



ONU MUJERES

**TEMA A: SALUD REPRODUCTIVA EN LOS PAÍSES EN
DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA**

**TEMA B: LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER:
CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL**

Idioma: Español





ONU MUJERES

Autor: Mariana Herrera Gómez / Miranda Muriel Caicedo

Tiempo para discurso de apertura: (90 segundos para comités estándar)

INTRODUCCIÓN AL COMITÉ

El comité explora la identidad de *ONU MUJERES*, creado en julio de 2010 por la Asamblea General, con el objetivo principal de abogar por los derechos constitucionales y consuetudinarios, de la mujer. Sus acciones corresponden al desarrollo de programas, el establecimiento de políticas y normas legisladas por la *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Esta organización logra impulsar aspectos vitales dentro del progreso hacia la igualdad de género, a través de los pilares fundamentales del mismo, como lo son: Liderazgo y participación política, empoderamiento económico, poner fin a la violencia contra las mujeres, paz y seguridad, acción humanitaria, gobernanza y planificación gubernamental, igualdad de género, apoyo a mujeres y niñas con discapacidad, desarrollo sostenible y acompañamiento frente el VIH y SIDA. A su vez, al ser esta una entidad guiada por una

organización global, opera dentro del marco de la Carta de las Naciones Unidas y se adhiere a los principios del derecho internacional y la ley internacional humanitaria.

El comité busca guiar el debate a partir de los temas propuestos, identificando las problemáticas, repercusiones y acciones previamente realizadas así como proposiciones desde una perspectiva legislativa en donde la comunidad internacional puede ofrecer soluciones teniendo en cuenta los alcances y las limitaciones de cada país.

DICCIONARIO:

Ideal puritano: "Cristianos Protestantes ingleses, principalmente activos en los siglos XVI-XVIII, que afirmaban que la iglesia anglicana no se había distanciado lo suficiente del catolicismo y trataban de "purificarla" de prácticas católicas. "

Unilateralismo: "Doctrina o agenda geopolítica de un Estado que actúa de forma independiente a los otros para lograr sus objetivos. implica que un país imponga sus valores e intereses sin buscar un acuerdo, cooperar o persuadir"

Patriarcado: “Sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado como ‘femenino’, con respecto a los hombres y lo ‘masculino’, creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado sexo biológico”

Matriarcado: “Tipo de sociedad en la cual las mujeres, especialmente las madres tienen un rol central de liderazgo político, autoridad moral y control de la propiedad y de la custodia de sus hijos”

Brecha Salarial: “Diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”.

TEMA A: SALUD REPRODUCTIVA EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA

CONTEXTO HISTORICO

Históricamente se le ha impuesto a la mujer una variedad de limitaciones sociales a partir del ideal puritano, que se construye a partir de las cartas religiosas y el sistema patriarcal. Entre estas, se ha hecho énfasis en limitar los Derechos Reproductivos de la mujer; lo que va desde la privación de educación a controlar su derecho a la libre reproducción.

Puntualmente el caso de Latinoamérica se ve negativamente reforzado por otros sistemas autoritarios, por ejemplo la colonia, donde se impusieron poderes externos (patriarcales además) que cambiaron radicalmente el ideal de sociedad matriarcal que llegó a liderar el continente. Promoviendo las dinámicas de poder a partir del rol de género, y demás comportamientos hacia el cuerpo femenino; prácticas que incluirán la mutilación genital femenina y conceptos como el de la ‘perdida de pureza de una mujer’ (considerando aspectos religiosos).

Hoy en día, la lucha de los colectivos de protección de Derechos Humanos y grupos de activismo feminista, ha sido en pro del Derecho al Aborto. Que bien viene siendo una práctica prohibida en muchos de los territorios latinoamericanos desde el siglo

XVII y XVIII, ocurriendo durante o después de la colonia. Como bien mencionado anteriormente, medidas de represión como la prohibición del aborto vienen de los ideales puritanistas que se ven influenciados por la religión, y hoy en día por lo que vendrían siendo partidos conservadores.

Aún así, la lucha se ha visto dividida por países como Colombia que han logrado despenalizar el derecho al aborto hasta las 24 semanas. O países como Argentina, quienes han adquirido el derecho constitucional al aborto, pero sus nuevos mandatarios han actuado con el propósito de repenalizar el aborto en el país. Finalmente hay otros países como Chile o el Salvador donde el aborto sigue siendo penalizado bajo la ley.

