

# COMITÉ SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER DEL CONSEJO EJECUTIVO

## Integrantes

Rev. Dra. Paula D. Nesbitt, *Presidenta*, 2015  
Rev. Canónica K. Jeanne Person, *Vicepresidenta*, 2015  
Srta. Molly Childs  
Rvma. Obispa Susan Goff, 2015  
Rvma. Obispa Mary Gray-Reeves, 2015  
Srta. Caressa M. James  
Srta. Barbara Mann, 2015  
Rev. Yejide Peters, 2015  
Rev. Dr. Shane Phelan, 2015  
Rev. Diácona Ema Rosero-Nordalm, 2015  
Srta. Jamel Shimpfky, 2015  
Srta. Enedina Vásquez  
La Reverendísima Obispa Katharine Jefferts Schori, *Ex Officio*, 2015  
Rev. Gay Clark Jennings, *Ex Officio*, 2015  
Rev. Dahn Gandell, *Enlace del Consejo Ejecutivo*  
Srta. Lynnaia Main, *Personal*

### *Cambios en la composición del comité*

Nombramientos: Sr. Alan Murray, 2015  
Se retiraron: Srta. Molly Childs, Srta. Caressa M. James, Srta. Enedina Vásquez  
Cambio en la residencia canónica: Rev. Canónica K. Jeanne Person, *Vicepresidenta*

### *Representación en la Convención General*

El Diputado Alan Murray y la Obispa Mary Gray-Reeves tienen autorización para recibir enmiendas menores para este informe en la Convención General.

## Resumen de las actividades

**Mandato:** Apoyar y aconsejar al Obispo Presidente en temas relativos a la participación de las mujeres en la Iglesia, asesorar a otros líderes y estamentos de la Iglesia dedicados a apoyar los ministerios femeninos, interceder por tales ministerios, defender asuntos de justicia que afectan especialmente a las mujeres y vigilar y analizar los patrones de participación femenina en la Iglesia.

La Convención General de 1988 estableció en el Consejo Ejecutivo el Comité sobre la Situación de la Mujer, que funge el importante papel de intercesora principal de la Iglesia Episcopal para las mujeres.

**Reuniones:** En este trienio, el Comité realizó su trabajo principalmente a través de conferencias por la web, mensajes de correo electrónico y otros medios de comunicación digital. Los miembros del Comité se reunieron en persona una vez en la reunión del 3 al 6 de septiembre del presente, en el Instituto Marítimo de Tecnología en Linthicum Heights, Maryland. Se llevaron a cabo conferencias web en el 2013 el 6 de marzo, 10 de mayo, 2 de julio, 31 de julio (sesión ejecutiva), 9 de octubre y 18 de octubre; y en 2014 el 15 de enero, 12 de marzo, 23 de abril, 29 de mayo, 2 de julio y 27 de agosto. Además, también se reunieron por conferencia web los subcomités que trabajaron en las Resoluciones A143 y D042 de la 77.ª Convención General y el subcomité que trabajó en Ministerios de Latinas.

## Introducción

El Comité sobre la Situación de la Mujer toma muy en serio su mandato de abogar por los ministerios de la mujer y los problemas de justicia que afectan de manera importante a la mujer. Celebramos el progreso que se ha hecho en igualdad y justicia de sexos, pero creemos que nuestro trabajo sigue siendo importante. En la Iglesia, la mujer continúa enfrentándose a problemas de consecución de empleo, compensación y otras medidas de participación. En la comunidad mundial, las mujeres y niñas siguiendo enfrentando explotación y victimización a través del tráfico de seres humanos y otras formas de violencia, pérdida de derechos humanos, feminización de la pobreza y desigualdad de acceso a la atención médica. Las funciones de abogacía y monitoreo de nuestro Comité constituyen un importante recurso en la misión de la Iglesia de transformar las estructuras injustas y retar la violencia.

Al tratar con los dones y retos de la mujer, nuestro trabajo también informa las iniciativas de la Iglesia por transformarse en una misión sustentable en el siglo XXI. Dados los recursos físicos y la necesidad de que la Iglesia reconsidere los medios tradicionales a los que ha recurrido para lograr su misión, apreciamos la confianza depositada en nosotros como voz institucional para examinar el estado y los aportes de la mujer. En particular valoramos el nombramiento de miembros, tanto laicos como ordenados, de diversas razas, etnia, edad, sexo y geografía. Nuestra diversidad ha enriquecido nuestro trabajo.

Durante este trienio hemos intentado demostrar colaboración, trabajar con otros CCAB y personal y en particular tuvimos mucho éxito en las actividades de dos resoluciones remitidas a nuestro Comité por la 77.<sup>a</sup> Convención General: Combatir el Tráfico de Seres Humanos (D042) y Desarrollar una Herramienta de Búsqueda (A143). Expresamos nuestra gratitud a todos quienes colaboraron en este trabajo.

## Actos sobre los mandatos de 2013-2015

Para el trienio 2013-15, la 77.<sup>a</sup> Convención General asignó tres resoluciones a nuestro Comité:

### *Lucha contra el tráfico de personas (D042)*

Las cifras son pasmosas: se calcula que cada año 17,500 hombres, mujeres y niños son traídos como tráfico humano a los Estados Unidos y otros 100,000 niños ciudadanos estadounidenses son traficados dentro de las fronteras del país. A estas víctimas del tráfico de personas se las obliga, mediante la fuerza, el engaño o la coacción, a hacer trabajos o actos sexuales con fines comerciales. La mayoría son niñas explotadas para la prostitución forzada. Ellas son objeto de tráfico por bandas criminales en burdeles de zonas residenciales, páginas web de acompañantes, téibols y salas de masaje. Son parte de los más de 20 millones de mujeres, hombres y niños que en todo el mundo son víctimas del tráfico de personas a un precio medio de US\$90 cada uno.

Para enfrentar esta forma moderna de esclavitud, la 77.<sup>a</sup> Convención General reafirmó el compromiso de la Iglesia con la lucha contra el tráfico de personas mediante la educación, la intercesión y las acciones, con el ánimo de proteger a las víctimas y ayudarlas a recuperarse y reintegrarse a la sociedad. Este compromiso concuerda con la misión de la Iglesia de atender las necesidades humanas a través del servicio amoroso y de buscar la transformación de las estructuras sociales injustas, de desafiar a la violencia y de buscar la reconciliación. La Convención General asimismo especificó que nuestro Comité debía colaborar con las diócesis y las provincias de la Iglesia para compartir recursos vitales sobre el tráfico de personas y para ayudar a los líderes de la Iglesia a reconocer los efectos del tráfico nacional e internacional de personas en el ámbito de sus misiones locales. A tal fin formamos un subcomité sobre tráfico de personas.

