



Junio 2019

Nº 73

Revista

Radio y Educación

Personas adultas y nuevas tecnologías

Mujer

Radio ECCA, Fundación Canaria
Avda. Escaleritas 64 - 1º
35011 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
info@radioecca.org
Teléfono: 902 312 212

Dirección:
Lucas López Pérez SJ
Amparo Osorio Roque

Secretaría: Zoila Marichal Ramírez
Impresión: Talleres de artes gráficas de Radio ECCA

Depósito Legal: GC 13-2018
ISSN: 0213—4969

En el año 1995, la Congregación General 34 de los jesuitas, promulgaba el Decreto 14: “Los jesuitas y la situación de las mujeres en la Iglesia y en la sociedad”. Han pasado casi 25 años y muchas de las propuestas de aquel documento siguen siendo certero diagnóstico o medida todavía necesaria. En el presente número de Radio y Educación nos centramos en la reflexión que esta Casa hace de su “historia de mujeres” (al fin y al cabo, ECCA es, sobre todo, una historia de mujeres) y en algunos acercamientos a dos de las realidades más crudas del machismo cultural: la trata de personas y la situación de la mujer migrante.

Amparo Osorio Roque, directora gerente de Radio ECCA, nos presenta una reflexión sobre cómo la educación es una herramienta para la igualdad. Esta reflexión se alimenta desde la experiencia ECCA y también desde apuntes biográficos de la autora.

Ana Almarza Cuadrado nos invita, a través de una alegoría con las competiciones deportivas, a acompañar a las mujeres que sufren trata, desde sus orígenes hasta su empeño en recuperar la libertad. Refleja en profundidad la experiencia del Proyecto Esperanza y las biografías de tantas mujeres que sufren esta extremada forma de machismo.

Mauritania, en concreto Nouackchott, ha sido la localización donde Beatriz Quintero González viene desempeñando, en los últimos años, su labor profesional como técnica de cooperación ECCA. El programa se ha enfocado fundamentalmente al empoderamiento de las mujeres en temas de salud y participación.

Sylvia Villalba, ella misma emigrante paraguaya, nos presenta la labor y la reflexión del Servicio Jesuita a Migrantes en lo que tiene que ver con la mujer en procesos migratorios. La experiencia institucional y personal de la autora alimenta la reflexión.

El director titular de Radio ECCA, Lucas López SJ, nos presenta cómo valorar el Decreto 14 desde la situación actual de la Compañía de Jesús en España. Utiliza fundamentalmente el resultado de una encuesta en la que han participado miembros de los diferentes equipos de instituciones vinculadas a la Compañía de Jesús.

Finalmente, Noemía Parra, técnica de igualdad, nos presenta lo que ha supuesto la elaboración del Plan de Igualdad de Radio ECCA.

Con este número, ECCA rinde homenaje a su historia de mujeres y plantea los desafíos que la igualdad sigue poniendo sobre la mesa de las instituciones.

Contenido

Mujer y educación, <i>Amparo Osorio Roque</i>	4
La trata de personas, <i>Ana Almarza Cuadrado</i>	12
Mujer en Mauritania, <i>Beatriz Quintero González</i>	28
Mujer y migraciones en el SJM, <i>Sylvia Villalba Ferreira</i>	34
D-14: Mujer y Compañía de Jesús <i>Lucas López Pérez SJ</i>	42
Tenemos un plan de igualdad, <i>Noemí Parra Abaunza</i>	50



Amparo Osorio

M. Amparo Osorio Roque es diploma en profesorado de EGB por la Universidad de La Laguna y licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación por la UNED. Entra a formar parte del equipo de Radio ECCA como profesora orientadora en 1989 y dos años más tarde comienza a grabar clases radiofónicas. A partir de 1993 se incorpora al equipo directivo de la Institución, liderando distintas áreas de la organización en el ámbito educativo, ámbito de proyectos y RRHH. En la actualidad tiene encomendada la dirección gerencial del centro y la subdirección general de la Fundación. Asimismo ha participado en la implantación de distintos proyectos de cooperación internacional en Mauritania, Cabo Verde, Campamentos de Tinduf y Ecuador .

Mujer y educación

Amparo Osorio Roque

Probablemente una de las circunstancias de mayor relevancia para la justicia social haya sido, y siga siendo, la incorporación de las mujeres al mundo educativo. A estas alturas del S XXI podríamos pensar que este hecho es ya un meta alcanzada, pero tanto las cifras que facilita hoy la Unesco (las mujeres representan dos tercios de los

dad y que representan uno de los mayores desequilibrios a nivel mundial que afecta a la sostenibilidad social.

Ese camino compartido junto a otras muchas mujeres, desde diferentes roles en la acción socioeducativa, ha sido la fuente de mayor conocimiento e inspiración de lo que sé y lo que vivo. Un camino andado con la

Ese camino compartido junto a otras muchas mujeres, desde diferentes roles en la acción socioeducativa, ha sido la fuente de mayor conocimiento e inspiración de lo que sé y lo que vivo

750 millones de personas adultas que carecen de conocimientos básicos de alfabetización) como mi experiencia de vida, a lo largo de treinta años en el mundo de la educación, nos señalan todo lo contrario.

Hablamos, por tanto, de la relación entre uno de los derechos humanos fundamentales, derecho esencial y base para poder ejercer el resto, y de su deficiente ejercicio efectivo/real para parte del 49,5 % de la población mundial. Por tanto, hablamos de historias de vidas que se desarrollan en desigual-

esperanza de conseguir “la igualdad en las diferencias”. Lo he vivido en una institución, Radio ECCA, que cada día sale a las “fronteras”, para sumar a la transformación. ECCA me ha regalado el privilegio de ser cómplice en una historia que nace y vive para acompañar a personas que quieren cambiar su/el mundo. En ECCA, actuamos para contribuir en el avance hacia un horizonte de justicia social y equidad entre hombres y mujeres.

Desde ahí, *lo siento y lo gusto*, desde el recuerdo del inicio de una historia que queda marca-

do por la imagen y la voz de dos mujeres que se entrelazan el 15 de febrero de 1965:

Estrella Álvarez tiene treinta y dos años. Cuatro hijos varones y dos niñas. Llega cansada del trabajo y en medio de la emoción, prepara su esquema y se sienta ante una radio ..."Son las 19:30 horas. Al otro lado escucha " Desde las cumbres más altas de la isla de Gran Canaria, en el monte Constantín, llega a ustedes Radio ECCA , la emisora Cultural de Canarias ...". La voz de Maru Albújar viene enmarcada por una música sinfónica... Se pone en marcha.

Ante esto podrán comprender que para mí hablar de educación y mujer/ mujer y educación tiene "sabor" a ECCA y ECCA tiene sabor a mujer. Desde nuestros inicios, ECCA es una historia de mujeres. El porcentaje de mujeres en el alumnado de los últimos cursos alcanza el 64%. La plantilla femenina de profesionales es el 71,4 %.

Una historia de mujeres desde hace 54 años, a caballo de dos siglos, SXX y SXXI, con la mirada fundamentalmente en tres orillas: Europa y África y América Latina. Esta historia está atravesada por una constante, un denominador común: la vulnerabilidad que provoca el no ejercicio efectivo, real del derecho a la educación. Se trata de la constatación de la impotencia para la transformación cuando falta la educación.

Podemos hablar de ellas/ nosotras y de educación desde dis-

tintos enfoques, todos ellos importantes. En este caso he optado por darle un enfoque de vida puesto que las personas y sus experiencias están en el centro de nuestras actuaciones con las que buscamos "...la progresiva liberación de las personas y la lucha por las injusticias provenientes de la discriminación cultural...", tal como queda definido en uno de nuestros objetivos fundacionales.

Nuestro compromiso con la justicia social y la igualdad transformativa, en toda su dimensión, ha estado enmarcada en los últimos quince años (2004 - 2019) en los compromisos mundiales por la educación y empoderamiento de la mujer. Esta visión se ha impulsado y desarrollado a través de distintos planes estratégicos institucionales de impacto en cada uno de los territorios donde hemos actuado directamente: siete comunidades autónomas de España y en África Occidental - Cabo Verde, Guinea Bissau, Senegal, Mauritania.

A la hora de repasar la realidad de experiencia compartida traemos, en primer lugar, algunos hitos derivados del impulso de los poderes públicos y que han marcado el devenir del avance del binomio mujer y educación:

- **1948, Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.** La educación se reconoce como un derecho fundamental para "todos los miembros de la familia humana". Artículo 26:

Educación y mujer

Amparo Osorio pronunció esta conferencia en el marco de un ciclo organizado por el Centro Loyola de Canarias: Mujer.

Palabras clave

Cultura, Derecho, Educación, Feminismo, Mujer, Pedagogía, Sociedad,

Toda persona tiene derecho a la educación.

- **1975, se inicia la celebración de Conferencias Mundiales de las Mujeres.** Hasta el momento se han celebrado cuatro. Han desarrollado un papel fundamental en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la educación como herramienta fundamental
- **1978, la Constitución Española** que garantiza en su artículo 27 el derecho a la educación, como un derecho fundamental.
- **1989, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña,** (diríamos hoy) es un tratado internacional de las Naciones Unidas, en su artículo 28 recoge lo siguiente: –Todos los niños y niñas tienen derecho a la educación,...”
- **2000, el programa Educación para Todos (EPT)** es un compromiso mundial para dar educación básica de calidad a todos los niños

Todavía hay cuarenta y cuatro países donde más del 20% de las mujeres son analfabetas

y las niñas, los y las jóvenes y personas adultas. En el Foro Mundial sobre la Educación (Dakar, 2000).

- **2010, Se crea ONU Mujeres,** entidad para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Supuso un paso en la aceleración en materia de igualdad de género y de empoderamiento de la mujer.
- **2014, Estrategia Europea 2020.** Señala el crecimiento inteligente, sostenible e integrador de la UE para superar diferentes deficiencias estructurales. En el ámbito educativo, entre otras, el abandono escolar temprano y aumento de estudios universitarios
- **2015, Objetivos de Desarrollo Sostenible**



(ODS). Da continuidad a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Podemos decir que educación e igualdad de género tienen una dimensión transversal que afecta al resto de esferas prioritarias: pobreza, cambio climático, desigualdad económica, innovación, entre otras prioridades.

Esta declaración de derecho y reconocimiento del mismo en los distintos países y las distintas actuaciones impulsadas por Naciones Unidas y Europa, arrojan, entre otras, las siguientes cifras facilitadas por UNESCO:

- Todavía hay cuarenta y cuatro países donde más del 20% de las mujeres son analfabetas. Las mujeres representan dos tercios de los 750 millones de personas adultas que carecen de conocimientos básicos de alfabetización.
- 16 millones de niñas en edad escolar nunca accederán a la escuela primaria, en comparación con 10 millones de niños.
- Las adolescentes representan el 58% de los

jóvenes que no terminan la enseñanza primaria.

- A pesar de que asisten a la escuela más niños y niñas que nunca, muchos no adquieren los conocimientos básicos de lectura y matemáticas
- En España, el abandono escolar temprano en enero de 2019 es del 17,9% , a 8 puntos de la meta establecida para el 2020.

Estos datos muestran que el esfuerzo legislativo y el compromiso mundial por la educación e igualdad de género ha generado, en la última década, notables avances en el ámbito de la educación de las niñas y mujeres. Sin embargo, no es menos cierto que son muy insuficientes y señalan las consecuencias de la desigualdad real en la vida de muchas mujeres que están detrás de las cifras.

Por esto, lo segundo que me viene al corazón son algunas historias de vida.

