

XXXVII

TECMUN

Organización para la
Cooperación y el
Desarrollo Económicos

XXXVII TECMUN
Horario de sesiones

Lunes 15 de Abril

Registro	8:00 – 9:00 h.
Ceremonia de Inauguración	9:00 – 10:00 h.
Receso	10:00 – 10:30 h.
Primera Sesión	10:30 – 12:30 h.
Receso	12:30 – 13:00 h.
Segunda Sesión	13:00 – 15:00 h.
Comida	15:00 – 16:00 h.
Tercera Sesión	16:00 – 18:00 h.

Martes 16 de Abril

Conferencia Magistral	8:30 – 9:30 h.
Receso	9:30 – 10:00 h.
Cuarta Sesión	10:00 – 12:30 h.
Receso	12:30 – 13:00 h.
Quinta Sesión	13:00 – 15:00 h.
Comida	15:00 – 16:00 h.
Sexta Sesión	16:00 – 18:00 h.

Miércoles 17 de Abril

Séptima Sesión	8:00 – 9:30 h.
Receso	9:30 – 10:00 h.
Octava Sesión	10:00 – 12:00 h.
Receso	12:00 – 12:30 h.
Novena Sesión	12:30 – 14:40 h.
Comida	14:40 – 16:00 h.
Ceremonia de Clausura	16:00 – 18:00 h.

XXXVII TECMUN
Agenda General

Secretario General: Santiago Gutiérrez Caycedo

COORDINACIÓN GENERAL

Subsecretaria de Coordinación General: Lía Naomi Mejía Vargas

*Supervisora de Coordinación General para el Contenido Mediático: Celic Regina
Ramírez Garduño*

*Supervisor de Coordinación General para el Secretariado Co.: Samuel Alejandro
Herrera Tapia*

ASAMBLEA GENERAL

Subsecretaria General: Monserrat Ríos Fernández

Supervisora de Coordinación General: María Fernanda García Bautista

United Nations General Assembly

President: William Vázquez Hernández

A) Measures to prevent disagreements and warlike conflicts between the nations that border the Arctic Circle coming from the militarization and exploitation of natural resources as a consequence of climate change in the region of the Arctic.

B) Strategies to halt the violation of human rights to the Uyghur Muslim ethnic minority in the Xinjiang province in the region of the People's Republic of China with emphasis on the concentration camps referred to as vocational education centers.

Fourth Commission of Special Political and Decolonization

President: Miranda Senties Carmona

A) Strategies to consolidate the Independence of Western Sahara after the territorial conflict with the Kingdom of Morocco, emphasizing the maintenance of peace and the protection of the human rights of civilians.

B) Measures to assure the national security in New Caledonia due to the protests caused by the political instability, prioritizing its total sovereignty.

Sexta Comisión Jurídica

Presidente: María Sigaru Alcántara Nieva

A) Mecanismos para contrarrestar el uso inadecuado de inteligencia artificial en los Estados Unidos de América y el Estado de Israel con enfoque en los ataques cibernéticos Stuxnet, Equifax y Solarwinds a fin de instaurar disputas legales.

B) Estrategias para reforzar el sistema legal internacional con el objetivo de erradicar las redes globales de prostitución de mujeres y niñas, con énfasis en la República Federal de Nigeria y la República de Níger.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Presidente: Gael Santiago Pérez Guzmán

A) Medidas para salvaguardar los derechos humanos en América Latina y el Caribe, con énfasis en las recientes protestas en la República de Nicaragua, la República de Perú, la República de Colombia, la República de Chile, la República de Honduras, los Estados Unidos Mexicanos, entre otros.

B) Medidas para frenar las infracciones de derechos humanos en el continente africano respecto a la mutilación genital femenina, haciendo énfasis en la región de la República Democrática Federal de Etiopía.

United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East

President: Yamir Bandala González

A) Strategies to prioritize the education and health of refugees in the Near East following the Israel-Palestine conflict in Gaza.

B) Actions to enhance the internal infrastructure for post-pandemic established refugees in Gaza and the Near East.

Liga de los Estados Árabes

Presidente: Jorge Roel Rodríguez Alcántara

A) Acciones para contrarrestar el aumento de secuestros y decesos en la República Democrática de Somalia debido a la presencia del grupo extremista Al-Shabaab, enfocándose en la protección de civiles.

B) Mecanismos para contrarrestar el Tráfico de Armas hacia los Hutíes con énfasis en la protección de la población de Yemen ante la aún presente Guerra civil.

Counter-Terrorism Committee

President: Aranza Rodríguez Chagoya

A) Measures to halt the growing menace of attacks with chemical components in the Middle East, focusing on the Syrian Arab Republic.

B) Strategies to control attacks caused by cybernetic interventions in the Middle East, with an emphasis on the Islamic Republic of Iran.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

Subsecretaria General: Catherine Romina Espinoza Mora

Supervisor de Coordinación General: Emilio Guillen López

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Presidente: Mariana Carolina Guerrero Zárate

A) Estrategias para frenar la mutilación de genitales a niñas y mujeres de África Occidental a causa de la creencia de salvaguardar su castidad y reprimir su deseo sexual con énfasis en la República Democrática de Somalia y la República de Mali.

B) Medidas para erradicar cualquier sistema de tortura a las mujeres en el Medio Oriente con un énfasis en el Reino Hachemita de Jordania.

Commission on Narcotic Drugs

President: Sofía Juanico Ocegüera

A) Measurements to manage the production of narcotic drugs and alteration of fentanyl-based medication in the United Mexican States, with distribution to the United States of America.

B) Actions to eradicate drug trafficking in the Middle East to minimize the misuse of drugs for medical and recreational purposes.

Consortio Internacional contra los Delitos de la Vida Silvestre

Presidente: Laura Mariana González Beltrán

A) Estrategias para frenar la caza furtiva del elefante africano y el comercio ilegal de marfil en la Sabana africana, con énfasis en la promoción del desarrollo económico y social en las comunidades colindantes.

B) Acciones para frenar el comercio ilegal de especies en los Estados Unidos de América y Latinoamérica, haciendo hincapié en las especies de aves, reptiles y anfibios que habitan la región del Pacífico y la Amazonia.

Department of Peace Operations

President: Paulette Mayen Álvarez

Unique Topic) Measurements to counteract violence towards the civilians from the Republic of Cambodia to safeguard them from the communist regime.

United Nations Office for Coordination of Humanitarian Affairs

President: Frida Michelle Valadez García

A) Measures to improve access to humanitarian aid for the communities of Ituri and North Kivu following the rising wave of violence caused by armed groups in the Democratic Republic of the Congo.

