



SOCHUM

3a Asuntos Sociales, Humanitarios y Culturales.

Presidente: Regina Ruiz Torres.

Moderador: Renata Ortega Guadarrama.

Oficial de Conferencias: Ximena Yuliette Osorno Pineda.

CARTA DE BIENVENIDA A DELEGADOS

Delegados, es un placer para nosotras el poder compartir con ustedes este Modelo de Naciones Unidas MUNMX 2025. Este modelo representa un espacio donde no solo se discuten problemáticas internacionales, sino también donde cada voz cuenta y cada idea tiene el poder de generar un cambio. Esperamos que disfruten de este evento, al igual que se llenen de aprendizajes y valiosos momentos para sus vidas.

Siendo la presidenta de este comité, me siento honrada de poder acompañarlos durante los días en que estaremos juntos, exponiendo nuestras posturas y aportando ideas a nuestra sociedad internacional. Me gustaría que ustedes tengan la confianza para hacer de este modelo una experiencia memorable.

En este modelo, las oportunidades se encuentran siempre al alcance: desde adquirir un mayor entendimiento sobre diversas culturas y comprender el contexto internacional actual, hasta entablar nuevas amistades y descubrir en ustedes mismos la capacidad de resolver problemas mediante el arte del debate.

Somos conscientes de que la labor de un delegado puede resultar demandante y en ocasiones agotadora. No obstante, tengan la certeza de que este comité estará plenamente comprometido con ustedes en todo momento, brindando el acompañamiento necesario para que esta experiencia se viva de la mejor manera.

Participar en MUNMX 2025 representa no solo una oportunidad de crecimiento personal, sino también de desarrollo colectivo. Este espacio busca formar jóvenes críticos, con la capacidad de analizar las problemáticas actuales y proponer soluciones concretas y viables, además de inspirar a las nuevas generaciones a impulsar un cambio positivo en beneficio del progreso de la humanidad.

Deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento por decidir formar parte de este proyecto y por aportar su entusiasmo a la construcción de una experiencia única. Asimismo, reconocemos la confianza que han depositado en este comité y reafirmamos nuestro compromiso de dedicar todo nuestro esfuerzo para que cada uno de ustedes viva estos días con comodidad, aprendizaje y motivación.

Atentamente,

Presidenta: Regina Ruiz Torres.

Moderador: Renata Ortega Guadarrama.

Oficial de Conferencias: Ximena Yuliette Osorno Pineda.

ACERCA DEL COMITÉ.

La Comisión de Asuntos Sociales, Humanitarios y Sociales (SOCHUM), también conocida como la Tercera Comisión de la Asamblea General en la ONU, se ocupa de los asuntos sociales, humanitarios y de derechos humanos que afectan a las personas de todo el mundo. Trata importantes cuestiones de desarrollo social, como la promoción de la mujer, el resguardo de los niños, los pueblos indígenas, el trato a los refugiados, la protección de las libertades fundamentales mediante la eliminación de la discriminación racial y el derecho a la autodeterminación.

La Comisión también se ocupa de cuestiones relacionadas con la juventud, la familia, el envejecimiento, las personas con discapacidad, la prevención de la delincuencia, la justicia penal y la fiscalización internacional de drogas. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (United Nations Economic and Social Council) es el organismo encargado de promover la cooperación internacional en asuntos económicos, ambientales y sociales. Organizando conferencias, eventos y debates sobre estos temas.

Los artículos 61 al 71 de la Carta de las Naciones Unidas se refieren a este organismo. Es uno de los seis órganos principales. Sus principales metas, aparte de encargarse de problemáticas económicas y sociales, también son atender la agenda 2030 de manera eficiente. Alrededor del año se celebra un periodo de sesiones en donde las problemáticas globales son discutidas. El Consejo Económico y Social tiene las siguientes prerrogativas: Servir de foro central para el examen de los problemas económicos y sociales y la elaboración de recomendaciones de política dirigidas a los Estados Miembros y al Sistema de las Naciones Unidas.

