

„UN Women“ – die United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women: eine erste Bilanz

Lilly Sucharipa-Behrmann

I. Entstehungsgeschichte

Im Rahmen der Reformbestrebungen der Vereinten Nationen wurde seit den 1990er Jahren unter dem Titel „System-wide Coherence“ (dt. „Systemweite Kohärenz“) darüber verhandelt, wie das Entwicklungssystem der Vereinten Nationen effizienter und effektiver gestaltet werden könnte.¹ Die sogenannte „Gender architecture“ war Teil der System-wide-Coherence-Debatte.

Ende der 1990er Jahre gab es bereits Bestrebungen des UN-Generalsekretärs Kofi Annan, eine Stärkung der für Genderangelegenheiten zuständigen Organe im Bereich der Vereinten Nationen herbeizuführen.

Unterstützung fand der Vorschlag zur Neuordnung der Genderangelegenheiten in den Vereinten Nationen bei den Industrieländern. Starker Druck kam von Seiten der Frauenorganisationen, hier insbesondere von der GEAR-Kampagne der Europäischen Frauenlobby (EWL).²

Versuche, den Genderteil aus dem gesamten Reformpaket herauszunehmen, scheiterten lange an der Ablehnung der G-77-Staaten. Erst als man sich auf Maßnahmen zur verbesserten, kohärenteren Umsetzung der Development Agenda einigte, gab auch die G-77 den Widerstand gegen die Schaffung einer neuen Einheit, in der alle bisherigen mit Frauenangelegenheiten befassten Einheiten zusammengefasst werden, auf.

Am Beginn des Jahres 2010 legte der UN-Generalsekretär einen Bericht mit einem umfassenden Vorschlag zur Einrichtung einer Einheit für Genderangelegenheiten vor.³ Schließlich wurde der Verhandlungspro-

¹ Vgl. Report of the High-level Panel on United Nations System-wide Coherence (UN Doc. A/61/583, v. 9. November 2006) und „System-wide coherence“. Resolution adopted by the General Assembly (UN Doc. A/RES/62/277 vom 15. September 2008).

² Gender Equality Architecture Reform Campaign (www.gearcampaign.org/) ist ein Netzwerk von über 300 Organisationen, die im Frauenrechtsbereich, im Menschenrechtsbereich und im sozialen Bereich tätig sind. Das Netzwerk hat Arbeitsgruppen in den verschiedensten Regionen. In Europa wird die Arbeitsgruppe durch die European Women's Lobby koordiniert.

³ United Nations – General Assembly, Comprehensive proposal for the composite entity for gender equality and the empowerment of women. Report of the Secretary-General, UN Doc. A/64/588 vom 6. Januar 2010.

zess am 21. Juli 2010 mit der einstimmigen Annahme der GV-Resolution 64/289 zur System-wide coherence abgeschlossen.⁴ Die Paragraphen 49 bis 90 der Resolution befassen sich detailliert mit der Schaffung der neuen Gender Entity.

Am 14. September 2010 bestellte UN-Generalsekretär Ban Ki-moon Michelle Bachelet, die frühere chilenische Präsidentin, zur Exekutivdirektorin der neuen Organisation im Rang einer Untergeneralsekretärin (USG). Als USG ist die Exekutivdirektorin in allen obersten Entscheidungsgremien der Vereinten Nationen vertreten, z.B. im Chief Executive Board-CEB, in der Senior Management Group – dem Kabinett des UN-Generalsekretärs, und im Secretary-General's Policy Committee. Damit soll das längst vorgesehene „Gender mainstreaming“ in allen Bereichen der Vereinten Nationen gesichert werden.

In der neuen Organisation werden die vier bisher mit Frauenfragen befassten Organe der Vereinten Nationen zusammengefasst:

- die Abteilung für Frauenförderung im UN-Sekretariat, (Division for the Advancement of Women – DAW);
- das Büro der Sonderberaterin des Generalsekretärs für Gleichstellungsfragen und Frauenförderung (Office of the Special Advisor on Gender Issues and the Advancement of Women – OSAGI);
- der Entwicklungsfond der Vereinten Nationen für Frauen (United Nations Development Fund for Women – UNIFEM), der Programme und Projekte in Entwicklungsländern und in Ost- und Südosteuropa durchführt;
- das International Training and Research Institute for the Advancement of Women – INSTRAW (Internationales Forschungs- und Ausbildungsinstitut zur Förderung der Frau), das für die genderspezifische Erhebung von Daten und die Durchführung von Ausbildungsprogrammen zuständig ist.