Por lo tanto, los derechos reproductivos de las mujeres latinoamericanas, y del mundo, se ven enfrentados ante el debate a favor o en contra del procedimiento del aborto. En específico sobre las libertades que una mujer tiene sobre su cuerpo, y los límites éticos de un estado frente a la situación.

CAUSAS

En el informe del 2011 de la Alta Comisión de los Derechos Humanos se declara que (para el año) se llevaban a cabo aproximadamente 22 millones de interrupciones de embarazo en condiciones de riesgo a nivel mundial. Cifra, que según la organización, es prevenible en su totalidad. Ahora, de qué manera es que hay un alarmante aumento en las tasas de riesgo frente a la interrupción del embarazo.

a- Limitante religiosos

En primera instancia están los limitantes religiosos, pues las grandes corrientes teológicas, proponen estilos de vida para sus fieles seguidores. Dando como resultado, la tranquilidad frente a la condición humana (una respuesta existencial). Sin embargo, de pasar de ser la guía de vida de un individuo, ha llegado a convertirse en un pilar fundamental de las diferentes naciones alrededor del mundo. No obstante, aunque muchos de los mismos países estén en la lucha a favor del estado laico, se ha considerado la posibilidad de que los fundamentos teológicos sean en parte esenciales para la creación de un estado.

Aún así, el apoyo moral de una religión dentro de los cimientos éticos de una sociedad no debería convertirse en un limitante de derechos humanos, y sobre todo derechos fundamentales de la mujer. Pues no sería acorde con la Declaración Universal de Derechos Humanos, pues no habría un cumplimiento ante la libertad de cada individuo.

b- La falta de educación

Considerando la composición ideológica de un estado, está claro que hay sesgos en los códigos éticos de cada país, que luego crean límites en la educación que se brinda en cada territorio. La salud sexual, al ser una tema tabú dentro de las religiones, se ve transgversada, lo que genera comportamientos erróneos en las comunidades a raíz de la falta de educación.

Entre ellos se puede mencionar el carente acceso y buen uso de los métodos de planificación (anticonceptivos), o la incorrecta concepción del aborto como práctica.

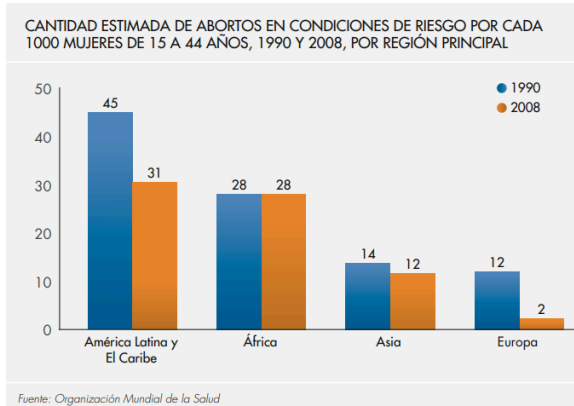
c- La Prohibición del aborto en todas sus formas

Aunque la interrupción del embarazo no sea legal en todos los territorios, la necesidad

de las mujeres sigue siendo la misma alrededor del mundo. Por ende, surgen métodos y organismos que terminan convirtiéndose en una mayor amenaza a la salud reproductiva de la mujer. Pues, primero, no cuentan con las condiciones sanitarias necesarias para llevar a cabo procedimientos médicos y quirúrgicos. Segundo, no tienen personal capacitado. Tercero, no hay garantías existentes sobre el éxito del procedimiento y las repercusiones de someterse a un aborto en condiciones de riesgo.

REPERCUSIONES

El mismo reporte del Alto Comisionado de Derechos Humanos (2011) resalta como aproximadamente 47,000 muertes al año son atribuidas a los procesos de aborto que son llevados a cabo en condiciones de riesgo. Cifra que la OHCHR considera que puede ser prevenida en su totalidad si el aborto fuera legal, seguro e instruido en todos los territorios.



Cantidad estimada de abortos en condiciones de riesgo por cada mil mujeres entre los 15 y los 40 años, 1990 y 2008. (extraído de la Organización Mundial de la Salud))

Siendo algo posible, como bien muestra el gráfico, si hay una disminución de los abortos en condiciones de riesgo tras la diferencia temporal, lo que incluye cambios en las políticas nacionales. Evidenciando que con los avances educacionales y políticos se pueden reducir las cifras alarmantes frente a las interrupciones de embarazo en condiciones de riesgo.