Originalmente, estaba formado por 18 miembros; sin embargo, la Carta de las Naciones Unidas ha sido enmendada en dos ocasiones, en los años 1965 y 1973, para incrementar el cupo del comité. Actualmente está conformado por 54 miembros, de los cuales 18 son elegidos por la Asamblea General para el mandato de esta por un lapso de tres años. Entre algunos de los países miembros se encuentran los siguientes: Perú, Qatar, República Checa, República de Corea, República Democrática Popular Lao, República Unida de Tanzania, Suecia, Túnez, Türkiye, Francia, Alemania, Haití, Japón, Kenya, Liechtenstein, Mauritania, Nepal, Nigeria, Pakistán, Paraguay, Polonia, Senegal, España, Surinam, Reino Unido, Uruguay, Zambia.

La oficina está compuesta por un presidente y cuatro vicepresidentes que son elegidos por todos los miembros del consejo en el mes de julio. La función de esta oficina es proponer la agenda, organizar la sesión en donde los representantes de los países discuten y proponen nuevas soluciones. Actualmente, la vigente presidenta es Paula Nabares, representante de Chile. Los cuatro vicepresidentes son los siguientes: Akan Rakhmetullin (representante de Kazajistán), Ivan ŠIMONOVIC (representante de Croacia), Bob RAE (representante de Canadá), Tarek Ladeb (representante de Túnez).

Referencias:

1. Hammarskjöld, N. U. B. D. (n.d.). *Research Guides: Documentación de la ONU: Consejo Económico y Social: Introducción*. <https://research.un.org/es/docs/ecosoc>
2. *Research Guides: Miembros de la ONU: Composición del Consejo Económico y Social*. (n.d.). <https://research.un.org/es/unmembers/ecosocmembers>
3. *Bureau | Economic and Social Council*. (n.d.). <https://ecosoc.un.org/en/about-us/bureau>

TEMA A: Posición frente a la discriminación racial y la xenofobia que afecta a los pueblos indígenas a nivel nacional e internacional.

La desigualdad salarial es la diferencia de ingresos o propuestas laborales que una persona tiene sobre otra, dependiendo de factores como el género, sexo, ideologías, nacionalidad, etc. Es un problema global que infringe los derechos humanos y afecta directamente a la cohesión de la sociedad.

La falta de oportunidades se refiere a la problemática social internacional en donde las personas con cierto contexto no tienen la capacidad de encontrar nuevas oportunidades laborales que los hagan crecer económicamente.

Según estudios del comité de las Naciones Unidas UN WOMEN, por cada dólar que gana un hombre, las mujeres ganan 77 centavos, lo cual tiene un efecto directo en la sociedad. Gracias a la desigualdad histórica que las mujeres tienen sobre los hombres, tenemos muchos fenómenos sociales negativos para ellas, como el hecho de que sean más vulnerables laboral y socialmente. La sociedad moderna cuenta con diversos estereotipos que alimentan ese pensamiento machista, o que las mujeres deben actuar de una manera distinta.

La falta de oportunidades también es uno de los problemas que más aterran cuando se trata del progreso de la sociedad, ya que es el directo provocante de muchos retos, como la pobreza, desigualdad, violencia, entre otras cosas.

La falta de oportunidades se convirtió en un reto para las nuevas generaciones que se encuentran en busca de un empleo formal que les ayude a generar buenos ingresos con los que puedan mantener a una familia en un futuro y/o satisfacer sus necesidades básicas en el mercado laboral; la competencia por los empleos es ardua y férrea. Los jóvenes y personas que cuentan con estudios no siempre pueden encontrar un trabajo fácilmente porque las empresas no lanzan vacantes, ya que consideran que las ganancias que el contratar a una persona no serían las mejores. Por otro lado, las personas que no tienen estudios tienen que abrirse paso en un mercado laboral lleno de competitividad, en donde el obtener un trabajo bueno es casi imposible. El mercado laboral está en constante evolución y requiere a la gente preparada para afrontar cualquier tipo de trabajo que les sea asignado; esto implica trabajos fuera del área de experiencia.