B) Actions to optimize humanitarian aid intervention during epidemics in developing African countries with emphasis on the cholera infection.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

Presidente: Yésika Pamela García Trejo

A) Acciones para mantener el nivel de empleo y el desarrollo de las fábricas automotrices de la Unión Europea reduciendo la emisión de carbono.

B) Medidas para regular la competencia laboral enfocado en la brecha de género situada en la República de Turquía y en los Estados Unidos Mexicanos.

**Comité de Expertos en Transporte de Mercancías Peligrosas y en el Sistema
Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos**

Presidente: Valeria Arroyo Jerez

- A) Medidas para moderar el uso de las sustancias perfluoroalquiladas y polifluoroalquiladas en las industrias Europeas debido a su impacto negativo en el medio ambiente y la salud humana.
- B) Estrategias para prevenir los accidentes ferroviarios y carreteros de transporte de mercancías peligrosas con énfasis en los Estados Unidos de América.

Historical Commission on Crime Prevention and Criminal Justice

President: Paulo Souto Núñez

- A) Strategies to mitigate tensions between the extremist group Al Qaeda and the United States of America, following the onslaughts held against the United States of America, emphasizing on the prevention of crime through terrorist attacks. (1998 - 2001).
- B) Measures to eradicate the extremist criminal behavior of the Balochistan Liberation Army (BLA), addressing the attacks of the organization inside the territory of the Islamic Republic of Pakistan. (2000 - 2011).

AGENCIAS ESPECIALIZADAS Y ORGANISMOS REGIONALES

Subsecretario General: Bruno Ramírez Barcelata

Supervisora de Coordinación General: Brenda Noreña Mejía

Comunidad Caribeña

Presidente: María José Parra Meza

- A) Medidas para contrarrestar la violencia y salvaguardar los derechos humanos de los habitantes de la República de Haití, con énfasis en el tráfico de armas, tráfico de narcóticos y corrupción en la región del Caribe.
- B) Estrategias para frenar el reclutamiento de menores para el turismo sexual con énfasis en la región del Caribe.

North Atlantic Treaty Organization

President: Regina Covarrubias Rosales

A) Fostering defense capacity programmes for NATO's partners, such as the Republic of Moldova, emphasizing on Transnistria's occupation by Russian forces regarding the Ukrainian conflict.

B) Perspectives on reinforcement for seabed warfare, undersea infrastructure and security, ensuring NATO's members safeguard regarding the damage made to Finland-Estonia submarine pipeline.

Conseil de l'Europe

Président: Sofía Dominique Morin Anguiano

A) Renforcement des mesures de prévention du trafic humain concernant la route du Nigeria vers l'Europe Occidentale.

B) Actions pour arrêter le blanchiment des moyens financiers en Europe.

Organización de las Naciones Unidas para Asuntos del Espacio Ultraterrestre

Presidente: Abril Victoria Rodríguez Aguirre

A) Acciones para responder al cambio de paradigma y sistema internacional en materia de los tratados de no proliferación del armamento espacial con énfasis en las normas y regulaciones de estos con el fin de prevenir la militarización del espacio y desarrollo e implementación de armamento en el mismo.

B) Medidas para facilitar el acceso equitativo y sostenible al espacio y sus recursos con énfasis en garantizar la inclusión de las naciones y el aprovechamiento de los recursos y la tecnología por medio de prácticas sostenibles.

Security Council

President: Aranza Michelle Castro Rivero

A) Actions to stop armed attacks on civilians in the Gaza Strip due to the conflict between the State of Israel and the State of Palestine.

B) Measures to avoid the indiscriminate use of weapons, violent clashes and reincorporation of armed groups in the region of Tripoli after the civil conflict in the State of Libya.

Office of the Special Representative of the Secretary General for Children in Armed Conflict

President: Arantza González de la Peña

A) Strategies to cease the recruitment of children in armed forces in the Syrian Arab Republic as a consequence of the civil warlike conflict, as well as ensure the fulfillment of the human rights of the affected children residing in the country.

B) Actions to put an end to the exploitation and abuse of children in the Democratic Republic of the Congo due to the ongoing conflict and state of anarchy in the country, while ensuring the fulfillment of their human rights and basic needs.

United Nations Office on Genocide Prevention and the Responsibility to Protect

President: Sara Sofía Govantes Cruz

A) Strategies to curb incitement of genocide and inter-ethnic violence by armed groups, due to the multifaceted crisis in the Democratic Republic of the Congo.

B) Measures to slow down genocidal practices towards the Uyghur community in the People's Republic of China, along with the repercussions it brings.

Corte Africana de Derechos Humanos y Personas

Presidente: Beatriz Mena Torres

A) Dominick Damian v. República Unida de Tanzania.

B) Samia Zorgati v. República de Túnez.

Antecedentes

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) surgió como evolución de la Organización para la Cooperación Económica Europea, concebida inicialmente para administrar la ayuda brindada por los Estados Unidos de América y Canadá, en respuesta a los daños causados por la Segunda Guerra Mundial. En 1961 este organismo se transformó en la OCDE, eliminando así la restricción geográfica, abriendo sus puertas a la participación de países por todo el mundo. Actualmente está conformada por 38 países y se divide en tres diferentes órganos; el Consejo, la Secretaría y más de 300 comités. Busca la creación de soluciones a problemas económicos, sociales y ambientales de los países miembros.

Facultades

Los países miembro de la OCDE trabajan en conjunto con expertos y organizaciones para crear políticas, buscando el objetivo de una vida mejor, empleando las siguientes facultades.

- Investigación, recopilación y análisis de datos probados factuales por la secretaría de la OCDE respecto a problemas sociales, económicos y ambientales para la generación de soluciones innovadoras y alcanzables.
- Puede proporcionar asesoramiento en materia de políticas públicas a países miembro por parte de expertos certificados en la materia de acuerdo al problema que se esté afrontando.
- Establecimiento de normas y estándares internacionales por parte de la OCDE dirigidos a regular las condiciones de los países miembro de una manera

cuantificable, haciendo posible la evaluación del desarrollo de los países de acuerdo a las soluciones dadas por los comités.

Tópico A

Acciones para mantener el nivel de empleo y el desarrollo de las fábricas automotrices de la Unión Europea reduciendo la emisión de carbono

Introducción

Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) destaca el impacto significativo del Sistema de Comercio de Emisiones de la Unión Europea (EU ETS) en la reducción de las emisiones de carbono y el mantenimiento del rendimiento económico. Entre 2005 y 2012, el EU ETS logró una reducción de emisiones de aproximadamente del 10 %. Además de lograrlo sin afectar negativamente el desempeño económico de las empresas reguladas. Contrario a las preocupaciones iniciales sobre la competitividad, el EU ETS incluso incrementó los ingresos y activos fijos de las empresas participantes. Es por eso que actualmente se busca obtener resultados similares en la industria automotriz.

