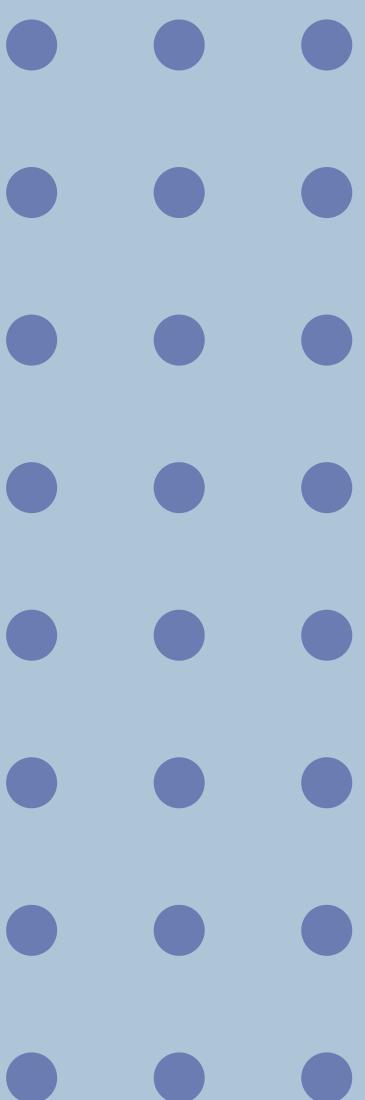


ZARAMUN 2026
“HUMANITAS V : RETROUVER
NOTRE HUMANITÉ COMMUNE”



STUDY
GUIDE



ONU-MUJERES
Fomentar la inclusión de las mujeres
en el mercado laboral del Sur Global.

María Felices y Blanca Rodrigo

INTRODUCCIÓN AL COMITÉ

ONU Mujeres existe para promover los derechos de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en el mundo. Su misión incluye eliminar las barreras sociales, económicas y culturales que puedan impedir la participación de las mujeres en la vida política, económica y social. Este comité actúa a favor de las niñas y mujeres en cuatro ámbitos principales: liderazgo, empoderamiento económico, erradicación de la violencia y mujeres, paz y seguridad así como la acción humanitaria. ONU Mujeres mantiene los derechos de las mujeres y niñas en el centro del progreso mundial, siempre y en todas partes: porque la igualdad de género no es solo lo que hacemos: es lo que somos.

El comité busca formular estrategias efectivas para fomentar la inclusión de las mujeres en el mercado laboral del Sur Global. Esto incluye promover la igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos, proteger los derechos laborales de las mujeres y apoyar el desarrollo sostenible mediante ciertas políticas que fortalezcan la educación de las niñas, la formación profesional y el acceso a recursos económicos que impulsen el estudio para luego poder optar a un trabajo y no depender totalmente del hombre como es el caso de algunos países. Se trata de la importancia de la lucha contra la segregación laboral de las mujeres que comienza en algunos lugares desde el nacimiento de las mismas

TÉRMINOS CLAVE

#1 MUJERES

Personas nacidas de sexo femenino incluyendo todas las diversidades y realidades sociales y culturales.

#2 INCLUSIÓN LABORAL

El proceso y conjunto de prácticas que aseguran que todas las personas, sin importar su género, origen, edad, discapacidad u otras características, tengan igualdad de oportunidades para acceder a empleos dignos y de calidad, donde se sientan valoradas, respetadas y puedan desarrollarse plenamente, yendo más allá de la simple contratación para crear entornos de trabajo realmente equitativos y diversos.

#3 IGUALDAD DE GÉNERO

El principio de que hombres y mujeres tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en la sociedad, sin importar su sexo. Esto implica que el sexo de una persona no debe determinar su acceso a derechos, sus oportunidades laborales, su educación o su participación en la vida pública. No significa que hombres y mujeres deban ser idénticos, sino que se les debe dar igualdad de trato y oportunidades para que puedan alcanzar su máximo potencial.

#4 EDUCACIÓN

El proceso de formación de una persona a través de la enseñanza, la crianza y la instrucción para adquirir conocimientos, habilidades, valores y hábitos. Implica un desarrollo personal, cultural y social, preparando al individuo para participar en la sociedad y ejercer sus derechos. Se puede definir también como la acción de desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales, mediante la instrucción, el ejemplo o el aprendizaje por experiencias.