Entre las causas de la desigualdad laboral y salarial de las mujeres, se encuentran los siguientes motivos:

1. La ignorancia de los encargados de la contratación de las personas ante un contexto en donde no se le pide información a la mujer, como puede ser su currículum o experiencias pasadas. Este es un error que ocurre en empresas mundialmente. Por la urgencia de contratar mano de obra, se descuidan aspectos como las remuneraciones que dan a sus trabajadores, o que no se adopten medidas necesarias para que los empleados cuenten con buenos servicios ofrecidos por la empresa.
2. Trabajos que socialmente son menos valorados. Mundialmente, las mujeres emplean trabajos extremadamente feminizados y estereotipados, como lo puede ser una enfermera,

empleadas domésticas, secretarias, etc. Las mujeres que realizan estos trabajos obtienen una paga menor que las mujeres que tienen un puesto mejor visto por la sociedad.

3. Peores empleos. Las mujeres tienden a tener peores empleos debido a una discriminación arraigada de muchos años pasados. Una de las cosas por las que las mujeres son discriminadas es la maternidad. Las mujeres no tienen oportunidades para crecer en sus oportunidades laborales.

Según datos de UNWOMEN, desde 2013 la brecha salarial de las mujeres en comparación con los hombres ha disminuido gracias a un incremento del salario de estas mismas, pero desde el año 2019 la pandemia provocó que dicha brecha se mantuviera en el mismo nivel. Las mujeres todavía se están recuperando del estancamiento que la pandemia provocó.

Las causas del desempleo son distintas, pero entre las más importantes está la falta de actividad económica, que por la pandemia fue agudizada. La falta de un mercado laboral activo y sin altibajos conlleva una falta de oportunidades elevada. La cantidad de población mundial es mucho mayor a las plazas que una persona puede obtener. Las personas que viven en lugares rurales son las más dificultadas al momento de buscar trabajo con un sueldo y prestaciones buenos.

Preguntas clave:

1. ¿Cómo puede tu país aportar internacionalmente para hacer un cambio en las problemáticas?
2. ¿Cuáles son las principales medidas que tu país puede optar para detener estas problemáticas?
3. ¿Qué recursos son necesarios para que las medidas sean eficaces?
4. ¿De qué forma la problemática planteada afecta a tu país?

Referencias:

1. *¿De dónde viene la brecha salarial entre mujeres y hombres?* (n.d.). IBERO.
<https://ibero.mx/prensa/de-donde-viene-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres>
2. *Una remuneración igual por trabajo de igual valor.* (n.d.). ONU Mujeres.
<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay#:~:text=En%20todo%20el%20mundo%2C%20las,sean%20abocadas%20a%20la%20pobreza>
3. IDC. (2023, septiembre 12). *Falta de oportunidades laborales, el reto de los jóvenes en el trabajo.*
<https://idconline.mx/laboral/2023/09/12/falta-de-oportunidades-laborales-el-reto-de-los-jovenes-en-el-trabajo>

4. *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla.* (n.d.).
ONU Mujeres – América Latina Y El Caribe.
[https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20\(2021\).](https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20se%20define%20como%20la%20diferencia,Fuente%3A%20CEPAL%20(2021).)

5. *Human verification.* (n.d.).
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Las-causas-de-desempleo-mas-comunes-en-Mexico-20220126-0087.html>

TEMA B: Preservación de la identidad cultural de comunidades africanas desplazadas.

La identidad cultural es el conjunto de valores, tradiciones, símbolos, creencias y costumbres que comparte una comunidad en un mismo territorio. Estos elementos no solo construyen un sentido de pertenencia que se transmite de generación en generación, asegurando la continuidad de su memoria en la historia, sino que también permiten que las comunidades se distingan de otras y conserven aquello que las hace únicas, mostrándole a la gente qué es lo que las distingue de las demás. Gracias a ello, los miembros de cada grupo pueden reconocerse a sí mismos, fortalecer sus lazos sociales y garantizar que su historia y cultura se mantengan vivas a lo largo del tiempo. La identidad cultural también abarca aspectos como el idioma, la gastronomía, la música, las festividades y los rituales, los cuales reflejan la forma en que una comunidad entiende y experimenta su existencia. Todos estos elementos en conjunto permiten que cada comunidad mantenga su carácter distintivo.

