



# Consejo de Derechos Humanos

Manual de las delegaciones

**CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS****(CDH)****ÍNDICE**

<b>CARTA DEL RECTOR.....</b>	<b>3</b>
<b>CARTA DE LA SECRETARIA GENERAL.....</b>	<b>4</b>
<b>CARTA DE LA MESA.....</b>	<b>5</b>
<b>TEMA A.....</b>	<b>7</b>
<b>PREGUNTAS GUÍA.....</b>	<b>9</b>
<b>DOCUMENTOS DE CONSULTA.....</b>	<b>10</b>
<b>TEMA B.....</b>	<b>11</b>
<b>DOCUMENTOS DE CONSULTA.....</b>	<b>15</b>
<b>GLOSARIO.....</b>	<b>16</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>18</b>
<b>GUÍA I: PAPEL DE POSICIÓN.....</b>	<b>19</b>
<b>GUÍA II: DEBATE EN LAS SESIONES.....</b>	<b>23</b>
<b>GUÍA III: PROYECTO DE RESOLUCIÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>GUÍA IV: DISCURSOS PARA LA LISTA DE PERSONAS ORADORAS.....</b>	<b>34</b>
<b>CONTACTO DE LA MESA.....</b>	<b>36</b>

## CARTA DEL RECTOR

Delegadas y delegados del Modelo de Naciones Unidas de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADYMUN) 2021:

Me complace darles la más cordial bienvenida a la VII edición del UADYMUN, evento que por segunda vez se realiza en modalidad virtual, mediante herramientas digitales. Les felicito por haber tomado la decisión de participar en este evento en el que aprenderán diversos temas y tópicos de la agenda mundial a la vez que desarrollarán diversas competencias como comunicación, negociación, trabajo en equipo, resolución de problemas, entre otras.

Uno de los principales objetivos de nuestra Universidad es la formación integral de ciudadanas y ciudadanos internacionales altamente competentes, autónomos, respetuosos de los derechos de los demás, emprendedores y promotores del cambio, con una perspectiva global, conscientes de su responsabilidad social y sus impactos en el desarrollo sostenible de la sociedad. Asimismo, buscamos contar con una comunidad intercultural de aprendizaje, abierta al cambio, a la colaboración y al intercambio académico, con una perspectiva global en la cual se privilegia el compromiso con el desarrollo sostenible, la inclusión, la equidad, la promoción de los derechos humanos y la no discriminación, la práctica cotidiana de los valores y principios universitarios.

Por ello, consideramos que UADYMUN es un excelente espacio para contribuir al logro de estos objetivos y complementar la formación que reciben en sus respectivos programas educativos.

Una felicitación muy cordial al comité organizador del UADYMUN 2021 por todo el esfuerzo, dedicación y entrega para hacer posible esta edición del evento. Apreciamos mucho su trabajo y reconocemos su compromiso y responsabilidad con su formación y la de sus compañeras y compañeros.

Exhorto a las y los participantes a aprovechar al máximo este evento, a participar activamente en alguno de los 12 comités y a plantear soluciones creativas e innovadoras para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por la ONU.

Enhorabuena y que disfruten el UADYMUN 2021.

**Dr. José de Jesús Williams**

**Rector**

## CARTA DE LA SECRETARIA GENERAL

Delegada, delegado,

Hoy, eres una parte esencial de la séptima edición del Modelo de Naciones Unidas de la Universidad Autónoma de Yucatán, UADYMUN 2021, así que te doy la bienvenida a una de las mejores experiencias que podrás vivir.

Me emociona saber que decidiste ser parte de la experiencia UADYMUN, la cual no solo consiste en los días del modelo, sino en una serie de actividades y dinámicas que fueron realizadas para ti, con el propósito de poder ayudar en tu preparación para lo que se llevará a cabo en los próximos días, en dónde es importante conocer, comentar y reflexionar sobre temas internacionales, sociales y de los objetivos de desarrollo sostenible y qué mejor que aprender divirtiéndote y conociendo a diferentes personas que comparten los mismos gustos que tú.

Sin duda, nuestra generación ha decidido ser el cambio, pero para ello es necesario poder llevar un diálogo responsable de las problemáticas a las que nos enfrentamos día con día desde diferentes perspectivas. No importa en qué año escolar te encuentres, tu edad o qué estés estudiando, un Modelo de Naciones Unidas es para todo tipo de personas, la diversidad de opiniones y áreas en las que se desempeñan cada una de las que forman parte de esto es lo que nos lleva a la obtención de un mejor panorama de las situaciones a través de nuevas ideas.

Si es tu primer modelo, quiero decirte que no dejes que los nervios te traicionen, el primer paso ha sido inscribirte, todas las personas que formamos parte de esta comunidad hemos estado en el mismo punto que tú, si ya llegaste hasta aquí, has de las sesiones un espacio de discusión en donde puedas aportar todas las ideas, propuestas y contagiar a las demás delegaciones a buscar soluciones. Si ya tienes experiencia, disfrútalo de inicio a fin, aplica todos tus conocimientos y habilidades para hacer de las sesiones una discusión interminable, conoce y escucha a las demás delegaciones y espero que este no sea “tu último modelo”.

Reconozco el esfuerzo de cada una de las delegaciones, secretariado, comité organizador, sin ustedes, esto no sería posible, sé que cada una ha puesto su corazón en este proyecto. Aprovechen, disfruten, hagan suyos estos espacios para **alzar la voz**.

**C. Jacqueline Guadalupe Molina Cen**

**Secretaria General**

## CARTA DE LA MESA

Estimadas delegaciones:

Es un gran honor darles la bienvenida a la VII Edición del Modelo de Naciones Unidas de la Universidad Autónoma de Yucatán UADYMUN 2021, y en especial al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH). Les felicitamos por haber tomado la decisión de entrar a una actividad tan emocionante como lo es un Modelo de Naciones Unidas, el cual es de gran ayuda para su desarrollo académico, y profesional, donde mejorarán sus habilidades diplomáticas, de diálogo, debate y negociación, además de ser una experiencia única que les dará una nueva perspectiva sobre las problemáticas que acontecen en el mundo y que constantemente ponen en peligro a los Derechos Humanos.

El contexto actual generado por el SARS-COV2, ha desnudado la realidad del mundo; muchas aseguran que la pandemia rompió el sistema, sin embargo, lo cierto es que la pandemia evidenció un sistema ya roto, y cuyas deudas con la población, su bienestar y desarrollo, todavía no ha sido saldada. Se ha atestiguado violaciones sistemáticas a los derechos humanos; como la discriminación provocada por la xenofobia, el racismo y la homofobia; represiones violentas que atentan directamente con la libre manifestación de las ideas, integridad y la igualdad.

Ante este panorama, cada vez más grave y complejo, exige voces que hablen por aquellas personas a quienes les quitaron la voz o quienes no quieren hablar por miedo, exige soluciones viables y tangibles que puedan mejorar la calidad de vida de todas las personas alrededor del mundo, por esto mismo, los Modelos de Naciones Unidas resultan un gran espacio para la gente líder que tiene el anhelo de cambiar la realidad, de soñadores que están convencidos que un futuro mejor, libre, justo y generoso para todas las personas, es posible.

En el tenor de estas ideas, la mesa de CDH busca desarrollar las habilidades de cada una de las delegaciones que le integren, plantear negociaciones eficaces y respetuosas, transmitir sus opiniones e ideas de manera efectiva, elevar su nivel de debate, todo para ofrecer soluciones reales ante las problemáticas que hoy atentan contra la dignidad de las personas que habitan alrededor del mundo.

Sin más, la mesa del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, integrada por Hugo Cisneros como Moderador, Danna Esmeralda May Salazar como Oficial de Conferencias, y Nashim Avilés como Presidente, les desea el mejor de los éxitos durante este Modelo de Naciones Unidas, con la esperanza que este ejercicio logre intensificar en ustedes este anhelo de justicia y libertad, su lucha inicia con este Modelo, pero no terminará hasta que hayan logrado dejar su huella, y sus propuestas que permitan mejorar la realidad.

Les invitamos a dar lo mejor de ustedes, pues el esfuerzo es la base del éxito, y esta gran historia, la suya, está a punto de comenzar.

Atentamente,

**C. Nashim Rubén Avilés González, C. Hugo Cisneros, C. Danna May**  
**Mesa del Comité de Derechos Humanos**

## INFORMACIÓN GENERAL DEL COMITÉ

El Consejo de Derechos Humanos es el cuerpo intergubernamental del sistema de las Naciones Unidas responsable de la promoción y protección de todos los derechos humanos en todo el mundo. Tiene la capacidad de discutir cuestiones temáticas relativas a los derechos humanos y situaciones que requieren su atención durante todo el año.

Se reúne en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. El Consejo está compuesto por 47 Estados Miembros de las Naciones Unidas que son elegidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La Asamblea General tiene en cuenta la contribución de los Estados candidatos a la promoción y protección de los derechos humanos, así como sus promesas y compromisos voluntarios al respecto. La membresía del Consejo se basa en una distribución geográfica equitativa, distribuyéndose de la siguiente manera:

1. Estados Africanos: 13 puestos
2. Estados de Asia y el Pacífico: 13 puestos
3. Estados de América Latina y el Caribe: 8 puestos
4. Estados de Europa occidental y otros estados: 7 puestos
5. Estados de Europa oriental: 6 puestos

Siendo así que las personas miembros del Consejo sirven por un periodo de tres años y no son elegibles para la reelección inmediata de cumplir dos mandatos consecutivos. La pertenencia al Consejo conlleva la responsabilidad de mantener altos estándares de derechos humanos. Este es un criterio en el que insistieron en los propios Estados cuando aprobaron la resolución 60/251 en marzo de 2006 para crear el actual Consejo.