Así mismo, también es clave evaluar que no hay un aumento en las cifras. Lo que demuestra que si hay cambios positivos frente a la legalidad del aborto, no se espera que las tasas del procedimiento aumenten. Dato que es respaldado por el reporte de la OHCHR (2011).

Por lo tanto, aunque la tasa de interrupciones en condiciones de riesgo y sus consecuencias (tasas de mortalidad) siguen siendo la repercusión más alarmante frente al estatus legal del aborto. Se ha disminuído el riesgo, y se espera que en los próximos años la tendencia siga bajando. Pues viene acompañado de campañas de educación y planificación familiar.

ACTUALIDAD

Acciones Internacionales

A nivel de acciones de marco internacional, los Órganos de Derechos Humanos han declarado que las legislaciones nacionales en contra del aborto son discriminatorias (OHCHR), pues limita el acceso a los procedimientos médicos por parte de las mujeres. Por lo tanto, se ha reiterado, desde las organizaciones de DDHH, la importancia de abolir las leyes que prohíban la libre interrupción del embarazo.

Frente a tratados de talla internacional, **no** ha sido posible hasta el momento la creación de una **única legislación que regule el acceso al aborto alrededor del mundo**. Tomando en cuenta la diversidad ideológica, y la soberanía política de cada territorio. Así mismo, estaría contradiciendo



la lucha por la libertad del cuerpo de la mujer del control político estatal.

Sin embargo, tratados como el **Protocolo de MAPUTO (2003)** le han exigido a la comunidad internacional que se garantice el derecho al aborto.

Aún así, el tema ha sido considerado de vital importancia frente a los índices poblacionales. Un ejemplo de ellos es la **Conferencia Internacional Sobre Población y Desarrollo (CIPD, 1994)**, donde los representantes expusieron la relevancia del aborto como problemática de salud pública. Y cómo el énfasis -abordado en la discusión- se enfoca en campañas de educación sexual y planificación familiar. Estrategias que cada país independientemente ha ido implementando bajo los códigos ético-morales de cada estado.

Por otra parte, en la **Plataforma de Acción de Beijing (1995)** de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), también se reitera que el aborto es una herramienta frente a la planificación familiar. Lo que le brinda a la mujer la independencia de someterse a procedimientos de forma libre y segura.

CASO DE ESTUDIO: El Ascenso del presidente Javier Milei en Argentina como una amenaza a los derechos reproductivos de la mujer.

Javier Milei, actual presidente de Argentina, proponía, dentro del marco de las pasadas elecciones presidenciales, que el derecho al aborto fuera revertido en el país. Esto tras ser llevado a plebiscito. Esto, alzó las alertas con respecto a qué podía significar el ascenso de Milei para los derechos reproductivos de las mujeres Argentinas, quienes años antes, habían sido la primera nación latinoamericana en legalizar el aborto.

Aún así, los analistas políticos y demás activistas de la causa han anunciado como el acto de llevar a cabo un plebiscito nacional sobre la ley del aborto es una práctica anticonstitucional.

Por ende, más allá de que la propuesta de Javier Milei como el nuevo presidente de derecha en Argentina, logre o no logre revocar la legalidad del aborto, lo que realmente se muestra como cuestión preocupante es cómo las mujeres no tienen seguridad sobre el cumplimiento de sus derechos. Pues con el cambio periódico de los gobiernos, sus derechos se ven puestos en riesgo.

Así que, es relevante que cuestiones como la de Argentina sean llevadas a debate, pues de esta manera los derechos reproductivos



de la mujer en latinoamérica y en el mundo podrán tener las garantías de protección y seguridad dentro de los territorios. Sin verse necesariamente afectadas o amenazadas por el cambio del ámbito político de los candidatos.

ORIENTACION Y OBJETIVO DEL COMITÉ

La mesa espera que en primera instancia, haya un debate fructífero que permita contextualizar al comité sobre el tema en sí, pero también sobre las diversas posiciones que yacen dentro de la sala. Seguido de ello, se espera que los delegados comiencen a conectar entre ellos con el fin de formar alianzas estratégicas, que posteriormente permitan idear posibles soluciones y/o proyectos que se puedan presentar ante el comité. Como bien vendrían siendo a través de comunicados de prensa o intervenciones ante la comisión. Así mismo, se espera que los delegados tengan la habilidad de manejar crisis (dentro del contexto académico del modelo) con el fin de poner a prueba las habilidades de trabajo en equipo y creatividad de los delegados. Como también se busca ejercitar y evidenciar al líder que cada delegado carga dentro de sí mismo.