En los Estados Unidos, este tráfico está a menudo asociado con grandes acontecimientos deportivos. Por ejemplo, se considera que el SuperTazón de la Liga Nacional de Fútbol Americano (National Football League) supone un importante estímulo para este tráfico. Se calcula que el tráfico alcanzó las 10,000 mujeres y niñas durante las celebraciones del SuperTazón de 2012. Hoy en día, cuando se acerca el SuperTazón existe colaboración entre los agentes de orden público, los procuradores generales, la comunidad interreligiosa y

los intercesores comunitarios para desalentar este tráfico y concientizar al público sobre el problema. Nuestro Comité se sumó a estas iniciativas, sobre todo con el fin de educar a la Iglesia y galvanizar su respuesta.

En conjunción con el Día Nacional de Concientización sobre el Tráfico de Personas, que se celebró en enero de 2014, con el apoyo del Centro Episcopal organizamos el 17 enero de 2014 una teleconferencia paneclesialística a la que asistieron episcopalianos y compañeros interreligiosos y ecuménicos dedicados a la lucha contra esta lacra. La idea era concientizar sobre la relación existente entre el SuperTazón y el tráfico de personas, hacer una lluvia de ideas de medidas eficaces y estrechar la red de contactos con otros interesados. Asistieron a la teleconferencia unos 35 participantes de diversas provincias, que salieron con ideas renovadas sobre la lucha contra el tráfico y un mayor compromiso con la tarea.

En febrero de 2014, el Consejo Ejecutivo creó el Comité Coordinador D042 para aumentar la ayuda en las labores de concientización, formación de redes de contactos e intercomunicación de recursos. Nuestro Comité nombró a uno de sus miembros para que participara en este Comité Coordinador D042 y contribuyera al esfuerzo contra el tráfico de personas. Creemos que esta labor debe proseguir en el próximo trienio. Hasta que el tráfico de personas deje de existir, la Iglesia debe hacer todo lo que esté en su mano para luchar contra esta horrible explotación y para liberar a todos los que sufren este tipo de robos, expolios y raptos, que siguen siendo criaturas del Señor.

#### *Desarrollo de una herramienta de búsqueda (A143)*

En 2012, la 77.<sup>a</sup> Convención General se propuso abordar las desigualdades por sexo en la jerarquía religiosa de la Iglesia, tanto a nivel parroquial como diocesano, ordenando que se desarrollara una herramienta de búsqueda que pudieran usar los comités de discernimiento de la jerarquía eclesialística y las aspirantes a clérigas. Nuestro Comité fue el auspiciador de la resolución para el desarrollo de la herramienta de búsqueda y recibió con satisfacción la encomienda de colaborar con otros estamentos eclesialísticos para su desarrollo. A tal efecto formamos un subcomité cuyos integrantes se unieron a representantes de la Oficina de los Ministerios de Transición, la Oficina de Comunicaciones y otros empleados y estamentos para conceptualizar la herramienta, reunir recursos para ella y comenzar a implementarla y diseminarla.

La herramienta estará disponible para los comités de búsqueda de todos los estamentos eclesialísticos y para las clérigas que se encuentran en muy diversos procesos de discernimiento. Contendrá recursos educativos sobre las opciones personales y los estigmas culturales que pueden influir en los procesos de discernimiento; narraciones de experiencias personales de las clérigas con las búsquedas; datos sobre las diferencias de empleo y compensación que siguen existiendo por razón de sexo; información sobre oportunidades de tutorías, conferencias para lideresas y otros recursos de apoyo; y asesoramiento tanto para las aspirantes femeninas como para los comités de búsqueda. Creemos que la herramienta contribuirá a la transformación de estructuras injustas y de sesgos no reconocidos que persisten en la Iglesia y que impiden el pleno desarrollo del lideresas religiosas, y que será un recurso eficaz para potenciar el uso, por parte de la Iglesia, de los talentos y destrezas ministeriales de las mujeres y los hombres por igual.

A pesar de los obstáculos, avanzamos mucho en el desarrollo de la herramienta de búsqueda. Antes de que se encomendaran las tareas de la Resolución se retiraron US\$5,000 de financiamiento que ya había aprobado la Convención General, lo que dificultó el éxito en la tarea encomendada habida cuenta de la inmensa cantidad de información que debía reunirse. Aun así intentamos optimizar las labores de planificación y desarrollo mediante la formación de un grupo de trabajo conjunto. Una segunda dificultad fue la marcha inesperada del encargado de programas de la Oficina del Ministerio de Transición, que había estado trabajando con el grupo de trabajo para alojar la herramienta en la Internet a través de su Oficina, lo que obligó a buscar otras opciones de diseminación. En julio de 2014 llegamos a un acuerdo con la Oficina de Comunicaciones para alojar la herramienta en la web de la Iglesia Episcopal, con un enlace a la Oficina del Ministerio de Transición.

El lanzamiento público de la primera fase de la herramienta de búsqueda está ahora programado para coincidir con la Comisión sobre el Estado de la Mujer de las Naciones Unidas de 2015 que se reunirá en marzo de 2015. Estamos creando la herramienta en etapas, en parte debido a la pérdida de financiación y en parte al proceso de implementación prolongado. Además decidimos dirigirnos a un público lo más amplio posible. Queremos apoyar a las clérigas que estén atravesando su etapa de discernimiento vocacional, a las que busquen empleos a nivel parroquial o diocesano, busquen puestos de obispa o estén interesadas en el desarrollo como lideresas. También intentamos crear recursos destinados específicamente a las clérigas más jóvenes, a las de más edad y a las clérigas de color. Por otro lado, queremos crear un recurso útil para los obispos y los ministros de transición, para los comités de búsqueda parroquiales, para los implicados en búsquedas de personal diocesano y para los equipos de búsqueda y transición de las elecciones episcopales.

Los recursos clave de la herramienta de búsqueda requerirán un desarrollo constante y para que sean efectivos harán falta redes de colaboradores de modo que, con el tiempo, la herramienta se sostenga sola y atienda las necesidades variables de las clérigas y las personas implicadas en las transiciones del personal religioso. Por esto, consideramos que los trabajos en la herramienta deben seguir siendo prioritarios en el trienio 2016-2018.