El Consejo fue creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 15 de marzo de 2006, con el objetivo principal de considerar las situaciones de violaciones de los derechos humanos y hacer recomendaciones al respecto.

Entre las facultades del Consejo de Derechos se encuentran:

- Debate y aprueba resoluciones sobre cuestiones mundiales de derechos humanos y el estado de los derechos humanos en determinados países.
- Examina las denuncias de víctimas de violaciones a los derechos humanos o las de organizaciones activistas, quienes interponen estas denuncias representando a las víctimas.
- Nombra a expertos independientes que ejecutarán los «Procedimientos Especiales» revisando y presentando informes sobre las violaciones a los derechos humanos desde una perspectiva temática o en relación con un país específico.
- Participa en discusiones con expertos y gobiernos respecto a cuestiones de derechos humanos.
- A través del Examen Periódico Universal, cada cuatro años y medio, se evalúan los expedientes de derechos humanos de todos los Estados Miembro de la ONU.



## TEMA A: ACCIONES PARA ELIMINAR LA BRUTALIDAD POLICIAL EN CONTRA DE GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.

La **brutalidad policial** no es un tema reciente, sin embargo, en los últimos años ha existido una mayor denuncia y exhibición de los abusos de autoridad en que incurrir las **instituciones de seguridad pública**, asimismo se ha sido testigo de las violaciones sistemáticas a los derechos humanos, pues el uso ilegítimo de la fuerza de las instituciones de seguridad pública que deriva en violaciones a los derechos humanos de integridad personal, seguridad, igualdad de protección ante la ley, y la vida.

Ciertos **grupos en situación de vulnerabilidad** han sido presentados como una amenaza, al constituirse desde la perspectiva de la ideología racista como la fuente del crimen, la desviación social, los problemas, el conflicto, el consumo y tráfico de drogas, asaltos, robos, comisión de delitos sexuales y contra la propiedad. Estos discursos y representaciones estereotípicas cobraron vida en la dinámica cotidiana de la sociedad, dando paso a formas de discriminación, exclusión y desconfianza en los diferentes espacios de sociabilidad.

En algunos Estados se ha establecido el “*racial profiling*”, es decir, perfiles raciales los cuales se definen como: “Una acción represora que se adopta por supuestas razones de seguridad o protección pública y está motivada en estereotipos de raza, color, etnicidad, idioma, descendencia, religión, nacionalidad o lugar de nacimiento, o una combinación de estos factores, y no en sospechas objetivas, que tiendan a singularizar de manera discriminatoria a personas o grupos con base en la errónea suposición de la propensión de las personas con tales características a la práctica de determinado tipo de delitos” (CDH, 2011)

De acuerdo con Amnistía Internacional, la mayoría de las denuncias recibidas sobre brutalidad policial, con frecuencia se refieren al empleo de la fuerza física por parte de los agentes policiales durante la realización de detenciones, registros, controles de tráfico, expedición de órdenes o incidentes callejeros. Las formas más habituales de malos tratos son patadas, puñetazos, golpes reiterados, en oportunidades pese a que el sospechoso ya se encuentra inmovilizado o inerte y por tanto no representa una amenaza.

Como rasgo sistemático de su funcionamiento, la brutalidad policial refleja no solamente las carencias de una capacitación profesional en materia de Derechos Humanos y el **uso de la fuerza** desmedida que ha derivado en una serie de recomendaciones sobre el respeto a la integridad de las personas, uso de la fuerza con medida y de ultima ratio, así como el principio de no discriminación. La brutalidad policíaca, como rasgo sistemático, refleja también inadecuación de los objetivos y la ideología institucional y de sus reglas culturales cotidianas. Representando así el fracaso de los mecanismos de control y transparencia involucrados en un sistema de rendición de cuentas.

Es importante abordarlo por la comunidad internacional toda vez que, la violencia provocada por las Instituciones de Seguridad Pública no es particular de un solo **Estado**, sino que su actuar y permanencia está muchas veces legitimada por la legislación vigente o sus lagunas, corrientes doctrinarias, costumbre, y por el contexto histórico y racial de los países.

La visión global tiene una dualidad, por una parte, se sabe que la brutalidad policial es un problema común; por otra parte, los Estados han demostrado poca voluntad política para resolver esta problemática pues se enfrentan a dos cuestiones: 1) una institución históricamente legitimada; 2) idiosincrasia de la ciudadanía con pensamientos xenófobos, y racistas.

Siendo así que, el 43° período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos debatió urgentemente sobre las violaciones a los Derechos Humanos provocada por la brutalidad policial contra las comunidades afrodescendientes y la violencia contra las protestas pacíficas.

A su vez, el Comité Internacional de la Cruz Roja, y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR), han emitido manuales con reglas y normativas aplicables para la policía previendo temas como: arresto, uso legítimo de la fuerza, armas de fuego, la no discriminación, y asistencia a grupos en situación de vulnerabilidad

Un tema con vertientes tan amplias necesita un debate deductivo que permita un mejor entendimiento del tópico mediante un desarrollo conceptual, histórico, legislativo y contextual que permita resolver este problema. Debido a esto, el Consejo de Derechos Humanos invita que las delegaciones aprendan a identificar las causas que originan el abuso de las Instituciones de Seguridad Pública, bajo las directrices mencionadas al inicio de este párrafo, y propongan soluciones que garanticen la protección de los Derechos Humanos de las víctimas y establezcan directrices que atiendan con urgencia la problemática planteada.

Recordando la importancia que las delegaciones establezcan estrategias generales, fácilmente adaptables para los Estados miembros, para enfrentar este problema histórico, generando estrategias que giren en torno a la dignidad humana, la cual no deberá seguir viéndose amenazada por los abusos de las instituciones de seguridad pública.



**PREGUNTAS GUÍA**

1. ¿Por qué la brutalidad policial es un tema de derechos humanos?
2. ¿Qué derechos humanos se ven violentados ante la brutalidad policiaca?
3. ¿Cuáles se podrían considerar como las causas principales de la brutalidad policiaca en tu delegación?
4. ¿Existe alguna Institución en mi delegación que cuantifique los casos de asesinato a manos de las Instituciones de Seguridad Pública?
5. ¿Qué posibles soluciones se podrían abordar para disminuir o erradicar la brutalidad policiaca de acuerdo con el contexto de mi país?
6. Si han existido protestas o manifestaciones en mi delegación, ¿Cómo respondieron las autoridades ante los hechos?
7. Con base a los hechos ocurridos en mi país ¿Cuándo y en qué contexto las autoridades han abusado del “uso de la fuerza”?
8. ¿A qué se le conoce o define como el “uso de la fuerza”?
9. ¿Cuáles son los criterios que utilizan las autoridades cuándo se presenta una denuncia ante violencia policial?

## DOCUMENTOS DE CONSULTA

- **Artículo:** Artículo de Rodolfo Moreno Cruz, El modelo garantista de Luigi Ferrajoli. Lineamientos Generales, 26 de marzo de 2007, <https://bit.ly/3o3fpCq>.
- **Documento:** Artículo de Raúl Cervini, El Derecho penal del enemigo y la inexcusable vigencia del principio de la Dignidad Humana. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiYtL6xwdHxAhVpm2oFHeGmAa0QFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F6119807.pdf&usg=AOvVaw2P1iTv0gv3zB\\_w4mopp4eV](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiYtL6xwdHxAhVpm2oFHeGmAa0QFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F6119807.pdf&usg=AOvVaw2P1iTv0gv3zB_w4mopp4eV)
- **Investigación:** Amnistía Internacional, ¿Qué es violencia policial? Recuperado de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/police-brutality/>
- **Documento:** Comité Internacional de la Cruz Roja, Reglas y Normas Internacionales aplicables a la Función Policial. Recuperado de <https://www.icrc.org/es/doc/assets/files/other/icrc-003-809.pdf>
- **Manual:** Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Normativa y Práctica de los Derechos Humanos para la Policía. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training5Add3sp.pdf>
- **Documento:** Amnistía Internacional, Estados Unidos: Raza, derechos y brutalidad policial, agosto 1999, Recuperado en: <https://bit.ly/3kJbiJM>
- **Declaración:** Michelle Bachelet, Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 17 de junio de 2020. <https://bit.ly/3IXRPEy>
- **Resolución:** A/HRC/RES/43/1 <https://undocs.org/es/A/HRC/RES/43/1>

## TEMA B: MEDIDAS PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN HACIA LA COMUNIDAD TRANS EN EL ÁMBITO LABORAL

El acceso a formas decentes de trabajo es parte esencial de la vida de cualquier persona y un derecho humano, pero para la comunidad trans (**travesti, transexual y transgénero**) este acceso se ve constantemente limitado debido a la percepción de no conformidad con la **heteronormativa**, es decir, la creencia de que lo “normal” es la heterosexualidad, identificarse únicamente con el **sexo** de nacimiento y/o que los preestablecidos roles de género son la norma.

Esto mismo lleva a las personas trans a ser víctimas de varios actos de discriminación, como recibir constantes preguntas invasivas acerca de sus vidas, ser rechazadas en alguna entrevista de trabajo por su apariencia, la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su **género** y nombre, la reticencia de las personas trabajadoras y empleadoras acerca de su forma de vestir, constante disuasión de utilizar baños acordes a su género y son más vulnerables a ser víctimas de hostigamiento, acoso y hasta abuso sexual.

En los casos más usuales, la comunidad ni siquiera es considerada para el empleo formal, lo que lleva a las personas de esta a recurrir al trabajo sexual, usualmente en condiciones peligrosas, aumentando su vulnerabilidad al VIH y ser perjudicadas por el tráfico de personas.

Al respecto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) manifiesta que se entiende por discriminación por **orientación sexual, identidad de género** o expresión de género a toda distinción, exclusión, restricción o “preferencia de una persona por estos motivos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías”.