Historias con nombre propio, rostros de muchas mujeres, jóvenes y niñas que nos hacen ver las sombras y las luces de una vida en las que se les niega, por distintas circunstancias, un derecho fundamental.

¡¡Veámosla en primera persona!!

El esfuerzo legislativo y el compromiso mundial por la educación e igualdad de género han generado, en la última década, notables avances en el ámbito de la educación de niñas y niños

Mujeres que educan e impactan.

...Quiero que en poquitas palabras me enseñe mucho y diga mucho. La educación me abrió las puertas al mundo de la cultura,... me aportó ese valor y granitos de arena que yo necesitaba para impulsarme hacia delante y cami-

nar por mí misma. Lorenza.

Tras la Guerra Civil y durante el régimen franquista, la educación de las niñas sigue orientada a perpetuar su papel de madres y esposas. Este es el contexto en que nace en 1948 Lorenza, una joven que vive en Fuerteventura y deja la escuela a los 11 años porque tenía que cuidar a sus hermanos, además de tener que trabajar fuera de casa. Apenas sabía leer y escribir. A sus 19 años, ya con un hijo a su cargo, se acerca a Radio ECCA : “D. Manuel, quiero que en poquitas palabras me enseñe mucho y diga mucho”. Cuando se le pregunta qué supuso para ella estudiar nos contesta: “un lanzamiento”. En dos años cuenta que cambia sus lecturas de novelas rosas por libros que le hicieron tomar conciencia de la realidad y que “me transformó”, “la educación me abrió las puertas al mundo de la cultura,... me aportó ese valor y granitos de arena que yo necesitaba para impulsarme hacia delante y caminar por mí misma”. Hoy Lorenza es actriz, escritora de poemas, directora de cine, activista que lucha por presentar la vida y la necesidad de libertad de la mujer y la defensa de la tierra madre.

En Canarias hoy, un 2,1 % de la población adulta es analfabeta, con una mayor prevalencia de mujeres (Diagnóstico del Parlamento de Canarias. ODS).

*Fui al hospital a llevar a mi hijo con diarreas, y se sorprendieron las enfermeras de que no estuviera deshidratado. Les dije que aprendí a hacer el suero oral en un curso, ¡soy una mujer formada! **Fatou, Senegal***

Mi madre murió y no volví a ir a la escuela desde pequeña. El curso me ha ayudado a aprender cómo ayudar a mis hijos y familia.

Ludimila, Guinea Bissau

Fatou vive en un núcleo rural de la localidad de Sokone, en Senegal, y Ludimila en una aldea de la región de Oio, en Guinea Bissau. Ellas son dos jóvenes mujeres que figuran detrás de esos dos tercios de los 750 millones de personas adultas que carecen de conocimientos básicos de alfabetización en el mundo. El porcentaje de personas analfabetas en Guinea Bissau, es del 40%, en Senegal del 42%.

A pesar de ello, han sido capaces de formarse en el área de salud y participación comunitaria junto a otros miles de mujeres en África Occidental. Esto les permite contribuir a salvar vidas infantiles, las de sus propios hijos e hijas, y a transformar -mejorar la calidad de vida de su comunidad.

Mujeres que huyen de la pobreza y se integran

Tuvimos que salir de nuestro país para conseguir una vida mejor para nuestros hijos.

Yaneth y Felicidad.

Sin nosotras no hay revolución. Así que poner las gafas violetas y tomar las riendas de vuestras vidas. Que nadie decida por vosotras y apartar de vuestro camino a aquellas personas que os digan que vosotras no sois lo suficientemente buenas o que no podéis...

Yaneth (30 años) y Felicidad (35 años) son de nacionalidad colombiana y con un motivo común para salir de su país: huir de la pobreza en búsqueda de un mundo mejor para sus hijos e hijas. Están luchando en España día a día para que su sueño se convierta en realidad y solo han encontrado un camino: la formación. Ambas participaron en un proyecto de formación y apoyo para el empleo para mujeres inmigrantes extracomunitarias. Su sueño: conseguir una formación para poder tener un empleo más cualificado y con mejores condiciones laborales. Hoy su sueño se está convirtiendo en una realidad incipiente y nos dicen:

Radio ECCA me dio una oportunidad que me permitió encontrar un empleo y entender que la formación es necesaria para progresar.

Yaneth.

...aprendemos a diferenciarnos y poner el corazón en las manos cuando hacemos un trabajo. **Felicidad.**

En América Latina, hay 124 mujeres que viven en extrema pobreza por cada 100 hombres; y en Colombia, casi el 50% de mujeres en hoga-

res rurales no tienen acceso a la asistencia médica cuando van a dar a luz.

Mujeres que avanzan

Cuando más valiente fui en mi vida fue cuando solo tenía ganas de morir y aun así continué con mi vida. **Estefanía**

Estefanía es una mujer víctima de violencia de género que se preguntaba cómo había podido llegar hasta la situación en la que se encontraba: ¿dónde estaba su error? Después de un proceso doloroso y largo nos escribe:

...en aquel entonces aún no sabía lo que era el machismo, la violencia de género, ni que vivía

en una sociedad patriarcal, misógina, sexista, donde reinaba el androcentrismo. Y mucho menos había recibido una educación en la que hubiesen dado herramientas para ser una mujer empoderada. Es horrible, ¿qué puedo hacer yo para liberarme de estas cadenas que por el hecho de ser mujer me han impuesto?, ¿qué puedo hacer para ayudar a mis amigas, a mi madre, mi hermana, mi sobrina y si el día de mañana tengo una hija?...

Estefanía está estudiando el grado de Educación Social y les dice a otras muchas mujeres:

...sin nosotras no hay revolución. Así que poner las gafas violetas y tomar las riendas de vuestras vidas. Que nadie decida por vosotras y apartar de vuestro camino a aquellas personas que os diga que vosotras no sois lo suficientemente buenas o que no podéis, porque si podéis soñarlo, podéis hacerlo.

Sabemos que Naciones Unidas estima que el 35 por ciento de las mujeres de todo el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de un compañero sentimental o violencia sexual por parte de otra persona distinta a su compa-

ñero sentimental en algún momento de sus vidas. Esto es así sin contar las cifras de acoso sexual.

Jóvenes que luchan por su segunda oportunidad

Quiero sacarme la Secundaria y el Bachiller porque sin ellos te cierran muchas puertas y quiero estudiar educación infantil. Irene, 22 años.

Irene sale del centro educativo sin terminar su Graduado en Educación Secundaria, porque según ella “tenía otras prioridades” y hoy se da cuenta que sin este título se le cierran muchas puertas y no puede alcanzar lo que, en este momento, es su sueño: trabajar con niños y niñas.

Con la ayuda y motivación de su madre y su padre, ahora lucha por hacerlo realidad.

...Siempre me han gustado mucho los estudios. ... me despertaba todos los días con ganas de ir al colegio. Todo fue muy bien hasta que comencé Secundaria porque a mi familia no le gustaba mucho que fuese al instituto, por lo que a los 14 años lo tuve que dejar. Cuando pensaba en los estudios, sentía mucha pena... Safira, 34 años

Safira es una joven gitana que da las gracias por “sacarme una espinita que llevaba desde mi adolescencia”. Nos contaba su historia en la entrega de su título de Graduado en Educación Secundaria:

Todo fue muy bien hasta que comencé Secundaria... a los 14 años lo tuve que dejar. Enseguida, comencé a salir con el que hoy es mi marido. Gracias a mi marido que me apoyó a los 18 años entré en la escuela de adultos, estuve un año y aprobé historia con un notable ja, ja,ja... que satisfacción, tenía tantas ganas (...). Pero me quedé embarazada y tuve que dejar otra vez los estudios porque con un bebé lo veía muy complicado. Lo volví a retomar, cuando Fundación Secretariado Gitano me llamó para el Proyecto Siscabando, para sacarme el Graduado ESO con Radio ECCA; y aunque sé que ya no voy a sacarle el partido que me hubiese gustado porque gracias a Dios, tengo un trabajo y 3 niños, pero merece la pena solo por satisfacción propia y para demostrarme a mí misma que sí podía conseguirlo. El graduado no ha cambiado mi vida, pero me he demostrado a mí misma, que tantas horas que estuve preparando mis exámenes no había sido tiempo perdido, ¡al fin tenía mi graduado! Creo que



la vida ha cambiado y gracias a eso puedo ayudar a mis niños a que estudien y sacarse lo que yo en su día no pude...”

Ellas son dos nombres propios de las adolescentes que salen de los centros educativos sin conseguir la herramienta que les permita su desarrollo. Jóvenes que tienen acceso a los recursos pero por múltiples factores (nivel social, cultura, tradición,...) siguen viviendo en la desigualdad.

Niñas y niños en el camino de la ruptura del círculo de pobreza, del empoderamiento y de la deconstrucción de estereotipos de género

En nuestras retinas tenemos miles de rostros y nombres propios de niñas y niños de Canarias

ro estamos aún lejos de lo que necesita un mundo que alcance la igualdad.

- Debemos perseverar en reconocer que sobre la mujer siguen pesando la pobreza, la violencia de género, el aislamiento geográfico, la minoría cultural y las actitudes que derivan del androcentrismo. Así la mujer acaba relegada a un papel secundario y se le niega el desarrollo en igualdad real. Además, perdemos su capacidad como agente de cambio que beneficia a sociedades enteras (quien educa a una mujer construye una escuela).
- Muchos de los y las jóvenes están saliendo de los centros educativos sin adquirir los conocimientos básicos de la lectura y la escritura. ¿Qué nos están diciendo estos datos?

Hoy, con más de diez años de experiencia en Pro Infancia, seguimos tratando de ser suma real para la deconstrucción de estereotipos de género y para conseguir la igualdad y el desarrollo real en ellas y ellos.

y Andalucía como los de Marina y Javier. Es posible gracias a la alianza múltiple que nos permite desarrollar el proyecto Caixa – Proinfancia. Esas niñas y niños pueden ejercer, con mayor fuerza, su derecho a la educación como garantía de desarrollo intelectual, emocional y social. Así pueden romper el círculo de pobreza en el que nacieron. Hoy, con más de diez años de experiencia en Pro Infancia, seguimos tratando de ser suma real para la deconstrucción de estereotipos de género y para conseguir la igualdad y el desarrollo real en ellas y ellos. No olvidamos estos datos: *en Canarias el 41,6% de niñas y niños, 149 000 menores, están en riesgo de pobreza o exclusión social, y en Andalucía el 38,4 % de niñas y niños, 563 394.*

Tras las vidas compartidas, señalamos, a modo de conclusión, algunas de las pistas provisionales que nos ayudarán a plantearnos otras preguntas:

- Hemos recorrido un camino importante, pe-

¿Cómo tenemos que actuar ante este hecho?
¿Nos estamos conformando con una educación institucionalizada que vulnera los dos principios básicos del ejercicio efectivo de la educación: atención a la diversidad y a la inclusión?

- Ante los resultados que nos está devolviendo la realidad, ¿las personas que tenemos un papel en la educación nos movilizamos o nos defendemos?
- ¿Cómo conseguimos parar la desconexión que provoca la brecha digital que agrava la brecha social, fundamentalmente en las mujeres?
- Seguimos teniendo un gran reto que conseguir como “tribu global”: la corresponsabilidad y el diálogo se convierten en elementos clave para que, desde un paradigma de aprendizaje continuo y recíproco, consigamos una sociedad sostenible donde las diferencias sean posibles al tiempo que la igualdad real y donde nadie se quede

atrás: ni ellas, ni ellos.