Por último, al ser un comité tradicional de MUN, se requiere que los delegados

construyan sus bloques estratégicos, teniendo como líderes a dos (2) cabezas de bloque, con el fin de redactar papeles de trabajo. Donde resumirán y propondrán soluciones y cierres al debate sobre este primer tema del comité.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN

1. ¿Qué legislaciones frente al aborto y demás cuestiones de derechos reproductivos de la mujer tiene la delegación? ¿Está la delegación a favor o en contra?
2. ¿Hasta qué punto la religión y el estado deben intervenir en el acceso a los derechos de la mujer?
3. ¿Cuál es el rol de la educación en la prevención y tratamiento de los derechos reproductivos de la mujer?
4. ¿De qué manera la comunidad internacional puede apoyar a las mujeres en países en vía de desarrollo frente a la protección y adquisición de sus derechos reproductivos?
5. ¿Qué límites tiene la comunidad internacional frente a la cuestión de las mujeres latinoamericanas? ¿De qué forma se pueden superar o adaptar las posibles soluciones considerando tales limitaciones?



LINKS DE APOYO

Alto Comisionado de Derechos Humanos. (2011). ABORTO. OHCHR. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WRGS/SexualHealth/INFO_Abortion_WEB_SP.pdf

FUENTES

Ballarino, F. (2023). Esto propone Javier Milei sobre la ley que legalizó el aborto y el sistema de vouchers educativos: ¿qué dicen los datos y los especialistas? <https://chequeado.com/el-explicador/esto-propone-javier-milei-sobre-la-ley-que-legalizo-el-aborto-y-el-sistema-de-vouchers-educativos-que-dicen-los-datos-y-los-especialistas/>

Kassam, A., & Salomón, J. (2023). 'Ghosts from the past': fears of abortion setback after Milei wins in Argentina. The Guardian. <https://www.theguardian.com/world/2023/nov/20/argentina-milei-abortion-womens-rights>

Alcoba, N. (2023). With Milei leading Argentina's presidential race, abortion is on the line. Al Jazeera. <https://www.aljazeera.com/news/2023/10/20/with-milei-leading-argentinas-presidential-race-abortion-is-on-the-line>

Médicos sin Fronteras. (n.d.). Salud sexual y reproductiva. Médicos Sin Fronteras.

<https://www.msf.es/contexto/salud-sexual-reproductiva>

Salud de la Mujer. (2018). WHO. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/women-s-health>

#8M / Las Inequidades en salud en mujeres y niñas. (2023). IBERO. <https://ibero.mx/prensa/8m-las-inequidades-en-salud-en-mujeres-y-ninas>

Miyares, A. (n.d.). Derechos Sexuales y Reproductivos en América Latina. Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26802.pdf>

Financiamiento sostenible, clave en la consolidación de los derechos sexuales y reproductivos de Latinoamérica. (2023). EL PAÍS.

<https://elpais.com/america/sociedad/2023-09-18/financiamiento-sostenible-clave-en-la-consolidacion-de-los-derechos-sexuales-y-reproductivos-de-latinoamerica.html>

Países de las Américas discuten avances en el acceso a la salud sexual y reproductiva. (2023). OPS. <https://www.paho.org/es/noticias/28-9-2023>

[3-paises-americas-discuten-avances-acceso-salud-sexual-reproductiva](#)

TEMA B: LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER: CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Si bien es cierto, la autonomía que presenta la figura femenina dentro de la sociedad actual ha enfrentado un sinnúmero de obstáculos en una variedad de contextos, que yacen desde los derechos reproductivos hasta el ámbito profesional, en el entorno de la mujer. En donde, a través de los años, se ha probado que en el contexto económico y por aquellas empresas que se sustentan en principios de índole patriarcal la mujer se ve afectada al enfrentarse a estereotipos. Los cuales abarcan las siguientes problemáticas: expectativas de roles tradicionales (roles de género, falta de reconocimiento y visibilidad, discriminación y prejuicios, limitaciones en oportunidades y puestos laborales en relación con el liderazgo así como las desigualdades que llevan a la brecha salarial.