#5 PROTECCIÓN SOCIAL

Es un conjunto de políticas y programas gubernamentales que protegen a las personas de la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social a lo largo de su vida, cubriendo riesgos como enfermedad, desempleo, discapacidad, vejez y maternidad, mediante prestaciones económicas, servicios de salud y apoyo social para garantizar un nivel de vida digno y el acceso a necesidades básicas como salud y educación.

#6 EMPLEABILIDAD

Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo.

#7 DISCRIMINACIÓN

Es el trato desigual, injusto y desfavorable hacia una persona o grupo, basado en prejuicios y estereotipos, que restringe o niega sus derechos y oportunidades en igualdad de condiciones por motivos como origen étnico, género, edad, religión, orientación sexual, discapacidad o apariencia física, vulnerando su dignidad y libertades fundamentales.

#8 FORMACIÓN

La formación es el proceso mediante el cual una persona adquiere conocimientos, habilidades, competencias y actitudes que resultan esenciales para su desarrollo personal, social y profesional.

#9 INCLUSIÓN FINANCIERA

Es el acceso y uso efectivo de servicios financieros formales, útiles y asequibles (como pagos, ahorros, crédito, seguros) por parte de todas las personas y empresas, especialmente los grupos marginados, en un marco de protección y educación financiera, permitiéndoles mejorar su bienestar y participar plenamente en la economía. Se basa en tres pilares: acceso (disponibilidad), uso (regularidad y frecuencia) y calidad (productos adecuados, seguros y asequibles).

#10 EMPODERAMIENTO

Proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven.

#11 OPORTUNIDADES

Momento o circunstancia oportunos o convenientes para algo.

#12 BRECHA SALARIAL

Es la diferencia de ingresos medios entre hombres y mujeres, reflejando desigualdades estructurales en el mercado laboral más allá de hacer exactamente lo mismo; incluye salarios por puestos similares, mayor presencia femenina en sectores peor pagados, obstáculos para la promoción, y el impacto de la maternidad, calculando como el porcentaje de cuánto más cobran los hombres en promedio por hora o anualmente, antes de impuestos.

VISIÓN GENERAL DEL TEMA:

A pesar de los avances en igualdad de género, las mujeres del Sur Global continúan enfrentando importantes barreras para participar en el mercado laboral. Desafíos estructurales como el acceso limitado a la educación, la discriminación de género, la desigualdad salarial, el empleo informal y la falta de apoyo en el cuidado infantil impiden que muchas mujeres contribuyan plenamente y se beneficien del crecimiento económico. Promover políticas que fortalezcan la formación de habilidades, la inclusión financiera, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social es crucial para lograr un desarrollo sostenible e inclusivo.

CUESTIONES PRINCIPALES



#1 POLÍTICAS PÚBLICAS Y DISCRIMINACIÓN

Las mujeres enfrentan discriminación directa e indirecta en contratación, ascensos y salarios. La implementación de políticas públicas como cuotas laborales, incentivos fiscales para empresas inclusivas o mecanismos de denuncia fortalece su acceso al mercado laboral.

#2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Garantizar igualdad no significa aplicar soluciones idénticas en todos los contextos.

Las estrategias deben respetar realidades culturales y locales, incorporando:

- Programas para mujeres rurales.
- Capacitación en sectores formales dominados por hombres.
- Fomento de STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) para niñas y jóvenes.

#3 PROTECCIÓN SOCIAL Y AUTONOMÍA

La maternidad, el cuidado familiar y la pobreza limitan la autonomía económica de muchas mujeres. Para ello son clave:

- Licencias de maternidad y paternidad equitativas.
- Guarderías públicas o comunitarias.
- Subsidios temporales sin generar dependencia.
- Seguro de desempleo y salud con perspectiva de género.

MARCOS LEGALES Y ACUERDOS INTERNACIONALES EXISTENTES

CONVENIOS Y PROTOCOLOS DE LA ONU

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Obliga a los Estados a:

- Eliminar la discriminación contra las mujeres en el empleo.
- Garantizar igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- Asegurar el acceso a la seguridad social, la capacitación profesional y condiciones laborales dignas.
- La parte III de esta convención es la que trata lo referente a lo laboral. Según el artículo 11, 'los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo'. Se puede leer el artículo completo al final con el resto de links.