- ¿Nos sentimos capaces de afrontar este reto *en-red-ándonos*, para responder en lo local pensando en lo global?
- En esta situación, tenemos puestas las esperanzas en la Agenda para el desarrollo sostenible como hoja de ruta hacia un paradigma de desarrollo en el que las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas toman un rol central y en la que los Estados cumplan su compromiso en torno a la necesaria inversión de recursos suficientes para afrontar con garantía estable, este derecho catalizador imprescindible para toda” la familia humana”

Después de este recorrido, podrán entender que me sienta muy agradecida, al mismo tiempo que retada, por el privilegio de poder beber

de esta fuente inagotable de vida que transforma y que se alimenta de las historias de las personas que nos permiten acompañarlas, las personas de nuestra Casa que en el día a día hacemos el camino junto a ellas, las personas que componen las entidades públicas y privadas que nos permiten llegar más lejos junto a ellas. Con nuestras luces y nuestras sombras, afrontando tormentas y buscando la reconciliación que a veces no llega tan pronto como nos gustaría, con la esperanza de que el sentido de nuestra misión nos ayude a recuperar-**nos** para ser respuesta efectiva con los demás.

¡¡Continuamos en el camino usando “.. *el lenguaje de las manos , el corazón y la cabeza*” Papa Francisco , Colombia 13 de junio de 2017



Ana Almarza Cuadrado

En 1983 entra en la Congregación de las HH Adoratrices fundada por M^a Micaela. Es consciente que todo lo que sabe sobre crecimiento personal, procesos de recuperación e intervención lo ha aprendido, en la Presencia de Jesús y con sus muchas maestras y compañeras de camino. Hermanas, profesionales, voluntariado y sobre todo las mujeres con las que ha vivido, compartido un tramo de vida, que historia tras historia han ido escribiendo, aumentando y validando su Curriculum de Vida. Sus mejores escuelas y universidades son los contextos que ha transitado desde su entrada en la Congregación.

La trata de personas

Ana Almarza Cuadrado

Después de 20 años, entre Burgos y Madrid, viviendo con mujeres víctimas de la trata con fines de explotación, para escribir este artículo voy a utilizar el símil de una *"carrera de obstáculos"* en la que desde la línea de salida hay preparados muchos obstáculos, gente portando dorsales muy distintos, distinta preparación, distintos modos y tiempos de participación, distintas motivaciones y metas. Como todas las carreras tiene sus reglas, pero, en esta vamos a ver el complejo entramado en el que se mueve la trata.

Presentación de dorsales

Con el N^o1 nos encontramos con el *"Dorsal Víctima"*, lo visten quienes han sufrido la trata, en su mayoría, un 80%, mujeres y niñas que se encontraron a la fuerza en una carrera a la que no se habían apuntado. Llevadas a la línea de salida mediante engaños, abuso de su situación de vulnerabilidad y, en muchos, muchísimos casos sufriendo diversas violencias. Sin saber muy bien qué pasaba se encontraron recorriendo muchos kilómetros teniendo que, siguiendo el símil de la carrera, si pueden, que no siempre es así, ir superando obstáculos de lo más variados: viajes en pateras, o en avión con escalas en varios países, noches en bosques, atravesar países que no conocen, sufrir palizas,

violaciones, ser vendidas, en ocasiones una y otra vez, encontrarse obligadas a ejercer prostitución, a cometer actos delictivos, a casarse con quien no quieren ..., sufrir las consecuencias de estar de forma irregular en un país que poco o nada favorece las leyes migratorias.

Para superar las pruebas con este *"Dorsal Víctima"* es necesario sacar fuerzas de flaquezas, muchas cuentan, por desgracia, con un entrenamiento de múltiples violencias sufridas desde la infancia por ser mujeres, abuso infantil, mutilación genital femenina, violaciones, pobreza... Los acontecimientos vitales por los que han pasado las han hecho mujeres con mucha resiliencia, y grandes dosis de resistencia. Durante la carrera con los saltos de obstáculos han sentado las bases, y se han entrenado para terminar como supervivientes.

En la línea de salida se estima que actualmente en el mundo hay 12,3 millones personas en esclavitud moderna según publicó la OIT, 4 millones son víctimas de la trata cada año, siendo una de las formas más violentas de esclavitud del siglo XXI en el mundo globalizado.

Presentación de las mujeres con el *"Dorsal Víctima"*

El número mayoritario es el de

mujeres de África, sobre todo Nigeria, Camerún, República D. del Congo, Costa de Marfil, Guinea Conakri... con una edad comprendida entre 18 y 24 años, en ocasiones menores. En su mayoría con un nivel educativo/cultural/social bajo, e incluso analfabetas, pero con grandes capacidades para el estudio. Suelen ser las familias las que ahorran dinero durante meses para enviar a sus mujeres más fuertes a otro país por "recomendación" de familiares cercanos o vecinos, y participar en la carrera mostrando metas muy atractivas. Muchas han sido "entrenadas" con la imposición del Vudú para garantizar que no abandonan la carrera.

Siguen, por número, las mujeres del Este de Europa, Rumania, Croacia, Bulgaria. Con edades entre los 18 y 30 años, algunas menores. En su mayoría con un nivel medio bajo cultural y social. Desconocedoras del idioma. Generalmente conocen la "meta" pero no los obstáculos, ni las normas del juego, ni el tiempo que les va a llevar. Ocultan a su familia la participación en la carrera.

Continúan, según estadísticas, mujeres de América del Sur y Centroamérica, Ecuador, Colombia, Venezuela, Paraguay, Brasil y República Dominicana. Su edad, entre 20 y 45 años, con un nivel educativo/cultural/social medio bajo. Algunas son madres solteras muy jóvenes. Suelen ponerse ellas mismas en contacto con las personas que creen las van

a inscribir en una carrera con unas metas muy atractivas.

Empiezan a llegar a la línea de salida mujeres de Asia, sobre todo de Vietnam y Japón. Su edad entre 30 y 45 años. Todavía no se sabe muy bien cómo han llegado, ni quién las ha inscrito, ni qué obstáculos tienen que superar, ni para qué "Meta".

Con el Nº 2 el "Dorsal Victimario", son los tratantes de personas, en su mayoría hombres. Personas sin escrúpulos que han estudiado los obstáculos con los que se van a encontrar las del "Dorsal Víctimas", se han entrenado en el engaño, el abuso, la violencia. Atrás queda eso de que la trata de seres humanos con fines de explotación es el delito que ocupa el tercer lugar en la lista de crímenes transnacionales. Hace años se situaba después del tráfico de drogas y el de armas. En la actualidad hay estimaciones que la sitúan en un desgraciado y desafortunado primer lugar por las increíbles ganancias y los beneficios económicos que reporta: más de 32 millones de dólares al año en el mundo.

Existe un porcentaje de mujeres que se dedican a la captación de nuevas participantes "Dorsal Víctima". En muchas ocasiones han portado por un tiempo más o menos largo ellas también el dorsal. Se convierten en "falsas entrenadoras" como única forma de salir de la carrera. Abandonan los sueños de llegar a la "Meta" que habían soñado.

Proyecto Esperanza

El Proyecto ESPERANZA es la respuesta de la Congregación de Religiosas Adoratrices al problema de la trata de mujeres en España. Desde 1999 desarrollamos un programa de **apoyo integral para mujeres víctimas de la trata de seres humanos con fines de explotación**, principalmente en la prostitución, y también en el servicio doméstico, matrimonios serviles, trabajos forzados u otros en condiciones de esclavitud.

Palabras clave

Esclavitud, Explotación, Formación, Mafia, Mujer, Prostitución, Trata, Víctima, Victimario, Violencia,

Presentación del Equipo “Dorsal Víctimario”

Quienes llevan este dorsal saben que la trata de personas es un delito tipificado en el Código Penal: Artículo 177 bis:

Será castigado con la pena de cinco a ocho años de prisión como reo de trata de seres humanos el que, sea en territorio español, sea desde España, en tránsito o con destino a ella, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera para explotación.

Están muy bien preparados, se están profesionalizando dependiendo sobre todo de la estructura, *-familiar, actuación individual o grupo organizado-*, y del país de origen. Las mafias del Este se caracterizan por su violencia y crueldad. Utilizan dinero proveniente del tráfico de drogas. Controlan la prostitución en grandes ciudades. El precio por el que venden a las víctimas depende de su belleza, conocimientos del idioma y actitudes. Las mafias de África utilizan, además, el vudú como forma de coerción; y las mafias asiáticas están entrenadas en el arte del aislamiento.

Está formado por un *equipo de asistentes bien orquestado* para cada una de las pruebas:

“Entrenadores defensores”, abogados que conocen bien cómo hacer para indicarles cómo saltar los obstáculos que se van a ir encontrando con los distintos “Dorsales”, sobre todo cómo saltar los que hacen relación con la justicia.

“Captadores” descubren e inscriben a las corredoras con el “Dorsal Víctima”, están entrenados en formas de engaño, promesas falsas de trabajo, medios violentos de intimidación, coacción, abuso de poder, o de una situación de vulnerabilidad.

Los *“Falsificadores”* posibilitan las acreditaciones y la obtención de documentación para inscribirlas en la carrera.

“Transportadores” saben bien cómo “animarlas”, habitualmente desde su lugar de origen, a la superación de los obstáculos. Conocen las pruebas de cada tramo. Saben que si el tramo es sin cruce de fronteras es trata interna, y tiene unos

atajos. Y si atraviesan fronteras, que es lo más frecuente, es trata transnacional, y se encuentran con otras pruebas en el camino. En ambos casos proponen obstáculos arriesgados para provocar el desarraigo, dejarlas en situación de desprotección, sin vínculos personales, sociales y/o institucionales de apoyo y así dificultar que abandonen la carrera. Están en continua coordinación con los “Captadores”.

Los *“Responsables de la Acogida”* están muy bien preparados para la próxima y última prueba. Encargados de ir recibiendo la llegada a la “Meta” de las corredoras, utilizan argucias hasta ponerlas en manos de “Nuevos Explotadores”.

Con las atletas con las fuerzas muy debilitadas saben que no han llegado a la “Meta” prometida, sino que tienen por delante pruebas que ponen al límite su cuerpo, que las van a utilizar como mercancía para un beneficio económico con exageradas cantidades de dinero. De los “Nuevos Explotadores” los más numerosos son quienes las utilizan para la explotación sexual comercial, un 80%. Sostenida por 2 millones de hombres que pagan por sexo.

Propuesta de Metas

Cada vez son más sutiles y atractivas, estudiadas según la demanda del mercado y la población a la que se dirigen.

Meta “trabajo”, existen *agencias de empleo falsas* que publican anuncios con ofertas de trabajo bien remuneradas ofreciendo un contrato, azafatas, camareras, modelos... Este contrato se realiza en el país de origen y es el inicio de la deuda interminable.

Meta “Matrimonio” con un hombre ficticio del país de origen de la víctima que finalizan en matrimonios falsos que las coloca en meta en muy poco tiempo.

Meta “Agencias de préstamos” con mensajes como: solicita tu préstamo personal. Si han denegado tu préstamo nosotros encontramos solución. En poco tiempo tu préstamo personal concedido. Escogemos la fórmula que mejor se adapta a tus necesidades. Hay dos formularios: 1º Para engañar a las mujeres por comisión de



conocidos, y cuando se dan cuenta han sido vendidas y puestas en la línea de salida de una carrera sin fin, o mejor con un fin que ni sospechan. 2º, que, sin estar relacionados directamente con la carrera, proporcionan el dinero necesario para cumplimentar los requisitos exigidos para iniciar una carrera que han visto anunciada. Existe, como en muchos equipos, “una cantera de participantes” para suministrar mujeres a organizaciones criminales.