#### *Fortalecimiento de las congregaciones pequeñas (A076)*

La Iglesia Episcopal tiene cada vez más congregaciones pequeñas que necesitan el aliento de la Iglesia y apoyo para su misión. Por ello, la 77.<sup>a</sup> Convención General pidió a todos los estamentos y programas de la Iglesia que tuvieran en cuenta los efectos de sus actividades sobre las congregaciones y diócesis pequeñas. Para atender este pedido formamos un subcomité que se centra en las necesidades y problemas de las clérigas y las líderes pastorales seculares que sirven en congregaciones pequeñas.

Nos preocupaba especialmente el conjunto de dificultades económicas y de recursos que enfrentan estas mujeres. La labor principal del subcomité fue contribuir al desarrollo de una herramienta de búsqueda con recursos de interés para las mujeres de las congregaciones pequeñas. Aunque también quisimos participar en una labor más amplia, paneclesiástica, para apoyar a estas mujeres, nuestros esfuerzos de consultas y colaboración en este aspecto no dieron fruto.

#### **Liderazgo de mujeres**

Ahora que está por terminar su mandato de nueve años, expresamos nuestra inmensa gratitud a nuestra Obispa Presidenta, S. E. Ilma. Dra. Katharine Jefferts Schori. A lo largo de su ministerio como primera Obispa Presidenta de la Iglesia Episcopal y primera Primada de la Comunión Anglicana, ha reforzado mucho el estatus de las mujeres. Somos conscientes del contexto de discordia que había en la Iglesia cuando ella comenzó y la frágil situación de la Comunión Anglicana, y aplaudimos su sabio y valiente liderazgo en circunstancias que en ocasiones no fueron muy gentiles. Con humildad y camaradería ha llevado a la Iglesia y a la Comunión a un nivel superior, y su liderazgo resulta inspirador tanto para las mujeres como para los hombres.

También agradecemos el liderazgo del Rev. Gay Jennings, Presidente de la Cámara de Diputados, en este trienio, y su sabiduría y atención a las necesidades de la Iglesia.

#### *Conmemoraciones*

A lo largo de este trienio, nuestro Comité emitió tres declaraciones conmemorativas con ocasión de los aniversarios de hitos importantes en el progreso de las mujeres. En 2014, la Iglesia celebró el 70.<sup>o</sup> aniversario de la ordenación de la Rev. Dra. Florence Li Tim Oi como primera presbítera de la Comunión Anglicana, el 25.<sup>o</sup> aniversario de la consagración de la Ilma. Barbara Clementine Harris como primera obispa de la Comunión Anglicana y el 40.<sup>o</sup> aniversario de las ordenaciones de las primeras presbíteras de la Iglesia Episcopal, conocidas como "Las 11 de Filadelfia". Estas mujeres pasaron por momentos difíciles y de odio en la lucha por su vocación, como también los sufrieron los hombres que con valentía las alentaron en sus ministerios y

rompieron moldes al ordenarlas. En la página “Women in the Church” de la web de la Iglesia Episcopal hay enlaces a nuestras declaraciones.

#### *Ofrenda Unida de Acción de Gracias*

En el otoño de 2013, nuestro Comité se encontró con la oportunidad única de escuchar diversos problemas planteados por la Junta de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias, en su relación con la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera con respecto a un nuevo conjunto de estatutos. Como único estamento eclesiástico oficial que tiene encomendados los problemas de justicia con las mujeres, aconsejamos al Consejo Ejecutivo en este asunto y contribuimos a acordar una resolución de mutuo beneficio. Agradecemos la diversidad de perspectivas que surgieron en el proceso colaborador y la positiva medida del Consejo Ejecutivo de respaldar el ministerio de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias y lograr la reconciliación.

#### *Redes de ministerios femeninos*

Estamos comprometidos con el desarrollo de redes que ofrezcan recursos y apoyo a los ministerios femeninos y consideramos que tales redes reforzarán la misión de la Iglesia de atender las necesidades humanas a través del servicio amoroso y la transformación de las estructuras injustas.

No obstante, en el proceso de preparación del presupuesto del Comité para el próximo trienio se nos hizo evidente que para el desarrollo, la gestión y la continuidad de tales redes será imprescindible su coordinación por un empleado de la Iglesia. Creemos que el ideal de autosustentabilidad de las redes de ministerios femeninos no podrá hacerse realidad si no hay alguien con conocimientos dedicado específicamente a posibilitar una interrelación activa y relevante en todos los aspectos de esos ministerios. Este encargado se aseguraría también de que todas las diócesis participen en las redes de los ministerios femeninos y actúen ante las necesidades que excedan el ámbito del trabajo voluntario.

#### *Apoyo a los ministerios de mujeres latinas*

En este trienio, el Comité ha tenido entre sus integrantes mujeres latinas, tanto seculares como religiosas. Sus experiencias en ministerios con poblaciones latinas nos daban la oportunidad de dirigir nuestra labor al contexto particular de las necesidades de las mujeres latinas en tanto que mujeres y que minoría dentro de una mayoría euroamericana.

Detectamos algunas necesidades clave, tanto de las latinas seculares como de las que sentían estar llamadas a las Órdenes Sagradas. A las primeras, por ejemplo, se las relega con facilidad a funciones de recepción y no se les dan oportunidades ni se las habilita para intentar otros ministerios. Desarrollar sus dotes de liderazgo las habilitará para ejercer ministerios más amplios, lo que no beneficiará solo a sus feligresías sino que mejorará sus oportunidades de empleo. Por su parte, las latinas que sienten la llamada a la ordenación llegan a enfrentar numerosas presiones. A veces los clérigos de la parroquia se muestran reacios a perder el apoyo de sus colaboradores seculares. Las mujeres se topan en ocasiones con barreras de actitud radicadas en ideas del catolicismo romano, en especial la exclusión de las mujeres del sacerdocio. Sus feligresías sienten ambigüedad ante conceptos imbuidos culturalmente, como el de “discernimiento”. Por último, todas las mujeres latinas pueden toparse con las dificultades derivadas de normas culturales y roles sexuales implícitos, junto con cierta insensibilidad multicultural. Creemos que la Iglesia debe esforzarse por rebajar estos obstáculos y potenciar a las mujeres latinas como líderes.

