



OIT

MUNMX RO 2023, Campus Morelia

BIENVENIDOS DELEGADOS Y DELEGADAS,

Nosotros seremos la mesa que tendrá el gusto de guiarlos en este MODELO DE NACIONES UNIDAS REGIÓN OCCIDENTE MORELIA 2023, siendo nuestro campus sede Zacatecas.



Jesús Cortés Vidaña

Presidente



Daniel Guevara Hernandez

Moderador



Diego Diaz Garcia

Oficial de Conferencias

OIT: Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue establecida en 1919 como la primera agencia especializada de las Naciones Unidas, en respuesta a la necesidad de promover condiciones laborales justas y seguras en todo el mundo. Su principal objetivo es garantizar condiciones de trabajo dignas y justas a nivel global, lo que implica establecer normas laborales internacionales, promover empleo decente, mejorar la protección social y fomentar el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores. La OIT trabaja con países miembros para elaborar normas laborales, supervisar su implementación y proporcionar asistencia técnica, abordando además temas actuales como la economía informal, la migración laboral y el trabajo en la era digital.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s/f). Unaid.org. Recuperado el 5 de octubre de 2023, de <https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>

Tópico A: Estrategias para promover la inclusión en el empleo de todos los sectores, involucrando a las minorías étnicas, los adultos mayores y las personas con discapacidades.

Introducción:

La promoción de la inclusión en el empleo de todos los sectores, incluyendo minorías étnicas, adultos mayores y personas con discapacidades, es esencial para crear sociedades más equitativas. Este tópico aborda estrategias clave, desde legislación y capacitación hasta sensibilización y adaptación de lugares de trabajo, para abordar este desafío global.

Datos generales:

La exclusión en el empleo sigue siendo un problema significativo en todo el mundo. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente el 22% de la población mundial está compuesta por personas con discapacidades, y más de 700 millones de personas viven con discapacidades en países en desarrollo. Además, las minorías étnicas y los adultos mayores a menudo enfrentan discriminación en el mercado laboral, lo que limita sus oportunidades económicas y su participación en la sociedad.

Soluciones existentes:

1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD): Adoptada en 2006, esta convención establece los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidades, incluyendo su derecho a trabajar en igualdad de condiciones. Numerosos países han ratificado la CDPD y han implementado medidas para promover la inclusión en el empleo de personas con discapacidades.

Ejemplos:

Igualdad y no discriminación: La CDPD prohíbe la discriminación por motivo de discapacidad y exige que las personas con discapacidad gocen de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida, incluido el empleo.

Accesibilidad: La convención insta a los Estados partes a tomar medidas para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a la información, la tecnología y los entornos físicos de manera equitativa.

2. Programa de Acción Mundial de la OIT para la Promoción del Empleo Decente para las Personas con Discapacidades (2002): Este programa se enfoca en la promoción del empleo decente para las personas con discapacidades y ha sido adoptado por varios países en colaboración con la OIT.
3. Alianza Global para la Diversidad e Inclusión en el Empleo (Global DEI): Esta alianza busca promover la inclusión de minorías étnicas y grupos marginados en el lugar de trabajo. Varias empresas y organizaciones se han unido a esta iniciativa para compartir mejores prácticas y comprometerse con la diversidad e inclusión.

Ejemplo:

Minorías étnicas o raciales: Estos grupos pueden incluir personas de diferentes orígenes étnicos o raciales que enfrentan discriminación o desventajas en el lugar de trabajo debido a su identidad racial o étnica.

Personas con discapacidad: Las personas con discapacidad a menudo enfrentan barreras en el lugar de trabajo debido a la discriminación y la falta de accesibilidad. Las iniciativas de inclusión suelen centrarse en hacer que el lugar de trabajo sea más accesible y eliminar barreras.

LGBTQ+: Las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer a menudo enfrentan discriminación y prejuicios en el lugar de trabajo. Las iniciativas de inclusión buscan crear un entorno en el que todas las identidades de género y orientaciones sexuales sean respetadas.

Mujeres: A pesar de los avances en la igualdad de género, las mujeres a menudo enfrentan desafíos en el lugar de trabajo, incluida la disparidad salarial y la falta de representación en roles de liderazgo.

Personas mayores: Las personas mayores pueden enfrentar discriminación por edad en el lugar de trabajo. Las iniciativas de inclusión a menudo se centran en promover la diversidad generacional.