Cabe destacar, que el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas, establece que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y

que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Por otro lado, la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, en el capítulo II, artículo 2, expresa que: “Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada”. También insta a los Estados a adoptar las medidas necesarias para prevenir y erradicar actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia. En el marco social la persona trans no figura ocupando empleos estables y con salarios dignos o teniendo acceso a estudios universitarios. Al contrario, a las mujeres trans por ejemplo se las piensa como destinadas al trabajo sexual, o dedicarse al estilismo. Y si bien es verdad que gran parte de las mujeres trans se ganan la vida realizando estas actividades en gran medida se debe a la discriminación laboral. No sólo ocurre que se les niega el empleo después de ser entrevistadas, sino que se les estigmatiza; considerándolas como inferiores a las personas cisheterosexuales en su desempeño laboral, de la misma forma aquellas que transitan en su trabajo suelen ser hostigadas y con el tiempo despedidas.

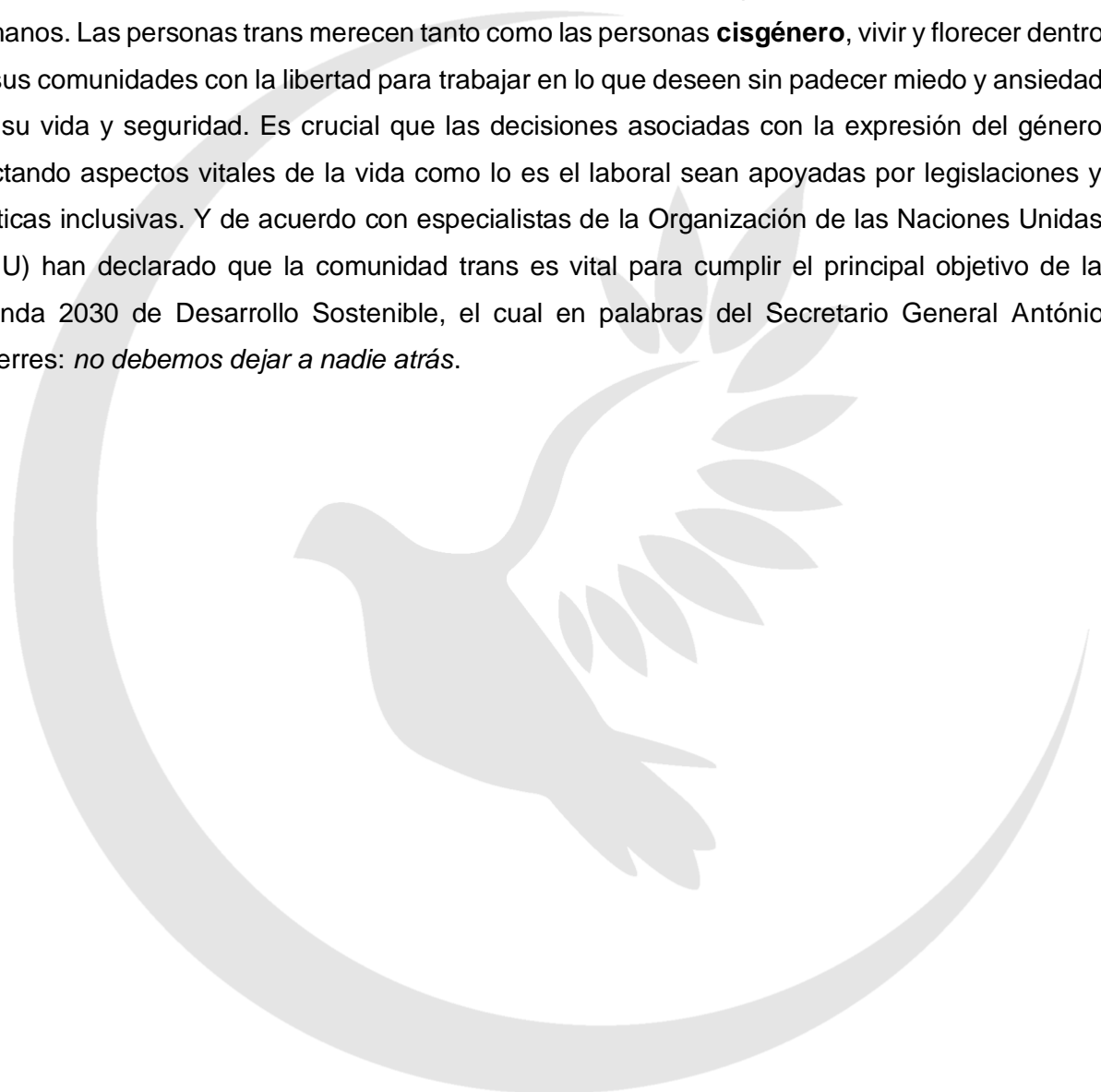
Es necesario revisar los modelos discriminatorios que se ejercen en los contextos sociales. De ese modo podremos identificar las prácticas innovadoras que se están dando en nuestra sociedad y en nuestra cultura. Se necesitan estudios que incorporen modelos que permitan dar cuenta de la diversidad y el dinamismo de la identidad, de sus rupturas y transgresiones, de la interrelación entre representaciones y prácticas concretas, entre contextos.

Por supuesto, no debe ser sólo el Estado el que les garantice un trabajo, cualquier empresa o institución, sin importar rubro, debe sumarse a este proceso de inclusión. No hay una identidad sexual o de género que haga que la persona tenga un buen o mal desempeño en el trabajo, es el momento de que las empresas e instituciones hagan frente a los prejuicios y permitan que cualquier persona sin importar el género y orientación sexual demuestre su capacidad laboral.

El principal enfoque del comité es sugerir ideas para erradicar esta problemática, eliminando los estereotipos y estigmas dañinos que rodean a la comunidad trans, al igual que la

discriminación sistemática y estructural que contribuye a la violencia que las personas trans experimentan en el ámbito laboral.

Tomando en cuenta lo anterior, los derechos de las personas trans son derechos humanos. Las personas trans merecen tanto como las personas **cisgénero**, vivir y florecer dentro de sus comunidades con la libertad para trabajar en lo que deseen sin padecer miedo y ansiedad por su vida y seguridad. Es crucial que las decisiones asociadas con la expresión del género afectando aspectos vitales de la vida como lo es el laboral sean apoyadas por legislaciones y políticas inclusivas. Y de acuerdo con especialistas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han declarado que la comunidad trans es vital para cumplir el principal objetivo de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, el cual en palabras del Secretario General António Guterres: *no debemos dejar a nadie atrás*.



## PREGUNTAS GUÍA

1. ¿Cuál es el marco laboral de mi país? ¿Este marco incluye a las personas travestis, transexuales y transgénero?
2. ¿Qué avances ha hecho mi delegación en materia de género para proteger a esta comunidad contra la violencia en el ambiente laboral? (Tratados internacionales de los que son parte, proyectos nacionales, leyes o legislaciones)
3. ¿Existen políticas públicas que tomen en cuenta las exigencias de las comunidades Trans? De ser así, ¿se tomaron en cuenta sus opiniones?
4. ¿Cuáles son los casos de violencia hacia las personas trans en el ambiente laboral de tu nación?
5. ¿Cuáles son las causas y consecuencias de esta discriminación en el ámbito internacional y con respecto a tu país?
6. ¿Cuál es la postura de tu país en cuanto a los derechos humanos de la comunidad trans? (Declaraciones que se han hecho ante la ONU por representantes oficiales, por el presidente o monarca del país, etc.)
7. ¿Qué soluciones propones para proteger a este grupo en situación de vulnerabilidad contra esta violencia incesante?
8. ¿Qué porcentaje de la comunidad existe en tu país? De ese porcentaje, ¿cuántas personas han sufrido violencia en el ambiente laboral? ¿Cuántas viven en pobreza extrema? ¿Cuántas personas de la comunidad trans son trabajadoras y trabajadores sexuales?

## DOCUMENTOS DE CONSULTA

- **Artículo:** Jessica Marjane Durán Franco, La resistencia trans, Revista Nexos, <https://www.nexos.com.mx/?p=31722>
- **Documento:** Victoria Johana Paredes Peralta, Discriminación laboral contra personas transexuales, el caso “Sweet & Coffee”. Propuesta para un litigio estratégico desde una perspectiva de género, <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7449/1/T3246-MDHEE-Paredes-Discriminacion.pdf>
- **Informe:** Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual, Necesidades y derechos de las personas trans que ejercen el trabajo sexual, [http://nswp.org/sites/default/files/trans\\_sws\\_summary\\_spanish.pdf](http://nswp.org/sites/default/files/trans_sws_summary_spanish.pdf)
- **Documento:** Cristian David Gualle López, Análisis económico de la discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual, [http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11201/2/02%20IEF%20268%20TRAB\\_AJO%20GRADO.pdf](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11201/2/02%20IEF%20268%20TRAB_AJO%20GRADO.pdf)
- **Documento:** Agostina Daniela González, La ley de cupo laboral trans como medida positiva contra la desigualdad estructural: logros y desafíos. Recuperado de: [http://repositorioubi.sisbi.uba.ar/gsd/collect/pderecho/lecciones/index/assoc/HWA\\_2700.dir/2700.PDF](http://repositorioubi.sisbi.uba.ar/gsd/collect/pderecho/lecciones/index/assoc/HWA_2700.dir/2700.PDF)
- **Artículo:** Guadalupe Bécares. Volver al armario... en la oficina, 25 de junio 2020. Recuperado de: <https://ethic.es/2020/06/discriminacion-laboral-lgbt-volver-al-armario/>
- **Artículo:** OIT, La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, Resultados del proyecto PRIDE. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_380831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf)
- **Artículo:** Angie Rueda Castillo, Derechos de las personas trans, Dfensor, Marzo 2015, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34727.pdf>