Meta “*Love boy*”, esta es la última forma de seducción, sobre todo con mujeres de Europa del Este. “Falsos novios” enamoran a chicas de 15 a 20 años de clase social desfavorecida, bajo nivel cultural, baja autoestima y, en ocasiones, con responsabilidades familiares. Estos falsos entrenadores se dedican también al proxenetismo, y son capaces de aguantar años con su “falsa pareja” hasta imponerlas el “*Dorsal Víctimas*”.

Los demás dorsales

Con el N°3, el “*Dorsal Iglesia*” apareció a la vez que el “*Dorsal Victimario*” y el “*Dorsal Víctima*”. Desde el principio para anular el Reglamento y funcionamiento de la carrera. Impulsado por Dios desde el Antiguo Testamento:

“Bien vista tengo la aflicción de mi pueblo, y he escuchado su clamor en presencia de sus opresores; conozco sus sufrimientos. He bajado para librarle de la mano de los opresores... ve, yo te envió” (Ex. 3,7-8). “El Espíritu del Señor está sobre mí, me ha ungido para anunciar la Buena Nueva a los pobres... a los cautivos y a los esclavos la libertad” (Is.61).

Muchas personas a lo largo de la historia han sentido la llamada a inscribirse en la carrera. San Pablo animaba “*¡corred de manera que lo consigáis!, entrenaros para ganar... Corred hacia la meta...” “corramos con fortaleza la prueba*

que se nos propone". El Concilio Vaticano II en *Gaudium et Spes* nº 27 sigue invitando. Se ha puesto el dorsal el Papa Juan Pablo II cuando ve *"el alarmante aumento de la trata de seres humanos es uno de los problemas políticos, sociales y económicos urgentes vinculados al proceso de globalización; representa una seria amenaza a la seguridad de cada nación y es una cuestión de justicia internacional impostergable"*. Su sucesor, Benedicto XVI, habla de la trata para el turismo sexual como *"una de las formas más abyectas de estas desviaciones que devastan, desde el punto de vista moral, psicológico y sanitario, la vida de las personas, de tantas familias y, a veces, de comunidades enteras"*. Con mucha fuerza, el Papa Francisco nos anima constante-

Con el N°5 nos encontramos el **"Dorsal Supervivientes"**: mujeres con fuerza para "recorrer el tramo" de cada día; equilibrio para no desesperar y lanzarse con valentía a la siguiente prueba; potencia y fortaleza para, una vez escapadas, o liberadas de las redes que las han extorsionado y obligado a atravesar múltiples obstáculos, empezar otro tramo con nuevos obstáculos y nuevas reglas para las que tienen que seguir preparándose, trabas, en muchos casos para ser identificadas "como corredoras de la carrera". Sufrir que no siempre tienen la documentación que las identifica porque en la línea de salida les dieron "una falsa acreditación". Encuentran obstáculos para poder regularizar su situación administrativa. Si no denuncian

Tienen que saltar muros culturales e idiomáticos, e incluso necesitan "afinar el tiro" para dar en la diana con el recurso y las personas adecuadas para cambiar de estilo de carrera. Son mujeres que saben que la resistencia está en la mente y en el corazón

mente a correr, él está muy entrenado, ha recorrido etapas, ha dado *"orientaciones pastorales sobre la trata de personas"*. Muchos grupos de Iglesia corren para erradicarla y hacer de las víctimas supervivientes. Une sus fortalezas, habilidades y entrenamientos. Siendo cada vez más eficaces a la hora de saltar o traspasar los obstáculos que se están encontrando, y acompañar el paso del "Dorsal Víctimas", para que lo cambien por el **"Dorsal Supervivientes"**.

Con el N° 4, en un tramo del camino, aparece más tarde que los portadores del "Dorsal Victimario" y "Dorsal Víctima" el **"Dorsal ONG"**, equipos organizados de distintos lugares del mundo, con distinta preparación, distintos entrenamientos, distintos motivos por los que participar y sumarse a esta carrera, algunos comparten con "Dorsal Iglesia" la finalidad de salir al encuentro de quienes hace décadas portan el "Dorsal Víctima" para facilitar que lo cambien por "Dorsal Supervivientes" en otra modalidad de carrera.

por miedo a las represalias y amenazas quedan impunes quienes las pusieron en la línea de salida, y si denuncian se encuentran, no solo con el miedo y nuevas amenazas, sino también con los obstáculos de procesos jurídicos muy largos, en muchísimas ocasiones dolorosos. Tienen que saltar muros culturales e idiomáticos, e incluso necesitan "afinar el tiro" para dar en la diana con el recurso y las personas adecuadas para cambiar de estilo de carrera. Son mujeres que saben que la resistencia está en la mente y en el corazón.

Con el N°6 nos encontramos el **"Dorsal FFCCSE"** (*fuerzas y cuerpos de seguridad del estado*). Se colocaron el dorsal con poco entrenamiento, conscientes que su recorrido se centraba en localizar los obstáculos y eliminar de la carrera a "Dorsal Victimarios". Con el tiempo se han dado cuenta que tienen que proteger y acompañar a "Dorsal Víctima" para que abandonen la carrera lo antes posible e informarlas donde ir para cambiar de carrera. Se han ido

entrenando cada vez más para hacer cumplir las “reglas” marcadas en el Artículo 177 bis, del código penal. Se han especializado en localizar obstáculos, identificar a los miembros del equipo del “Dorsal Victimarios”. Conocen cada vez más su “modus operandi”. Está cada vez mejor entrenado, se ha especializado no solo en los distintos obstáculos y en la forma de competir de los distintos actores del equipo de victimarios, sino también en las distintas nacionalidades, normas y leyes de los distintos países. Conscientes de que obligar a participar en esta carrera, ya desde “la línea de meta”, es un delito, una grave violación de los derechos humanos que atenta contra la dignidad, que supone la violación de los derechos elementales de la vida, la integridad física, la seguridad, la dignidad y el desarrollo personal. El derecho a la libertad de movimientos, a no ser sometidas a esclavitud, servidumbre o trato degradante.

Con el N°7, cada vez más concienciado y comprometido nos encontramos con el dorsal de las Administraciones Públicas (“Dorsal AA.PP”). Después de varias décadas de replanteamientos y reflexiones sobre cómo combatir la trata y dar fin a esta carrera, en el año 2000 en Palermo, Italia, salió al encuentro del “Dorsal Víctima” y se fortaleció en contra del “Dorsal Victimario”. Los Estados llegaron a un consenso para dar una definición para centrar el problema y facilitar identificar a quienes llevan el “Dorsal Víctima”. En su artículo 3º impulsó prevenir la trata y reprimir y castigar a quien la comete:

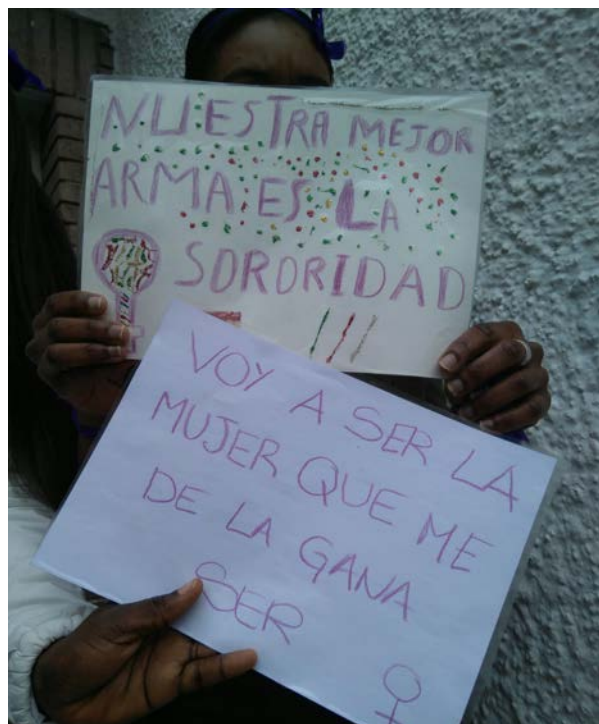
“Por trata de personas se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la es-

clavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

Sigue reiterando su compromiso de avanzar en la erradicación de esta carrera. Muchos, aunque hay que decir que todavía no todos, tienen empeño en continuar corriendo de forma conjunta con todas las instituciones, dando progresivo cumplimiento a los instrumentos existentes que rescindan la carrera. Pretenden reformas penales que vayan poniendo obstáculos a los actores del “Dorsal Victimario”.

Cada vez se suman más dorsales queriendo extinguir la modalidad de obstáculos por una carrera de relevos, trabajando en red, conociendo las fortalezas y elaborando estrategias para llegar al objetivo.

El dorsal N°8 no siempre es consciente de su participación en esta carrera, pero que en muchísimas ocasiones apoya acciones de equipo de “Dorsal Victimario”, utilizando y comprando los productos que pone a la venta, aunque esos productos sean mujeres y niñas para su explotación. Otras veces, muchas, juegan entre ser participantes de la carrera y/o espectadores pasivos, es el “Dorsal Sociedad”. El “Dorsal ONG” le está invitando con acciones de forma-



ción a sumarse al proyecto de cambio social y cultural que acabe con esta carrera, que rechace las normas del juego y levante la voz en contra del “Dorsal Victimario” y se ponga al lado de quienes portan el “Dorsal Supervivientes”. Se le pide una participación más activa y que corran para colaborar con la causa de cambiar las bases y la estructura de la carrera.

Proyecto Esperanza participante activo en la carrera

Proyecto Esperanza lleva dos décadas en “esta carrera de obstáculos” a la que llegó después de un entrenamiento de más de 150 años corriendo al lado de las mujeres que sufrían distintas

Hemos tenido la posibilidad de caminar tramos de las carreras personales con más de 1070 mujeres que fueron captadas, trasladadas, (...) engaño, violencia, amenazas, rapto...

violencias. Desde que en 1854 Santa María Micaela decidiera incorporarse a “la carrera de la mujer”, salir al paso y acompañar a mujeres que se encontraban en otras carreras, las de las “fronteras” y la “marginalidad” de su época, mujeres sobre todo en el ejercicio de la prostitución que habían sufrido engaños, violencias, abandonos... En 1999, después de observar los movimientos de lo que acontecía en algunos tramos de las carreras, de encontrarse con mujeres que contaban por qué y cómo había sido su carrera, cómo se encontraron en la línea de salida, los múltiples obstáculos que habían saltado. Resolvimos iniciar nuevos entrenamientos, abrir “nuevos gimnasios” y hacer reformas que nos permitieran “engancharnos” a la carrera para solventar los obstáculos que les permitieran cambiar su “Dorsal de Víctimas” por “Dorsal de Supervivientes”, salir de esta carrera e incorporarse a otra que les lleve a las verdaderas “Metas” que soñaron en la primera línea de salida.

Las mujeres víctimas de la trata con las que corremos, caminamos, o nos sentamos a descansar en Proyecto Esperanza son migrantes que se encuentran en su mayoría solas, lejos de su entorno social, sin redes de apoyo, que han sufrido en su trayecto vital, violencia psicológica y muchas veces también física y sexual, que se encuentran en muchos casos en situación administrativa irregular, sin permisos de residencia ni trabajo, que, aunque son muchas, permanecen invisibles para gran parte de la sociedad y de las instituciones públicas, o que sufren el estigma de haber estado en el ejercicio de la prostitución. Durante el tiempo -más o menos largo- que han estado en la carrera en la situación de trata, su vida y su capacidad de decidir les ha sido arrebatada, muchas de ellas expresan que, en algunos tramos, “mi vida ya no estaba en mis manos”.

