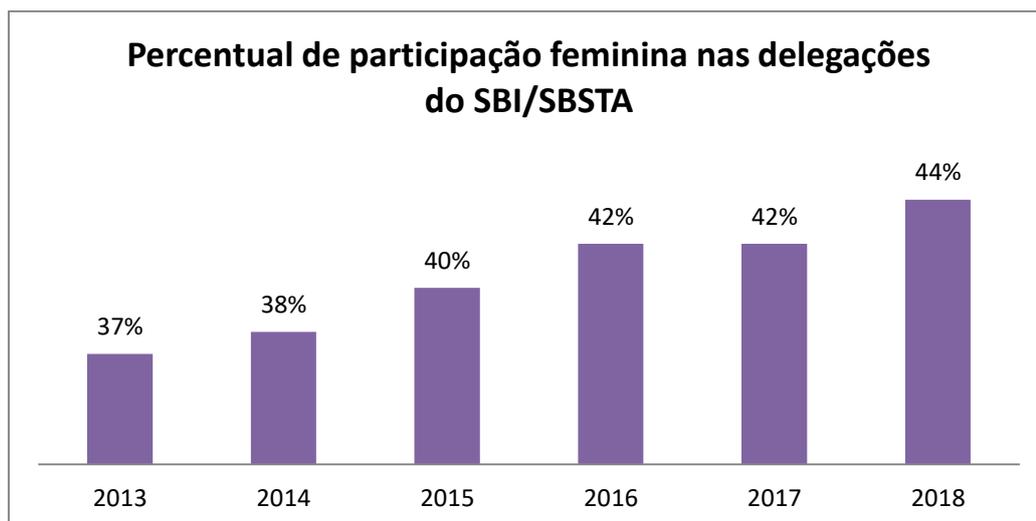
Gráfico 7 – Composição das delegações do SBI/SBSTA no período de 2013 a 2018



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

A seguir, está indicado o percentual de participação feminina nas delegações do SBI/SBSTA de acordo com os dados do gráfico acima, mostrando a participação crescente do grupo feminino.

Gráfico 8 – Percentual de participação feminina nas delegações do SBI/SBSTA no período de 2013 a 2018