## GLOSARIO

1. **Brutalidad policial:** Son las diversas violaciones de derechos humanos cometidas por la policía. Puede incluir palizas, insultos racistas, tortura, homicidio ilegítimo o el uso indiscriminado de agente de represión de disturbios en manifestaciones.
2. **Garantismo:** Son los derechos humanos como garantía de limitación de poder.
3. **Derecho Penal del Enemigo:** Son las normas que legitiman la posibilidad de excluir, de manera parcial, el carácter de persona a un individuo para incluir en el catálogo de riesgos y peligros sociales.
4. **Grupos en situación de vulnerabilidad:** Grupos que sufren el menosprecio generalizado de alguna condición específica, a un prejuicio social erigido en torno a ellos o por una situación histórica de opresión o injusticia, se ven afectados sistemáticamente en el disfrute y ejercicio de sus derechos fundamentales.
5. **Estado:** Conjunto de instituciones que tienen la finalidad de administrar los asuntos públicos
6. **Instituciones de Seguridad Pública:** Organismos que tienen como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos y comprende la prevención especial y general de los delitos.
7. **Uso de la fuerza:** Inhibición por medios mecánicos o biomecánicos, de forma momentánea o permanente, de una o más funciones corporales que lleva a cabo una persona autorizada por el Estado sobre otra, siguiendo los procedimientos y protocolos que establece la norma.
8. **Travesti:** Son aquellas que expresan su identidad de género, ya sea de manera permanente o transitoria- mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo. (CEDAW)
9. **Transexual:** Personas que sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica – hormonal, quirúrgica o ambas – para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social. (CEDAW)
10. **Transgénero:** Describe a las personas cuya identidad de género y/o expresión de género difiere del sexo biológico que les fue asignado al nacer. Transgénero es una identidad de género, no una orientación sexual y una persona transgénero puede ser heterosexual, gay, lesbiana o bisexual. (CEDAW)
11. **Cisgénero:** Palabra que define a las personas cuya identidad de género y sexo asignado al nacer coinciden. (CEDAW)

12. **Heteronormativa:** Régimen social, político y económico impuesto por el patriarcado, extendiéndose tanto dentro del ámbito público como del privado. Según este régimen, la única forma aceptable y normal de expresión de los deseos sexuales y afectivos, así como de la propia identidad, es la heterosexualidad, la cual presupone que lo masculino y lo femenino son sustancialmente complementarios en lo que respecta al deseo. Esto quiere decir, que tanto las preferencias sexuales como los roles y las relaciones que se establecen entre los individuos dentro de la sociedad, deben darse en base al binario 'masculino-femenino', teniendo que coincidir siempre el 'sexo biológico' con la identidad de género y los deseos asignados socialmente a éste.
13. **Género:** Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. (CEDAW)
14. **Sexo:** Se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. (CEDAW)
15. **Orientación sexual:** La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Principios de Yogyakarta)
16. **Identidad de género:** La vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo... y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (Principios de Yogyakarta)

## REFERENCIAS

- Amnistía Internacional. (s/f) Violencia Policial. Recuperado de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/police-brutality/>
- Claudio Fuentes. (2004). La inevitable “mano dura”: sociedad civil y violencia policial en Argentina y Chile. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-090X2004000200001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-090X2004000200001)
- Morgan & Morgan. (s/f). Brutalidad policial: ¿Cómo nos defendemos? Recuperado de <https://www.abogados.com/blog/brutalidad-policial/>
- Lorenz, Mariana y Murrini, Marina (2009). La violencia policial desde la perspectiva de las organizaciones de la sociedad civil. Recuperado de: <https://bit.ly/3IXiroZ>
- Human Rights Campaign. (s/f). Entendiendo a la comunidad transgénero. Recuperado de <https://www.hrc.org/resources/understanding-the-transgender-community>
- Amnistía Internacional. (s/f). Investigación sobre la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores sexuales. Recuperado de <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2016/05/amnesty-international-publishes-policy-and-research-on-protection-of-sex-workers-rights/>
- Amnistía Internacional. (s/f). Cincuenta años después de los disturbios de Stonewall: orgullo, protesta y ansias de igualdad. Recuperado de <https://www.amnesty.org/es/latest/campaigns/2019/06/stonewall-riots-50-year-anniversary/>
- Principios de Yogyakarta. (s/f). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación la orientación sexual y la identidad de género. Recuperado de: <https://bit.ly/3zKsKBL>
- Consejo de Derechos Humanos. (s/f). Estándares de Negocios: Taclear la discriminación hacia la comunidad lésbica, gay, bisexual, trans e intersexual. Recuperado de <https://www.unfe.org/standards/>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. Recuperado de [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41\\_spanish.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_spanish.pdf)

## GUÍA I: PAPEL DE POSICIÓN

*\*Las presentes IV guías no aplican para los comités de UNICEF, Cuerpo de Prensa y Comité de Crisis, para estos tres comités revisar su respectivo manual.*

El documento de posición es el escrito en el que cada delegación expone de manera clara y concisa la posición de su país con relación a los temas del comité y las soluciones que desea promover en este aspecto. Incluye tanto el contexto general del tema como la información principal relativa al Estado al que la delegación representa. La redacción del documento es fundamental para el Modelo, ya que permite a una delegación organizarse con las tareas de investigación y recopilar información relevante que pueda ser utilizada en las sesiones. Así mismo, sirve para informar tanto a la Mesa como a las demás delegaciones de las posibles soluciones que cada delegación puede aportar en el debate.

### Formato y contenido

El formato del documento es el siguiente:

1. Utilizar la **Plantilla de Documento de Posición** de UADYMN proporcionada por la Mesa;
2. Llenar la información del nombre de la delegación y el comité;
3. Verificar que los márgenes estén establecidos en superior 4 cm, inferior 2.54 cm, izquierdo 2.54 cm, derecho 2.54 cm (para ello, en la barra de herramientas de Word diríjase a la sección de disposición y localice la configuración de márgenes);
4. Utilizar la fuente Arial 11 con interlineado múltiple en 1.15;
5. Verificar que la redacción sea en tercera persona (“la delegación piensa que...”);
6. Verificar que la extensión por tema sea de una cuartilla máximo dos, dando en total de un máximo de cuatro cuartillas por documento sin incluir referencias.

El contenido del documento es el siguiente (puede redactarse un párrafo por elemento):

1. **Introducción:** Busca ser concisa donde explique el tema de manera general e identifique los elementos principales (se busca exponer una visión global del tema, para ello, pueden incluirse acciones internacionales relacionadas como resoluciones, tratados, etc. o especificar la relevancia del tema para la comunidad internacional);
2. **Relación del país con el tema:** Busca exponer la postura oficial del gobierno del país ante el tema en cuestión, incluyendo algunas de las políticas que ha adoptado. Para ello, las delegaciones pueden investigar documentos oficiales del país que respalden la posición. (en las sesiones puede compartirse su éxito o fracaso).
3. **Soluciones:** Busca enumerar las soluciones principales del país según los documentos, prioridades nacionales, y los poderes y las limitaciones del comité;
4. **Declaración general:** Busca concluir el documento, logrando identificar claramente la postura actual de la nación sobre el tema. En este párrafo, las delegaciones también pueden exponer sus expectativas de trabajo en el comité;
5. **Referencias:** Busca seguir las Normas APA 7<sup>a</sup>. Edición. Las delegaciones deben citar dentro del texto (no a pie de página) y al final de los dos tópicos enumeran sus referencias de fuentes confiables especificando la división entre los dos temas. (Para

que las URLs se vean más estéticas se puede utilizar el acortador de URLs de bit.ly).

### Criterios de evaluación

Cada documento de posición será evaluado con base en los siguientes criterios:

1. **Puntualidad:** Entregar el documento al correo electrónico oficial de la Mesa en la fecha previamente comunicada;
2. **Formato:** El formato sigue las indicaciones y es de fácil lectura;
3. **Contenido:** Puede identificarse claramente la introducción al tema, la relación del país con el tema, las soluciones, y la conclusión;
4. **Propuestas de solución viables:** La comprensión del tema y de la posición del país ha dado lugar a propuestas de solución pertinentes y viables;
5. **Referencias:** Utiliza las Normas APA 7<sup>a</sup>. Edición, fuentes confiables y mínimo un documento oficial del país;
6. **Gramática y lenguaje:** La gramática es correcta y el lenguaje utilizado es inclusivo\*.

\*Existen algunas frases y vocabulario importante que se utiliza para lograr un lenguaje respetuoso, diplomático e inclusivo. Por ejemplo:

En lugar de...	Utiliza...
Guerra	Conflicto armado
Negro	Persona afrodescendiente, africana, afroamericana
Ejército	Fuerzas armadas
Discapacitados	Personas con discapacidad
País del tercer mundo, país desarrollado	Economía creciente

Finalmente, cada documento de posición es resultado de una investigación exhaustiva, su redacción permite conocer mejor el país y los entresijos de su política exterior. Sin embargo, no busca explicar un exceso de información, ya que el texto debe ser breve. Durante las sesiones, habrá la oportunidad de compartir los conocimientos adquiridos. De igual manera, la Mesa estará a disposición para atender cualquier duda que surja con el documento de posición.