UN Women umfasst somit Teile, die normativ tätig sind (DAW und OSAGI), sowie solche, die operationell tätig sind (UNIFEM und INSTRAW).

II. Mandat

Im Gegensatz zu UNIFEM hat die neue Einheit ein globales Mandat. Sie soll alle Mitgliedstaaten unabhängig von ihrem Entwicklungsstand, auf deren Verlangen, bei der Umsetzung von Gendergleichberechtigung, Frauenrechten und Gender mainstreaming unterstützen.⁵

⁴ UN Doc. A/RES/64/289 vom 2. Juli 2010.

⁵ UN Doc. A/RES/64/289, para. 51 (b).

Das Mandat von UN Women umfasst die Mandate der vier bisherigen einzelnen Einheiten.⁶ Neben den Aufgaben der zwei Sekretariatseinheiten (DAW und OSAGI, die Serviceeinheiten für die Frauenstatuskommission bzw. den Generalsekretär sind, ist die Übernahme des Mandats, für die Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Ebenen der Entwicklung, sowie bei Friedens- und Sicherheitsthemen zu sorgen, von besonderer Bedeutung. UN Women setzt daher die Programmarbeit von UNIFEM in Entwicklungsländern und in Ländern in Ost- und Südosteuropa sowie den GUS-Staaten fort. Die Staaten werden bei der Einführung gendergerechter Gesetze und bei der Förderung der Gleichberechtigung auf nationaler Ebene unterstützt. Einer der zentralen Punkte ist daher, die vorhandenen Kapazitäten im Bereich der Frauenarbeit auf Länderebene zu stärken, um die Arbeit vor Ort zu verbessern.

Zusätzlich zu diesen Mandaten ist UN Women zuständig für die Förderung, Koordination, Unterstützung und Überwachung der Arbeit der Organisationen des UN-Systems im Genderbereich.⁷ UN Women führt den Vorsitz im Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (www.un.org/womenwatch/ianwge/) und kann so die Anstrengungen von 25 UN Organisationen zur Förderung von Gleichberechtigung im gesamten UN System überwachen, unterstützen und auffordern, Rechenschaft über die Umsetzung des Gendermainstreaming abzulegen.

Fünf Prinzipien⁸ sind für die Arbeit von UN Women grundlegend:

- Unterstützung bieten, die sich an den Vorstellungen der nationalen Partner orientiert, um die internationalen Abkommen und Standards zu implementieren;
- zwischenstaatliche Prozesse fördern, um die Gleichberechtigung durch Normen und Richtlinien zu garantieren;
- Einsatz für die Rechte von Frauen und Mädchen, damit die Geschlechter gleichgestellt werden und Frauen gestärkt werden;
- für stärkere Zusammenarbeit im Bereich von Gender-Fragen im UN-System sorgen, um Synergien zu nutzen;
- Wissen und Erfahrung global vermitteln, damit Normen und Richtlinien in die Praxis umgesetzt werden können.

⁶ UN Doc. A/RES/64/289 para 53.

⁷ Ibid.

⁸ UN Doc. UNW/2011/8 para 17.

Wie Untergeneralsekretärin Bachelet bei der Vorstellung der neuen Einheit feststellte, soll UN Women „frischen Wind in die Gender-Arbeit bringen, aber auf den bewährten Ideen und Werten aufbauen“ (Bachelet).⁹