CONTEXTO HISTORICO

La historia no hace sino corroborar las veracidades de las adversidades que las mujeres han enfrentado a lo largo de los tiempos. Aunque difícil de poner en retrospectiva dentro del contexto de la evolución que ha experimentado la humanidad en términos de innovación y tecnologías, las sociedades contemporáneas parecen incapaces de discernir la problemática asociada a las desigualdades impuestas por valores anacrónicos y concepciones unilateralistas. Teniendo en cuenta el trato hacia las mujeres así como el pensamiento jerárquico en términos de género (*hombres sinónimo de superioridad y mujeres de inferioridad*). Presentándose así, el ideal en el cual las mujeres tenían un papel limitado en la economía, debido a que se les consideraba propiedad de las figuras masculinas de su entorno, y su trabajo se limitaba a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos, un pensamiento infundido a su vez por creencias religiosas, culturales y tradicionales.

Es de esta forma en la que en el siglo XIX, el movimiento sufragista el cual surgió en Epsom, Inglaterra comenzó a luchar por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. En este contexto, se produjeron avances significativos en la participación de

las mujeres en el ámbito laboral. En algunos países, se aprobó el derecho al voto y a la educación, y se abrieron nuevas oportunidades laborales para las mujeres en la administración pública, la educación y la sanidad.

De la misma forma durante el siglo XX, la participación de las mujeres en el ámbito laboral continuó aumentando. Debido a uno de los factores más influyentes de la época: la Segunda Guerra Mundial. Esto llevó a la incorporación de millones de mujeres a la fuerza laboral, y este fenómeno se consolidó en las décadas posteriores.

CAUSAS

Existen una serie de factores basados en las diferencias ideológicas guiadas por las creencias de la sociedad así como valores impuestos que pueden considerarse como la raíz de la problemática.

Los estereotipos de género:

Estos se pueden definir como creencias generalizadas sobre las características/ roles de hombres y mujeres, de la misma forma involucrando los alcances que pueden llegar a tener. Estos estereotipos pueden tener un impacto negativo en la participación de las

mujeres en el ámbito empresarial, ya que limitan sus oportunidades y expectativas.

Un ejemplo son los estereotipos de género que asocian a las mujeres con las tareas domésticas y de cuidado; ya que dan la posibilidad de limitar la competencia de la mujer hacia la ocupación de puestos de alta dirección, los cuales son considerados como exigentes y competitivos.

Falta de conciliación entre vida laboral y familiar:

Las mujeres suelen asumir la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos, en parte por imposición y presión de la sociedad. De esta manera imposibilitando conciliar su trabajo con su vida personal, así como generando implicaciones que en gran medida impactan la forma en que se percibe al género dentro del acepto profesional. Ya que da la idea que las mujeres son menos competitivas en el mercado laboral, ya que pueden tener que reducir su jornada laboral o renunciar a oportunidades de ascenso para atender a sus responsabilidades familiares.

Discriminación en el mercado laboral:

La discriminación en el mercado laboral puede manifestarse de diferentes formas, y

a través de conceptos como el *“techo de cristal”* o el *“sesgo inconsciente”*.

El techo de cristal es una barrera invisible que impide a las mujeres ascender a puestos de alta dirección. Esta barrera puede estar causada por factores como los estereotipos de género, la falta de mentores y modelos a seguir, o la falta de redes de contactos.

El sesgo inconsciente es una tendencia a tomar decisiones de forma sesgada, sin ser conscientes de ello. Este sesgo puede manifestarse en la evaluación de candidatos, la asignación de tareas o la promoción de empleados.

REPERCUSIONES

Es de suma importancia considerar que las ramificaciones resultantes de las secuelas afectan considerablemente el rol que juegan las mujeres y el desarrollo de su papel en la sociedad, lo que conlleva a una restricción de oportunidades y, consiguientemente, limita sus perspectivas futuras.