### EJEMPLO DE DOCUMENTO DE POSICIÓN

**Delegación:** República de Fiyi

**Comité** Consejo Económico y Social

#### **Tema A: Combatir el cambio climático a través de la economía verde**

En el mismo espíritu que el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, Fiyi considera que el cambio climático es la amenaza sistemática más importante no sólo para el país sino para toda la humanidad (ONU, 2018), ya que posee el poder suficiente de impactar esfuerzos clave como el desarrollo humano, el alivio de la pobreza, la gestión de los ecosistemas, la seguridad internacional, entre otros, que no sólo amenazan el futuro del país, sino también las economías nacionales e internacionales al momento de buscar soluciones al problema. Cuando los países buscan alternativas, con frecuencia se encuentran con barreras que, en lugar de facilitar el camino, lo hacen más complicado, por lo que optan por seguir su curso actual que

embarcarse en nuevas opciones que supongan un reto para su economía. Es imprescindible que el Consejo Económico y Social actúe como aliado en la búsqueda de soluciones que promuevan la adaptación al clima en materia económica, para que pueda presentarse como una posibilidad para todos los países y no como un gasto considerable. Es por ello, que Fiyi cree firmemente que todos los países deben proponer soluciones que permitan transitar a un modelo económico que respalde tanto el comercio internacional como el medio ambiente.

La relación de Fiyi con el cambio climático es una muy clara y prioritaria. Según el Banco Mundial (2000), algunos de los problemas más importantes para la sociedad y economía del país incluyen, el aumento de las tasas de enfermedad a medida que se eleva la temperatura; las tormentas y patrones climáticos cada vez más severos y destructivos; y los trastornos en la agricultura por la intrusión de agua salada en las tierras de cultivo. Por ello, económicamente hablando revitalizar la agricultura y promover la seguridad alimentaria son objetivos clave del gobierno (OMC, 2016). No obstante, sólo estos factores contribuyen a que los perjuicios alcancen los 52 millones de dólares al año (ONU, 2017), provocando problemas a la hora de financiar las soluciones. Es por ello, por lo que las Naciones Unidas tienen razón al afirmar que los planes de financiación a la adaptación climática son clave a nivel mundial (UNDP, 2021). Así mismo, en el marco de iniciativas internacionales como el Fondo Mundial para el Medio Ambiente, el Fondo Verde para el Clima o el Foro de Clima Vulnerable, el Gobierno de la República de Fiyi (2018) está participando en la conversación con el objetivo de encontrar las soluciones más eficientes para conseguir que la adaptación al clima sea financieramente posible.

Es por todo lo anterior, que de la mano de las recomendaciones del quinto informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, 2014) y las prioridades nacionales expuestas en el Plan de Adaptación Nacional del Gobierno de la República de Fiyi (2018), el país considera como soluciones viables:

1. **Soluciones Económicas y Financieras:** como la aplicación de instrumentos económicos existentes y emergentes, que fomenten la adaptación climática al proporcionar incentivos para anticipar y reducir los impactos (especialmente en la agricultura y la seguridad alimentaria). Algunos de ellos pueden ser asociaciones de financiación público-privadas, préstamos, pagos por servicios ambientales, mejora de los precios de los recursos, tasas y subvenciones, normas y reglamentos, y mecanismos de distribución y transferencia de riesgos.
2. **Soluciones de Investigación y Desarrollo (I + D):** como la creación de estudios que estimen el coste global de la adaptación, así como la financiación y la inversión.

Finalmente, tal y como el Banco Mundial (2000) ha designado, los países insulares en lo que se encuentra Fiyi, juegan un papel clave dentro de la llamada "política de no arrepentirse", destinada a disminuir la actual vulnerabilidad frente a los fenómenos meteorológicos extremos. Este enfoque reforzado sobre las estrategias óptimas de adaptación y análisis económico pueden reforzar la idea de que es posible que todos los países establezcan una aportación a una economía verde más amplia. Bajo estas premisas es que la delegación de Fiyi busca trabajar en conjunto con las demás delegaciones del comité con el objetivo de proponer soluciones más creativas, innovadoras y eficientes.



### Referencias

- Banco Mundial. (2000, 30 de noviembre) *Cities, Seas, and Storms Managing Change in Pacific Island Economies*. <https://bit.ly/3C1N9DZ>
- Gobierno de la República de Fiji (2018). *Republic of Fiji National Adaptation Plan: A pathway towards climate resilience*. <https://bit.ly/3lb7ZK4>
- Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC). (2014). *Fifth Assessment Report*. <https://bit.ly/3lhhS9p>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2018, 29 de marzo). *Secretary-General's press encounter on climate change [with Q&A]*. Secretary General. <https://bit.ly/2XhHXgs>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2017, 09 de febrero). *How Fiji is Impacted by Climate Change*. <https://bit.ly/3hr8Jw>
- Organización Mundial del Comercio (OMC). (2016, 25 de febrero) *Trade Policy Review: Fiji*. <https://bit.ly/3hr8Jw>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2021, 1° de marzo). *Climate change adaptation priorities help address everyday risks*. <https://bit.ly/3loak4O>



## GUÍA II: DEBATE EN LAS SESIONES

Esta guía es de importancia prioritaria aclarar que el propósito del Modelo es que a través del diálogo diplomático, la negociación y las habilidades de liderazgo, las delegaciones trabajen en conjunto para solucionar las problemáticas expuestas durante el debate a través de discursos sobre un tema determinado, con el objetivo de llegar a un documento llamado resolución, que engloba las ideas y soluciones principales de tal tema.

### Introducción

- Esta primera parte, abarca generalmente la primera y el inicio de la segunda sesión y sirve para establecer el tema y que las delegaciones planteen sus comentarios iniciales.
- A lo largo del Modelo, la Mesa será la encargada de supervisar y permitir el funcionamiento del debate, para entender sobre los diferentes puestos y responsabilidades de los integrantes, véase el **Protocolo Virtual UADYMUN 2021**.
- Durante las sesiones, las delegaciones podrán utilizar las mociones que les permiten hacer acciones específicas dentro del comité:
  1. **Moción de procedimiento:** para establecer la agenda, establecer caucus (moderados/inmoderados), levantar la sesión, introducir el posible proyecto de resolución, cerrar el debate (es la moción más utilizada).
  2. **Moción de privilegio personal** (ya sea en el foro o por nota diplomática) para abandonar la sala, quitarse el saco, ajustar la temperatura, tomar agua, pedir que otra delegación suba la voz, añadirse la lista de personas oradoras.
    - “Delegación de España: Moción de privilegio personal para conectar el cargador de mi computadora”.
  3. **Moción de duda parlamentaria:** para preguntas a la Mesa relativas al protocolo o al curso del debate o para solicitar consejos acerca del rumbo del debate y otras cuestiones pertinentes.
  4. **Moción de orden:** para notificar a la mesa algún fallo o error que cometen en el protocolo o sus funciones.
  5. **Moción de cuestionamiento** (con opción de breve preámbulo): para hacer preguntas sobre la postura, los documentos o los discursos de una delegación específica, el cual tiene el siguiente proceso para introducirla:
    1. “Moción de cuestionamiento hacia la delegación X”:
    2. La moderación pregunta si alguna otra delegación tiene otra pregunta;
    3. La delegación que solicitó la Moción realiza su pregunta con derecho a una pregunta subsecuente;
    4. La Mesa preguntará a la delegación cuestionada si desea contestar. En caso afirmativo, contará con un minuto y medio;
    5. En caso negativo, de existir alguna otra delegación que desee hacer una pregunta la puede hacer;
    6. En el mismo sentido, la Mesa preguntará nuevamente si la delegación cuestionada desea contestar, en caso negativo el debate continúa su curso.

- Cuando alguna delegación desee tomar el uso de la palabra debe hacerlo a través de alguna de las mociones notificándolo con la reacción de alzar la mano.
- Al votar una moción, la mesa notificará a las delegaciones el proceso que se utilizará, ya sea utilizando únicamente la reacción de alzar la mano cuando la Moderación lo indique; o utilizando las reacciones de palomita verde al estar favor y la de cruz roja al estar en contra, esta reacción debe mantenerse y quitarse según lo indique la mesa.
- Solo la moción de privilegio personal puede introducirse en cualquier momento, para el resto de mociones debe esperarse a que la moderación abra el foro.
- Las mociones de privilegio personal, de orden, y de duda parlamentaria pueden ser enviadas a través de notas diplomáticas.
- Todas las mociones pasan con una mayoría simple (50% + 1) de votos a favor (a excepción de la moción de procedimiento para cerrar el debate que requiere 2/3 a favor).
- Las delegaciones deberán tomar en cuenta que al acercarse los últimos minutos de una sesión es necesario concluirla a través de una “moción de procedimiento” (esperar que la moderación diga “Establezca”) “para levantar la sesión”. Esta moción es votada y requiere mayoría simple (50% + 1).
- La oficialía notificará de manera visual cuando a una delegación le quedan 15 segundos restantes al tiempo del discurso de una lista de oradores o de un caucus moderado. De pasarse del tiempo, la moderación interrumpirá el discurso de la delegación.

#### 1) Discurso inicial de la Mesa

- La Mesa se presenta, expresa sus expectativas del evento y anuncia avisos generales.

#### 2) Pase de lista

- La oficialía realiza el pase de lista en orden alfabético al inicio de cada sesión. Una persona de la delegación responde: “La delegación...se encuentra presente y votando”.
  - Si la delegación entra tarde puede notificarlo por medio de nota diplomática
- Después, la oficialía cederá la voz a la presidencia para inaugurar oficialmente la sesión.