Artículo 11: Este artículo obliga a los Estados a garantizar la igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación en el empleo. Reconoce derechos como la igualdad salarial, el acceso a la seguridad social, la formación profesional y condiciones de trabajo seguras. Además, exige medidas para proteger a las mujeres frente a la discriminación por embarazo o maternidad, incluyendo licencias de maternidad remuneradas, protección contra el despido y servicios de cuidado infantil, así como la revisión periódica de la legislación laboral.

TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995):

Es el documento más importante a nivel mundial sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres ya que es el documento que une los derechos femeninos con los derechos humanos básicos.

Puntos Clave:

- Origen:** Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU en Beijing, China, en 1995.
- Objetivo:** Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, considerándolo un derecho humano fundamental para el desarrollo sostenible.
- Contenido:** Una Plataforma de Acción con compromisos y medidas concretas para abordar 12 esferas de especial preocupación, incluyendo pobreza, educación, salud, violencia, economía, poder y derechos humanos de la mujer, y la niña.

-Importancia:

- Hito global: Marcó un antes y un después, vinculando los derechos de la mujer con los derechos humanos y el desarrollo.
- Hoja de ruta: Sigue siendo el marco principal para políticas de igualdad de género a nivel mundial.
- Lucha contra la violencia: Fue crucial para reconocer la violencia de género como una violación de derechos humanos, impulsando movimientos como el #NiUnaMenos y la ratificación de la CEDAW.

-Seguimiento: Se evalúa su implementación periódicamente (como Beijing+25 en 2020 y el próximo Beijing+30 en 2025) para renovar compromisos y avanzar hacia la igualdad, aunque el progreso es lento.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC):

Es un tratado de la ONU adoptado en 1966 que garantiza derechos fundamentales como la salud, educación, trabajo, vivienda y cultura, buscando asegurar una vida digna y el desarrollo pleno de las personas y pueblos, estableciendo obligaciones para los Estados de promoverlos activamente. Forma parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos junto a la Declaración Universal y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, y cuenta con un Protocolo Facultativo para quejas individuales.

Reconoce:

- El derecho al trabajo en condiciones justas y favorables.
- La igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.
- La protección contra la discriminación económica y social.
- Este pacto es especialmente relevante en contextos del Sur Global, donde la informalidad laboral femenina es alta.

INICIATIVAS REGIONALES:

- Programa de Igualdad de Género de la Unión Africana:

Este programa busca incrementar la participación económica de las mujeres africanas mediante la integración de la perspectiva de género en las políticas nacionales de empleo. Incluye apoyo al emprendimiento femenino, especialmente en zonas rurales, así como el acceso a financiamiento, capacitación técnica y formación profesional para mejorar la inserción de las mujeres en el mercado laboral formal. Con políticas de empleo inclusivas, integran la igualdad de género en planes nacionales de desarrollo y empleo, exigiendo cuotas o metas de participación femenina. Dan apoyo al emprendimiento femenino: crean fondos y programas para mujeres emprendedoras, especialmente en zonas rurales. Por último, dan acceso a financiamiento y formación: ofrecen microcréditos, capacitación en gestión empresarial y habilidades técnicas.

Ejemplos:

- Programas de microfinanzas para mujeres rurales en países como Kenia y Ghana.
- Centros de formación profesional para mujeres en sectores como agricultura sostenible y comercio.

- Iniciativa de Mujeres Empresarias de América Latina:

Engloba una variedad de programas y esfuerzos regionales para impulsar el emprendimiento femenino, con actores clave como el BID (con ConnectAmericas), la OIT, y organizaciones como Mujer Emprende Latina, que ofrecen capacitación, acceso a financiamiento, redes de apoyo y plataformas para superar barreras como la brecha digital y financiera, buscando la autonomía económica y la igualdad de género en la región. Liderazgo en PYMES: capacitan a mujeres en gestión empresarial, liderazgo y acceso a mercados. Para la inclusión financiera y digital, facilitan créditos, educación financiera y uso de tecnologías digitales y para la formalización del trabajo, apoyan la transición de emprendimientos informales a formales.

Ejemplos:

- Programas de acceso a crédito para emprendedoras en México, Colombia y Perú.
- Plataformas digitales que conectan a mujeres empresarias con mercados regionales.
- Asesoría legal para registrar negocios liderados por mujeres.