Inequidad en las oportunidades:

Las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de acceder a puestos de trabajo de alta dirección, de recibir formación y desarrollo profesional, así como de acceder a salarios y condiciones laborales justas. La tasa de inequidad en las oportunidades laborales frente a hombres y mujeres se mide con la *“tasa de participación en la fuerza laboral”*. Esta tasa se calcula como el porcentaje de la población en edad de trabajar que está empleada o buscando activamente empleo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *“la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo alcanzará el 47,4 por ciento en 2022, frente al 72,3 por ciento de los hombres.” (Los trabajadores podrían verse obligados a aceptar empleos de menor calidad como consecuencia de la desaceleración económica, 2023)*

Además este es un factor que presenta variaciones significativas entre regiones. En los países desarrollados, la tasa de participación femenina es del 61,4%, frente al 77,7% de la masculina. En los países en desarrollo, la tasa de participación femenina es del 35,4%, frente al 82,3% de la masculina.



Discriminación:

Las mujeres pueden sufrir discriminación en el ámbito laboral, lo que puede manifestarse de diferentes formas, como el acoso sexual, el acoso laboral o la discriminación salarial. Estos mismos resultan difíciles de ser expresados por las mujeres, y por la falta de credibilidad que les da a estos hechos, pues en la generalidad el acoso sexual/laboral ocurre por un abuso de poder por autoridades con mayor “poder” dentro del ámbito empresarial. Asimismo, y en términos de discriminación salarial se presenta que existen cinco causas que llevan a esta desigualdad, según ONU MUJERES (América Latina y el Caribe), *“el empleo a tiempo parcial, peores empleos, trabajos socialmente menos valorados, la autominusvaloración así como la ignorancia de los trabajadores”* (Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla, s. f.) son los principales factores que requieren se tomen medidas eficientes.

Impacto económico de la brecha de género

La brecha de género en el ámbito empresarial tiene un impacto económico

significativo. Un estudio de McKinsey Global Institute titulado "Women Matter 2015: The Power of Parity" estima que cerrar la brecha de género en la participación laboral podría aumentar el PIB mundial en 28 billones de dólares para 2025.

Esta misma también tiene un impacto en la innovación y la productividad. Las empresas con una mayor diversidad de género son más innovadoras y productivas generando a su vez eficacia y calidad en productos así como servicios.

ACTUALIDAD

Acciones internacionales

A lo largo de la historia, se han llevado a cabo numerosas acciones internacionales para reducir la brecha de género en el ámbito empresarial. Estas acciones han incluido la adopción de tratados, convenios y acuerdos internacionales, así como la creación de instituciones y mecanismos para promover la igualdad de género.

Algunos de los tratados, convenios y acuerdos internacionales más importantes para la igualdad de género en el ámbito empresarial son los siguientes:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

(1979): CEDAW es un tratado internacional vinculante que prohíbe la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, incluidos el empleo y el trabajo. CEDAW ha sido ratificada por 189 países, incluidos todos los países de la ONU.

Convenio sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor (Convenio 100) (1951):

El Convenio 100 de la OIT establece el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, independientemente del sexo del trabajador. El Convenio 100 ha sido ratificado por 187 países, incluidos todos los países de la OIT.

Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Convenio 103) (1952):

El Convenio 103 de la OIT establece normas para la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. El Convenio 103 ha sido ratificado por 156 países, incluidos todos los países de la OIT. A pesar de estos avances, la brecha de género en el ámbito empresarial sigue

siendo un problema importante. Existen una variedad de motivos por los que estos tratados, convenios y acuerdos no han funcionado plenamente, a continuación se describe la generalidad global.

Falta de voluntad política: En algunos casos, los gobiernos no están dispuestos a implementar las disposiciones de estos tratados y convenios. Esto puede deberse a factores culturales, religiosos o económicos.

Falta de recursos: En otros casos, los gobiernos no tienen los recursos necesarios para implementar las disposiciones de estos tratados y convenios. Esto puede deberse a la pobreza, la corrupción o la inestabilidad política.

Falta de información: Las mujeres no están informadas de sus derechos o de cómo acceder a ellos. Esto puede deberse a la falta de educación, de concienciación o de acceso a los servicios legales.

Caso de estudio: Estados Unidos Mexicanos

México es uno de los países con la mayor brecha de género en el ámbito empresarial. Según el Índice Global de Brecha de Género 2023, México ocupa el puesto 33 de 156

países en términos de igualdad de género. En el ámbito empresarial, las mujeres representan sólo el 27% de los puestos directivos, frente al 73% de los hombres.