Sieben Schwerpunkte stehen im Zentrum der Arbeit von UN Women:¹⁰

- **Stärkere Partizipation von Frauen** in politischen und gesellschaftlichen Führungspositionen.
- **Beendigung der Gewalt gegen Frauen:** Staaten sollen unterstützt werden, entsprechende Gesetze einzuführen, Präventionsmaßnahmen zu setzen und Dienstleistungen sowie Betreuung bereitzustellen, die Frauen und Mädchen schützen – mit der Hilfe von Männern und Jungen.
- **Frauen und Sicherheit:** Frauen spielen eine Schlüsselrolle bei der Konfliktbewältigung sowie in Friedensprozessen und müssen vor sexueller Gewalt geschützt werden. (Umsetzung der Sicherheitsratsresolutionen 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009) und 1960 (2010)). Diese Resolutionen bilden die entscheidende Grundlage für die Verbesserung der Lage der Frauen in Konfliktregionen.
- **Wirtschaftliches Empowerment von Frauen:** Gesetze und Programme sollen angenommen und implementiert werden, die die wirtschaftlichen Möglichkeiten von Frauen erweitern und sicherstellen sollen. Gleichberechtigter Zugang zu Land und Besitz, Gleichstellung am Arbeitsplatz und gleiche Chancen im Wirtschaftsleben sollen gefördert werden.
- **Gleichstellung der Geschlechter bei Planung und Budgetierung auf nationaler, lokaler und sektoraler Ebene:** UN Women unterstützt die nationale Erstellung von Aktionsplänen, Budgets und Statistiken → *gender responsive budgeting*
- **Umsetzung der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen (CEDAW):** UN Women unterstützt Staaten bei der Ausarbeitung entsprechender nationaler Gesetze und Programme.
- **Umsetzung der Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs):** Nicht nur für die Umsetzung des sich spezifisch mit Frauen befassenden dritten Zieles (Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und des größeren Einflusses der Frauen) und des fünften Zieles (Reduktion der Müttersterblichkeitsrate um drei Viertel), sondern auch für die

⁹ Zitiert nach: UN Women – Nationalkomitee Österreich, UN Women-Launch am 24. Februar 2011, www.unwomen-nc.at/uploads/media/Presse_Info_UN_WOMEN.pdf.

¹⁰ Ibid. Para 19.

Umsetzung aller übrigen MDGs ist Gleichberechtigung der Frauen eine notwendige Voraussetzung.

Neben diesen sieben Kernthemen wird UN Women Partner unterstützen, die in den Bereichen HIV/Aids, Migration, Rechtsstaatlichkeit, Umweltzerstörung und Klimawandel, soziale Sicherheit und Gesundheit von Müttern und Kindern arbeiten.

III. Governance Structure

UN Women ist ein Unterorgan der Generalversammlung (wie z.B. UNDP, UNICEF, UNFPA). In den Bereichen, die sich mit normativer Arbeit befassen, also insbesondere jener Arbeit, die früher von DAW geleistet wurde (Vorbereitung der Frauenstatuskommission, Berichte des Generalsekretärs, Unterstützung bei der Erstellung von Länderberichten an das CEDAW Komitee, etc.) berichtet UN Women an die Frauenstatuskommission und bekommt von dieser auch die politischen Richtlinien für ihre Arbeit.

Im operationellen Bereich, also z.B. im Bereich von Programmen und Projekten, die früher von UNIFEM durchgeführt wurden, untersteht UN Women für die Richtlinien und die Berichtspflicht dem Verwaltungsrat.

1. Verwaltungsrat (Executive Board)

Der Verwaltungsrat besteht aus Vertretern von 41 Staaten, aufgeteilt nach Regionalgruppen: 10 aus der afrikanischen Gruppe, 10 aus der asiatischen Gruppe, 4 aus der osteuropäischen Gruppe, 6 aus der latein-amerikanischen und karibischen Gruppe und 5 aus der Gruppe der westeuropäischen und anderen Staaten (WEOG).¹¹

Dazu kommen noch vier Vertreter der Staaten mit den größten freiwilligen Beitragsleistungen zum Kern-Budget von UN Women und zwei Staaten, die nicht dem OECD/DAC angehören und freiwillige Beiträge zum Kern-Budget leisten.¹² Diese Zusammensetzung des Verwaltungsrates ist bisher einmalig in der Vereinten Nationen. Hier wurde einerseits besondere Rücksicht auf die Geberländer genommen, andererseits durch die Aufnahme von Ländern, die nicht der Gruppe der OECD/DAC Länder angehören, ein gewisser Einfluss der Entwicklungsländer auf die Programmgestaltung gewährleistet.

Die Sitze im Verwaltungsrat rotieren unter den Staaten der jeweiligen Gruppen. Aus der EU sind derzeit Finnland und die Niederlande in der

¹¹ UN Doc. A/RES/64/289 para. 60.