Grupos religiosos y culturales: Las personas que pertenecen a grupos religiosos o culturales minoritarios pueden enfrentar desafíos relacionados con la discriminación y la falta de comprensión en el lugar de trabajo.

Veteranos militares: Los veteranos de las fuerzas armadas pueden tener habilidades valiosas, pero a veces enfrentan dificultades para reintegrarse en la fuerza laboral civil.

Preguntas clave:

1. ¿Cómo pueden los países promover la inclusión en el empleo a través de legislación y regulaciones laborales más inclusivas?
2. ¿Cuál es el papel de la educación y la capacitación en la preparación de las minorías étnicas, los adultos mayores y las personas con discapacidad para el mercado laboral?
3. ¿Qué estrategias efectivas se pueden implementar para combatir los estereotipos y prejuicios que obstaculizan la contratación de estos grupos marginados?
4. ¿Cómo pueden los gobiernos y las empresas colaborar de manera más efectiva para crear lugares de trabajo inclusivos y accesibles?
5. ¿Qué papel puede tomar la educación para minimizar la marginación y vulnerabilización de estos grupos?

Tópico B: Impulsar el sector empresarial de países en desarrollo, para fomentar que las pequeñas y medianas empresas sean motores de crecimiento económico.

Introducción:

El fortalecimiento del sector empresarial, especialmente las pequeñas y medianas empresas (PYMEs), en países en desarrollo es esencial para el crecimiento económico sostenible. Este tópico se centra en estrategias clave, como el acceso a financiamiento, la capacitación empresarial, la simplificación de regulaciones, la promoción de la innovación y el acceso a mercados internacionales, para empoderar a las PYMEs como motores económicos.

Datos generales:

En muchos países en desarrollo, las PYMEs representan una parte significativa de la economía y la fuerza laboral. Por ejemplo, en América Latina, las PYMEs contribuyen en promedio al 30-40% del Producto Interno Bruto (PIB) y emplean a más del 60% de la población económicamente activa. Sin embargo, enfrentan desafíos como la falta de acceso a financiamiento y la burocracia regulatoria.

Soluciones existentes:

1. Programas de Microcrédito y Financiamiento para PYMEs: En Bangladesh, el Grameen Bank ha proporcionado microcréditos a PYMEs, permitiendo el crecimiento de emprendedores locales y la generación de empleo.
2. Centros de Incubación y Aceleradoras: En India, el programa "Startup India" ha promovido la creación y el crecimiento de startups tecnológicas a través de apoyo financiero, capacitación y acceso a mentores.
3. Acuerdos de Libre Comercio: La Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) ha facilitado el comercio entre sus miembros, lo que beneficia a las PYMEs al proporcionarles acceso a mercados más amplios.

Preguntas clave:

1. ¿Cómo pueden los gobiernos y las instituciones financieras locales garantizar un acceso efectivo y asequible al financiamiento para las PYMEs?

2. ¿Cuáles son las mejores prácticas para desarrollar programas de capacitación empresarial que satisfagan las necesidades de las PYMEs en diferentes sectores?
3. ¿Qué enfoques efectivos se pueden utilizar para simplificar los trámites y regulaciones que afectan a las PYMEs sin comprometer la seguridad y la legalidad?
4. ¿Cómo pueden las PYMEs de países en desarrollo adoptar tecnologías innovadoras y digitales para mejorar su competitividad?
5. ¿Cuál es el papel de la cooperación regional y los acuerdos comerciales en el acceso de las PYMEs a mercados internacionales y cómo se pueden fortalecer estas iniciativas?

Referencias

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). Recuperado el 19 de septiembre de 2023, de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Estadísticas (Biblioteca de la OIT). (s/f). Recuperado el 5 de octubre de 2023, de <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/databases/stats/lang--es/index.htm>

Recursos jurídicos (Biblioteca de la OIT). (s/f). Recuperado el 5 de octubre de 2023, de <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/databases/legal-information/lang--es/index.htm>

Protección social (Biblioteca de la OIT). (s/f). Recuperado el 5 de octubre de 2023, de <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/databases/social-security/lang--es/index.htm>

Seguridad y salud en el trabajo (Biblioteca de la OIT). (s/f). Recuperado el 5 de octubre de 2023, de <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/databases/osh/lang--es/index.htm>

Terminología (Biblioteca de la OIT). (s/f). Recuperado el 5 de octubre de 2023, de <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/databases/terminology/lang--es/index.htm>