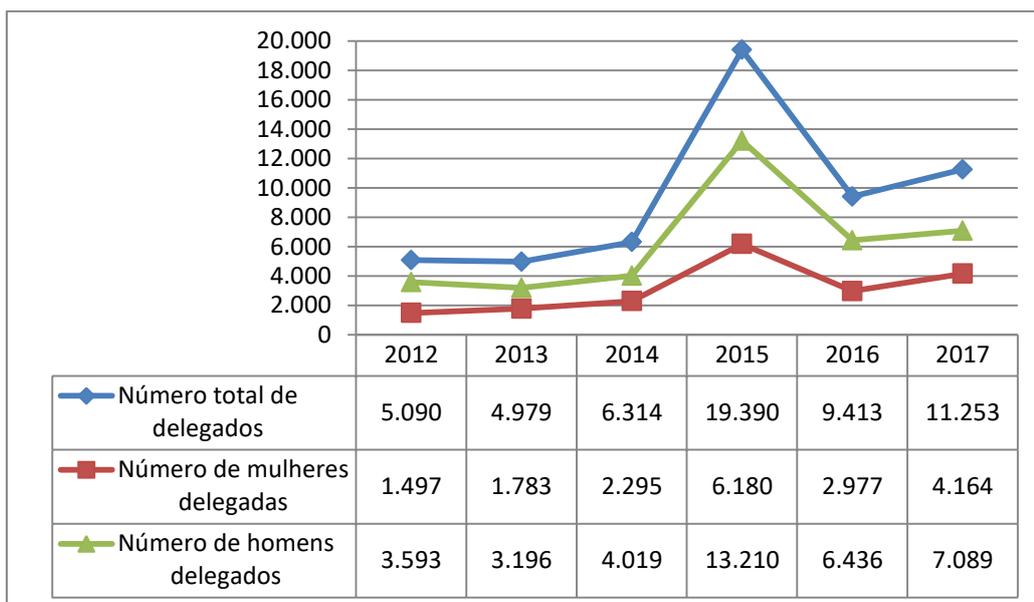


Fonte: elaborada pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

Quanto às delegações da COP/CMP/CMA, e enfatizando que a CMA começou a ocorrer apenas a partir de 2016, o resultado não é tão positivo, mas indica que a situação ainda pode melhorar. Em 2012, havia uma porcentagem de participação das mulheres de 29,4%, que aumentou consideravelmente em 2014, passando para 37%, mas em 2015 esse número já abaixou para 36%, caindo novamente em 2016 para 32% e permanecendo assim até 2017. A situação mudou apenas em 2017, provavelmente pelo impacto do *Gender Action Plan*, com um índice de 37%, levando a uma expectativa de que esse número aumente nos próximos anos e que mais mulheres sejam selecionadas pelos seus países membros para que possam compor uma delegação e participar das negociações do clima (UNFCCC, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017c, 2018).

O próximo gráfico contém a participação de homens e mulheres de acordo com o total de membros de delegações que estavam presentes na COP/CMP/CMA daquele ano. Reitera-se que o período analisado nesse caso é de 2012 a 2017. Aqui, o número de homens participando das rodadas de negociação das Conferências, como parte de uma delegação, também é bem maior que o número de mulheres.

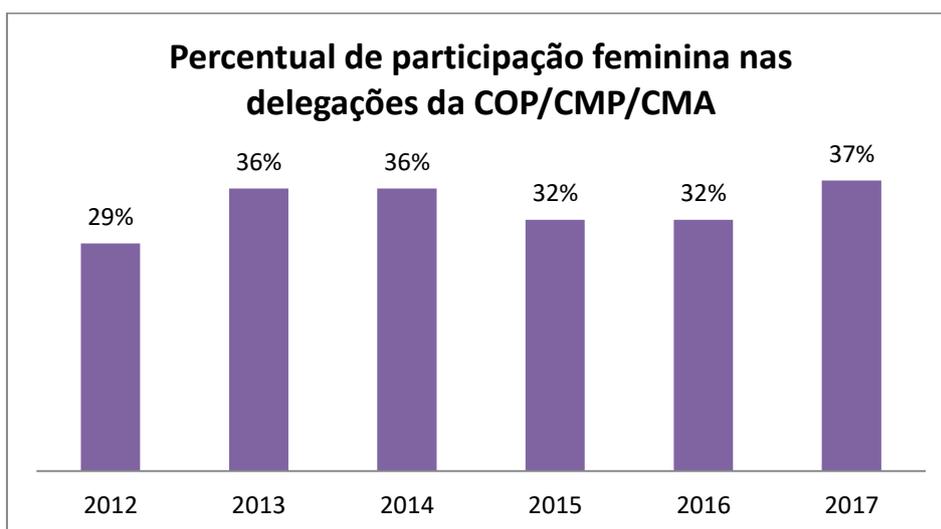
Gráfico 9 – Composição das delegações da COP/CMP/CMA no período de 2012 a 2017



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

A seguir, é apresentado o percentual de participação feminina nas delegações da COP/CMP/CMA no período de 2012 até 2017 com base nos dados do gráfico apresentado acima.

Gráfico 10 – Percentual de participação feminina nas delegações da COP/CMP/CMA no período de 2012 a 2017



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

Não existe um número mínimo ou máximo de membros que compõem uma delegação, uma vez que esse fator depende do grupo regional em que as partes pertencem, com alguns

contendo mais membros do que outros, além de que algumas COPs contam com a presença de mais delegados, caso trate de um assunto de mais destaque, como o Acordo de Paris na COP21, em 2015. Cada delegação possui um chefe, o cargo mais alto nesse grupo, que comanda os membros nas negociações e em tomadas de decisões nas Conferências. A próxima tabela apresenta o percentual de mulheres como chefes de delegação das COPS/CMP/CMA e SBI/SBSTA. O período analisado é de 2015 – ano em que a UNFCCC começou a incluir este dado em seus documentos sobre a participação feminina na Convenção – até 2018 para análise das delegações do SBI/SBSTA, e de 2014 até 2017 para análise das delegações das COP/CMP/CMA.