Actualmente, la industria automotriz genera el 6.1% de empleos dentro de la Unión Europea (EU). Además de que en 2021 la industria dentro de Europa fue valorada en 79.4 mil millones de dólares y se espera que en 2027 tenga un valor de 125 mil millones de dólares. Se pronostica un aumento de producción y demanda debido a la transformación de la industria a motores eléctricos. Durante este periodo Alemania, Reino Unido, Francia, e Italia desarrollarán un papel importante en el crecimiento en la producción del mercado.

Sin embargo, la industria automotriz también es considerada un “acelerador del cambio climático”(Greenpeace, s.f). Un estudio realizado por Greenpeace, reveló que la industria automotriz es responsable del 18 % de las emisiones globales de efecto invernadero, incluyendo las emisiones generadas desde la extracción de materiales para la producción de vehículos hasta el final de su vida útil. En este proceso se descubrió que el 10 % de estas emisiones son generadas durante el proceso de fabricación de un vehículo. Las emisiones generadas por todos los fabricantes de autos en conjunto superan la generación de emisiones

en cada uno de los países a excepción de los Estados Unidos de América y la República Popular China. De esta manera siendo un factor importante que se busca cambiar, intentando reducir las emisiones generadas por la fabricación de automóviles.

Transformación de la industria automotriz

La Unión Europea, prohibió la venta de automóviles de combustión interna y a partir de 2035 todos los nuevos carros matriculados dentro de la UE deberán ser eléctricos, híbridos enchufables o alimentados por hidrógeno. Además, mostraron interés en la electrificación de los vehículos pesados, como autobuses y camiones; ya que se ha demostrado que los vehículos eléctricos generan una emisión de carbono menor durante su vida útil. Sin embargo, la fabricación de estos automóviles significan tres punto dos toneladas más de emisiones a comparación de los autos convencionales. De esta manera los autos eléctricos generan ocho punto ocho toneladas de emisiones de las cuales el 43 % corresponde a la fabricación de la batería que utilizan. Lo cual crea un dilema dentro de la industria, motivando a las compañías a generar nuevos métodos para reducir la emisiones de carbono durante el proceso de fabricación de los vehículos, especialmente de las baterías las cuales requieren una cantidad importante de energía, que a menudo proviene de fuentes no renovables.

Aunque esta transición es vista como un paso hacia la modernización y la sostenibilidad, también conlleva la potencial pérdida de empleos. La industria manufacturera, incluyendo la de automóviles, es particularmente vulnerable. La UE está consciente de esta problemática y busca medidas para mitigar el impacto en los trabajadores. Por ejemplo, se ha estimado que la transición requerirá la capacitación de hasta dos punto cuatro millones de trabajadores, y hasta 300,000 podrían necesitar cambiar de especialización.

La Unión Europea está implementando políticas para apoyar esta transición laboral como el Paquete de Medidas de Empleo. En ellas se prioriza la modernización de sistemas salariales, la transformación de empleos informales en regulares y la inversión en sectores ricos en empleo como la economía verde y las Tecnologías de Información y Comunicación. Estas medidas buscan adaptar la fuerza laboral a los cambios del mercado, promoviendo la flexibilidad y el aprendizaje continuo. Sin embargo, el reto sigue siendo enorme, particularmente para las pequeñas y medianas empresas menos capaces de adaptarse rápidamente a estos cambios.

Un ejemplo concreto de los desafíos de esta transición es la compañía Ford, que anunció la eliminación de 3800 empleos en Europa como parte de su enfoque en modelos eléctricos. Esta decisión refleja la transformación en curso en la industria automotriz, con la posibilidad de una pérdida significativa de empleos en otras empresas. Se estima que unos 600,000 empleos en la industria auxiliar de la UE están en riesgo debido a la transición hacia los vehículos eléctricos. Esta situación subraya la necesidad de soluciones efectivas y de apoyo continuo a los trabajadores afectados.

Acciones de las compañías automotrices para reducir la huella de carbono

Las dos compañías más contaminantes de la industria automotriz de acuerdo a *Greenpeace* son los fabricantes europeos; Grupo *Volkswagen* y *Renault Nissan Alliance*, quienes generan más de 570 emisiones de CO₂ (MT). El Grupo *Volkswagen*, después de no cumplir con sus objetivos de emisiones de CO₂ en 2020, logró cumplirlos en 2021. Estos objetivos son establecidos anualmente por la Comisión Europea y varían según la empresa. El grupo consiguió reducir sus emisiones a 118,5 gramos de CO₂ por kilómetro en 2021, lo cual estuvo por debajo del límite establecido de 120,8 gramos. Además, *Volkswagen* ha implementado su programa "goTOzero", el cual agrupa iniciativas para reducir las emisiones

de CO₂ de su flota. Esto incluye reducir un 45 % las emisiones de CO₂ por vehículo producido para 2025 en comparación con 2010, y lograr una huella de carbono neutral para la producción del coche eléctrico ID.3 en la fábrica de *Zwickau*. Sin embargo, durante este cambio *Volkswagen* anunció su transformación digital lo que representa la pérdida de entre 5,000 y 7,000 empleados, ya que la fabricación de un motor eléctrico requiere 30 % menos de recursos.

Por otro lado, *Renault-Nissan Alliance* se ha enfocado en aumentar la adopción de vehículos eléctricos (EV) y ha trabajado en asociación con gobiernos para mejorar la infraestructura de carga de EV. La alianza ha vendido coches híbridos eléctricos alimentados por pequeños generadores de gasolina en Japón, y planea expandir este modelo a Europa. Además, *Nissan* recientemente completó la compra de una participación mayoritaria en *Mitsubishi Motors*. Esto permitirá un intercambio de tecnologías y reducción de costos, incluyendo el sistema híbrido de gas-eléctrico de *Mitsubishi*. Esta alianza es la perfecta oportunidad para generar empleos en la implementación de este sistema dentro de los automóviles de *Nissan*. Así, estas compañías, a pesar de sus altas emisiones, están tomando medidas significativas para reducir su impacto ambiental y cumplir con los objetivos globales de reducción de emisiones de CO₂, además de preocuparse por la creación de empleos nuevos.