¹² Ibid. para 61.

WEOG vertreten. Die Gruppe der Geberländer setzt sich aus Norwegen, Spanien, Schweden und Großbritannien zusammen. Als Staaten, die nicht dem OECD/DAC angehören, sind Mexiko und Saudi Arabien vertreten.

Der Verwaltungsrat tritt zweimal jährlich zusammen, überprüft den Tätigkeitsbericht von UN Women und beschließt das Budget und den Arbeitsplan.

2. Finanzierung

Für das Budget in den ersten Jahren von UN Women wurden im Bericht des UN-Generalsekretärs 500 Millionen US-Dollar jährlich angestrebt.¹³ Das ist eine Verdoppelung der Finanzmittel, über die die vier in UN Women zusammengeschlossenen Einheiten verfügten.

Die Finanzmittel für die Aufgaben, die früher von den beiden Sekretariatseinheiten DAW und OSAGI versehen wurden, und die ca. 8 Mio. US-Dollar betragen, werden auch weiterhin aus dem regulären UN-Budget zur Verfügung gestellt. Für die Aufgaben, die bisher UNIFEM und INSTRAW erfüllt haben, müssen die Budgetmittel wie bisher durch freiwillige Beiträge der Mitgliedstaaten und durch Sponsoren abgedeckt werden.¹⁴

Im Bericht des UN-Generalsekretärs, der den Vorschlag, UN Women einzurichten, enthält, wurde davon ausgegangen, dass die Einführung der neuen Gendereinheit soviel Enthusiasmus erzeugen werde, dass es zu einer „significant mobilization of voluntary funding from Governments, civil society and the private sector“¹⁵ kommen wird. Die neue Einheit sei schon lange von den Staaten und der Zivilgesellschaft herbei geseht worden und müsse großzügig unterstützt werden, wenn sie den erwarteten Unterschied machen solle.¹⁶ Leider sind die Geldquellen nicht so gesprudelt wie erwartet. Ganz im Gegenteil.

UN Women sieht sich einer schwierigen finanziellen Situation gegenüber. Obwohl jetzt mehr Staaten Beiträge an UN Women zahlen, blieben die Beiträge im Jahr 2011 weit hinter den Erwartungen zurück: 2011 konnten gerade einmal 225 Mio. Dollar erreicht werden. Der Finanzrahmen für das Biennium 2012 und 2013 wurde bereits auf 700 Mio Dollar

¹³ UN Doc. A/64/588 para 47.

¹⁴ UN Doc. A/RES/64/289 para. 75.

¹⁵ UN Doc. A/64/588 para. 49.

¹⁶ Ibid.

gekürzt.¹⁷ Angesichts der Finanzkrise und des Sparkurses vieler Staaten werden sehr große Anstrengungen nötig sein, um dieses Ziel zu erreichen. Wenn dies nicht gelingt, besteht die Gefahr, dass UN Women ihr Mandat und den Arbeitsplan für 2011–2013 nicht erfüllen kann. Das würde ein Scheitern bedeuten.

IV. Arbeitsplan 2011 – 2013

1. Ziele

Der Arbeitsplan¹⁸ legt mit Blick auf das Jahr 2017 sechs Ziele fest. 2013 wird es eine erste Zwischenprüfung der Ergebnisse und eine allfällige Anpassung des Arbeitsplanes geben.

- Steigerung der Zahl von Frauen in Leitungspositionen im politischen und sozialen Leben auf allen Ebenen.
- Verstärkte Teilnahme von Frauen am Wirtschaftsleben (WEP, Zugang zu Land, gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit).
- Verhinderung von Gewalt gegen Frauen und besserer Zugang zu Serviceeinrichtungen für Opfer.
- Verstärkung der Rolle von Frauen in Friedensprozessen und besonderer Schutz der Frauen und Mädchen in Konflikten.
- Verstärkte Einführung von gender-gerechter Budgetierung und Planung.
- Sicherstellung eines umfassenden Regelwerkes globaler Normen, Politiken und Standards zu gender equality und women's empowerment, das dynamisch ist, auf neue Herausforderungen und Chancen reagieren kann und eine sichere Basis für Handlungen von Regierungen und anderen Stakeholdern auf allen Ebenen bildet.