#### 3) Establecimiento de la agenda

1. **Moción:** Después del pase de lista, la Moderación abrirá el foro “delegaciones el foro está abierto, ¿existe alguna moción en él?”. En este momento, la única moción aceptable es una “moción de procedimiento” (se espera a que la Moderación diga “establezca”), “para establecer la agenda a favor del tema A/B”.
2. **Secundar:** Después la moderación pregunta si hay una delegación que secunda la moción (que esté a favor). La mesa identificará a estas dos delegaciones.
3. **Votación Inicial:** La Moderación realiza la votación tanto a favor como en contra. Si existe un voto a favor por unanimidad, la moción queda aprobada automáticamente. De no ser así, la mesa identificará a las primeras dos personas que voten en contra.
  - a. En el caso específico del comité de *High Level Political Forum* que solo tiene un tema, las delegaciones se detendrán en este paso y la decisión de la votación

será final. Sin embargo, la única opción disponible es que el tema sea aprobado, no obstante, las delegaciones que deseen manifestar que están en contra pueden hacerlo pero estando conscientes que aun con ello se establecerá el tema.

4. **Lista Provisional de Personas Oradoras:** Después de la votación, la Moderación abrirá de manera automática una lista provisional para que las cuatro personas identificadas justifiquen en un minuto las razones por las que se debe abrir el tema por el cual votaron, para ello la mesa notificará que delegación empieza y después cuál sigue: “Delegación de Alemania pase al podio”, “Delegación de España que se preparé”.
  - a. En este discurso, no se permite mencionar el otro tema. No se puede decir “este tema es mucho mejor que el otro” o “deberíamos abrir el otro tema”.
5. **Votación Final:** Al terminar la lista provisional, se hace otra votación, si hay mayoría a favor se establece el tema propuesto, si hay mayoría en contra se establece el otro tema. La moderación anunciará oficialmente el tema que haya sido votado, “Delegaciones nos encontramos debatiendo el tema...”.

#### 4) Lista de personas oradoras

- Una vez establecido el tema, la moderación abre el foro “delegaciones el foro está abierto, ¿existe alguna moción en él?, donde la única moción aceptable es una “moción de procedimiento” (se espera a que la moderación diga “establezca”), “para abrir la lista de personas oradoras). Esta moción pasa de manera automática y no requiere ser votada ni secundada. En esta lista, las delegaciones expresaran de manera breve sus expectativas, posturas y propuestas frente al tema y el futuro trabajo del comité.
- La persona que propuso la moción pasa primero, el resto de delegaciones que deseen añadirse deben notificarlo según el proceso que comunique la mesa, ya sea utilizando la reacción de alzar la mano o a través de una moción de privilegio personal enviada en una nota diplomática.
- La duración del discurso para la lista es de un minuto y medio si una delegación se pasa del tiempo, la Mesa pedirá que concluya el discurso, pero si sobra tiempo existen las siguientes opciones:
  1. **Ceder el tiempo a la mesa:** el tiempo se descarta (es el más común);
  2. **Ceder el tiempo a otra delegación:** la delegación decide si aceptar o no (al terminar, ya no se puede volver a ceder);
  3. **Ceder el tiempo a puntos de cuestionamiento:** las demás delegaciones podrán hacer preguntas (el tiempo que tarda otra delegación en hacer la pregunta a la persona que dio el discurso no se cuenta, el tiempo corre a partir de que se responde la pregunta).
    - a. Si el tiempo lo permite es posible hacer hasta dos o más preguntas, pero lo más común es que solo sea una.
- Este tipo de discurso es uno muy breve, es recomendable que redactes uno especialmente para esta lista y no leas tu documento de posición. Para un ejemplo de discurso véase la **Guía IV: Discurso para la Lista de Personas Oradoras.**

## Desarrollo

- Esta segunda parte, abarca la mayoría de las sesiones, desde la segunda hasta aproximadamente la séptima y sirve, para primero compartir información relevante y discutir soluciones sobre el tema a través de caucus moderados, para después redactar esta información en un posible proyecto de resolución a través de caucus inmoderados.
- El tiempo de un caucus moderado ronda entre 10-15 minutos, el de un inmoderado al inicio ronda entre 10-15 minutos, al momento de redactar puede llegar a 30 minutos.
- Es importante establecer títulos de caucus claros y concisos relacionados con el tema, ya que muchos no convencen debido a que no cumplen con estas características.
- Durante todo el debate, es posible hacer uso de otras mociones como la de privilegio personal, de orden, de duda parlamentaria y de cuestionamiento.
- Tanto los caucus moderados como inmoderados solo pueden ser extendidos tres veces a la misma duración y con el mismo nombre. Para ello, las delegaciones proponen una “moción de procedimiento” (espera que la moderación diga “establezca”), para extender al caucus anterior a X minutos, X minutos/segundos por orador para discutir....”.

### 1) Introducción al tema

- Esta primera sección inicia al terminar la lista de personas oradoras cuando la moderación anuncia “delegaciones el foro está abierto, ¿existe alguna moción en el foro? y abarca generalmente las sesiones 2 y 3, y la mayoría de la sesión 4.
- Lo usual al inicio, es que una delegación establezca un caucus moderado con el objetivo de introducción al tema, ya sea para contextualizar, establecer prioridades, identificar definiciones o mencionar su importancia y actualidad. Para ello, una delegación establece una “moción de procedimiento” (espera que la moderación diga “establezca”), “para establecer un caucus moderado de X minutos, X minutos/segundos por orador para discutir sobre....”.
- 1. Después, se realiza una votación y si existe una mayoría simple (50% + 1) a favor se abre el caucus, si no hay mayoría no se abre y se regresa al foro para que se propongan otras mociones.
- Es posible introducir un caucus inmoderado de 15 minutos en las primeras sesiones con el objetivo de establecer el curso del debate e identificar una lista de caucus moderados a debatir. Para ello la delegación que lo proponga debe establecer un “caucus inmoderado” (espera que la moderación diga “establezca”), “para establecer un caucus inmoderado de X minutos con el objetivo de establecer el curso del debate”. Esta opción puede ser útil cuando más de tres caucus seguidos no se abren.
- En el caso de no poder establecerse un curso del debate, las delegaciones siguen proponiendo caucus moderados con el objetivo de discutir subtemas relevantes de la problemática y que sean clave para la resolución.

### 2) Delimitación de bloques y soluciones

- Después de entre 10-15 caucus moderados sobre subtemas relevantes a la problemática, las delegaciones pueden establecer diferentes bloques dependiendo de los aspectos que

se quieran enfocar con el objetivo de buscar una eficiente división del trabajo. Esta sección abarca generalmente entre el final de la sesión 4, la sesión 5 y el inicio de la 6.

1. **Bloques Geográficos:** Europa, América, Oceanía, África y Asia;
  2. **Bloques Económicos:** MERCOSUR, ASEAN, TEMEC, TPP, EU, SAARC;
  3. **Ejes** (conforme a la manera que afecta la problemática). Por ejemplo,
    - Tema a debatir: Subsanan los efectos sociales del narcotráfico,
    - Ejes: Países Consumidores, Países de Tránsito, Países Productores;
  4. **Pilares** (según las soluciones a lo largo del debate). Por ejemplo,
    - Pilares: Medidas a corto, mediano, y largo plazo;
    - Pilares: Soluciones económicas, políticas, sociales, etc.
- Las delegaciones pueden hacer caucus moderados según la división de sus bloques o continuar con los diferentes subtemas. Sin embargo, en este momento el contenido de los discursos pasa de ser de un carácter preambulatorio a uno resolutivo, es decir, se empiezan a dar soluciones respecto al tema.
  - Es recomendable que en esta parte las delegaciones estén apuntando las soluciones en un documento. Una vez expresadas todas las soluciones que las delegaciones consideren necesario, se inicia la redacción del posible proyecto de resolución.

### 3) Redacción del posible proyecto de resolución

- Esta tercera sección, abarca generalmente la sesión 6 y gran parte de la sesión 7, y sirve para que las delegaciones se dividan en equipos (pudiendo utilizar las salas pequeñas de zoom), según sus bloques a través de caucus inmoderados de 15-30 min, con el objetivo de empezar a redactar la información previamente discutida en el lenguaje correcto de una resolución (preambulatorias y operativas).
- Un buen momento para saber cuándo ya se puede empezar a redactar el posible proyecto de resolución es considerar que ya se tengan:
  1. **Suficientes caucus sobre temas preambulatorios:** este contenido al ser descriptivo se incluye mayoritariamente en las frases preambulatorias (en el caso de que se discutieran soluciones en esta sección, se ponen con frases operativas).
  2. **Suficientes caucus sobre soluciones:** este contenido al ser resolutivo se incluye en las frases operativas.
- Para empezar la redacción, las delegaciones pueden dividirse ya sea en equipos por bloque según la división o bien, utilizando cualquier otro tipo de organización preferida.
- El posible proyecto de resolución debe constar de aproximadamente 20 cláusulas preambulatorias y 20 cláusulas operativas. Por ahora, no es necesario el formato oficial.
- Para que todas las delegaciones tengan acceso al documento, la mesa proporcionará el link a utilizar. De esta manera, aún si hay división por equipos, todas las delegaciones podrán ver el trabajo de los demás y realizar las observaciones necesarias.
- Es recomendable que después de que un equipo termine la parte de su redacción, comience a leer el trabajo de los demás para hacer observaciones. De igual manera, la Mesa estará supervisando y dando sugerencias al proyecto.



- Después de que se haya terminado la redacción de todas las cláusulas, las delegaciones pondrán el formato oficial de resolución (véase el **Ejemplo de Proyecto de Resolución**) para que la Mesa pueda leerlo y aprobarlo durante un caucus inmoderado.
- Para entender mejor los requisitos para el posible proyecto de resolución véase la **Guía III: Proyecto de Resolución**.

## Conclusión

- Esta tercer parte abarca generalmente desde el final de la sesión 7 y toda la sesión 8, y sirve para dar seguimiento a todo el proceso relacionado con la lectura, revisión y votación del proyecto de resolución.