Lograrlo no será sencillo. Por un lado, las diversas culturas y generaciones de hispanohablantes de la Iglesia y del país son complejas. Históricamente, hay quienes que han recurrido a estas diferencias internas en contextos seculares como modo de quitarse la responsabilidad de dar el apoyo necesario, táctica que permite mantener la hegemonía. Por otro lado, prevemos que surgirá el debate de por qué debe habilitarse a las mujeres latinas específicamente y de por qué debe dárseles un trato especial que no reciben otros que lo ameritan. Tales cautelas, aunque bienintencionadas, minan la posibilidad de hacer cosas significativas, lo

que resulta descorazonador e incumple el compromiso de la Iglesia de potenciar la misión intentando transformar estructuras injustas.

Por todo ello tenemos el compromiso de apoyar a las mujeres latinas. Confiamos en que nuestras propuestas para el desarrollo del ministerio y el liderazgo de las latinas sirvan de modelo para extender la intercesión y el apoyo a todos los grupos marginalizados.

#### *Indaba femenina*

En marzo de 2013 tuvo lugar en el Centro Episcopal de Nueva York la primera indaba concebida específicamente para las mujeres. Se celebró gracias a la colaboración entre el programa de indabas permanentes de la Comunión Anglicana y de Anglican Women's Empowerment, y fue también el primero en abordar un tema concreto (la eliminación y prevención de todos los tipos de violencia contra las mujeres y las niñas) y en extenderse durante tres días. Asistieron participantes de los dos hemisferios, con una gran diversidad de culturas y experiencias. Escucharse unas a otras y aprender de sus diferentes perspectivas les permitió gozar de una vivencia enriquecedora. Descubrieron su interés por profundizar aún más en la creación de vías de sanación y bienestar, tanto para las mujeres como para las niñas.

Nuestro Comité da gracias por la primera indaba femenina y pedimos a la Iglesia que siga apoyando los programas de indaba femenina durante el próximo trienio. Creemos que estas indabas facilitarán los avances en el progreso de las mujeres y en la solución de la feminización de la pobreza, las desigualdades por sexo en la educación y la atención médica y la violencia contra mujeres y niñas. Las indaba femeninas servirán además como modelo de interacción entre las mujeres de las diócesis cooperativas de toda la Comunión Anglicana.

#### **Violencia contra las mujeres y las niñas**

Nuestro comité mantiene el firme compromiso de luchar contra la violencia que sufren las mujeres y las niñas y de buscar sin descanso soluciones estratégicas y perdurables. En ese sentido elogiamos el papel activo de la Iglesia en dicha lucha, y en especial contra el tráfico de personas, tanto en nuestras comunidades como en todo el mundo, pero es necesario hacer más. Exhortamos a la Iglesia a abordar activamente otras muchas formas de violencia por razón de sexo, como la violencia doméstica, la derivada del alcoholismo y la drogadicción y las agresiones sexuales. Para el próximo trienio, la Iglesia debe marcarse como prioridad la concientización y educación pública sobre las muy diversas formas de violencia por razón de sexo.

Creemos que debe destacarse el tremendo efecto que tienen las agresiones sexuales en las mujeres y las niñas, con independencia de su raza u origen étnico o de su estrato socioeconómico. Son agresiones que se dan tanto en nuestro país como en el extranjero, y hay casos en prácticamente todas las comunidades del mundo. Un tipo particular de agresión sexual sobre el que la sociedad se está concientizando es la cita con violación, que afecta sobre todo a muchachas adolescentes y a mujeres jóvenes. La mayoría de los campus universitarios e institutos de preparatoria o bachillerato no han tomado aún medidas serias para la prevención de este tipo de violaciones. Consideramos que hay una oportunidad de colaboración en toda la Iglesia, y especialmente con los líderes de ministerios de adolescentes y adultos jóvenes, para crear recursos que eduquen a las comunidades acerca de las citas con violación y la lucha contra ellas.

#### **Abordaje de las desigualdades por razón de sexo**

A pesar de los grandes avances de la Iglesia y la sociedad, persisten numerosas barreras estructurales para la igualdad de los sexos, lo que genera importantes desventajas para las mujeres y las niñas. Durante este trienio nos hemos centrado especialmente en los problemas que se indican a continuación.

#### *Discriminación en el acceso a la atención médica*

El acceso a la atención médica es importante para la salud materna, que afecta directamente la salud y el bienestar de las próximas generaciones, y para la salud reproductiva de las mujeres, incluida su capacidad de

controlar la fecundidad en aquellos momentos en los que no es aconsejable el embarazo. Por ello, nuestro Comité se inquietó sobremanera por la decisión tomada en 2014 por la Corte Suprema de los Estados Unidos que permite a la empresa Hobby Lobby, Inc. negar a sus empleadas la cobertura de seguro para los anticonceptivos. Esta decisión, que sienta un precedente para otras sociedades de accionariado restringido, dificultará el acceso de las mujeres a los anticonceptivos y, en consecuencia, a un acceso pleno e igualitario a la atención médica. En otras palabras, el fallo crea una desigualdad de género en el sistema de atención de la salud: Para las mujeres de edad fértil, el acceso a la atención médica relativa a su aparato reproductor no es opcional, como no lo sería la cobertura de seguro para los aspectos esenciales de la atención médica en los hombres.

Los anticonceptivos permiten a las mujeres evitar de forma inocua y eficaz las tensiones y las implicaciones médicas potencialmente graves de un embarazo no deseado. Tememos que quienes niegan el acceso a los anticonceptivos probablemente tampoco apoyarán paquetes integrales de ayudas y beneficios para la interrupción voluntaria del embarazo ni ofrecerán bajas por maternidad ni brindarán opciones amplias de seguro en caso de que surjan complicaciones médicas, lo que pone a las mujeres en una situación de doble riesgo.

Por otro lado, como personas de fe, vemos la decisión del caso Hobby Lobby como una apropiación indebida del derecho a la libertad religiosa que emana de la Primera Enmienda. Nuestro país sostiene que los empleadores no pueden nunca discriminar a sus empleados por motivos de sexo, raza, orientación sexual u otras características, con independencia de las creencias religiosas de los propietarios o directivos de la empresa. El abordaje debe ser semejante en asuntos de atención médica. Entendemos que cualquier empresa que dé trabajo a la ciudadanía general debe tomar las medidas necesarias para garantizar a sus empleados el acceso a una atención médica integral. La legislación federal ya cuenta con disposiciones para que las instituciones sin fines de lucro vinculadas a una religión puedan brindar a las mujeres acceso a los anticonceptivos a través de terceros sin costo directo alguno para tales instituciones. Lo mismo podría hacerse con las sociedades de accionariado restringido. Igual que Jesús traspasó las fronteras de las leyes y costumbres de su religión para acercarse a las necesitadas y ofrecerles alivio, la Iglesia debe apoyar e interceder por el empleo de terceros para dar a las mujeres acceso integral a la atención médica, incluidos los anticonceptivos.