Así mismo, dentro de la fabricación de automóviles la pintura es uno de los elementos más nocivos para el medio ambiente y los humanos, esto debido a los diversos tipos de partículas nocivas en los líquidos, los excedentes de calor y agua requeridos, además de la utilización de petróleo para su generación. Es por eso que la empresa alemana *BMW* sustituye las pinturas convencionales por pinturas mate y anticorrosivas hechas de biomasa las cuales

tienen una base de residuos orgánicos en lugar de la base de aceites y petróleo, de esta manera se logró reducir en un 40 % las emisiones de CO2 durante el proceso de pintura. Estas pinturas liberan compuestos orgánicos volátiles, los cuales son liberados al ambiente durante su aplicación, los cuales pueden generar afecciones a la salud de las personas, que pueden resultar en cáncer, siendo un principal riesgo para los empleados encargados de este proceso. Debido a esto la Unión Europea busca prohibir la pintura cromada hexavalente, es la más utilizada por la industria; llega a contaminar 500 veces más que un motor diesel. De esta manera se lograría reducir la emisión de carbón que esta genera, sin embargo, podría perjudicar al sector primario quienes extraen los materiales necesarios para su creación, además de cambiar radicalmente el comercio de este material creando la posibilidad de afectar la economía de las compañías correspondientes a su venta.

Acciones de la Unión Europea para reducir la huella de carbono

En busca de disminuir la generación de CO2 por el sector fabricante, la República Francesa creó un nuevo impuesto. Las compañías debían pagar de acuerdo a la cantidad de emisiones que generaban. Esta acción, logró reducir en un 6 % las emisiones de carbono. Sin embargo, creó la motivación para las empresas de reducir costos debido al nuevo impuesto que debían pagar. Esta acción afectó gravemente a los empleados, generando ajustes y reducción dentro de los salarios de las compañías automotrices.

La UE, profundamente comprometida con la enorme importancia que tiene la reducción de la huella de carbono y la neutralidad climática para el año 2050, ha emprendido una serie de acciones decisivas y transformadoras. Entre estas, destaca el lanzamiento del Pacto Verde Europeo, un ambicioso conjunto de iniciativas políticas que buscan guiar a la UE hacia una transición ecológica integral. Este pacto representa un marco de trabajo sin

precedentes, abarcando desde la política energética hasta la gestión de residuos, con el objetivo de hacer de Europa el primer continente climáticamente neutro. Una de las piezas principales de este esfuerzo es el paquete de medidas "Objetivo 55", que revisa y propone una nueva legislación en áreas clave como el clima, la energía y el transporte. Este, no solo busca asegurar una reducción de emisiones de al menos un 55 % para 2030, sino que también enfatiza en una transición justa y equitativa, tomando en cuenta las realidades sociales y económicas de las diferentes regiones de Europa.

Añadido a esto, se cuenta con la Legislación Europea sobre el Clima, la cual eleva la ambición de alcanzar la neutralidad climática a una obligación jurídica. Este marco legal garantiza que todos los sectores contribuyan de manera efectiva y coherente hacia este objetivo común. Complementando estas medidas, la Estrategia de Adaptación al Cambio Climático de la UE se centra en aumentar la resiliencia y la capacidad de adaptación a los efectos inevitables del cambio climático. Esta estrategia abarca desde la mejora de los sistemas de alerta temprana, hasta la inversión en infraestructuras resilientes al clima.

Además, se cuenta con la "Estrategia Industrial Europea", la cual juega un papel crucial en este conjunto de acciones. Alentando a la industria a liderar en la transición hacia una economía sostenible y digitalizada, esta estrategia busca no solo reducir las emisiones, sino también estimular la innovación y el crecimiento económico sostenible. Finalmente, el Mecanismo para una transición justa ofrece un apoyo esencial a las regiones más afectadas por la transición ecológica. A través de este mecanismo, se promueven inversiones en tecnologías limpias y en el desarrollo de empleos sostenibles, asegurando que ninguna región se quede atrás en este cambio histórico.

Referencias

1. Autopos, R. (2022, 17 enero). "Unos 600.000 empleos del sector están en riesgo en la UE" - Autopos. Autopos. Recuperado de <https://autopos.es/unos-600-000-empleos-del-sector-estan-en-riesgo-en-la-ue/>
2. Balcells, D. (2023, 11 diciembre). Estos prototipos anticipan dos nuevos coches eléctricos que Toyota lanzará antes de 2026. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/motor/actualidad/20231211/9441041/prototipos-anticipan-dos-nuevos-coches-electricos-toyota.html>
3. *Can we reduce emissions without hurting jobs or companies' financial performance?* (s. f.). OECD. Recuperado 11 de diciembre de 2023, de <https://www.oecd.org/economy/greeneco/can-we-reduce-emissions-without-hurting-jobs/>
4. Carrasco, A. F. (s. f.). *Estas son las marcas de coches que más contaminan | Greenpeace España*. Greenpeace España. Recuperado de https://es.greenpeace.org/es/noticias/estas-son-las-marcas-de-coches-que-mas-contaminan/#:~:text=Dentro%20de%20los%20doce%20fabricantes,de%20la%20industria%20del%20autom%C3%B3vil*.
5. CLEPA. (2023, 9 noviembre). *Home - CLEPA – European Association of Automotive Suppliers*. CLEPA – European Association of Automotive Suppliers. Recuperado de <https://clepa.eu/>

6. Dechezleprêtre, A., Nachtigall, D., & Venmans, F. (2018). The joint impact of the European Union Emissions Trading System on carbon emissions and economic performance. *OECD Economics Department working papers*. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/4819b016-en>
7. *Employment Package - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission*. (s. f.). Recuperado de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>
8. Energy, E. C. (2023, 5 diciembre). La verdad sobre el impacto ambiental de las baterías de automóviles eléctricos. *Energy5*. Recuperado de <https://energy5.com/es/la-verdad-sobre-el-impacto-ambiental-de-las-baterias-de-automoviles-electricos>
9. Europa Press. (s. f.). El grupo Volkswagen cumple con sus objetivos de emisiones de CO2 en 2021, tras no lograrlo en 2020. *europapress.es*. Recuperado de <https://www.europapress.es/motor/sector-00644/noticia-grupo-volkswagen-cumple-objetivos-emisiones-co2-2021-no-lograrlo-2020-20220124141921.html>
10. France. (2023, 10 marzo). Ford eliminará unos 1.100 empleos en España. *France 24*. Recuperado de <https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20230310-ford-eliminar%C3%A1-unos-1-100-empleos-en-espa%C3%B1a>
11. *Impacto de la globalización en el empleo y la UE*. (2023, 7 agosto). Parlamento Europeo. Recuperado de