- Proyectos de empoderamiento laboral en el Caribe:

Los proyectos de empoderamiento laboral en el Caribe se enfocan en mujeres y jóvenes, abarcando formación en habilidades digitales y técnicas, acceso a financiamiento, mentoría y creación de redes, con iniciativas de la ONU, BID, MEDA y organizaciones locales que promueven la inclusión en sectores como agricultura regenerativa, manufactura y tecnología, buscando superar barreras de género y culturales para la autonomía económica, como se ve en proyectos que impulsan el emprendimiento femenino y la igualdad de oportunidades en países como Jamaica, Santa Lucía y Trinidad y Tobago, según reportes del Banco Mundial y la OIT. Sus desafíos comunes son: los roles de género tradicionales y la carga del cuidado, el acceso limitado a financiamiento y mercados y la falta de redes de apoyo para mujeres. Para ello, fomentan la capacitación técnica y vocacional ofreciendo cursos en oficios y habilidades demandadas, ayudando a la inserción en sectores emergentes. Promueven el empleo femenino en turismo sostenible, energías renovables y economía digital y propulsando la protección social, impulsando políticas de igualdad salarial y acceso a seguridad social.

Ejemplos:

- Programas de formación para mujeres en el sector turístico y hotelero.
- Cursos de habilidades digitales para trabajo remoto.
- Iniciativas para reducir la brecha salarial mediante reformas laborales y monitoreo.

PAPEL DE LOS PRINCIPALES PAÍSES Y PARTES INTERESADAS

PAÍSES DE ORIGEN

En distintos países, la participación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo limitada debido a barreras estructurales, desigualdad de género y alta informalidad.

- Nigeria: La mayoría de las mujeres trabaja en empleos vulnerables (78,9% frente al 54,3% de los hombres en 2023), sin protección social ni estabilidad. La participación femenina en la fuerza laboral es baja y la brecha de género es elevada, reflejando desigualdades en educación y oportunidades económicas. Las normas tradicionales y el menor acceso a educación y formación técnica restringen su inserción laboral.
- India: La participación laboral femenina es muy baja (alrededor del 23%). Las principales causas son normas sociales que asignan a las mujeres el rol de cuidadoras, la alta informalidad y el trabajo no remunerado, especialmente en zonas rurales. Además, existe una fuerte brecha de habilidades, baja presencia en empleo formal y salarios inferiores.
- Guatemala: Las mujeres asumen una mayor carga de trabajo no remunerado, lo que limita su acceso a empleos formales y bien remunerados. Predominan empleos vulnerables y de baja

PAÍSES DE TRÁNSITO Y DESTINO: POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA

En los países de tránsito y destino se observan mayores avances en políticas de inclusión laboral femenina, aunque persisten desigualdades estructurales.

- Chile: Ha implementado políticas públicas y planes nacionales para reducir las brechas de género y fomentar la participación laboral femenina, con énfasis en conciliación trabajo-familia y formación profesional. Si bien la participación de las mujeres ha aumentado en los últimos años, sigue siendo menor que la masculina y se concentra en empleos informales o a tiempo parcial. Estudios del PNUD y la OIT evidencian barreras persistentes tras la pandemia, como una brecha salarial cercana al 21 % y dificultades para la reinserción laboral femenina.

- España: Presenta niveles relativamente altos de participación femenina y cuenta con políticas de igualdad de género, así como avances en la promoción de mujeres en áreas STEM. A pesar de ello, persisten brechas salariales moderadas y una distribución desigual del trabajo no remunerado, lo que limita el desarrollo y ascenso profesional de las mujeres.
- Sudáfrica: Dispone de un marco legal avanzado contra la discriminación de género, con leyes que promueven la igualdad en el empleo. Sin embargo, continúan existiendo importantes brechas salariales y una elevada carga de trabajo de cuidado no remunerado asumida por las mujeres, lo que restringe su movilidad profesional y acceso a empleos de mayor calidad y remuneración.

SOCIEDAD CIVIL Y ONGS

Aunque existan en varios países grandes problemas de brechas salariales, desigualdad de oportunidades laborales, y bajas remuneraciones en el sector laboral por parte de las mujeres, también existen programas de ayuda y ONGs que se dedican a intentar mejorar esta situación, con el objetivo de fomentar la participación femenina en el sector laboral a nivel internacional. Ejemplos de estas sociedades son:

- ONU Mujeres

ONU mujeres ocupa un rol central en este asunto. Se encarga de coordinar datos y políticas globales para fomentar la inclusión económica de mujeres, publica facts & figures sobre brechas en salarios, empleo y remesas de mujeres migrantes. También identifica déficits de financiamiento para la igualdad de género en desarrollo, lo que es crucial para entender barreras estructurales.