En el mundo actual, identificado por el constante avance de la tecnología, las redes sociales y las plataformas digitales, es más fácil interactuar y estar en contacto con personas de distintos lugares, lo que permite explorar diversas culturas y aprender mucho de ellas. Este intercambio cultural es muy enriquecedor, pero al mismo tiempo puede generar un riesgo, que sería la pérdida de costumbres y valores propios si no se tienen bien firmes los esfuerzos por conservarlos. Por ello, es fundamental no olvidar nuestro origen, nuestra historia y lo que representa el lugar de donde somos. Un ejemplo claro de esta situación se observa en las fiestas tradicionales, que muchas veces se modifican o comercializan con el fin de atraer más turistas. Estas modificaciones pueden afectar su autenticidad y restar sentido de pertenencia a los colectivos y entidades locales que las organizan y mantienen vivas durante todo el año.

Por este motivo, resulta sumamente importante que las comunidades africanas desplazadas no pierdan su identidad cultural, un elemento fundamental que las distingue y les permite mantener un sentido de pertenencia incluso después de haber abandonado su territorio de origen. A través de sus tradiciones, costumbres, idioma, música y rituales, estas comunidades conservan su memoria histórica y transmiten conocimientos y valores no solo a las nuevas generaciones que forman parte de ellas, sino también a quienes se interesan en conocer y aprender sobre su cultura. La presencia africana en el Caribe demuestra cómo la cultura funciona como un medio de resistencia frente a la discriminación, la marginalización y los desafíos que enfrentan las comunidades desplazadas. Mantener viva la identidad cultural no solo fortalece el sentido de pertenencia, sino que también contribuye al bienestar emocional de los miembros de la comunidad, genera orgullo por sus raíces y tradiciones, y refuerza la unidad comunitaria, asegurando que cada individuo se sienta parte de algo más grande que él mismo.

En conclusión, preservar la identidad cultural en comunidades africanas desplazadas es un compromiso esencial tanto para los miembros de la comunidad como para los Estados y organismos internacionales que buscan proteger los derechos culturales y sociales. La continuidad de sus tradiciones, valores y prácticas no solo asegura la transmisión de la memoria histórica y cultural, sino que también contribuye al sentido de pertenencia y al fortalecimiento del bienestar emocional de cada individuo. Garantizar la conservación de la identidad cultural es, por lo tanto, una forma de reconocer la riqueza y diversidad de nuestras distintas sociedades.

Preguntas clave:

1. ¿Qué medidas considera su país necesarias para proteger la identidad cultural de comunidades desplazadas?
2. ¿De qué manera su gobierno apoya la transmisión de tradiciones, idioma y valores a las nuevas generaciones de comunidades desplazadas?
3. ¿Cómo colabora su país con organizaciones internacionales para garantizar la preservación de la cultura de comunidades africanas desplazadas?
4. ¿Qué políticas o programas existen en su país para evitar la pérdida de patrimonio cultural, especialmente en festividades y rituales tradicionales?
5. ¿Qué estrategias implementaría su país para fortalecer el sentido de pertenencia y bienestar emocional de las comunidades desplazadas a través de la cultura?

Referencias:

1. Manzano, I. (2018, May 29). *¿Por qué es importante trabajar la identidad cultural de cada pueblo?* AlmaNatura. <https://almanatura.com/2018/05/por-que-importante-trabajar-identidad-cultural-cada-pueblo/>
2. Kiss, T. (2020, July 9). *Identidad cultural - Qué es, concepto, elementos y ejemplos.* Concepto. <https://concepto.de/identidad-cultural/>
3. Castañeda Fuertes, D. (1992). *Presencia africana en la identidad cultural de las sociedades caribeñas.* Boletín de la Academia Nacional de la Historia, 75(299), 77–98. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/hevila/BoletindelaAcademiaNacionaldeHistoriaCaracas/1992/vol75/no299/11.pdf>

Suba su hoja de posición a través del siguiente enlace. Fecha límite: 8 de octubre.

 Hojas de posición.

Contacto de la mesa: A01772525@tec.mx

Regina Ruiz Torres - Presidenta