<https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/economy/20190712STO56968/imp-acto-de-la-globalizacion-en-el-empleo-y-la-ue>

12. Infobae. (2021, 25 agosto). La fabricación de automóviles también empieza reducir emisiones contaminantes. *infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/autos/2021/08/25/la-fabricacion-de-automoviles-tambien-empieza-reducir-emisiones-contaminantes/>
13. *Mercado Europeo de Automóviles Ligeros para Automóviles Insights*. (s. f.). Recuperado de <https://www.mordorintelligence.com/es/industry-reports/europe-market-for-lightweight-cars-industry>
14. Neomotor (2022, 15 septiembre). ¿Qué contamina más durante la fabricación de un coche? *www.neomotor.com*. Recuperado de <https://neomotor.epe.es/amp/coches/bmw/que-contamina-mas-durante-la-fabricacion-de-un-coche-FINM9546>
15. País, E. E. (2019, 3 diciembre). Así reducirá Volkswagen un 1% las emisiones de CO₂ de todo el planeta. *EL PAÍS*. Recuperado de <https://elpais.com/especiales-branded/ser-electrico/2019/asi-reducira-volkswagen-un-1-las-emisiones-de-co2-de-todo-el-planeta/>
16. Pérez, A. (2023, 25 julio). La UE quiere prohibir esta pintura para coche por cancerígena. *Auto Bild España*. Recuperado de <https://www.autobild.es/noticias/ue-quiere-prohibir-pintura-coche-cancerigena-12806>

17. Pérez, E. (2021, 8 febrero). *Coches eléctricos y miles de despidos: por qué las grandes marcas del motor cierran fábricas y dicen. . .* Xataka. Recuperado de <https://www.xataka.com/vehiculos/coches-electricos-despidos-que-grandes-marcas-motor-cierran-fabricas-dicen-necesitar-mano-obra-1>
18. Sidn. (2022, 29 marzo). *¿Contaminan las baterías de los coches eléctricos?* | Nissan Financiación. NissanBlog. Recuperado de <https://nissanfinanciacion.es/blog/contaminan-las-baterias-de-los-coches-electricos/>
19. Sin carbono. (2023, 26 junio). *Emisiones de las empresas automotrices.* sin Carbono. Recuperado de <https://sincarbono.io/emisiones-de-las-empresas-automotrices/>
20. *The Renault-Nissan Alliance: How the global leader in electric vehicles is combating climate change - Technology and Operations management.* (2016, 4 noviembre). Technology and Operations Management. <https://d3.harvard.edu/platform-rectom/submission/the-renault-nissan-alliance-how-the-global-leader-in-electric-vehicles-is-combating-climate-change/>
21. TruSens. (2020, 28 abril). *Vapores de pintura: riesgos, efectos secundarios y cómo mantenerse a salvo.* TruSens. Recuperado de <https://www.trusens.com/es-cl/news/blog/paint-fumes-risks-side-effects-and-how-to-stay-safe/>
22. Verdes. (2023, 20 abril). *Nueva era para los autos en Europa.* Las Empresas Verdes. Recuperado de <https://lasempresasverdes.com/nueva-era-para-los-autos-en-europa/>
23. Villalba, L., & Villalba, L. (2023, 8 septiembre). *La industria automovilística europea.* Revista NUVE.

<https://revistanuve.com/la-industria-automovilistica-europea/#:~:text=Una%20historia%20de%20%C3%A9xito%20de%20varias%20d%C3%A9cadas&text=La%20industria%20automotriz%2C%20una%20potencia,proveedores%20de%20todos%20los%20niveles.>

Tópico B

Medidas para regular la competencia laboral
enfocado en la brecha de género situada en la
República de Turquía y en los Estados Unidos
Mexicanos

Brecha de género

La brecha de género es la medida de distancia entre mujeres y hombres, la cual se ve reflejada principalmente en las oportunidades, acceso y control de recursos económicos, laborales, sociales, políticos, entre otros. Mundialmente la brecha de género afecta mayormente a las mujeres, brindándoles menos oportunidades, participación y libertad en la sociedad. Todos los días, las mujeres alrededor del mundo sufren de violencia y abusos, tanto en el hogar como en el trabajo. Estas acciones son causadas por la desigualdad y discriminación que viven por el hecho de ser mujeres. Como resultado de la brecha de género, actualmente las mujeres ocupan el mayor número de personas con escasos recursos y representan dos tercios del total de adultos analfabetas en el mundo lo cual representa aproximadamente 520.5 millones de mujeres de acuerdo a la Organización para las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Dentro de un ambiente laboral, las mujeres sufren de significantes diferenciadores con el género masculino, como lo es la remuneración¹. De acuerdo a la *Oxfam*, existe una media de brecha salarial en la cual los hombres reciben aproximadamente un 24 % más a nivel mundial. Además de tener un porcentaje menor de contratación, esto se debe principalmente a dos razones; la falta de preparación, debido a la desigualdad de oportunidades educacionales o debido a la creencia que las mujeres son menos productivas en comparación de los hombres. Sin embargo, son mayormente aceptadas para trabajos informales donde se les pide hacer tareas como limpieza del hogar, cocinar, etc. Así mismo, se ha demostrado que las mujeres reciben un mayor número de tareas dentro de su propio hogar, dejando menos tiempo para dedicar a su vida profesional.

Competencia Laboral en la República de Turquía

¹ **Remuneración:** Pago que se realiza por un servicio prestado. (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023)

En la República de Turquía, la brecha salarial de género se ve influida por varios factores. Las mujeres suelen tener salarios menores que los hombres, especialmente entre los trabajadores a tiempo completo. Esta brecha es aún mayor entre los trabajadores a tiempo parcial, donde es más común que las mujeres ocupen estos puestos, para cuidar a los hijos y realizar otras labores de cuidado. Las ocupaciones dominadas por mujeres, como el cuidado de niños y el servicio de restaurante, tienden a estar en los niveles salariales más bajos. Además, en el país, las mujeres ganan menos que los hombres en todas las industrias, con las mayores diferencias en puestos directivos. Esta desigualdad salarial es parte de un contexto más amplio de desigualdad de género, que incluye también la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

En la República de Turquía el 25 % de los hombres tienen un trabajo remunerado con largas horas de trabajo sin embargo solo el 20 % de las mujeres tienen un trabajo recompensado económicamente con largas horas de jornada, esto se debe, a que las mujeres gozan de menos tiempo para el trabajo y que los hombres tienen un porcentaje mayor en contrataciones dentro de todas las industrias en el país. Por otro lado, la educación es una complicación ya que solo el 38 % de las mujeres terminan la escuela media superior. Además, la mitad de mujeres turcas entre quince y diecinueve años, no estudian, ni trabajan, lo cual brinda una mayor ventaja a los hombres dentro de la competencia laboral. Adicionalmente, existen zonas dentro del país donde menos del 25 % de las mujeres cursan estudios de secundaria, de esta manera disminuyendo sus oportunidades para un crecimiento personal y profesional. Un estudio realizado en la República de Turquía, demostró que si se aumentaba la participación laboral de las mujeres de un 23 % a un 29 %, la escasez de recursos monetarios se reduciría en un 15 % si las mujeres ocupaban puestos de jornada completa y un 8 % si ocuparan puestos de jornada reducida.