Esta brecha se debe a una serie de factores, entre los que se incluyen:

Esteretipos de género: Los estereotipos de género que asocian a las mujeres con las tareas domésticas y de cuidado pueden hacer que las mujeres sean percibidas como menos competentes para ocupar puestos de alta dirección.

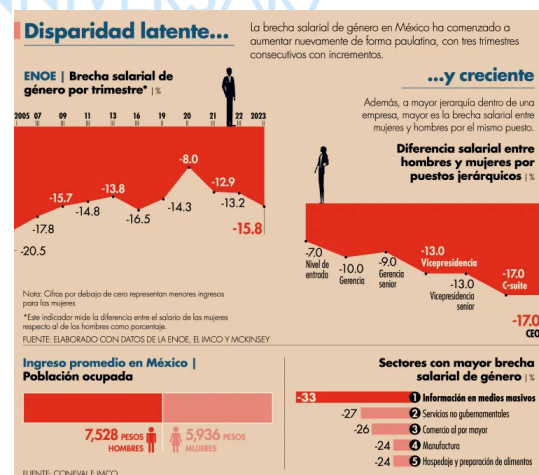
Falta de conciliación de la vida laboral y familiar: Las mujeres suelen asumir la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos, lo que les puede dificultar conciliar su trabajo con su vida personal.

Discriminación en el mercado laboral: Las mujeres sufren discriminación en el mercado laboral.

La brecha de género en el ámbito empresarial tiene un impacto negativo en México y en la comunidad internacional. En el ámbito nacional, la brecha de género puede limitar el crecimiento económico y el desarrollo social. En el ámbito internacional,

la brecha de género puede dañar la reputación de México como un país que respeta los derechos humanos y la igualdad de género.

Las naciones responsables de la brecha de género en el ámbito empresarial en México son, en primer lugar, el gobierno mexicano. El gobierno es responsable de implementar las disposiciones de los tratados, convenios y acuerdos internacionales que México ha ratificado. En segundo lugar, las empresas mexicanas son responsables de promover la igualdad de género en sus prácticas laborales. En tercer lugar, la sociedad civil mexicana es responsable de promover la concienciación sobre la brecha de género y los derechos de las mujeres.



(Disparidad en la brecha de género focalizado en cuatro aspectos vitales)



específicamente centralizado en el contexto de tiempo y espacio en el país de México)

ORIENTACION Y OBJETIVO DEL COMITÉ

Se busca que el comité explore la problemática desde una aplicación legislativa del tema, buscando una solución viable en donde todas las delegaciones puedan participar y generar un cambio en leyes nacionales así como tratados y acuerdos internacionales, teniendo en cuenta que la problemática depende en gran medida del funcionamiento de empresas y sus políticas internas, así como la influencia que los gobiernos pueden tener en estas para garantizar la igualdad de género.

Se espera de los delegados que lideren el comité desde la diplomacia teniendo en cuenta la problemática y la afección que esta tiene con los aspectos sociales y económicos en donde la política juega un rol imperativo. Por esta razón, las expectativas se centran en reconocer y empatizar con la problemática y las dificultades enfrentadas, presentando empatía a las delegaciones que sufren de la problemática y buscan arreglarla, trayendo a su vez la atención del comité a aquellas delegaciones que por temas de: religión,

tradición o creencias imposibiliten lo que es un derecho fundamental.

Esperando que los delegados en representación de los países más distinguidos logren presentar soluciones en torno a un nuevo marco legal, una propuesta de inversión con el propósito de un proyecto que tenga como objetivo la reducción de las desigualdades.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN

1. ¿Cuáles son las políticas nacionales implementadas para fomentar la participación activa de las mujeres en roles directivos y ejecutivos dentro de las empresas, con el objetivo de cerrar la brecha de género en el ámbito empresarial?
2. ¿Cómo aborda la legislación nacional las disparidades salariales entre géneros y promueve la igualdad de remuneración para mujeres en roles equivalentes en el ámbito empresarial?
3. ¿Cuáles son las iniciativas gubernamentales destinadas a proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional específicamente diseñadas para mujeres, con el fin de mejorar su

participación y ascenso en el ámbito empresarial?