La experiencia de participar en esta carrera

En nuestros “entrenamientos” para la preparación, tuvimos y seguimos teniendo muy en cuenta las informaciones que nos dan las mujeres que han podido abandonar esta carrera que las ha hecho víctimas de un delito, y ahora se enfrentan como supervivientes a otra carrera personal, en la que cada una diseña su META. Con el símil de la carrera, desde el Proyecto, nos sentimos atletas, estamos en el continuo entrenamiento para ajustar nuestro paso al de las mujeres que ha visto arrebatada su libertad, su autonomía y sus derechos para convertirlas en objeto de comercio, y hacer de su explotación un negocio que proporciona ingentes cantidades de dinero a quienes, con el “Dorsal Victimario”, las extorsionan de forma agresiva. Nuestro gimnasio lleva 20 años de andadura, y hemos tenido la posibilidad de caminar tramos de las carreras personales con más de 1070 mujeres que fueron captadas, trasladadas de un lugar a otro, recibidas y alojadas, por medio de engaño, violencia, amenazas, rapto, abuso u otras formas de coacción, con el objetivo de explotarlas en prostitución, agricultura, servicio doméstico, la mendicidad o cualquier otro sector.

Como “preparadoras físicas personales”, “coaching”, “expertas en entrenamientos” para la nueva carrera que tiene por delante, nuestra finalidad en la preparación es la de hacer camino, acompañar y facilitar la consecución de sus “Metas”, la superación de “obstáculos” desde un “Plan de entrenamiento personal” en el que cada mujer aborda y dimensiona “las metas” a las que quiere llegar en los distintos ámbitos, adaptando el “entrenamiento” a cada etapa, a sus necesidades y características con el fin de favorecer su recuperación y la integración en la sociedad como ciudadanas de pleno derecho, teniendo como referentes la Declaración Internacional de Derechos Humanos.

Nuestra especialidad es promover “PROCESOS INTEGRALES DE RECUPERACIÓN PERSONAL E INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL”. El entrenamiento lo tenemos diseñado en tres etapas que se adaptan a los distintos procesos y momentos.

La *Etapa de Emergencia y Primera Acogida orientada al restablecimiento y la reflexión: Cuidamos* la acogida de las mujeres recién liberadas, huidas de las redes de trata para facilitar su recuperación de forma paulatina. En esta etapa atendemos las necesidades básicas de alojamiento anónimo y seguro, manutención, ropa, higiene, actividades de recuperación personal, cosas que ha perdido en la terrible carrera de obstáculos que le obligaron a correr. Se invita a que inicien actuaciones sanitarias y jurídicas, y es en esta etapa en la que una vez informadas optan por el retorno a su país de origen, o la permanencia en España. Apoyamos su decisión habilitando todos los cauces necesarios para hacerla efectiva y segura. Contamos con un servicio de atención telefónica 24 horas los 365 días del año, así como la acogida residencial de emergencia. Hacemos la valoración del riesgo, y si la mujer tiene peligro en Madrid la derivamos a otro recurso dentro de la red adoratriz u organizaciones participantes en la carrera.

La *II Etapa de Consolidación* es para las que deciden permanecer en España. En este mo-

mento diseña su Plan Integral, que elaboran de forma conjunta las mujeres y la “entrenadora personal” asignada, con el apoyo del equipo interdisciplinar de trabajadoras sociales, educadoras, psicólogas, mediadoras laborales, abogadas. El diseño recoge las metas que quieren alcanzar, de acuerdo a sus preferencias y las posibilidades, trazando el camino para alcanzarlas.

Y en la última Etapa de Autonomía son las mujeres las que gestionan y organizan sus actividades y gastos, ya son capaces de “entrenarse solas” con sus altibajos y momentos duros, contando con el apoyo y motivación de las distintas “preparadoras” según su necesidad.

Nos guiamos por los principios que en su vida y misión desarrollo M^a Micaela:

- Creer en el poder transformador de Jesús en la vida.
- Amor en la cotidianidad.
- Creer en la persona y en su capacidad de cambio y resiliencia.
- Respeto a su dignidad, a su libertad, a su historia, a su vida pasada, atención individualizada y personalizada.
- Observación directa.
- Ambiente afable y positivo.
- Compromiso, organización, alternativas y propuestas.
- Acompañamiento y seguimiento.
- Formación cultural y trabajo.
- Testimonio de vida.

Suma de esfuerzos

La erradicación de esta carrera necesita que los dorsales “Dorsal FFCCSE”; “Dorsal AA.PP”, “Dorsal Iglesia”, “Dorsal ONG”, “Dorsal Sociedad” y el “Dorsal Superviviente” renueven y refuercen el compromiso de correr una nueva carrera de relevos en la que cada dorsal ponga lo mejor de sus estrategias y entrenamientos, de sus esfuerzos para el objetivo común.



Rafael Bernard y Ana Belén Marco

Rafael Bernad Moreno, nacido en Cehegin (Murcia) el 10 de marzo de 1968, Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Murcia, Diplomado en Ciencias Empresariales por la Universidad de Murcia y Diplomado en Estadística por la Universidad Complutense de Madrid, Máster en Auditoría de Cuentas por la Escuela de Negocios y Administración de Empresas de la Región de Murcia y Máster en Dirección Empresarial por la Universidad Antonio de Nebrija de Madrid.

En 1998 se incorpora a Radio ECCA en Murcia como profesor, pasando por distintos puestos de trabajo, hasta el año 2018 que asume la dirección de la delegación de Murcia y Alicante.

Ana Belén Marco, nacida en Yeda (Murcia) el 10 de julio de 1980. Licenciada en Pedagogía por la Universidad de Murcia y Estudios Avanzados dentro del programa de doctorado "Desarrollo de Políticas Educativas" obteniendo la suficiencia investigadora con el tema de investigación "La exclusión social. Conceptos y políticas". En 2007 se incorpora a Radio ECCA Murcia como orientadora laboral liderando el programa MUJER AVANZA hasta la actualidad.

Resistentes ante la violencia, Mujer Avanza

Rafael Bernard Moreno y Ana Belén Marco Ibáñez

MUJER AVANZA es un programa de empleabilidad dirigido a mujeres víctimas de la violencia de género que lleva desarrollándose en Murcia desde el año 2008 gracias a la financiación y asesoramiento técnico del Instituto Murciano de Acción Social de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y el Fondo Social Europeo, la colaboración de otros organismos públicos como el Ayuntamiento de Murcia, la red de CAVIS de la Región de Murcia y otras entidades privadas.

Según un estudio de la Delegación del Gobierno para la violencia de género, las mujeres suelen tardar una media de 9 años en denunciar su situación. Los motivos que apunta el informe es el miedo a su agresor, no saber identificar la violencia machista, la vergüenza que les da buscar ayuda, sentirse culpables y la falta de recursos económicos. Cuando las mujeres sufren malos tratos y deciden separarse del agresor, en muchos casos, nos encontramos que se ven solas y sin trabajo, ya que han dependido siempre emocional y económicamente del maltratador y muchas, debido a ello, vuelven con él. Para lograr su autonomía económica y salir de esa sumisión, Radio ECCA puso en marcha el programa MUJER

AVANZA con el fin de dar respuesta a sus necesidades, abriendo una vía de acceso al mercado laboral y a conseguir la independencia de su agresor.

Para entender cómo surgió este proyecto, debemos situarnos en el año 2001. En Radio ECCA se impartía la acción formativa "Derecho a Ser Mujer" y basándose en sus contenidos y su estructura, el Director-Delegado en ese momento Antonio Abril, siempre atento a nuevas realidades que se presentaban, y nuevos colectivos en los que poner el foco, se pone en marcha el programa radiofónico de entrega semanal con el mismo nombre que el módulo formativo, Derecho a ser Mujer.

En estos años aún no se llevan oficialmente las cifras de fallecidas por la violencia de género, como se denominaba, ya que su inicio fue en 2003, pero ya se va viendo llegar la dimensión del problema.

Este programa radiofónico de sensibilización que se emitía en Onda Regional, ente público de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, pretendió abrir un debate sobre la violencia que venían sufriendo las mujeres en el ámbito familiar, las desigualdades que sufren y su discriminación laboral y social, facilitando a través de este me-

dio de comunicación un espacio de reflexión y formación acerca de la problemática que rodea a este sector de la población, las actitudes personales que adopta la sociedad ante su empuje y el papel que le corresponde desempeñar. En definitiva, con estos programas de radio se pretendía que mujeres y hombres, con iguales derechos, se les reconociese el mismo papel social: iguales en responsabilidades, iguales en aspiraciones y deseos, iguales en la confianza que deben de tener en sí mismos/as.

Derecho a ser Mujer estuvo en antena desde 2001 hasta 2011, con una emisión semanal, en el que, en su espacio de noticias, se visibilizaba a la mujer, desde la parte más trágica, la de la violencia, o desde donde destacaba en cualquier ámbito, laboral, empresarial, artístico, investigador o universitario; un espacio en el que expertos aportaban sus análisis, reflexiones y, sobre todo, las medidas para erradicar el problema. La música también se unía a este tiempo radio para finalizar con alguna de esas mujeres que a diario dejan huella. "Derecho a Ser Mujer" llevó a cabo programaciones especiales en torno al 25 de noviembre, coincidiendo con el Día internacional contra la violencia de género, con media hora semanal de emisión con entrevistas, noticias, menciones a mujeres importantes. Por él pasaron responsables políticos, tales como el presidente de la Comunidad de Murcia, Ramón Luis Valcárcel, el vicepresidente, Antonio Gómez

Fayrén, consejeros como Fernando de la Cierva, directoras del Instituto de la Mujer como Ascensión Carreño Fernández, Paloma Recio, Teresa Moreno. Expertos como Vicente Garrido, Amando López, Miguel Lorente Acosta, Inés Alberdi, Pilar López Díaz, Virginia Bombín. Y personalidades como Luis Rojas Marcos, Isabel Allende Karan, Ángeles Caso, María Dueñas, Rosa María Calaf, etc.

En 2008, cuando las cifras oficiales hablaban ya de 416 mujeres víctimas mortales por violencia de género desde el inicio de la serie histórica en 2003, Radio ECCA en Murcia decide presentarse a la convocatoria de subvenciones para programas de empleabilidad para colectivos en riesgo de exclusión social del Instituto Murciano de Acción Social. Nace el Programa MUJER AVANZA para dar un paso más allá de la sensibilización y poner a disposición de las mujeres nuestro saber hacer en formación y nuestra experiencia en programas de empleo.

¿Para qué Mujer Avanza?

Cuando las mujeres han sufrido la violencia de sus parejas o exparejas requieren protección con medidas policiales y judiciales. Para paliar los daños y secuelas precisan de otras acciones, entre ellas las de desarrollar programas de inserción laboral a fin de arrancar a las mujeres víctimas de la violencia de género de la dependencia económica de sus agresores. Este es el principal objetivo de MUJER AVANZA: recuperar anímicamente a estas mujeres

ECCA Murcia

La delegación de ECCA de Murcia (que también coordina la actividad en Alicante) promueve el programa Mujer Avanza desde el año 2008. Sus resultados, presentados en este artículo, se deben en buena medida a la capacidad de actuar en alianza con instituciones públicas y privadas de la Región de Murcia.

Palabras clave

Acompañamiento, Empleo, Empresa, Formación, Mujer, Violencia,

maltratadas, después acompañarlas en la formación y en la búsqueda de un empleo.

Radio ECCA cree firmemente que este proyecto aporta una solución al problema de la dependencia económica de la víctima con su agresor, ya que el empleo es la herramienta fundamental e imprescindible para combatir en gran medida esta problemática social. Así, impulsando la integración e inserción socio laboral se conseguirá la autonomía y seguridad necesaria para no depender del maltratador.