Der Verwaltungsrat hat dem Arbeitsplan zugestimmt und UN Women beauftragt einen jährlichen Fortschrittsbericht vorzulegen.¹⁹

¹⁷ Executive Board of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, Report on the annual session of 2011, 27 to 30 June 2011, UN Doc. UNW/2011/10 vom 12. September 2011.

¹⁸ United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women strategic plan, 2011-2013, UN Doc. UNW/2011/9 vom 16. Mai 2011.

¹⁹ Executive Board of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, Decision 2011/3, UN Doc. UNW/2011/13 vom 30. Juni 2011.

2. Ergebnisse des ersten Jahres

a) *Struktur der Einheit*

Auf der Ebene des Headquarters in New York ist der Konsolidierungsprozess weitgehend abgeschlossen. Eine neue Managementstruktur ist etabliert. Unter der Leitung der Exekutivdirektorin gibt es drei Zweige:

- *Zweig A zuständig für*

- Unterstützung der Frauenstatuskommission und anderer intergouvernementaler Prozesse
- Koordination im UN-System
- strategische Partnerschaften
- Ressourcenmobilisierung
- Bewusstseinsbildung
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

steht unter der Leitung der stellvertretenden Exekutivdirektorin, ASG Lashmi Puri;

- *Zweig B zuständig für Programme und Politiken*

- Forschung, Datensammlung, Analyse der Politiken, Information
- Wissensvermittlung
- Training, Süd-Süd-Kooperation
- Rechenschaftsberichte und Monitoring des UN-Systems
- Globale und regionsübergreifende Programme
- Multi-donor Trust Funds
- Überwachung und Unterstützung für die Programmerstellung auf Länderebene
- Regionale Abteilungen mit subregionalen Büros und Länderbüros in Afrika, den arabischen Staaten, Asien und dem Pazifik, Zentral- und Osteuropa/GUS-Staaten sowie Lateinamerika und der Karibik

steht unter der Leitung des stellvertretenden Exekutivdirektors, ASG John Hendra;

- *Zweig C zuständig für Administration und Personal*

- Budget
- Finanzen
- Beschaffungswesen
- IT
- Rechtsangelegenheiten

steht unter der Leitung einer Direktorin.

Veränderungen auf der regionalen und Länderebene sollen 2012/13 umgesetzt werden. USG Bachelet legte dem Verwaltungsrat in der letzten Session vom 29. Mai bis 1. Juni 2012 einen Bericht zur „Regionalen Architektur“ vor.²⁰

b) Partnerschaften

Die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft wurde verstärkt. Ein Beirat aus VertreterInnen der Zivilgesellschaft wurde gegründet, der die Exekutivdirektorin beraten wird und die Verbindung zur Zivilgesellschaft stärken soll.

Auch Partnerschaften mit dem privaten Sektor wurde aufgenommen. Hier geht es nicht nur um sie Möglichkeit, diesen Sektor als Förderer zu gewinnen, sondern auch um Bewusstseinsbildung und Werbung für UN Women. Partnerschaften wurden z.B. mit Coca Cola, Avon und Tag Heuer eingegangen. Mit Microsoft wird an einem Programm gearbeitet, das eine Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien für wirtschaftliche und politische Empowerment-Programme von Frauen ermöglicht.

c) Öffentlichkeitsarbeit/Publikationen

UN Women hat seine erste große Publikation, den sog. Flagship Report „2011-2012 Progress of the World's Women: In Pursuit of Justice“ publiziert.²¹ Es ist ein sehr umfassender Bericht, der sich mit den Hindernissen, die Frauen bei der Suche nach Gerechtigkeit in Rechtssystemen, z.B. bei Gerichten, oder im Erbrecht, vorfinden, eingehend befasst. Der Bericht zeigt aber auch in einer Reihe von Fallstudien Wege auf, wie diese Herausforderungen in verschiedenen Ländern bewältigt wurden.

Dem Thema Gerechtigkeit für Frauen während und nach Konflikten ist ein eigenes Kapitel gewidmet. Der Bericht setzt sich aber auch mit der Suche von Frauen nach sozialer Gerechtigkeit auseinander. Nur wenn „gender justice“ erreicht wird, können die Millenniums-Entwicklungsziele erreicht werden. Der Bericht befasst sich ausführlich mit dem Stand der Umsetzung der MDGs in Hinblick auf Frauen. Der Bericht schließt mit zehn Empfehlungen, wie Rechtssysteme gender-sensitiv gemacht werden können.