- Oxfam

Oxfam trabaja con comunidades locales y gobiernos en programas de capacitación laboral, acceso a mercados y reducción de desigualdades económicas.

Sus informes recopilan datos oficiales con testimonios reales y análisis de impacto (evaluación con datos del impacto económico, en igualdad de género, en políticas públicas...).

- Redes Locales y ONGs

Las organizaciones feministas locales (en India, África y América Latina) impulsan la formación profesional, redes de apoyo y mentoría para mujeres, facilitando acceso a empleo formal y microempresas. Algunos ejemplos de iniciativas son los programas de mentoría, capacitación en habilidades digitales o cooperativas de mujeres rurales.

ORGANIZACIONES INTERGUBERNAMENTALES (OIG)

Las organizaciones intergubernamentales apoyan políticas de apoyo para las mujeres y proporcionan datos e información sobre cómo estos problemas afectan a distintos países, ofreciendo análisis y estadísticas, con el fin de divulgar información a todo el mundo y así fomentar el interés y la preocupación a nivel mundial por estos asuntos que tanto afectan a las mujeres en el sur global.

- ONU Mujeres

De nuevo, ONU mujeres facilita la coordinación global y pone en marcha políticas públicas para apoyar el empoderamiento económico y la protección social de las mujeres.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo)

La OIT proporciona estadísticas comparables, análisis de brecha de género en el empleo y recomendaciones de políticas (ejemplo: licencias parentales, programas de cuidado). Sus bases de datos son especialmente útiles para comparar *labour force participation* por país y por sexo.

- Banco Mundial

El Banco Mundial apoya políticas de inclusión económica, financia proyectos que conectan a mujeres agrícolas con mercados, y ofrece análisis de impacto económico de la participación laboral femenina.

ESTUDIOS DE CASO

EMPODERAMIENTO ECONÓMICO EN ÁFRICA: KENIA Y SUDÁFRICA

- Kenia

En Kenia, diversas iniciativas se centran en emprendimiento femenino y microfinanzas, especialmente en comunidades rurales. Programas apoyados por gobiernos, ONG y organismos internacionales combinan capacitación empresarial, ahorro comunitario y acceso a capital inicial, permitiendo a mujeres crear y sostener pequeños negocios.

- Sudáfrica

En Sudáfrica, los programas se enfocan en formación empresarial, mentoría y acceso a redes de mercado, con especial atención a mujeres jóvenes y de bajos ingresos. Estas iniciativas buscan reducir la vulnerabilidad económica femenina y fomentar la creación de empleo local.

INCLUSIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA: MÉXICO Y COLOMBIA

- México

En México, los programas de inclusión laboral femenina se enfocan en reducir la brecha salarial y aumentar la empleabilidad, mediante capacitación técnica, certificación de competencias y promoción de igualdad laboral en empresas. También se impulsa la inserción de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

- Colombia

En Colombia, iniciativas públicas y alianzas con el sector privado buscan facilitar el acceso de mujeres al empleo formal, fortaleciendo habilidades laborales, apoyando el emprendimiento femenino y promoviendo prácticas empresariales con enfoque de género.

RECURSOS ADICIONALES

- ONU Mujeres (UN Women)

<https://www.unwomen.org>

<https://knowledge.unwomen.org>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT / ILO)

<https://www.ilo.org>

<https://ilostat.ilo.org>

- Banco Mundial (World Bank)

<https://www.worldbank.org>

<https://genderdata.worldbank.org>

<https://wbl.worldbank.org>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD / UNDP)

<https://www.undp.org>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

<https://www.cepal.org>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE / OECD)

<https://www.oecd.org>

- International Finance Corporation (IFC)

<https://www.ifc.org>

- Oxfam

<https://www.oxfam.org>

<https://policy-practice.oxfam.org>

- Institutos Nacionales de Estadística

India – Ministry of Statistics & Programme Implementation (PLFS)

Nigeria – National Bureau of Statistics

México – INEGI

Colombia – DANE

Guatemala – INE

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos

Humanos (CEDAW)

<https://www.ohchr.org>

- Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

<https://www.un.org/sustainabledevelopment>