Desde la coordinación de este programa en Radio ECCA en Murcia, Ana Belén Marco afirma:

"...luchamos cada día para que ellas sean las PROTAGONISTAS DE SU PROPIA VIDA. Así mismo, creemos en su efecto transformador, tal y como nos lo han transmitido las mujeres que ya han pasado por el proyecto, afirmando que les ha aportado mayor seguridad, entusiasmo, mejora de la autoestima, creación de lazos sociales de apoyos, participación en ocio y tiempo libre, mejora de su formación... Luchamos por romper las situaciones de aislamiento social y bloque emocional consiguiendo lograr su motivación y conciencia de necesidad de mejora de su empleabilidad a través de la formación y los talleres para la mejora de las habilidades para el empleo".

Así pues, desde Radio ECCA se entiende que el proyecto contribuye de forma muy positiva a mejorar la calidad de vida no solo de estas mujeres sino también, y muy importante, las de sus hijos/as. A su vez se contribuye a aumentar la participación y capacitación de la mujer en el mercado laboral, con el fin de disminuir la brecha de participación entre mujeres y hombres, luchando por la igualdad de oportunidades.

¿Cómo se hace Mujer Avanza?

La metodología utilizada consiste en desarrollar un itinerario personalizado con cada mujer favoreciendo su acceso a la formación, según sus necesidades, con el fin de conseguir su inserción en el mercado laboral.

Para la consecución de los objetivos, el programa cuenta con:

1) Atención social integral que incluye tutorías



Entrega de diplomas Mujer Avanza

de orientación sociolaboral para dotarlas de las habilidades y destrezas personales y laborales con el fin de posicionarlas en el mercado laboral, fomentando una actitud proactiva en relación a su inserción y la confianza en sus propias fortalezas y potencialidades.

- 2) Talleres prelaborales en las que se trabajan las habilidades sociales necesarias para lograr la inserción social y laboral mejorando la autoestima y el desarrollo personal, así como la autonomía de las mismas. Se desarrollan cuatro talleres:
 - Taller de habilidades sociales y autoestima
 - Taller de preparación a entrevistas de trabajo
 - Taller de alfabetización y búsqueda de empleo por internet
 - Taller de igualdad de oportunidades
- 3) Título oficial de Educación Secundaria. Se ofrece a su vez una segunda oportunidad educativa con la posibilidad de que aquellas usuarias interesadas puedan obtener el título de Graduado en Educación Secundaria a través de Radio ECCA como Centro Oficial de Educación de adultos.
- 4) Formación para el empleo con prácticas profesionales en empresas (certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales nivel 2)
- 5) Con el fin de que mejoren sus competencias profesionales, elevando así el grado de em-

pleabilidad y aumentar las posibilidades de inserción laboral, se ofrece este certificado que es elegido en función de la demanda de las usuarias ya que más del 50% de ellas piden como ocupación la atención sociosanitaria.

“Este certificado de profesionalidad – afirma la coordinadora de Mujer Avanza- nos enfrenta al reto de que las usuarias obtengan el título de la ESO o las competencias clave (lengua caste-

Las alianzas de Radio ECCA con las empresas han dado un excelente resultado, en tanto se ha puesto de manifiesto el compromiso de estas firmas en la erradicación de la violencia de género

llana y matemáticas de nivel 2) ya que es requisito imprescindible para acceder al certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria. Este certificado las habilita para trabajar tanto en empresas de servicios de ayuda a domicilio como en instituciones de atención sociosanitaria de personas dependientes (destacar que dicha formación será obligatoria a partir del 31 de diciembre de 2022)”.

- 6) Servicio de intermediación y prospección laboral. Este servicio contacta con empresas con la intención de que se impliquen en la integración laboral de mujeres víctimas de la violencia de género, vinculando las ofertas de empleo activas con las mujeres demandantes. Las alianzas de Radio ECCA con las empresas han dado un excelente resultado, en tanto se ha puesto de manifiesto

el compromiso de estas firmas en la erradicación de la violencia de género. A su vez, este Servicio, trata de sensibilizar acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Reconocimientos

Destacamos que MUJER AVANZA recibió el galardón “**Murcia en Igualdad**” (25-11-2011) del Ayuntamiento de Murcia, que reconoce a personas, colectivos y/o entidades que se han distinguido en el año en curso por su trabajo, acciones y labores a favor de la prevención de la violencia contra las mujeres y en apoyo a las víctimas.

Mujer Avanza fue PRESENTADO COMO BUENA PRÁCTICA: El programa que se desarrolla desde 2008 en Murcia, fue presentado en abril de 2014 por el Instituto Murciano de Acción Social como buena práctica en la octava reunión plenaria de la Red de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007- 2013.

Además, el 12 de junio 2015 fue presentado como buena práctica en materia del empleo dentro de la Jornada Europea del Proyecto Core (Una respuesta integral y coordinada contra la violencia de género) de la Región de Murcia con el apoyo financiero de EEA Grants a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Distinción 25N (NOVIEMBRE 2016) del Gobierno Regional: Una distinción a aquellas personas físicas, instituciones, asociaciones o entidades y demás personas jurídicas que hayan destacado en cuanto a la detección coordinación y atención en la lucha contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito local en la Región de Murcia.

Actualmente, el programa MUJER AVANZA está sometido a un análisis de impacto contrafactual comparando un grupo de mujeres que sí es beneficiario del programa con un grupo de similares características que no lo haya sido para medir la inserción laboral.

He aquí dos de los muchísimos testimonios

de mujeres que han pasado por el Programa Mujer Avanza de Radio ECCA y que han podido superar esta situación de violencia y rehacer sus vidas.

María (testimonio)

Mi nombre es María. Os quiero contar quién era y quién soy, gracias a Radio Eccca y al proyecto Mujer Avanza. Salí una noche de casa corriendo, muerta de miedo, sin saber dónde ir, a quién acudir ni qué hacer, fui atendida por la Guardia Civil, que en ese momento me puso en contacto con el CAVI, a través de ellos conocí a Radio Eccca, la primera persona con la que hable fue Reme, si se puede llamar hablar, porque yo solo podía llorar. Llegué con el alma destrozada y llena de miedos, sintiéndome incapaz de salir adelante sola con mis dos hijos pequeños. Me escucharon, me dieron esperanza, me hicieron darme cuenta de que era una persona válida y que lo iba a conseguir, solo que yo no creía en mí. Me animaron a estudiar, y eso es lo que hice, varios cursos de formación que me sirvieron de mucha ayuda como un Curso de habilidades sociales, Alfabetización informática para la búsqueda de empleo y formación, Apoyo en la Organización de intervenciones en el ámbito Institucional, y la formación más importante para mí, que me ha llevado a hacer algo que me llena totalmente

como persona, el Curso de Atención Socio sanitaria para personas dependientes en instituciones junto con el curso "Cuidando a Personas con Enfermedad de Alzheimer u otras Demencias ". También esto me sirvió para conocer a otras mujeres en mi misma situación, con los mismos miedos e inseguridades, mujeres VALIENTES que hoy en día siguen siendo mis AMIGAS y mi apoyo en muchas ocasiones. En estos cuatro años que estoy con ellos, he tenido muchos altibajos y siempre han estado ahí para recordarme que yo puedo, orientarme en todo lo que necesitara y ayudarme en la búsqueda de trabajo. Y para no alargar mucho más esto, me gustaría contaros que hoy en día tengo un trabajo por el que cada mañana me levanto FELIZ, me siento respetada, valorada, en el cual aprendo cada día y no sabéis lo bonito que es trabajar con estas personas que a veces solo con la mirada te lo dicen todo, son enfermos de Alzheimer, a los cuales se dedican en cuerpo y alma ACIFAD, Asociación Ciezana de familiares de personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias, desempeñando mis conocimientos como Auxiliar en atención socio-sanitaria, gracias al Programa de Integración Socio-Laboral (APIS). Hoy me siento FUERTE para seguir adelante, con incertidumbre por lo que me deparará el futuro pero sabiendo que soy ca-



paz y me siento preparada para seguir el camino. Tengo que hacer una mención ESPECIAL a Radio Ecce, en ESPECIAL a Ana, Reme y a todas y cada una de las personas que forman esta GRAN FAMILIA. Gracias a TODOS vosotros por hacerme ver una luz al final del camino, y esa luz poco a poco se está convirtiendo casi en un sol radiante. Me gustaría despedirme no solo a título personal sino como representante de mis compañeras, Noemí, Estefanía, Judit, Toñi, Coral, Esther, Inés, Rosa, Nancy, Tina, Rosa, Loli y Paqui. Os pedimos por favor que sigáis luchando por esta causa y no nos dejéis solas en este camino tan incierto y lleno de miedos. Nosotras ya estamos saliendo de ese túnel oscuro pero por desgracia otras mujeres estarán entrando y os necesitarán a su lado, por todo esto.....GRACIAS.

Anónimo

"No quería dejar pasar esta oportunidad para dar mi testimonio y mi opinión. Dar las gracias a Radio Ecce Fundación Canaria en Murcia especialmente, ya que es el primer eslabón y unos de los primeros apoyos con los que contamos las mujeres que hemos sufrido violencia de género. También agradecer al Instituto Murciano de Acción Social y al Servicio Regional de Empleo y Formación por hacer posible nuestra formación, una formación que nos permitirá acceder al mundo laboral y a ser LIBRES...

Como a tantas mujeres, a mí también me tocó una relación de abuso y maltrato psicológico... Me costó, pero poco a poco me fui dando cuenta que eso no era amor y que debía salir de allí. No sería fácil, no contaba con apenas familia, no tenía trabajo, no tenía independencia económica y tenía una hija menor conmigo. Cada día estaba peor, mi autoestima por los suelos, estaba enfermando y cada vez los episodios eran más continuos y más graves, tenía que actuar... Un día después de un fuerte episodio, me atreví y llamé al 016 y me dijeron que me pusiera en contacto con el CAVI. Así lo hice. Una vez allí me hablaron de Radio Ecce y aún sin ganas, sin fuerza, rota... acudí y me

convencieron para hacer sus cursos, para formarme. Estuve yendo al CAVI a escondidas durante un año y estudiando no sin problemas, pero sin levantar sospecha... Mientras iba buscando la oportunidad de huir, de salir, hasta que llegó ese día. Hoy en día, tengo trabajo gracias a Radio ECCA y sigo estudiando para obtener un certificado y más oportunidades...

Me gustaría dar la cara, que me reconocieran y desenmascararlo, que le fuera más difícil hacer daño a alguien más. No es que no sea valiente, sino que aún no estoy lo sufi-

Mientras iba buscando la oportunidad de huir, de salir, hasta que llegó ese día. Hoy en día, tengo trabajo gracias a Radio ECCA y sigo estudiando

ciente fuerte...sigo vulnerable y me puede hacer daño... Es una persona con algo de poder, con contactos y capaz de hacer daño... Me quiero y quiero protegerme.

Gracias de nuevo a Radio Ecce Murcia, a Ana, Reme, a otros tantos nombres, por su empatía, por tanto que han hecho y hacen por nosotras. Nos aguantan, nos miman y nos ayudan. Agradecer a las profesoras de los cursos su paciencia, su apoyo y solidaridad.