²⁰ Executive Board of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, Regional architecture. Report, UN Doc. UNW/2012/5 vom 24. April 2012.

²¹ „2011-2012 Progress of the World's Women: In Pursuit of Justice“; UN Women (ed.) 2011. Der Bericht kann von <http://progress.unwomen.org> heruntergeladen werden.

UN Women hat auch seine Medienpräsenz wesentlich verstärkt und stützt sich dabei auch auf die Social media.

V. Ergebnisse

UN Women hat in allen sieben Schwerpunktbereichen die Arbeit der Vorgängerorganisationen weitergeführt. Zwischenziele wurden in der Projektarbeit für die Jahre 2011, 2013, 2015 und 2017 eingeführt, sodass der Fortschritt in der Umsetzung der Ziele leicht überprüft werden kann. Hier kann man feststellen, dass auf manchen Gebieten die gesetzten Zwischenziele von den unterstützten Staaten bereits vorzeitig erreicht wurden, z.B. verstärkte Teilnahme von Frauen im politischen Bereich (Wählerinnen, Parlamentarierinnen, Bürgermeisterinnen), in Bezug auf gender-responsive Budgeting oder im Bezug auf Beendigung der Gewalt gegen Frauen und Bereitstellung von Serviceeinrichtungen für Opfer von Gewalt.²²

UN Women nützte ihr neues Mandat zur Förderung, Koordination, Unterstützung und Überwachung der Arbeit der Organisationen des UN-Systems im Genderbereich, um eine effizientere und effektivere Koordination der Arbeit im UN-System zu erreichen. Gemeinsam mit anderen UN-Partnern wurde ein Aktionsplan für das gesamte UN-System²³ ausgearbeitet, der den Rahmen für die Überprüfung der Fortschritte in Gender mainstreaming darstellt. Im Großen und Ganzen kann man sagen, dass die Konsolidierung der vier mit Genderangelegenheiten befassten Einheiten in einer neuen Entität erstaunlich schnell gelungen ist. Natürlich gibt es immer noch Prozesse, die vereinfacht werden, und Abläufe, die verbessert werden müssen.

Das Hauptproblem ist wie so oft die finanzielle Basis für die Arbeit der Organisation im Programm- und Projektbereich. Die Nachfrage der Staaten um Unterstützung bei der Ausarbeitung von Gesetzen, Programmen und Aktionsplänen zur Erreichung von Gender Equality und Women's Empowerment nimmt stetig zu. Beiträge zum Kernbudget, also jenen Mitteln, die nicht vom Geber einem spezifischen Projekt zugewiesen wurden, nahmen zwar im Jahr 2011 um 60 % zu, die Steigerung bei den gebundenen Beiträgen betrug allerdings nur 6 %.²⁴

²² Executive Board of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Progress made on the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women strategic plan, 2011-2013. Report of the Under-Secretary-General/Executive Director, UN Doc. UNW/2012/4.

²³ Ibid. para 62.

²⁴ Ibid. para 82 ff.

Finanziell erfolgreich sind die beiden von UN Women verwalteten Trust Funds.

Insbesondere der Trust Fund zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen ist erstklassig gemanagt und vergibt Förderungen an NGOs, Regierungen und UN Länderteams zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Der Fonds für Gender Equality vergibt Förderungen an Frauenorganisationen und Regierungsstellen zur Förderung des Empowerments von Frauen im wirtschaftlichen und politischen Bereich.

Die in den beiden Fonds gebundenen Mittel sind nicht Teil des Kern-Budgets von UN Women.

USG Bachelet verwendet einen Großteil ihrer Zeit damit, Geldmittel für das Budget zu beschaffen. Hier spielen Partnerschaften mit Stiftungen und Unternehmen eine besondere Rolle. Um mehr Großsponsoren zu betreuen, fehlen aber wieder die personellen Ressourcen.

Wenn die Staaten ihre freiwilligen Beiträge in den nächsten zwei Jahren nicht wesentlich erhöhen, sieht die Zukunft von UN Women eher düster aus.