Medidas existentes en la República de Turquía y sus resultados

Dentro del país no existe un ministerio para el derecho de la mujer, sin embargo existe un ministerio de la familia y un ministerio de seguridad social, donde pueden buscar ayuda, sin embargo, se les define como un miembro de la familia, lo cual les complica la posibilidad de independizarse. En términos de igualdad de género, la República de Turquía se enfrenta a desafíos tanto en términos de igualdad jurídica como de igualdad de oportunidades. Los derechos de la mujer están protegidos por varios instrumentos y normas internacionales, como la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). La cual es un órgano de la Organización de las Naciones Unidas que busca eliminar todo tipo de discriminación que va dirigidos a la mujer. La organización cuenta con 23 expertos mundialmente que revisan los informes de los estados miembro y generan recomendaciones altamente claras y funcionales para cumplir el objetivo. Sin embargo, la igualdad de género en la República Turquía se mide a menudo en términos de desarrollo humano, considerando las disparidades entre hombres y mujeres en salud, educación y niveles de vida.

De acuerdo al Sexto Informe Periódico de la República de Turquía preparado para su presentación al Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer en el artículo 2 b, el país implementó un nuevo Código Penal de la República de Turquía el cual fue escrito basado en los principios de igualdad. Dentro del informe, se establece que se han logrado importantes mejoras en cuanto a la protección de los derechos humanos de la mujer, la penalización de violencia y la garantía de igualdad de género. Sin embargo dentro del documento no existe alguna especificación sobre las mejoras realizadas, ni sus resultados. Debido a esto debemos comparar diferentes datos recabados de por la OCDE donde se establece que actualmente la tasa de participación laboral de las mujeres en la República de

Turquía es del 30 % en comparación con los datos de la Resolución del Parlamento Europeo sobre el papel de las mujeres en la vida social, económica y política en Turquía, redactado en 2006 donde se la participación laboral de las mujeres en el país era del 25 %. Con este contraste podemos notar una mejora dentro de la participación laboral de la mujer, debido a las diferentes acciones tomadas tales como las mencionadas en el documento.

Adicionalmente dentro del mismo informe la República de Turquía menciona el derecho al trabajo el cual se encuentra dentro de la Constitución del país, donde se proclama que todas las personas tienen derecho a trabajar y formar un contrato sin diferencia de género o raza. El cual podemos contrastar con los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que mencionan que en 2008 la tasa de empleo de las mujeres era de 21.3 %, cuando el de los hombres era de 61.5 %, dando como resultado una brecha de 40.2 % y los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) donde hace mención a la tasa de empleo actual en la República de Turquía; donde la valoración para los hombres es 65 % mientras que la de las mujeres es del 30 %. Este contraste nos muestra que pasar de que la tasa de empleo para los hombres haya aumentado el de las mujeres también lo hizo de una manera importante reduciendo la brecha a un 35 %. A pesar de los esfuerzos por mejorar, la igualdad de género y los resultados obtenidos por la República de Turquía, de acuerdo a la ONU el país continúa siendo un área con desafíos significativos.

Competencia Laboral en los Estados Unidos Mexicanos

En los Estados Unidos Mexicanos, la brecha salarial de género es significativa pero menor que en otros países. La brecha de ingresos es del 14 %, lo que indica que las mujeres ganan menos en comparación con los hombres. Factores como la carga de trabajo no remunerado y la segregación² ocupacional influyen en esta disparidad. Además, las mujeres suelen

² **Segregación:** Acción de separar y marginar a una persona o a un grupo de personas por motivos sociales, políticos o culturales. (Real Academia Española, 2023)

concentrarse en puestos de entrada y rara vez alcanzan altos cargos directivos. Es por eso que la OIT recomienda combinar las políticas de salario mínimo, con diferentes protecciones al salario de la mujer para evitar la brecha producida.

La participación laboral de las mujeres en Estados Unidos Mexicanos ha oscilado³ entre el 40 % y el 45 % en los últimos diecisiete años. La brecha salarial se redujo durante la pandemia a 11 %, pero ha comenzado a aumentar nuevamente, reportó el Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO) el 8 de noviembre de 2022. Las diferencias en los ingresos se acentúan en sectores con mayor representación femenina y en ciertas entidades federativas como Oaxaca, Colima e Hidalgo. En algunos sectores económicos, las mujeres incluso ganan más que los hombres. Esto es notable en sectores con baja representación femenina como la construcción, los servicios inmobiliarios y la minería, donde las mujeres suelen ocupar puestos administrativos mejor remunerados. Estos casos, sin embargo, son excepcionales y no reflejan la tendencia general.

Para abordar la brecha salarial de género, muchas organizaciones y centros de investigación formulan propuestas. Por ejemplo, el IMCO propone medidas como la eliminación de la segregación ocupacional y la promoción de la transparencia salarial. Sugiere realizar autodiagnósticos en los centros de trabajo para entender las causas detrás de la brecha salarial y fomentar criterios claros para la remuneración en cada puesto. De esta forma será más fácil afrontar de una manera más eficaz la diferencia salarial entre géneros.

Medidas existentes en los Estados Unidos Mexicanos y sus resultados

Dentro del país las mujeres se ocupan tres veces más del trabajo del hogar, implicando tiempo, esfuerzo y energía no remunerada⁴. Los Estados Unidos Mexicanos tiene varios

³ **Oscilado:** Efectuar movimientos de vaivén a la manera de un péndulo o de un cuerpo colgado de un resorte o movido por él. (Real Academia Española, 2023)

⁴ **Remunerada:** Recompensar, normalmente con dinero (Real Academia Española, 2023)

intentos de lograr la igualdad y equidad de género entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Uno de ellos es la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación donde se busca ayudar a ámbos géneros a tener un equilibrio profesional y vida domestica, la cuál)entro en vigor el 30 de junio de 2016. De acuerdo a INMUJERES en 2019 la diferencia de horas de trabajo no remunerado en promedio era de diecinueve punto dos más horas dedicadas por las mujeres que el hombre. Cuando en 2016 existía una brecha de once punto tres horas semanales. Dentro de esta ley se promueve la protección para la maternidad, la licencia de paternidad, horarios flexibles, además de la implementación de arreglos para llevar trabajos remotamente. De este modo las mujeres recibirán apoyo para no tener la mayor carga de tareas domésticas de su hogar y tendrán más tiempo para su carrera profesional.