4. ¿Cómo se están implementando medidas para prevenir y abordar la discriminación de género en el lugar de trabajo, especialmente en lo que respecta a la toma de decisiones y las oportunidades de liderazgo dentro de las empresas?
5. ¿Qué estrategias se están llevando a cabo para facilitar el acceso de las mujeres a recursos financieros, inversiones y créditos que les permitan emprender y liderar sus propias empresas?
6. ¿Cuál es el enfoque adoptado para sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la diversidad de género en sus estructuras directivas y cómo se fomenta la adopción de prácticas empresariales inclusivas para cerrar la brecha de género?

FUENTES

Juárez, B. (2023, 22 septiembre). Brecha salarial, realidad cimentada en la discriminación estructural. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalh>

[umano/Brecha-salarial-realidad-cimentada-en-la-discriminacion-estructural-20230917-0067.html](https://www.eleconomista.com.mx/capitalh/umano/Brecha-salarial-realidad-cimentada-en-la-discriminacion-estructural-20230917-0067.html)

S, A. P. (2023, 25 agosto). ¿Qué es el feminismo? ¿Cuándo se inició? ¿Quiénes fueron las sufragistas? historia.nationalgeographic.com.es. https://historia.nationalgeographic.com.es/que-es-feminismo-cuando-se-inicio-quienes-fueron-sufragistas_17778

Los trabajadores podrían verse obligados a aceptar empleos de menor calidad como consecuencia de la desaceleración económica. (2023, 16 enero). https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang--es/index.htm#:~:text=A%20escala%20mundial%2C%20la%20tasa,por%20ciento%20de%20los%20hombres.

La Violencia Contra Las Mujeres, C. N. P. P. Y. E. (s. f.). ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para i. . . . gob.mx.

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es#:~:text=El%20techo%20d>

[e%20cristal%20se,a%20las%20mujeres%20s
emejante%20limitaci%C3%B3n.](#)

Asana, T. (2021, 17 mayo). ¿Qué es el unconscious bias o sesgo inconsciente? [2021] • Asana. Asana. <https://asana.com/es/resources/unconscious-bias-examples#:~:text=El%20sesgo%20inconsciente%2C%20tambi%C3%A9n%20conocido,para%20procesar%20informaci%C3%B3n%20m%C3%A1s%20r%C3%A1pido>.

Los trabajadores podrían verse obligados a aceptar empleos de menor calidad como consecuencia de la desaceleración económica. (2023b, enero 16). https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang--es/index.htm#:~:text=A%20escala%20mundial%2C%20la%20tasa,por%20ciento%20de%20los%20hombres.

Mexico_social. (2023, 29 marzo). Desigualdad de oportunidades y de resultados. <https://www.mexicosocial.org/desigualdad/>

Estudio revela alta desigualdad de género en empresas de América Latina y el Caribe. (s. f.). BID.

[https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe#:~:text=Agosto%20%2C%202021,Interamericano%20de%20Desarrollo%20\(BID\)](https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe#:~:text=Agosto%20%2C%202021,Interamericano%20de%20Desarrollo%20(BID)).

Mark, J. J. . *Puritanos*. Enciclopedia de la Historia del Mundo. <https://www.worldhistory.org/trans/es/1-1-9354/puritanos/#:~:text=Los%20puritanos%20fueron%20cristianos%20protestantes,purificarla%22%20de%20las%20pr%C3%A1cticas%20cat%C3%B3licas>

Leiva, A. (2022, November 11). *¿Qué es el unilateralismo?*. El Orden Mundial - EOM. <https://elordenmundial.com/que-es-unilateralismo/>

Patriarcado. Diccionario Cear. (n.d.). <https://diccionario.cear-euskadi.org/patriarcado/#:~:text=El%20patriarcado%20es%20un%20sistema,pertenencia%20a%20determinado%20'sexo%20biol%C3%B3gico'>

Cómo combatir La Brecha Salarial entre hombres y mujeres. (n.d.). <https://www.inmujeres.gob.es/publicaciones-electronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

Sarah. (n.d.). El matriarcado – ¿Una sociedad mejor? |.



<https://www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe/blog/2015/11/el-matriarcado-la-sociedad-mejor/#:~:text=La%20palabra%20matriarcado%20refiere%20a,la%20custodia%20de%20sus%20hijos>

[en-la-discriminacion-estructural-20230917-0067.html](https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures)

Liderazgo y Participación política:

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

CEDAW:

<https://www.issste.gob.mx/CEAM/biblioteca/General/libros/153-1.html>

LINKS DE APOYO

Brecha Salarial:

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Brecha-salarial-realidad-cimentada->