Ojalá y esto pueda servir para que les llegue a otras mujeres en las mismas circunstancias y poderlas ayudar"

Conclusiones, resultados, cifras

La trayectoria y los óptimos resultados conseguidos a lo largo de los 11 años de MUJER AVANZA hacen que Radio ECCA se sienta como organización satisfecha y orgullosa, "con un reto diario -dice Ana Belén

AÑO	MUJERES ATENDIDAS	Nº ALUMNAS TALLERES PRELABORALES	Nº ALUMNAS INFORMÁTICA E INTERNET	Nº ALUMNAS FORMACION OCUPACIONAL	Nº ALUMNAS EN OTROS CURSOS	EMPRESAS CONTACTADAS	CONTRATOS REGISTRADOS
2008-2009	41	39	25	29	5	10	7
2009-2010	86	16	27	35	21	100	40
2010-2011	125	60	34	37	23	66	74
2011-2012	91	43	20	26	8	40	39
2012-2013	74	52	25	27	5	40	24
2013-2014	74	50	22	17	10	40	53
2014-2015	103	63	48	34	7	70	56
2015-2016	86	26	21	11	7	68	65
2016-2017	125	31	24	28	42	80	74
2017-2018	70	22	10	18	16	70	37
2018-2019	86	29	27	22	14	70	35
TOTAL	961	431	283	284	158	-	504

Marco- que se convierte en el motor de la entidad con un colectivo de mujeres que necesita apoyo emocional, social y laboral, una búsqueda constante hacia la luz que las saque de esas vidas rotas, víctimas inocentes que se convierten en el porqué de nuestro trabajo y nuestra lucha. La esencia de nuestro programa son ELLAS, valientes y libres, que defiendan su vida, que luchen por su independencia, que aprendan a quererse y busquen su felicidad”.

Desde el año 2008 hasta la actualidad han pasado por el Programa un total de **961 mujeres** víctimas de la violencia de género procedentes de los municipios de Murcia, Molina de Segura, Alcantarilla, Albudeite, Alguazas, Ceutí, Fortuna, Abanilla, Mula, Santomera y Las Torres de Cotillas. Poco más de quinientas de ellas, más de un 50 %, han logrado un empleo, tal como se señala en el cuadro adjunto. Todas las usuarias han sido derivadas directamente desde el EMAVI y la Red de CAVIs de Murcia, con los que Radio ECCA mantiene un protocolo de derivación y coordinación continuo.

- Casi el 50% de las participantes ha desarrollado talleres prelaborales en los que se ha trabajado las habilidades sociales, la autoestima y la preparación a

entrevistas de trabajo.

- 280 mujeres se han formado en las nuevas tecnologías con la alfabetización informática y la búsqueda de empleo por internet.
- 284 mujeres han realizado formación ocupacional en ECCA, cursos centrados en la atención sociosanitaria a personas dependientes con prácticas profesionales en diferentes empresas de la Región de Murcia. Casi el 100% de estas alumnas recibe una oferta de empleo en el sector tras las prácticas.
- Y otras 158 se han formado en otros sectores profesionales.
- Se ha contactado con más de 100 empresas de la Región de Murcia consiguiendo desde el 2008 hasta la actualidad 504 contratos laborales

Ahora bien, en España, a pesar de todas las medidas de protección establecidas, las cifras de la violencia de género siguen siendo alarmantes ya que desde que se tiene registro en 2003 han muerto un total de 995 mujeres. En 2019, a fecha 13 de mayo, se han registrado 20 mujeres víctimas mortales por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas, que suponen 8 más que en la misma fecha del año pasado. Las denuncias aumentan pero las condenas no, las víctimas mortales no se reducen y



Foto de familia en el X Aniversario de Mujer Avanza

esta situación lleva a Radio ECCA a plantear otras iniciativas para buscar una solución a esta problemática. Sin dejar de apoyar a las mujeres víctimas con el programa de empleabilidad Mujer Avanza, es necesario realizar otras acciones dirigidas a todos los actores implicados para esta situación pueda mejorar de cara a próximos años. La propuesta es:

- Realización de una campaña de sensibilización y prevención de cualquier forma de violencia contra las mujeres a través de dos acciones formativas propias **“Sensibilización para la Prevención de la Violencia de Género (profesionales)”** dirigida a profesionales de los ámbitos social, educativo, sanitario (público y privado) de toda la Región de Murcia y **“Con la Igualdad se Avanza”** dirigida a la población en general de toda la Región de Murcia, en base al real decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género subvencionada por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Actos de Reflexión y Sensibilización para

celebrar los días 25 de noviembre y 8 de marzo propiciando espacios de encuentro entre hombres y mujeres para abordar los cambios sociales que se están produciendo en nuestra sociedad.

- Promoción de la igualdad de oportunidades y de género en los distintos proyectos sociales con la inclusión de la acción formativa **“Con la igualdad se avanza”**
- Para la siguiente convocatoria de acciones para el desarrollo del pacto de estado contra la violencia de género tenemos previsto poner en marcha dos nuevas acciones: *“Estrategias para erradicar la violencia de género”* y *“Relaciones de pareja desde la Igualdad”*.



Beatriz Quintero González

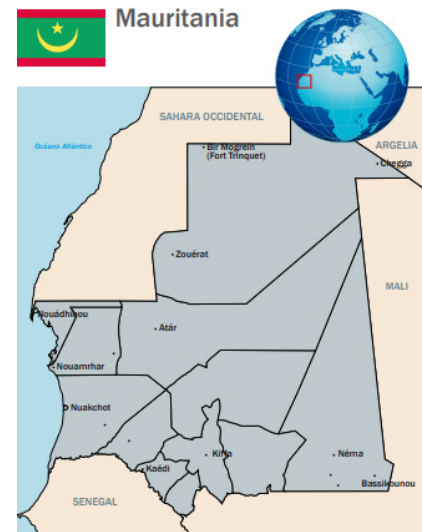
Licenciada en Pedagogía (Facultad de Educación de la Universidad de La Laguna, 2005). Ha trabajado en diversas áreas dentro del campo social, aunque cuenta con mayor dedicación al campo de la cooperación al desarrollo internacional. Comenzó en el año 2007 en Mauritania, a través de la Fundación Ideo, apoyando a Médicos del Mundo en Nuadibú. Estudia un máster en cooperación y vuelve a Mauritania con Radio ECCA, en diversas ediciones del curso "Salud y participación comunitaria". También en Mauritania tuvo la oportunidad de trabajar con Caritas Mauritanie y hacer voluntariado con Médicos del Mundo. Con esta organización trabajó también como educadora para la salud en los campamentos de Tinduf, Argelia. Recientemente, en el curso 2018-2019, estuvo con Radio ECCA en Mauritania haciendo nuevamente el seguimiento del curso Salud y participación comunitaria. Actualmente, a su regreso a Tenerife, ha retomado el trabajo con el grupo de trabajo "Tenerife Antirrumores" con el que colabora voluntariamente.

Mujer en Mauritania

Beatriz Quintero González

La República Islámica de Mauritania es un país desértico (80% de su territorio), donde las tierras cultivables solo representan el 0,2% de su superficie total. Por el contrario, es un país rico en hierro, cobre, fosfatos, sulfuro, oro y pescado. Sin embargo, alrededor del 46% de la población vive con menos de 1\$ al día, y es uno de los países del Sahel más perjudicado por la crisis alimentaria. También existe una de las tasas de mortalidad materno-infantil más elevadas de la región, donde al menos, un 12% de los niños mueren antes de cumplir los cinco años de edad. Son muertes que están fuertemente ligadas a deficiencias en materias de nutrición, salud y saneamiento, así como la falta de acceso a la información y formación.

Dado que, al menos el noventa por ciento del alumnado inscrito y que ha seguido el curso *Salud y participación comunitaria en el curso 2018-2019*, son **mujeres**, merece la pena hacer una pequeña referencia sobre la condición de las mismas en este singular país. Se dice de la mujer mauritana que goza de una condición que no tienen la mayoría de las mujeres que viven en países árabes vecinos, e incluso, no tan vecinos. Ellas han jugado, y siguen jugando, un papel importante en la sociedad mauritana, aunque

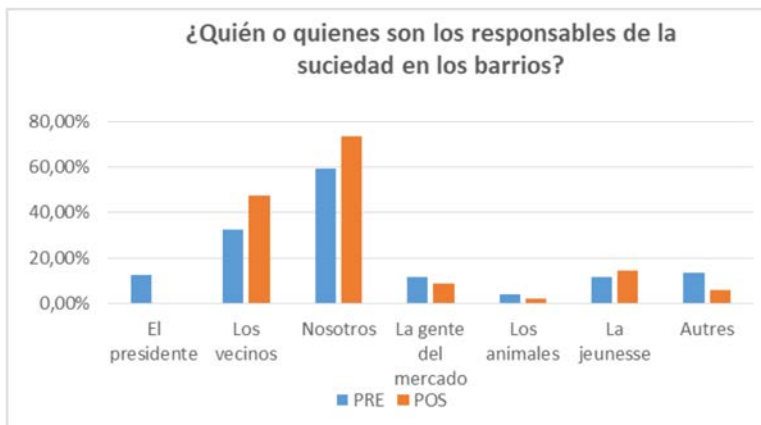
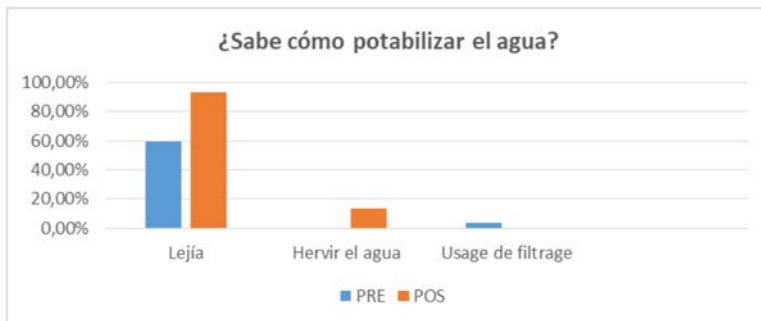


discretamente, con mucha eficacia, o al menos así la describe Dahmane Ould Beyrouk en su obra "100 femmes de Mauritanie", (SIREC s.a. Medina 3, Nouakchott, Mauritanie).

En este país multiétnico, multicultural y diverso, no todas ellas parten de la misma situación, pues existen prácticas y/o tradiciones (*leblouh*, *excisión*) que afectan más a unas que a otras, dependiendo de su origen, no podría decirse que sea una situación generalizable. Encontramos en la sociedad mauritana mujeres ministras, parlamentarias, policías, médicas, ingenieras, maestras, etc. A pesar de ello, la mujer mauritana aún tiene muchos derechos por los que luchar.

Es más, estas mujeres comparten muchas de las condiciones de desigualdad a las que se enfrentan millones de mujeres en el mundo: analfabetismo, discriminación, desconocimiento de sus derechos fundamentales, violencia, abusos, desinformación y falta de participación en la toma de decisiones que les afectan directamente. A las mujeres mauritanas les queda por delante una mayor presencia en la vida política, es-

pecialmente promoviendo leyes que eliminen todas aquellas prácticas que discriminan a la mujer y que afectan a los derechos de la infancia, especialmente, a las niñas; promoviendo la escolarización de las niñas, pues los porcentajes de chicas que llegan a terminar la educación secundaria es muy bajo, así como el acceso a créditos para que puedan poner en marcha pequeños negocios que generen ingresos y les permi-



ECCA en Mauritania

Durante la primera década del siglo XXI, ECCA desarrolló un amplio programa de alfabetización en Mauritania que afectó a más de diez mil mujeres de muchas de las ciudades del país.

Palabras clave

Alfabetización, Cooperación, Educación, Islam, Mauritania, Mujer, Participación, Salud

tan sostenerse por sí mismas, etc.