Así como la República de Turquía, los Estados Unidos Mexicanos también forman parte de la CEDAW, donde ha entregado nueve reportes en un lapso desde 1998 hasta el 2018. Dentro de este plazo de tiempo la convención ha dado 201 recomendaciones al gobierno para disminuir la violencia y la brecha de género. En octubre del 2003, los Estados Unidos Mexicanos se convirtieron en el primer país en recibir una visita de investigación por la CEDAW, después de recibir una denuncia por la desaparición y el fallecimiento de una mujer en Ciudad Juárez, Chihuahua. En 2004 las dos expertas que realizaron la investigación entregaron recomendaciones altamente claras al gobierno del país; el cual presentó su respuesta seis meses después. Sin embargo, el gobierno del país en 2019 informó

“A cuarenta años de su adopción, sigue vigente lo que indica la CEDAW cuando señala que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo, así como la causa de la paz. También es un hecho que

el Estado mexicano hoy tiene una amplia responsabilidad ante el cumplimiento de las recomendaciones de la CEDAW, sin embargo aún no cuenta con mecanismos de seguimiento ni con indicadores confiables para medir avances en la materia. Así el cumplimiento de la CEDAW sigue siendo una asignatura pendiente.” (TODAS, 2019)

Mujeres originarias de los referentes del estado de la República trabajaron juntas para elaborar más de 5,000 propuestas. De acuerdo a estas propuestas el gobierno del país creó el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. También conocido como Proigualdad, se encarga de unir los 3 poderes del gobierno. De esta manera se busca atender las demandas realizadas por ciudadanos y garantizar el cumplimiento de sus derechos. El programa cuenta con 37 estrategias prioritarias, 267 acciones puntuales y seis objetivos principales; uno de ellos es “Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos políticos, social, comunitario y privado” (INMUJERES, 2022). Lo cual, de acuerdo a INMUJERES en 2023 las mujeres constituyeron el 26.10 % de las presidencias municipales en el país, en contraste con el 27 % reportado en 2020 por el gobierno, mostrando un retroceso dentro del objetivo planeado.

Referencias

1. Bolio, E., Garza, G., Ibarra, V., & Renteria, M. (2019). One aspiration, two realities: promoting gender equality in Mexico. En *McKinsey & Company*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/americas/one-aspiration-two-realities-promoting-gender-equality-in-mexico>
2. Comunicación. (s. f.). *Brecha de género, el panorama en el país – Coordinación para la Igualdad de Género UNAM*. Recuperado de <https://coordinaciongenero.unam.mx/2023/08/brecha-de-genero-el-panorama-en-el-pais/>
3. De Las Mujeres, I. N. (s. f.-a). *México ante la CEDAW: un mecanismo que avanza, interpela y exige r. . . gob.mx*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/mexico-ante-la-cedaw-un-mecanismo-que-avanza-interpela-y-exige-resultados?idiom=es#:~:text=A%20partir%20de%20la%20adhesi%C3%B3n,per%C3%ADodo%20ha%20recibido%20201%20observaciones>.
4. De Las Mujeres, I. N. (s. f.). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 2024*. gob.mx. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/programa-nacional-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres#:~:text=El%20Proigualdad%20articula%20los%20esfuerzos,sus%20derechos%20y%20su%20bienestar>.
5. De San Luis, A. R. | E. S. (s. f.). Brecha de género, más evidente en el entorno laboral y profesional. *El Sol de San Luis | Noticias Locales, Policiacas, sobre México, San*

Luis Potosí y el Mundo. Recuperado de

<https://www.elsoldesanluis.com.mx/local/brecha-de-genero-mas-evidente-en-el-entorno-laboral-y-profesional-11229301.html>

6. *Doce pequeñas acciones con gran impacto para generación igualdad*. (s. f.). ONU

Mujeres. Recuperado de

<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/2/compilation-small-actions-big-impact-for-generation-equality>

7. *Estadísticas de mujeres: Indicadores de inclusión social, igualdad y empoderamiento*

- *datos.gob.mx/busca*. (s. f.). Recuperado de

<https://datos.gob.mx/busca/dataset/estadisticas-de-mujeres-indicadores-de-inclusion-social-igualdad-y-empoderamiento>

8. Eternod Arámburu, M. (s. f.). “Brechas de género” Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género.

Instituto Nacional de las Mujeres México. Recuperado de

https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf

9. *Examen de los informes presentados por los Estados Partes de conformidad con el*

artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la mujer Sexto informe periódico de los Estados Partes

*Turquía**. (2008, 24 noviembre). CEDAW.

<https://www.refworld.org/es/pdfid/49a7e8712.pdf>

10. Florent. (2022, 15 agosto). «En Turquía, pensar de forma diferente se ha convertido

en motivo suficiente para ser encarcelado», una conversación con Nuray Simsek - El

Grand Continent. El Grand Continent. Recuperado de

<https://legrandcontinent.eu/es/2022/08/15/en-turquia-pensar-de-forma-diferente-se-ha-convertido-en-motivo-suficiente-para-ser-encarcelado-una-conversacion-con-nuray-simsek/#:~:text=En%20Turqu%C3%ADa%20no%20existe%20un,una%20mujer%20independiente%20en%20Turqu%C3%ADa>

11. *Gaceta parlamentaria*. (s. f.). Recuperado de

https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_comision_permanente/documento/57559

12. García, A. K. (2019, 5 marzo). Mexicanas que trabajan pierden 40 días al año en

labores domésticas. *El Economista*. Recuperado de

<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mexicanas-que-trabajan-pierden-40-dias-al-ano-en-labores-domesticas-20190304-0030.html>

13. IDC. (2022, 31 mayo). *Qué implica la brecha laboral*. Recuperado de

<https://idconline.mx/laboral/2022/05/31/que-implica-la-brecha-laboral>

14. *Justicia de Género y derechos de las mujeres* | *Oxfam International*. (2022, 25 mayo).