### 1) Introducción y lectura de la resolución

- Una vez que la Mesa haya aprobado el posible proyecto de resolución y el caucus inmoderado haya concluido, la moderación abrirá el foro donde la única moción aceptable es una de procedimiento “para introducir el posible proyecto de resolución”, esta moción no requiere ser votada y pasa de manera automática.
- Después, la Mesa dará la palabra a la delegación o grupo de delegaciones previamente elegidas por todo el comité para dar lectura a la resolución mientras se proyecta.
- En este momento, las demás delegaciones escuchan con atención y apuntan cualquier falta de ortografía, corrección u observación que consideren necesaria.
- A partir de este momento se deja de usar el término posible y se convierte en “El Proyecto de Resolución”.

### 2) Revisiones finales

1. **Moderado Obligatorio:** Cuando se termina de leer la resolución, la moderación abre de manera automática un caucus moderado obligatorio de 10 minutos con posibilidad de una extensión, con el objetivo de resaltar las faltas de ortografía, correcciones u observaciones que previamente notaron las delegaciones en la resolución.
2. **Inmoderado:** Después, la moderación sugerirá que de ser necesario, se abra un caucus inmoderado de 15 minutos con posibilidad de una extensión, con el objetivo de realizar las modificaciones necesarias en el documento.

### 3) Votación

- Al finalizar el caucus, la moderación abre el foro donde la única moción aceptable será una de procedimiento para “cerrar el debate”. Esta moción requiere ser votada y tener 2/3 del comité a favor. De haber personas en contra, pueden pasar al podio dos a favor y dos en contra para justificar por qué se debería o no cerrar el debate.
- Si la moción pasa, la moderación anuncia que el debate ha sido cerrado y procede automáticamente a la votación del proyecto de resolución en dos rondas:
  1. A favor, en contra o con derecho de explicación

2. A favor, en contra, y los que previamente votaron con derecho de explicación explicarán la justificación de su voto ya sea a favor o en contra.
- Para ser aprobada la resolución necesita de una mayoría simple (50% + 1). De ser rechazada, las delegaciones regresarán la sección de redacción del posible proyecto de resolución para seguir trabajando en un documento que sea favorable a las delegaciones. De ser aceptada la resolución, la moderación abrirá el foro notificando que da inicio el proyecto de enmiendas.
  - En el caso específico del comité del *Consejo de Seguridad*, para que una resolución sea aprobada, debe obtener al menos 9 votos aprobatorios y que ningún miembro de los 5 permanentes vote en contra. De igual manera, cualquiera de los 5 tiene el derecho de veto y con que solo uno lo utilice la resolución queda anulada.

#### 4) Enmiendas

- Cuando la moderación abre el foro y notifica que da inicio el proyecto de enmiendas, la única moción aceptable es una “moción de privilegio personal” con el objetivo de “introducir una enmienda”, esta busca hacer un cambio a una parte específica de la resolución, y el proceso para introducirla es el siguiente:
  1. La moderación abre el foro;
  2. Una delegación establece “moción de privilegio personal” (espera que la moderación diga “establezca”), “para establecer una enmienda”;
  3. La moderación da la palabra a la delegación para que explique su enmienda;
  4. Se lleva a cabo la votación requiriendo para pasar una mayoría simple (50% + 1);
  5. De no tener la mayoría simple (50% + 1), la delegación que propuso la enmienda puede justificar sus razones en menos de un minuto, luego puede pasar una delegación que en contra para un discurso de menos de un minuto también;
  6. Se vuelve a hacer la votación;
  7. Según el resultado, es si se modifica o no en la resolución.
- Este proceso se repite según la cantidad de enmiendas que existan, cuando ya no haya ninguna otra, la moderación anunciará la existencia de documento de resolución, para luego ceder la palabra a la presidencia para un discurso.
- Después, la presidencia se retira del comité para presentar la resolución a la Secretaría General, mientras tanto, las delegaciones esperan pacientemente.
- De ser rechazada las delegaciones deben volver a los caucus para hacer correcciones. De ser aprobada, la Mesa imparte un discurso final y se levanta por última vez la sesión concluyendo así el Modelo, “Moción de procedimiento” “Para levantar la sesión”.



### GUÍA III: PROYECTO DE RESOLUCIÓN

El proyecto de resolución supone el objetivo central del trabajo realizado en la sesiones, puesto que logra plasmar la información y soluciones discutidas en el comité. Por ello, se hace solo un proyecto de resolución de un solo tema. Es importante que al redactarlo, se busque el consenso, unanimidad y participación igualitaria entre todas las delegaciones y no se limite a la redacción de solo una o de un grupo.

Si bien al final, solo se entrega un documento, al redactarlo, se anima a las delegaciones a dividirse en grupos de trabajo para facilitar el proceso. Estos grupos pueden estar basados por bloques ya sea geográficos, económicos, por ejes, por pilares, o por cualquier otra forma de organización. Durante esta etapa, no es necesario utilizar el formato oficial y es recomendable que para identificar cada cláusula con mayor facilidad, se coloque la simbología (CP#) para cláusula preambulatoria y CO# para cláusula operativa. Al entregarse el documento, las delegaciones no deben olvidar remover este tipo de simbología y utilizar la numeración oficial.

Estructura

El formato de una resolución depende de cada comité y la Mesa proporcionará la **Plantilla de Proyecto de Resolución**. No obstante, cada proyecto de resolución tiene un símbolo único en la parte superior derecha del documento o en la portada, para identificar cuáles serían los elementos de acuerdo a tu comité, revisar la [Guía de investigación de la documentación de la ONU](#).

1. **Encabezado:** En la primera sección se especifica el órgano principal al cual el comité responde; que es de distribución limitada (Distr. Limitad), se pone la fecha en la cual se firma la resolución y el idioma en el cual está escrito (Original: español).
  - a. En la segunda sección, se pone el nombre completo del comité, el número de sesiones en el que se encuentran (revisar el último número en el sitio web del comité, especificar las fechas en las cuales fueron las sesiones, especificar si se debatió el tema 1 o 2 del programa (Tema 1 del programa), llenar el título del tema. En la parte inferior incluir los títulos que se solicitan.
2. **Cláusulas preambulatorias:** Se refieren al "qué y al por qué" del problema. Sirven de introducción y justificación de por qué es importante para el comité debatir ese tema, y así mismo, expone acciones internacionales pasada que sean relevantes, pudiendo destacar documentos, tratados, acuerdos, objetivos, resoluciones pasados, e incluso los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados o los principios del derecho internacional que salvaguardan.
  - a. Se caracterizan por ser de breve extensión (entre 2-4 líneas), son escritas en cursiva, no deben ser numeradas y terminan con una coma.
3. **Cláusulas operativas:** Se refieren al "cómo y cuándo" del problema. Sirven para ofrecer soluciones viables al contenido presentado en las cláusulas preambulatorias (si al inicio redactan una cláusula que enfatiza el dato de que una de cada tres mujeres ha sido víctima de la violencia de su pareja, en esta sección escribiría las maneras específicas de cómo se atendería esta cuestión.

- a. En la práctica existen más operativas que preambulatorias, ya que solo una preambulatoria puede ser justificada o respondida por más de una operativa (más soluciones que problemas);
- b. Estas cláusulas comienzan con verbos activos en presente que suelen ser palabras más fuertes que las utilizadas en las preambulatorias;
- c. Se caracterizan por ser de extensión media y larga (entre 3-6 líneas), son escritas en letra normal, deben estar numeradas, y terminan con punto y coma, a excepción de la última cláusula, que termina con punto;
- d. En este tipo de cláusulas es posible utilizar sub-cláusulas si se busca enumerar información más específica sobre el problema.

Al inicio de cada cláusula según si es preambulatoria u operativa debe ir con su respectiva frase en cursivas, estas aportan un tono de inflexión y las delegaciones deben estar conscientes de ello. Por ejemplo a excepción del Consejo de Seguridad y el Comité de Crisis, los demás comités no pueden imponer soluciones a los países, por lo tanto el lenguaje y tono de inflexión que use debe manifestarlo (no es lo mismo decir “exige” que “recomienda”). De igual manera, es el comité quién es la voz de la resolución (es decir: “el comité de CDH afirmando...”).

También, es muy importante que las delegaciones estén conscientes de los poderes, limitaciones, usos y costumbres de su comité dentro de las resoluciones y documentos de trabajo (no es lo mismo una resolución sobre el medio ambiente en UNEP que en Derechos Humanos).

Finalmente, es mandatorio que toda la información dentro del proyecto de resolución haya sido previamente discutida y trabajada en las sesiones del Modelo, ya que no se aceptarán proyectos de resolución previamente escritos fuera de las sesiones. Así mismo, el contenido debe ser original y no se tolerará el plagio. A excepción del “lenguaje previamente aceptado” (*agreed language*) que se repite a través de las resoluciones de un comité. De igual manera, la Mesa estará a disposición para atender cualquier duda que surja con el documento de posición.

Frases preambulatorias	Frases operativas
Advirtiendo con aprobación Advirtiendo con preocupación Afirmando Alarmado por Aprobando Buscando Conscientes de Considerando Confiando que Contemplando Convencido de Creyendo Declarando Deplorando	Acepta Acoge Además resuelve Afirma Alienta Anima Apoya Autoriza Además invita Convoca Condena Confirma Considera Decide

Deseando	Declara
Enfatizando	Declara prudente
Esperando	Deplora
Estimando	Designa
Expresando agradecimiento por	Destaca
Expresando grave preocupación	Elogia
Dándose cuenta	Estima
Firmemente convencido	Exhorta
Gravemente preocupado	Expresa su aprecio
Guiado por	Expresa su esperanza
Habiendo adoptado	Expresa su reconocimiento
Habiendo considerado	Hace hincapié
Habiendo estudiado	Hace un llamado
Habiendo examinado	Insta una vez más
Habiendo observado	Invita
Habiendo recibido	Llama
Lamentando	Observa
Observando	Pide
Plenamente alarmados	Reafirma
Plenamente preocupados	Rechaza
Preocupados por	Recomienda
Reafirmando	Reconoce
Teniendo en cuenta	Recuerda
Tomando en cuenta	Resuelve

También, es muy importante que las delegaciones estén conscientes de los poderes, limitaciones, usos y costumbres de su comité dentro de las resoluciones y documentos de trabajo (no es lo mismo una resolución sobre el medio ambiente en UNEP que en Derechos Humanos).