#### *Bienestar de las mujeres en la economía*

La recuperación económica de este trienio ha ido acompañada de un crecimiento irregular del empleo en diversas zonas geográficas y sectores poblacionales. En los sectores donde los empleos bien pagados están aumentando (por ejemplo, en el sector de la alta tecnología) es frecuente que el porcentaje de trabajadoras sea bajo y que la compensación presente desigualdades por razón de sexo. Por su parte, el empleo femenino es desproporcionadamente alto en trabajos de salario bajo, como las fábricas, los restaurantes de comida rápida, las tiendas y los trabajos de cuidado de personas. Las desigualdades de empleo y compensación que enfrentan las mujeres de color siguen siendo especialmente importantes.

Las dificultades económicas de las mujeres y los niños que viven en situación de pobreza o casi pobreza siguen preocupando a nuestro Comité, sobre todo a la luz de los recientes debates de política pública en el tema del incremento del salario mínimo. En la mayoría de las ciudades, los trabajadores de jornada completa que reciben el salario mínimo no pueden, ya sean mujeres u hombres, atender sus gastos de vivienda, alimentación y cuidado infantil. Este tipo de empleos pagados con el salario mínimo no conllevan ninguna otra prestación, y los trabajadores que reciben salarios bajos sufren manipulaciones para que sigan en trabajos de jornada parcial y evitar así que tengan derecho a prestaciones. Según la Oficina de Estadísticas Laborales, alrededor de dos terceras partes de los trabajadores que reciben el salario mínimo son mujeres. Todo esto representa una explotación de las mujeres. Aunque los aumentos del salario mínimo que se han producido en algunos estados y en algunas ciudades son esperanzadores, exhortamos a la Iglesia a que siga intercediendo firmemente por la puesta en marcha de cambios legislativos, tanto a nivel local como nacional,

que apoyen a los trabajadores de salario bajo y concienticen al público de que el debate sobre el salario mínimo es un problema por razón de sexo.

En resumen, mantenemos nuestro compromiso por la resolución de las desigualdades de compensación por razón de sexo que aún continúan en todo tipo de empleos y empleadores. A ninguna mujer debiera ofrecérsele o pagársele menos que a un hombre por el mismo trabajo, y todos los seres humanos, sean hombres o mujeres, seculares o religiosos, tienen el derecho inherente a recibir un salario mínimo vital.

#### *Clérigas*

Nos congratulamos del aumento del ministerio de mujeres ordenadas que se ha visto en toda la Iglesia desde las primeras ordenaciones de Las 11 de Filadelfia hace 40 años. Es realmente reseñable que sean mujeres quienes ocupan hoy los dos máximos cargos de la Iglesia. En todas las diócesis e instancias se han eliminado barreras estructurales para las mujeres y el liderazgo de las presbíteras ha transformado la forma en que la gente entiende y lleva a cabo sus ministerios.

No obstante, sabemos que sigue habiendo diferencias entre los sexos en el ascenso a los niveles jerárquicos superiores y en la compensación. Según los datos del Church Pension Fund y de *Called to Serve*, estas diferencias han variado poco en los últimos veinte años. Los datos indican además que, para garantizar la equidad de los procesos de discernimiento y búsqueda, la Iglesia debe abordar específicamente malentendidos y sesgos apenas perceptibles que vayan en contra de las mujeres. Aunque los cánones y las normas de la Iglesia avalan la igualdad entre los sexos, los comportamientos no concuerdan con sus intenciones.

Nos preocupa especialmente el patrón que se observa en las elecciones de los obispos diocesanos. El porcentaje femenino en la Cámara de Obispos sigue siendo llamativamente bajo. Desde la elección de la Ilma. Mariann Edgar Budde en junio de 2011 no se ha elegido a ninguna otra mujer como obispa diocesana o coadjutora a pesar de concurrir finalistas femeninas en muchas elecciones. Hasta septiembre de 2014 solo había tres mujeres con cargo de obispa diocesana, y este patrón apenas presenta diferencias con el de la generación anterior. Dado el aumento en la cantidad de presbíteras observado en ese mismo periodo y el hecho de que muchas de ellas han adquirido una amplia experiencia y capacidad de liderazgo, creemos que la Iglesia debiera preocuparse, sin por ello menospreciar en modo alguno los dones y capacidades de los hombres que resultaron elegidos. Debe llevarse a cabo una investigación para sacar a la luz las normas y prácticas imperceptibles que puedan estar generando desigualdades para las mujeres en los procesos de elección episcopal.

Las tareas que se lleven a cabo en este aspecto requerirán un firme compromiso en todos los niveles de la Iglesia y una voluntad de cambiar comportamientos, y la resistencia a estas dos cosas sigue siendo notable. ¿Mejorará la disposición de los estamentos panelesiásticos a ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral en la tarea que le encomendó la 77.<sup>a</sup> Convención General (A144) de vigilar la situación de las mujeres en las elecciones episcopales y recomendar medidas para aumentar el porcentaje de mujeres elegidas y eliminar sesgos capaces de perpetuar la discriminación? ¿Seguirá el Church Pension Fund publicando los informes anuales sobre compensación y otros datos con comparaciones por sexos? Si la Iglesia de veras persigue la intención misional de transformar estructuras injustas, las soluciones equitativas pasan en parte por un compromiso con la transparencia y un análisis de los patrones conflictivos.

#### *Reestructuración, transversalidad de la perspectiva de sexo y presupuestación en función del sexo*

El término "gender mainstreaming", o transversalidad de la perspectiva de sexo, tiene años usándose en la ONU y en otros organismos, y denota el esfuerzo por evaluar las diferentes implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier medida que se plantee (por ejemplo, una ley, una norma o un programa), con el ánimo de garantizar la igualdad entre los sexos. En estos tiempos de reconceptualización de la estructura de la Iglesia para su misión en el siglo xxi, exhortamos a que esta transversalidad guíe todas las

conversaciones, decisiones y medidas reestructuradoras a todos los niveles eclesiásticos, con el fin de evitar las desigualdades que pudieran surgir accidentalmente. Un análisis riguroso de todas las medidas propuestas contribuirá a garantizar que todas las nuevas estructuras de la Iglesia sean justas.