Tabela 3 – Composição dos cargos de chefe de delegação nas delegações do SBI/SBSTA no período de 2015 até 2018

	Número total de chefes de delegação	Número de mulheres como chefes de delegação	Número de homens como chefes de delegação	Percentual de mulheres como chefes de delegação
2015	236	71	165	30%
2016	261	78	183	30%
2017	167	49	118	29%
2018	180	56	124	31%

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

Tabela 4 - Composição dos cargos de chefe de delegação nas delegações da COP/CMP/CMA no período de 2014 até 2017

	Número total de chefes de delegação	Número de mulheres como chefes de delegação	Número de homens como chefes de delegação	Percentual de mulheres como chefes de delegação
2014	366	96	270	26%
2015	697	142	555	20%
2016	252	69	183	27%

2017	276	67	209	24%
------	-----	----	-----	-----

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados dos relatórios Gender Composition da UNFCCC de 2013 a 2018

O resultado mostra mais uma vez que o número de mulheres participantes nas delegações do SBI/SBSTA é maior do que nas COP/CMP/CMA, até mesmo em cargos de chefia. Nos órgãos subsidiários, o aumento é progressivo, apesar de uma pequena queda em 2017. Já nas Conferências, o resultado é variado, tendo um número significativamente reduzido em 2015 e um mais alto em 2016. Mas, mesmo com o aumento, o número de mulheres nesse cargo é muito baixo e mostra o quanto é necessário mais esforço para que haja maior participação feminina em cargos de chefia, principalmente por se tratar da parte de negociação das Conferências.

### 4.3 Uma análise dos resultados alcançados

Os resultados indicados pelos relatórios gerados pela própria UNFCCC não são positivos no que diz respeito à participação de mulheres nos escritórios e delegações das COP/CMP/CMA. Pode ser que esses resultados se alterem progressivamente com o passar do tempo, já que em 2017 houve um aumento no número de participantes femininas nessas Conferências, provavelmente por ser o ano de discussão do GAP, que busca esse resultado com mais urgência e, assim, pressiona as partes a buscarem mais mulheres para compor as vagas de membros.

Ainda em relação às COP/CMP/CMA, a variação na participação de mulheres nos escritórios não seguiu o proposto nas COPs, já que o número seguiu diminuindo, enquanto as Conferências sempre se fortaleciam na formulação de medidas inclusivas de gênero. Já as delegações parecem responder às medidas, já que o número de participantes femininas continuou estável em 2015, um ano após o advento do *Lima Work Programme*. O número de mulheres participantes também deu um salto em 2017, o ano com maior participação feminina – resultado que pode ser atribuído ao GAP, o primeiro programa de ação de gênero desenvolvido pela UNFCCC –. Esse resultado traz expectativas positivas para os próximos anos, o que irá mostrar a eficiência do programa ao efetivamente chamar a atenção das partes para incluir mais mulheres nas delegações. Quanto ao posto de chefe de delegação, o número de mulheres participantes está bem baixo, permanecendo sempre próximo aos 20%. É um percentual que poderia ser maior, de forma que as mulheres poderiam levar as delegações a

decidirem por mais medidas de combate às mudanças climáticas que fossem sensíveis ao gênero. O resultado também mostra um ponto a se chamar a atenção das partes: 2017 foi o ano com maior participação feminina nas delegações, mas foi um ano com poucas mulheres chefes de delegação quando comparado com 2016, por exemplo.

Quanto ao SBI/SBSTA, os resultados são mais satisfatórios, já que a participação de mulheres está sempre aumentando com o decorrer dos anos, mas ainda há margem para ser maior. No escritório, por exemplo, o total de vagas disponíveis é de seis, sendo que em todos os anos, exceto 2016, são duas mulheres e quatro homens totalizando o número de vagas. Nesse caso, poderia ser melhor que as mulheres ocupassem metade das vagas, compondo três membros, de forma a ficar metade da participação com homens e metade com mulheres para se tornar um escritório de participação mais diversificada. Nas delegações, o resultado foi positivo, com um aumento gradual de ano em ano, e isso se aplica também no posto de chefe de delegação, com exceção do ano de 2017, em que houve uma queda sutil.