Finalmente, es mandatorio que toda la información dentro del proyecto de resolución haya sido previamente discutida y trabajada en las sesiones del Modelo, ya que no se aceptarán proyectos de resolución previamente escritos fuera de las sesiones. Así mismo, el contenido debe ser original y no se tolerará el plagio. A excepción del “lenguaje previamente aceptado” (*agreed language*) que se repite a través de las resoluciones de un comité. De igual manera, la Mesa estará a disposición para atender cualquier duda que surja con el documento de posición.

## EJEMPLO DE PROYECTO DE RESOLUCIÓN

### Resolución realizada por el comité de Conferencias de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) en UADYMUN 2020:

A/RES/76 (2021)

*Reafirmando* lo establecido por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Organización Internacional del Trabajo respecto a la importancia de los gobiernos en la generación de un entorno propicio, al permitir la libertad de movimiento y el derecho al trabajo de las personas refugiadas, en la Guía de intervenciones de medios de Vida basadas en el mercado para las personas refugiadas (2017),

*Recordando* lo establecido del Informe del Derecho Internacional de los Refugiados (2001) específicamente en el Artículo 14 “Derechos de Propiedad Intelectual e Industrial”,

*Recordando* lo establecido del Informe del Derecho Internacional de los Refugiados (2001) específicamente en el Artículo 14 “Derechos de Propiedad Intelectual e Industrial”, así como se estableció (1945), patentes, nombres comerciales y marcas de fábrica, así como en la protección de sus actividades artísticas y de investigación,

*Notando con profunda preocupación* las dificultades y obstaculizaciones socioculturales a las que pueden enfrentarse las personas en calidad de refugio en su implementación en el mundo laboral,

1. *Alienta* a los Estados Miembro a invertir en investigaciones que favorezcan al descubrimiento de métodos creativos e innovadores para la generación de ingresos en cada una de las naciones, basándose en sus respectivas necesidades y funcionamientos dentro de sus principales industrias creativas;
2. *Considera* que las delegaciones deben implementar fondos emergentes enfocados al progreso económico y sustentable en el desarrollo de la economía creativa, esto cumpliendo los objetivos 8 y 9 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible;
3. *Invita* a todos los Estados Miembro a fortalecer la cooperación regional e internacional a través de foros y eventos para identificar futuras estrategias eficientes que favorezcan la formación de estructuras más sólidas y efectivas dentro del sector de economía creativa y el desarrollo de las principales industrias creativas;
4. *Recomienda* participar de manera activa dentro de la OMPI a través de prestación de servicios en los sistemas de protección intelectual, brindando información sobre la patentabilidad potencial de inversiones e implementando sistemas de clasificación en cuanto a las solicitudes de registro, esto, con el fin de estimular una planificación más concreta sobre las regulaciones y cumplimiento en cuanto al derecho a la propiedad intelectual e industrial internacional;
5. *Exhorta* a los Estados Miembro la implementación de cumbres y foros donde el tema principal sean las industrias creativas, promoviendo de manera directa e indirecta el interés hacia este tipo de industrias, generando mayor turismo nacional e internacional;
6. *Hace un llamado* para que los Estados Miembro consideren la facilitación en cuanto a la documentación del visado, esto con el fin de incentivar un turismo más activo dentro de las delegaciones que impulse el sector de las industrias creativas relacionadas al mismo;
7. *Llama* a fortalecer la cooperación dentro de las áreas de cultura y negocios, para mejorar el desarrollo de los aspectos artístico y producciones creativas, esto siendo resultado del trabajo regional e internacional para identificar estrategias eficientes a corto, mediano y largo plazo;
8. *Recomienda* a los Estados Miembro a invertir en infraestructura para el acceso a internet, sin vulnerar la propiedad intelectual del sector tecnológico, para erigir un ambiente aventajado para las industrias creativas;

2/3

*Empatizano* por la integridad e inclusión de las personas en calidad de refugio,

## GUÍA IV: DISCURSOS PARA LA LISTA DE PERSONAS ORADORAS

Al principio del Modelo, cualquier delegación que notifique a la Mesa tendrá la oportunidad de participar en la lista de personas oradoras donde en menos de un minuto y medio, comunicará cuál es su posición respecto al tema en cuestión. Para que este discurso sea exitoso y eficiente no basta con leer el documento de posición en voz alta, ya que no tiene el formato ideal de un discurso. En su lugar, se recomienda basarse del documento de posición para redactar un discurso más adecuado para la tarea.

### Características

Algunas características a tomar en cuenta al redactar y pronunciar el discurso son:

1. **Brevedad:** En la lista de personas oradoras se escuchan muchos discursos, por ello, es fundamental que la información sea concisa y que cada palabra cumpla un objetivo. De esta manera, logrará ser atractivo para las demás delegaciones (calidad sobre cantidad).
2. **Claridad:** Es esencial que las delegaciones puedan comprender las ideas y propuestas del discurso de una manera clara. Por ello, se recomienda durante el discurso, renunciar a un lenguaje demasiado técnico en favor de un tono más comprensible.
3. **Orden:** Otro elemento importante para que el discurso sea atractivo, no suene monótono y sea fácil de recordar, es ceñirse a una estructura definida. De esta manera, cada oración cumple un objetivo específico y evita el desvío por una tangente menos relevante.

### Estructura

Una buena estructura a tomar en cuenta a la hora de escribir un discurso es la siguiente (sin embargo, las delegaciones tienen la libertad de diseñar sus discursos a su conveniencia):

1. **Saludo:** Hacia las personas que la delegación considere necesarias;
2. **Declaración inicial:** Introducción general al tema y su importancia;
3. **Relación del país con el tema:** Aspectos relevantes para el gobierno, acciones emprendidas (se puede mencionar si tienen éxito o no), prioridades nacionales y las soluciones más relevantes (se debe buscar enfocarse en las más importantes);
4. **Declaración final:** Conclusión del discurso buscando reafirmar el compromiso de la nación y exponiendo las expectativas del trabajo en el comité.

### EJEMPLO DE DISCURSO PARA LA LISTA DE PERSONAS ORADORAS

*[Nótese como el presente discurso está basado en la información redactada en el Ejemplo de Documento de Posición. En la práctica, puede realizarse la misma estrategia para conseguir un discurso que esté alineado a la información más importante del país.]*

Muchas gracias, Mesa, estimadas delegaciones, es un honor para la delegación de Fiji pronunciarse ante este reconocido foro.

La humanidad hoy se encuentra en una situación extraordinaria, a pesar de conocimientos, habilidades y recursos sin precedentes, todavía estamos poniendo en peligro nuestro propio planeta, amenazado por el cambio climático. Dentro de ello, la economía es uno de los factores más importantes que ha incentivado la escala de este problema. Es por ello, que las soluciones que planteemos en este comité serán vitales para la transformación del comercio internacional a uno que ponga en el centro al medio ambiente.

Desde hace muchos años, la delegación de Fiji ha emergido como un campeón respetado en el escenario internacional. Recientemente hemos establecido estrategias como

nuestro nuevo Plan de Adaptación Nacional 2018 o la Iniciativa Insular de Ciudades, Mares y Tormentas. En todos estos esfuerzos, consideramos una visión de enfoque multisectorial, es decir, analizar todas las opciones y perspectivas posibles. No obstante, según nuestras prioridades nacionales, buscaremos en el comité enfocarnos a soluciones de tipo económico y financiero, así como de investigación y desarrollo.

La delegación está segura de que si todos los países identifican estrategias y soluciones clave, será posible transitar a un modelo económico que respalde tanto el comercio internacional como el medio ambiente. Por lo tanto, esperamos trabajar en conjunto con todo el comité reafirmando nuestro compromiso en combatir el cambio climático.

Muchas gracias y cedo mi tiempo a la mesa.

Las presentes **IV GUÍAS** fueron aprobadas por la *Secretaría General de UADYMUN 2021*. Los contenidos fueron redactados por la *Secretaría Académica de UADYMUN 2021* y con el apoyo del comité del *Consejo de Seguridad de UADYMUN 2021*. Las disposiciones están actualizadas para la edición **2021 de UADYMUN**.

De parte de toda la Secretaría Académica de UADYMUN 2021, esperamos que las presentes guías pueden serles de utilidad al momento de su preparación y participación dentro del Modelo, para que así, utilicen todo su potencial dentro de las sesiones.

Les deseamos el mejor de los éxitos,

**C. Cecilia Celeste Patiño Cerón, C. Nayeli Carolina Montero Fernández, C. María Jimena Díaz González, C. Andrés Herrera Esquivel**  
**Secretaría Académica 2021**



## CONTACTO DE LA MESA

Nashim Avilés

Presidente

Teléfono: (999) 7463277

Correo: [nashaviles17@gmail.com](mailto:nashaviles17@gmail.com)

Instagram: @nashaviles1

Hugo Cisneros

Moderador

Teléfono: (999) 356 2765

Correo: [cisnerosmonfortehugo@gmail.com](mailto:cisnerosmonfortehugo@gmail.com)

Instagram: @\_hugocisneros

Danna May

Oficial de Conferencias

Teléfono: (999) 324 5226

Correo: [dannamay95@gmail.com](mailto:dannamay95@gmail.com)

Instagram: imdann.m\_