Oxfam International. Recuperado de

<https://www.oxfam.org/es/que-hacemos/temas/justicia-de-genero-y-derechos-de-las-mujeres>

15. *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* (s. f.).

InfoStories. Recuperado de

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#what-women>

16. *La cedaw, convención sobre los derechos de las mujeres.* (s. f.). ONU MUJERES.
Recuperado de <https://www.refworld.org/es/pdfid/5bf2fcda4.pdf>
17. *Los efectos de la brecha de género - ¿Qué podemos hacer al respecto?* (s. f.).
Recuperado de
<https://www.ironhack.com/mx/blog/los-efectos-de-la-brecha-de-genero-que-podemos-hacer-al-respecto>
18. Martaayala. (2022, 10 mayo). *¿POR QUÉ HAY MÁS HOMBRES TRABAJANDO SI LAS MUJERES ESTAMOS MÁS PREPARADAS EN LA ACTUALIDAD?* Género y Economía. Recuperado de
<https://generoyeconomia.wordpress.com/2022/05/10/por-que-hay-mas-hombres-trabajando-si-las-mujeres-estamos-mas-preparadas-en-la-actualidad/>
19. *México ante la CEDAW.* (s. f.). ONU Mujeres – México. Recuperado de
<https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/nov-2018/11/mexico-ante-la-cedaw>
20. *México se compromete a mejorar la coordinación de las medidas nacionales a favor de la igualdad de género, y a ampliar las iniciativas sobre salud reproductiva (Actualizado).* (s. f.). ONU Mujeres. Recuperado de
<https://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up/commitments/mexico>
21. OHCHR. (2019, 8 marzo). *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.* Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>
22. OHCHR. (s. f.). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.* Recuperado de

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

23. Rae, R. A. E.-. (s. f.-b). Remuneración. *Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española*. Recuperado de <https://dpej.rae.es/lema/remuneraci%C3%B3n>
24. Sevig, Y. & Asociación de Mujeres Empresarias de Turquía. (2015). *La participación de las mujeres en la vida económica, profesional y social en Turquía*. IEMED. Recuperado de <https://www.iemed.org/wp-content/uploads/2021/09/La-participacion-de-las-mujeres-en-la-vida-economica-profesional.pdf>
25. Staff, I. (2022, 8 noviembre). *Brecha salarial de género*. IMCO. Recuperado de <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>
26. *Todos los comentarios*. (s. f.). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3300763
27. OCDE *Tu índice para una vida mejor*. (s. f.). Recuperado de <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/turkey-es/#:~:text=Cerca%20del%2065%25%20de%20los,el%2030%25%20de%20las%20mujeres.>
28. *Turkey's performance on gender equality lags behind its advances in human development, UNDP study shows*. (s. f.). UNDP. Recuperado de <https://www.undp.org/turkiye/press-releases/turkeys-performance-gender-equality-lags-behind-its-advances-human-development-undp-study-shows>

29. *Turquía - Índice Global de la Brecha de Género 2023.* (s. f.). Datosmacro.com.

Recuperado de

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/turquia>

30. *SUnited Nations.* (s. f.). *Día Internacional de la Igualdad Salarial | Naciones Unidas.*

Recuperado de

<https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day#:~:text=En%20todas%20las%20regiones%2C%20a,del%2020%20%25%20a%20nivel%20mundial.>

XXXVII TECMUN
Glosario de Palabras Prohibidas

Palabras prohibidas

Definidas por las Naciones Unidas, son términos no diplomáticos que los participantes deben evitar mencionar en sus discursos durante el debate y en la redacción de proyectos de resolución.

Palabras prohibidas	Equivalentes permitidos
Países de primer mundo	Países desarrollados
Países de tercer mundo	Países en desarrollo
Gay	Miembro de la comunidad LGBTIQ+
Guerra ⁵	Conflicto bélico
Violación	Acoso sexual
Terrorista	Extremista
Matar o asesinar	Despojar a alguien de su vida
Muerte	Deceso o fallecimiento
Asesinato	Homicidio
Ejército	Fuerzas militares
Dinero	Recursos económicos
Pobre	Falta de recursos
Okey	Sí o de acuerdo
Negro ⁶	Afroamericano

⁵ La palabra guerra puede ser utilizada en referencia a contextos históricos, tales como Guerra Fría o Primera Guerra Mundial, etc. Esta palabra solo puede mencionarse en Security Council.

⁶ La palabra Negro, en referencia a raza, no está prohibida pero se recomienda limitar su uso y referirse a este sector como afroamericanos o afrodescendientes.

XXXVII TECMUN
Glosario para proyectos de resolución

Cláusulas preambulatorias

Se utilizan al inicio de toda Hoja de Resolución con el motivo de brindar contexto sobre la razón por la que se está resolviendo el tópico debatido. Dichas cláusulas deben ir con formato de itálicas seguidas por oración que aporte dicho contexto. Para cada hoja de resolución debe haber cinco oraciones que comiencen con cláusulas preambulatorias.

Además lamentando	Declarando	Notando con satisfacción
Además recordando	Desaprobando	Preocupado por
Advirtiendo además	Deseando	Plenamente alarmado
Advirtiendo con aprobación	Destacando	Plenamente consciente de
Advirtiendo con pesar	Enfatizando	Profundamente convencido
Afirmando	Esperando	Profundamente molesto
Alarmado por	Expresando su aprecio	Profundamente perturbado
Buscando	Guiados por	Profundamente preocupado
Preocupado	Habiendo adoptado	Reafirmando
Conscientes de	Habiendo considerando	Reconociendo
Considerando	Habiendo estudiado	Recordando
Contemplando que	Habiendo examinado	Refiriéndose
Convencidos	Habiendo prestado atención	Teniendo en cuenta que

XXXVII TECMUN
Glosario para proyectos de resolución

Cláusulas Operativas

Se utilizan para iniciar toda resolución que plantee soluciones al tópico debatido. Su formato debe ser en itálicas y negritas.

Acepta	Confirma	Ha resuelto
Además invita	Considera	Insta
Además proclama	Decide	Invita
Además recomienda	Declara	Lamenta
Además recuerda	Define	Llama
Además resuelve	Declara prudente	Pide
Acoge con beneplácito	Deplora	Proclama
Afirma	Designa	Reafirma
Alienta	Enfatiza	Recomienda
Apoya	Exhorta	Recuerda
Aprueba	Expresa su aprecio	Resuelve
Autoriza	Expresa su deseo	Solemnemente afirma
Celebra	Expresa su esperanza	Solicita
Condena	Finalmente condena	Urge