Quanto à análise regional, é visto que o grupo que possui maior participação nos escritórios é o de Estados da Europa Oriental, tanto na COP/CMP/CMA quanto na SBI/SBSTA, enquanto os países da Ásia-Pacífico não obtiveram nenhuma participação durante o período analisado. Os outros grupos variaram um pouco, alguns com uma participação considerável, como os países da América Latina e Caribe, mas o resultado dos dados obtidos mostra que não há grande diversidade de grupos na participação dos escritórios, principalmente nos dos órgãos subsidiários.

## **5. Conclusões**

A UNFCCC é o órgão máximo de negociações sobre mudanças climáticas e todo ano reúne seus países membros, chamados de Partes, para discutir e aprovar medidas que sirvam para amenizar as consequências das mudanças do clima. Em meio às medidas, está a preocupação com a equidade de gênero e maneiras de amenizar os impactos sentidos pelas mulheres, que são as mais afetadas. Além das medidas voltadas ao gênero desenvolvidas para as mulheres que sofrem com os impactos das mudanças climáticas, a Convenção se preocupa em também criar medidas que sejam inclusivas de gênero, ou seja, que mais mulheres participem dos órgãos e das Conferências para que haja uma participação diversa e para garantir que mais políticas de gênero e mudanças climáticas sejam amplamente desenvolvidas. Foi a partir desses objetivos que as medidas, citadas no tópico 3, foram

desenvolvidas ao longo do período de 2001 até 2017, visando garantir a maior participação feminina nos escritórios e delegações.

De acordo com o exposto no trabalho, é possível concluir que a participação das mulheres nas negociações da Convenção não teve grande aumento com o passar dos anos. Devido às medidas inclusivas de gênero criadas, havia uma expectativa de que o número de mulheres participantes fosse maior, principalmente a partir de 2014, com o *Lima Work Programme*, e com o *Gender Action Plan*, em 2017. Os números são melhores se tratando dos órgãos subsidiários, o SBI e SBSTA, mas seria mais importante que as mulheres estivessem em maior número nas negociações da própria COP/CMP/CMA, onde podem participar das decisões desenvolvidas pelas delegações e contribuir com mais medidas de gênero sendo criadas. Essa lacuna na participação nas Conferências pode ser explicada pela preferência dos países membros em escolher negociadores sêniores com mais experiência e, na hora de tomar a decisão, acabam optando por escolher entre homens pela expectativa de mais conhecimento dos processos de barganha, o que afeta negativamente as mulheres por não serem escolhidas para compor os cargos.

Então, depende da UNFCCC desenvolver mais medidas que busquem a ampliação da participação feminina nos processos decisórios, mas também cabe às Partes responder a essas medidas e selecionar mais mulheres para compor as delegações que representam seu país nas negociações, já que a política doméstica também impacta nessas decisões de representação. Resta aguardar os resultados que o GAP ainda pode trazer por ser o programa mais completo criado pela Convenção, já que ele influenciou positivamente no que diz respeito à participação feminina em delegações em 2017, mas não impactou na participação dos escritórios. Mesmo que sua colaboração seja positiva para as negociações, as mulheres continuam atuando menos do que poderiam, o que é um problema, pois aponta que ainda não houve muito resultado no que foi desenvolvido até agora pela Convenção, sendo necessário aguardar e analisar se o cenário será mais favorável nos próximos anos.

## 6. Referências

ARIYABANDU, Madhavi Malalgoda. Sex, Gender and Gender Relations in Disasters. In: ENARSON, Elaine; CHAKRABARTI, P. G. Dhar. **WOMEN, GENDER AND DISASTER: Global Issues and Initiatives**. Nova Delhi: Sage Publications, 2009. Cap. 1. p. 5-17.

BABCOCK, Linda; LASCHEVER, Sara. **Women don't ask: negotiation and the gender divide**. Princeton, Nj: Princeton University Press, 2003. 240 p.

BRASIL. Ministério da Ciência e Tecnologia. **Convenção sobre mudança do clima: o Brasil e a convenção: quadro das Nações Unidas**. Brasília: MCT, [s.d]. Apoio do Ministério das Relações Exteriores. 27 p.