La presupuestación en función del sexo consiste en analizar y elaborar el presupuesto de modo que los fondos se repartan de modo justo para las mujeres y los hombres. Por su parte, los presupuestos de acción por sexo son aquellos que asignan fondos a políticas y programas capaces de modificar los patrones de desigualdad por razón de sexo. Dado que la reestructuración de la Iglesia implicará cambios importantes en su presupuesto, recomendamos también especialmente una presupuestación en función del sexo como forma de garantizar que no se pasen por alto medidas para abordar la marginalidad, vulnerabilidad y desigualdad de las mujeres.

Tanto la transversalidad de la perspectiva de sexo como la presupuestación en función del sexo permitirán llegar a decisiones bien meditadas que hayan tenido en cuenta todos los posibles efectos. Creemos que es crucial que ninguna de las medidas reestructuradoras propuestas y ninguno de los efectos residuales de la reestructuración sean perniciosos para las mujeres o para otros grupos infrarrepresentados en la jerarquía eclesiástica o en algún ministerio. Creemos que esto es aún más imperativo cuando se tiene en cuenta que la Iglesia tiene entre sus misiones buscar la transformación de las estructuras injustas.

### **Conclusión**

Las tareas que desarrollamos durante este trienio revelaron que en la Iglesia y en la sociedad sigue habiendo muchos problemas para las mujeres y las niñas que hay que afrontar. Nos regocija la Buena Nueva de Cristo, que nos da energía para trabajar por la Iglesia. Junto con nuestra esperanza en Cristo, nuestro amor por el Evangelio y la Iglesia nos alientan a continuar. También nos alienta la creciente diversidad racial y cultural de la Iglesia, el aumento del liderazgo de adultos jóvenes y el compromiso de la Iglesia de transformar estructuras y prácticas injustas. Todo ello son manifestaciones saludables de la misión emergente de la Iglesia en el siglo xxi. El futuro de la Iglesia nos parece muy optimista.

### **Objetivos para el Trienio 2015-2018**

El Comité presenta los siguientes objetivos de trabajo para el trienio 2016-2018:

*Proseguir el desarrollo, la promoción y la distribución de la herramienta de búsqueda.*

Aunque se han dado grandes pasos fundacionales en el desarrollo de la herramienta de búsqueda, sobre todo mediante colaboración con diversos sectores de la Iglesia, harán falta significativamente más recursos para las religiosas y para los estamentos parroquiales y diocesanos implicados en los procesos de búsqueda y contratación. En último término queremos implementar una red autosostenible de ministros de transición y clérigos que evalúen y creen nuevos recursos y herramientas conforme surjan nuevas necesidades.

*Lucha contra el tráfico de personas y otras formas de violencia contra mujeres y niñas.*

El Comité Coordinador Do42, creado por el Consejo Ejecutivo en 2014, proseguirá sus labores de abordaje del tráfico de personas, y cooperaremos con tales labores a través de nuestra representación en dicho Comité. Asimismo ampliaremos nuestra atención para abarcar otras formas de violencia contra las mujeres y las niñas, lo que ayudará a la Iglesia a concientizarse mejor sobre la violencia en todos sus contextos locales, a trabajar en pro de su prevención y a crear ambientes de confianza.

*Interceder y asesorar en el desarrollo de las redes de ministerios femeninos.*

Las redes de ministerios femeninos son cruciales para habilitar a las mujeres de modo que puedan llevar a cabo la misión de la Iglesia. Trabajaremos en pro de la creación y el desarrollo de las redes de ministerios femeninos y apoyamos la designación de un coordinador empleado de la Iglesia que pueda ayudar a fomentar tales redes por toda la Iglesia, supervisar su desarrollo, su contabilidad y su sostenibilidad y estimular la participación de voluntarios.

*Interceder por las mujeres latinas y de otros grupos infrarrepresentados o marginalizados.*

Los miembros hispanohablantes constituyen un segmento creciente de la Iglesia. Ello hace que el desarrollo de líderes entre las latinas seglares y las que sientan la llamada a las Órdenes Sagradas debe formar parte esencial de la misión de la Iglesia y de nuestro propio trabajo. Prevemos que las medidas desarrolladas para aumentar el liderazgo de las latinas constituirán un modelo adaptable para la creación de un contexto cordial y solidario para mujeres que pertenecen a minorías étnicas y además sufren marginación.

*Transversalidad de la perspectiva de sexo en los procesos de reestructuración de la Iglesia.*

Para garantizar que las propuestas reestructuradoras de la Iglesia sean justas y equitativas es imprescindible analizar sus implicaciones para los sexos, pero esto es solo un primer paso. También recomendamos esta transversalidad en todas las evaluaciones y deliberaciones, y exhortamos a elaborar los presupuestos en función del sexo. Estamos preparados para brindar nuestro apoyo con esta transversalidad y estrategia presupuestaria, de modo que las iniciativas reestructuradoras aborden con suficiencia y justicia las necesidades de las mujeres.

*Interceder en otras comisiones, comités, agencias, juntas, redes y grupos de la Iglesia y brindarles asesoramiento.*

En todos los aspectos de nuestra labor intentamos mantener y aumentar nuestra colaboración con los estamentos eclesiásticos que tienen las mismas inquietudes que nosotros. Los problemas relevantes para las mujeres, como la inmigración, la pobreza y la justicia económica, el tráfico de personas y otras formas de violencia, la reclusión, la atención médica y el bienestar y los efectos de la manipulación de los medios de comunicación, no pueden abordarse con plena eficacia sin la contribución de muchas personas.

#### **PROPUESTAS DE RESOLUCIONES**

A031: CONTINUACIÓN DEL DESARROLLO DE LA HERRAMIENTA DE BÚSQUEDA

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de \_\_\_\_\_, que la 78.<sup>a</sup> Convención General instruya a la Oficina de Ministerios de Transición, a la Oficina de Desarrollo Pastoral al Comité sobre la Situación de la Mujer del Consejo Ejecutivo a proseguir con el desarrollo de los recursos de la herramienta de búsqueda para las clérigas y los comités de discernimiento de líderes eclesiásticos durante el trienio 2016-2018; y asimismo

Se resuelve, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General expida su agradecimiento por apoyar la herramienta de búsqueda en la 77.<sup>a</sup> Convención General y que llame a los obispos y a los demás líderes diocesanos a exhortar al uso de dicha herramienta por parte de los comités de búsqueda y los ministerios de transición y a promover su disponibilidad entre las clérigas; y asimismo

Se resuelve, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas la restitución de financiamiento aprobados por la 77.<sup>a</sup> Convención General y la concesión de financiamiento para la ampliación del desarrollo de recursos cibernéticos y otros recursos necesarios.