CRAVER, Charles B.. Gender and Negotiation Performance. **Sociological Practice: A Journal of Clinical and Applied Sociology**, [s.i.], v. 4, n. 3, p.183-193, set. 2002.

FLOREA, Natalie B. et al. Negotiating from Mars to Venus: Gender in simulated international negotiations. **Simulation & Gaming**, [s.i.], v. 34, n. 2, p.226-248, jun. 2003.

HEMMATI, Minu; RÖHR, Ulrike. Engendering the climate-change negotiations: experiences, challenges, and steps forward. **Gender & Development**, [s.i.], v. 17, n. 1, p.19-32, 19 fev. 2009. Informa UK Limited.

LEWICKI, Roy J. et al. **Negotiation**. 4. ed. New York, Ny: Mcgraw-hill/irwin, 2003. 572 p.

LEWICKI, Roy J.; SAUNDERS, David M.; BARRY, Bruce. **Negotiation: Readings, Exercises and Cases**. 6. ed. New York, Ny: Mcgraw-hill, 2009. 722 p.

MILES, Edward W.; CLENNEY, Elizabeth F.. Gender Differences in Negotiation: A Status Characteristics Theory View. **Negotiation And Conflict Management Research**, [s.i.], v. 3, n. 2, p.130-144, maio 2010.

MILLER, Ofir. The Negotiation Style: A Comparative Study between the Stated and in-Practice Negotiation Style. **Procedia - Social And Behavioral Sciences**, [s.i.], v. 124, p.200-209, mar. 2014.

NEUMAYER, Eric; PLÜMPER, Thomas. The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981–2002. **Annals Of The Association Of American Geographers**, [s.i.], v. 97, n. 3, p.551-566, set. 2007.

SILVA, Karina Okamoto. O BRASIL E OS REGIMES INTERNACIONAIS DE MEIO AMBIENTE: O DESENVOLVIMENTO DO PAÍS DOS ANOS 1970 AO INÍCIO DOS ANOS 2010. In: SEMANA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS, 13, 2015, Marília, Sp. **Anais**. Marília: Unesp Marília, 2015. p. 01 - 19. Disponível em: <<http://www.inscricoes.fmb.unesp.br/publicacao.asp?codTrabalho=MTU2MjI=>>. Acesso em: 07 mar. 2019.

STUHLMACHER, Alice F.; WALTERS, Amy E.. GENDER DIFFERENCES IN NEGOTIATION OUTCOME: A META-ANALYSIS. **Personnel Psychology**, [s.i.], v. 52, n. 3, p.653-677, set. 1999.

UNFCCC. United Nations. **Improving the participation of women in the representation of Parties...** Marrakesh: Unfccc, 2001. 01 p. Disponível em: <[https://unfccc.int/files/bodies/election\\_and\\_membership/application/pdf/decision\\_36\\_cp7.pdf](https://unfccc.int/files/bodies/election_and_membership/application/pdf/decision_36_cp7.pdf)>. Acesso em: 24 out. 2018.

UNFCCC. **Establishment of a gender action plan**. Bonn: Unfccc, 2017a. Disponível em: <[http://unfccc.int/documentation/documents/advanced\\_search/items/6911.php?preref=600009848#beg](http://unfccc.int/documentation/documents/advanced_search/items/6911.php?preref=600009848#beg)>. Acesso em: 11 set. 2018.

UNFCCC. **Gender and Climate Change:** Compilation of decisions, subsidiary body reports related to gender and climate change. [s.i.]: Unfccc, 2017b.

UNFCCC. **Report on gender composition.** [s.i.]: Unfccc, 2013.

UNFCCC. **Report on gender composition.** [s.i.]: Unfccc, 2014.

UNFCCC. **Report on gender composition.** [s.i.]: Unfccc, 2015.

UNFCCC. **Report on gender composition.** [s.i.]: Unfccc, 2016.

UNFCCC. **Report on gender composition.** [s.i.]: Unfccc, 2017c.

UNFCCC. **Report on gender composition.** [s.i.]: Unfccc, 2018.

UNFCCC. **Understanding the negotiations:** What are United Nations Climate Change Conferences?. Disponível em: <<https://unfccc.int/resource/bigpicture/index.html#content-negotiations>>. Acesso em: 29 abr. 2019.