#### **EXPLICACIÓN**

A pesar de los grandes avances que se han hecho por la igualdad de sexos en los ministerios religiosos de algunas diócesis y ámbitos, la tendencia general es una infrarrepresentación significativa de las mujeres en el nivel episcopal, en el de rectoras de grandes parroquias con personal ministerial pagado y en otros puestos de alto nivel.

Además, según los datos del Church Pension Fund de 2012, las religiosas ganan en promedio apenas 86 centavos por cada dólar que ganan sus pares masculinos. Las diferencias por razón de sexo persisten desde hace más de veinte años y se observan entre las clérigas jóvenes, en las empleadas parroquiales de jornada

completa y en otros grupos, lo que apunta a que las desigualdades se institucionalizan en la carrera profesional poco después de la ordenación.

En conjunto, estas tendencias indican la necesidad de que la propia Iglesia intente ser más justa a todos los niveles del ministerio religioso femenino, en concordancia con su misión de transformar estructuras injustas.

La herramienta de búsqueda representa una oportunidad de paliar las desigualdades por razón de sexo, ya que no solo pondrá los recursos existentes a disposición de las clérigas que busquen desarrollar y promover sus carreras, sino también a los organismos auspiciadores de los procesos de búsqueda y transición, promoviendo un entorno igualitario en el cual tomar decisiones objetivas en los procesos de concurso y contratación.

Aunque la 77.<sup>a</sup> Convención General aprobó la resolución sobre la herramienta de búsqueda (A143), durante el trienio se retiró de modo imprevisto el financiamiento y surgieron problemas que prolongaron la planificación logística y la implementación. La herramienta ya está oficialmente arraigada en la Iglesia y ofrece una fase preliminar de recursos.

No obstante, queda mucho por hacer. Algunos recursos, como la producción multimedia y la traducción al español, requieren conocimientos profesionales y técnicos más allá del alcance de comités de voluntarios, e implican costos necesarios.

La infraestructura de la red también precisa desarrollo en el próximo trienio para conseguir una coordinación, revisión y diseminación continuada de herramientas y recursos útiles. Esta infraestructura reticular se basará en los enlaces existentes entre los ministros de transición y en una red paralela para las religiosas.

#### A032: ESTABLECER PUESTO DE COORDINADOR DE LAS REDES DE MINISTERIOS FEMENINOS

*Se resuelve*, con el acuerdo de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General instruya a la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera para que cree un puesto de coordinador de las redes de ministerios femeninos; y asimismo

*Se resuelve*, Que se faculte a ese empleado para conectar las redes existentes en la Iglesia y establecer redes nuevas en las que se capacite y movilice a las líderes, tanto seglares como religiosas, y se saquen a la luz las habilidades de liderazgo femenino por el bien de toda la Iglesia; y asimismo

*Se resuelve*, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General solicite a cada Provincia el nombramiento de un representante que colabore con el coordinador de las redes de ministerios femeninos; y asimismo

*Se resuelve*, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas la liberación de fondos presupuestarios suficientes para que la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera sufrague el coordinador de las redes de ministerios femeninos, junto con un fondo germinal para el desarrollo y la implementación de un modelo autosostenible de redes de ministerios femeninos que conecte a las mujeres de todas las diócesis y provincias de la Iglesia.

#### EXPLICACIÓN

La Iglesia Episcopal tiene una historia de actos proféticos por la habilitación de las mujeres. En esta generación se ha comprometido con las Cinco Marcas de Misión. Sin embargo, dada la persistencia en las diferencias en los niveles salariales de los empleados y las empleadas de la Iglesia y en las oportunidades de empleo; la falta de uniformidad paneclesiástica en políticas laborales justas (por ejemplo, los contratos, las

normas de entrevista y los permisos de maternidad), la Iglesia debe sin demora atender a la cuarta marca de misión que la insta a ser una estructura más justa con sus líderes femeninos.

Desde que en 2009 se eliminó la Oficina de los Ministerios Femeninos, poco se ha hecho para tratar el tema de dichos ministerios de modo coherente y sistemático aparte de la labor del Comité sobre la Situación de la Mujer del Consejo Ejecutivo y de aspectos que se encuadran en las agendas de personal diverso.

Por otro lado, los datos más recientes (2012) del Church Pension Fund indican que en las dos últimas décadas se ha avanzado poco en la eliminación de las diferencias y desigualdades por razón de sexo en el desarrollo profesional de los ministerios religiosos. En suma, el liderazgo de la Iglesia en la intercesión por las mujeres y los ministerios femeninos está estancado.

Una plataforma que apoye y acoja una red multifacética de recursos compartidos para los ministerios femeninos y que conecte a los diversos grupos de mujeres de la Iglesia para la intercomunicación de sus intereses, problemas y recursos facilitará la interactividad local y la participación en toda la Iglesia. Tales redes son de especial importancia para las mujeres de diócesis pequeñas o en reestructuración, así como para aquellas en cuya diócesis no haya apoyo activo para los ministerios femeninos.

Es esencial disponer de un coordinador específico de las redes de ministerios femeninos que supervise el desarrollo y la promoción de esta plataforma. Sin la institucionalización, estos esfuerzos podrían fracasar. La idea es que la red sea parcialmente autosostenible gracias al apoyo participatorio brindado en función de sus posibilidades por las mujeres de las diócesis y provincias y a la aportación de los recursos y el apoyo necesarios por parte de la plataforma de la DFMS. Se prevé que esta plataforma ofrezca apoyo continuo para la herramienta de búsqueda dentro de la intercomunicación de otros recursos de los ministerios femeninos.

#### A033: APOYO AL MINISTERIO RELIGIOSO DE LAS LATINAS

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General instruya al Misionero de los Ministerios Hispanos/Latinos que colabore con la Oficina de los Ministerios de Justicia y Abogacía y con misioneros multiculturales diocesanos y provinciales para discernir y recomendar medidas que habiliten a las latinas para el liderazgo religioso en la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General instruya al Misionero de los Ministerios Hispanos/Latinos que colabore con la Oficina de los Ministerios de Transición, con la Oficina de Ministerios de Justicia y Abogacía y con misioneros multiculturales diocesanos y provinciales en la revisión de cánones, políticas y prácticas de los procesos de formación y ordenación y en la eliminación de los sesgos de orden sexual y cultural que entorpezcan la ordenación de mujeres latinas; y asimismo

Se resuelve, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que libere fondos para financiar el inicio del desarrollo del líderes religiosas latinas.

#### EXPLICACIÓN

El compromiso por el desarrollo ministerial de las latinas se basa en la primera, segunda, tercera y cuarta marcas de misión: proclamar la Buena Nueva; enseñar, bautizar y nutrir a los nuevos creyentes (lo que incluye la meta de reforzar la Provincia IX para asegurar la sostenibilidad de la misión); responder a las necesidades humanas a través del servicio amoroso poniendo a la disposición de las latinas y de otros jóvenes el servicio misionero; y buscar la transformación de las estructuras injustas que marginan y entorpecen el ministerio pleno del Cuerpo de Cristo. Las latinas tienen posibilidades de llegar a nuevos creyentes y enseñarles, bautizarlos y nutrirlos, así como de fundar nuevas congregaciones viables.

Es necesario auditar y examinar los procesos de discernimiento y formación para las Órdenes Sagradas a fin de eliminar sesgos culturales y sexuales dominantes y de clarificar expectativas implícitas, de modo que tales procesos sean más accesibles y cordiales para las latinas y para gente de otros grupos culturalmente diferentes. Clarificar las ideas y las expectativas fomentará la sensibilidad multicultural. Es probable que estas medidas traigan también el beneficio de aumentar para todos la equidad del proceso de desarrollo vocacional.

#### A034: APOYO AL MINISTERIO SEGLAR DE LAS LATINAS

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General instruya al Misionero de los Ministerios Hispanos/Latinos que colabore con la Oficina de los Ministerios de Justicia y Abogacía y con misioneros multiculturales diocesanos y provinciales para apoyar programas de desarrollo de las habilidades de liderazgo de las adolescentes y adultas jóvenes latinas, tal como los que se ofrezcan para los adolescentes y adultos jóvenes; y asimismo

Se resuelve, Que la 78.<sup>a</sup> Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que libere fondos para financiar el inicio del desarrollo del líderes seglares latinas.

#### EXPLICACIÓN

El compromiso por el desarrollo ministerial de las latinas se basa en la primera, segunda, tercera y cuarta marcas de misión: proclamar la Buena Nueva; enseñar, bautizar y nutrir a los nuevos creyentes (lo que incluye la meta de reforzar la Provincia IX para asegurar la sostenibilidad de la misión); responder a las necesidades humanas a través del servicio amoroso poniendo a la disposición de las latinas y de otros jóvenes el servicio misionero; y buscar la transformación de las estructuras injustas que marginan y entorpecen el ministerio pleno del Cuerpo de Cristo.

Las latinas con conocimientos ministeriales (seglares o religiosas, jóvenes o de más edad) tienen posibilidades de llegar a nuevos creyentes y enseñarles, bautizarlos y nutrirlos, así como de fundar nuevas congregaciones viables.

El desarrollo del liderazgo seglar de las latinas es crucial para la misión y el ministerio. Los estudios llevados a cabo sobre la religión cristiana en ámbitos norteamericanos y latinoamericanos indican que las mujeres se suman con más frecuencia que los hombres a las comunidades religiosas y acuden con sus familias a la congregación. Apoyar el ministerio seglar de las latinas tiene sentido para la misión.

Con frecuencia se pasa por alto el desarrollo del liderazgo femenino debido a que se supone que a las mujeres no les interesa o que deben quedar relegadas a tareas complementarias. Brindar recursos y apoyo que se centren en las necesidades específicas de las mujeres, a la par que los que se brindan para los hombres, garantizará que no se haga caso omiso ni se pase por alto a las mujeres.

## Presupuesto

### Trienio 2013-2015

El Comité sobre la Situación de la Mujer del Consejo Ejecutivo recibió US\$15,000 para este trienio. Optamos por gastar nuestros limitados recursos de dos modos: en una reunión presencial que hicimos en septiembre de 2013 y en una licencia de Adobe Connect que nos permitiera celebrar ciberconferencias. Ambos gastos eran esenciales para el éxito de nuestras tareas. En septiembre de 2014 aún nos quedaba un remanente de unos US\$5,200.

### Trienio 2016-2018

Para este siguiente trienio, el Comité plantea un presupuesto de US\$50,000 para su labor. La cifra supone una disminución del 17% con respecto a la solicitada en el último trienio, pero al mismo tiempo tiene en

cuenta que las tareas encomendadas al comité conllevan gastos importantes que no se limitan a las reuniones, como por ejemplo los gastos derivados del desarrollo del contenido de la herramienta de búsqueda y de recursos para la lucha contra el tráfico de personas. Además consideramos que lograremos más cosas si el Comité puede celebrar más de una reunión presencial a lo largo de este trienio. Con nuestra propuesta presupuestaria financiaremos las labores que realizaremos en los siguientes aspectos:

*Reuniones del ECCSW, US\$25,000*

Para el próximo trienio, el Comité tiene previsto celebrar dos reuniones presenciales, Esto requerirá US \$10,000 para 2016; US\$10,000 para 2017. lo que requerirá US\$10,000 en 2016 y US\$10,000 en 2017. Además se prevé que nuestros subcomités y grupos de trabajo también celebren reuniones presenciales, y tenemos planeado adquirir licencias de AdobeConnect para celebrar ciberconferencias. Estas reuniones requerirán otros US\$5,000.

*Lucha contra el tráfico de personas, US\$5,000*

El Comité tiene previsto seguir desarrollando recursos sobre el tráfico de personas y participar en el Comité Coordinador Do42.

*Apoyo a los ministerios femeninos, US\$10,000*

La labor de apoyo del comité a los ministerios de las religiosas y las seglares incluirá el desarrollo de una cantidad notable de contenidos para la herramienta de búsqueda, promover la indaba femenina y crear recursos específicos para las latinas y otras mujeres marginalizadas que hay en el seno de la Iglesia.

*Promoción de la transversalidad de la perspectiva de sexo y la presupuestación en función del sexo, US\$10,000*

Aprovechando que la Iglesia sigue con sus labores de reestructuración, el comité tiene previsto llevar a cabo más análisis de las diferentes implicaciones que tienen las medidas planeadas para las mujeres y los hombres, así como desarrollar recursos educativos sobre transversalidad de la perspectiva de sexo y presupuestación en función del sexo que puedan usarse a nivel paneclesiástico.