En la mayoría de los barrios donde se ha inscrito nuestro alumnado al curso “Salud y par-

En este sentido, se podría decir que, aunque el curso “Salud y participación comunitaria” pudiera parecer una formación muy básica,

La falta de higiene unida a un sistema de salud precario en infraestructuras, equipamiento y personal sanitario solo contribuye a degradar aun más las condiciones de vida

ticipación comunitaria” (en el curso pasado: Arafat; Dar Naïm; El Mina; Sebkha y Teyaret; y en el actual **El Mina**, concretamente, Mendes, Kebbé Mendes, Kissal y Nek Tek) hemos encontrado el mismo panorama, es decir, familias enteras, en su mayoría monoparentales y sostenidas por mujeres, viviendo en infraviviendas, asentadas en zonas donde los problemas a nivel de seguridad, convivencia, insalubridad y falta de una red de saneamiento son elementos comunes. De manera que la falta de higiene, unida a un sistema de salud precario en infraestructuras, equipamiento y personal sanitario, solo contribuye a degradar aún más las condiciones de vida de la población más empobrecida y que, por desgracia, afecta más a mujeres que a hombres.

de apenas **cuarenta y cinco horas**, es más que un curso para la mayoría de nuestro alumnado. Este curso les aporta información, sobre todo a las madres, sobre los beneficios de la lactancia materna, así como la nutrición infantil.

Permite que conozcan sus derechos, una población que, generalmente, no sabe lo que son ni el poder de cambio que tienen para transformar su realidad.

Les aporta conocimientos relacionados con la higiene, con la contaminación del agua y sus riesgos para la salud, así como la prevención de las ITS y la importancia de la planificación familiar para la salud de la mujer y sus hijos. En definitiva, es un curso que contribuye a reforzar las capacidades relacionadas con la salud y la participación comunitaria, que sir-



ve de “excusa” para que el alumnado directamente, así como el resto de vecinos y vecinas de los barrios, se organicen y participen en actividades comunitarias, sobre todo en la limpieza y recogida de basuras en los mismos.

Quizás sea esta última actividad práctica, junto con la del lavado de manos y la potabilización del agua, la que más aceptación y seguimiento tiene, pues al impacto que tiene en sus vidas, se une el hecho de que reciben una serie de materiales que pueden ser, desde una pastilla de jabón, a una botella de lejía o un kit de limpieza compuesto de cepillos, palas, guantes y mascarillas para limpiar tanto el barrio, como sus casas.

Al principio, en la campaña de sensibilización e inscripción al curso, cuesta un poco que la gente se anime a inscribirse, sobre todo si es

dificultades que se experimentan en el desarrollo del mismo y en el terreno.

Somos conscientes de que los recursos con los que contamos son muy limitados, eso hace que se haga un mayor seguimiento del proyecto y que se optimicen para que, con menos, se pueda hacer más. No obstante, el curso se enfrenta a nuevos retos pues la sociedad mauritana, especialmente la más vulnerable, a pesar de que continúa teniendo prácticamente los mismos desafíos que cuando se diseñó y desarrolló el curso, es decir, para los que estaba pensado el curso, es cierto que ha experimentado muchísimos cambios que se han sucedido a una velocidad, en apenas unos cuantos años, que han traído ciertas mejoras, pero también nuevos retos. El cambio climático es uno de ellos, pero lo sigue siendo la emigración clandestina, la

El curso se enfrenta a nuevos retos pues, la sociedad mauritana, especialmente la más vulnerable, a pesar de que continua teniendo prácticamente los mismos desafíos que cuando se diseñó y desarrolló el curso (...) ha experimentado numerosos cambios

una zona donde es la primera vez que se imparte el curso. Cuando se trata de barrios donde ya ha habido alumnado inscrito la cosa cambia, pues hay mucha gente que está muy pendiente para inscribirse. No obstante, el principal reto es mantenerla motivada para que siga el curso hasta el final. A veces, distribuir este material y hacer estas actividades prácticas, ayuda a “enganchar” al alumnado, sobre todo el alumnado que no está del todo convencido. Lo ideal sería que se inscribiese convencido desde el principio y lo siguiese así hasta el final, pero también somos conscientes de que, a veces, y sobre todo cuando no se tienen las necesidades básicas cubiertas, las prioridades son otras.

Este año, por ejemplo, de **cuatrocientas personas** inscritas, ha habido una media del **ochenta y seis por ciento** de seguimiento del curso; y de esas cuatrocientas, **trecientas setenta** han recibido su correspondiente certificación, lo que no está nada mal para las

violencia contra la mujer, especialmente contra las niñas, que aún siguen siendo víctimas de los matrimonios precoces, etc. Son temas recurrentes que el alumnado nos ha pedido que incluyamos en el curso, pues saben que el curso, tal y como está diseñado y con su metodología, conseguirá hacer llegar el men-



saje a la población y ayudarles a tomar conciencia de los mismos, pero también, y lo más importante, les aportará herramientas para poder tomar decisiones con respecto a éstos. Esto, desde el punto de vista profesional, pero también personal, supone una gran responsabilidad, pues, casi sin darnos cuenta, estamos marcando la diferencia en las vidas de otras personas, y marcar la diferencia, en este sentido, muchas veces significa contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población con la que trabajamos directamente, así como el efecto multiplicador que éste tiene a través de ésta en el resto de la población, indirectamente.

Tenemos muchos retos por delante, uno de ellos, quizás el más importante, es el de seguir marcando esa diferencia, crucial, vital.

Acabamos con tres recomendaciones bibliográficas:

- Dahmane Ould Beyrouk (2008) *"100 femmes de Mauritanie"*. Medina 3, Nouakchott, Mauritanie. SIREC s.a.
- Joe Penney. 27/02/2017 17:31:01. *La violencia doméstica en Mauritania: Tradición y fuente de orgullo para las mujeres soninké.* <https://www.europapress.es/internacional/noticia-violencia-domestica-mauritania-tradicion-fuente-orgullo-mujeres-soninke-20170227173056.html>
- Paquita Reche. 17/04/2012. *Mujeres de Mauritania luchan por sus derechos.* <http://www.africafundacion.org/spip.php?article11392>







Sylvia Villalba Ferreira

Es técnica en Claver-Servicio Jesuita a Migrantes, Sevilla. Formo parte del Equipo Mujer migrada y empleo de hogar SJM-España y del equipo de Casa Ítaca, proyecto de Hospitalidad para mujeres vulnerables, que desarrolla Claver junto a la Red de Familias Acoedoras Mambré de la CVX en Sevilla. La Espiritualidad ignaciana es el cauce privilegiado que me permite ir fortaleciendo vida y misión desde el acompañamiento a mujeres migradas.

Mujer y migraciones en el SJM

Sylvia Villalba Ferreira

Acompañar las fronteras interiores. Desde la experiencia del acompañamiento a mujeres migradas en el ámbito de los cuidados.

Llevo unos años trabajando con mujeres migradas. Con ellas comparto la experiencia de saber “salir de la tierra”. También soy testigo agradecida. Desde la sencillez de lo cotidiano, voy aprendiendo cómo somos vasijas de barro en manos del Señor, siempre enraizadas, habitadas, diversas.

Vivo en Sevilla. Trabajo en la asociación Claver-SJM hace 11 años. Antes me dedicaba a la educación, en Paraguay. Ya entonces, en esta misión compartida con la Compañía de Jesús. Muchas mujeres han sido ejemplo y testimonio en su compromiso por los demás y me han marcado profundamente.

Por eso, al escribir acerca de mujer y migraciones, transito por senderos que conectan con raíces de mi propia historia. Me toca repensar la identidad desde encuentros que han supuesto reconocerse y reconocernos unas a otras.

Ya en este contexto, desde la experiencia del acompañamiento a mujeres, puedo afirmar que somos personas resilientes. Prota-

gonizamos un tiempo en el que se nos invita con fuerza a mayor visibilidad, a cuestionar modelos y sustratos que conspiran contra ese valor supremo de reconocimiento de la dignidad humana, de la equidad.

Comparto entonces nuestra experiencia. Somos compañeras y compañeros de un equipo de trabajo en la línea de Mujer migrada y cuidados del Servicio Jesuita a Migrantes. Es un equipo que lleva todavía andadura breve. Empezamos a descubrir desde la cercanía de nombres y rostros esa compleja mirada de la feminización de las migraciones, muchas veces asociada a tarea pendiente. Por tanto, compartimos desde el deseo de aprender haciendo, de ir construyendo desde la práctica, desde la intervención cotidiana, desde el aprendizaje de pensar juntos y juntas e intentar converger, acompasando ritmos y contextos de trabajo diversos.

Nos movemos

En nuestro mundo global e interconectado, la movilidad humana es un hecho contundente. Desde la Organización Internacional de las Migraciones se señala que las migraciones suponen...

...la movilización de personas de un lugar a otro en ejercicio

de su derecho a la libre circulación” es “un proceso complejo y motivado por diversas razones (voluntarias o involuntarias), que se realiza con la intencionalidad de permanecer en el lugar de destino por períodos cortos o largos, o, incluso, para desarrollar una movilidad circular. Este proceso implica el cruce de los límites de una división geográfica o política, dentro de un país o hacia el exterior

(OIM, 2012)

También hoy hablamos del derecho a no migrar, a permanecer en los propios espacios, a defender los territorios, a resistir colectivamente. Siempre nos encontraremos con paradojas y con el sinsentido de estos desplazamientos que conllevan tanto dolor e injusticia. En ocasiones, llegan noticias que nos recuerdan el desenfreno del poder, con muertes por causa de la defensa de los territorios. Contamos con el testimonio de una referente como Berta Cáceres, mujer lideresa indígena lenca. Es la fuerza de lo femenino. Nos deja huella.

Igualmente, estudios diversos incorporan la perspectiva de género para comprender y analizar las migraciones. Supone una dimensión de todas las relaciones y estructuras sociales. No se trata de una cosa solo para mujeres. La perspectiva de género está vinculada a los procesos de transformación social global. Según datos de Naciones Unidas, en 2017, la proporción de mujeres entre migrantes internacionales alcanzó aproximadamente el 52% en Europa y el 51,5 % en

América del Norte.

La migración internacional se ha constituido para muchos hombres y mujeres en un modo de buscar la vida lejos de las fronteras nacionales. Esta situación revela cómo las definiciones, las normas y las instituciones que las personas y estructuras sociales hacen de lo masculino y lo femenino, conectan los espacios a nivel planetario. Al mismo tiempo muestra cómo lo productivo y lo reproductivo no se desvinculan, sino que se trasladan y se reproducen en un contexto global”.

(Tapia, 2011,122)

Dos polaridades o fuerzas interconectadas

El enfoque de nuestra tarea en el SJM supone atender dos polaridades que se entrecruzan. Constatamos, por un lado, vulnerabilidades en un contexto cada vez más complejo. Nos toca intervenir desde el acompañamiento y servicio (formación, atención psicosocial, asesoría jurídica y laboral, etc.). Por otro lado, trabajamos para promover la participación y la integración. Se trata de construir una ciudadanía inclusiva. Para eso, necesitamos estudio, reflexión, sensibilización e incidencia.

Ahora mismo, trabajamos en cuatro líneas de intervención:

- en materia de **empleo del hogar**. Respondemos así a la necesidad de atención y fortalecimiento de la población de origen migrado en situación de vulnerabilidad,
- en incidencia para transformar las estructuras de injusti-

Servicio Jesuita a Migrantes

Es una red que trabaja por la defensa de los derechos de las personas migrantes y su pleno acceso a la ciudadanía, a través de acompañamiento, servicio, incidencia pública y promoción de la hospitalidad.

Palabras clave

Acompañamiento, Hospitalidad, Incidencia, Inmigración, Migrantes, Mujer, Servicios

cia desde el **acompañamiento**, el **servicio** y la **defensa** a la persona migrante en todas las fases y momentos de su proceso migratorio,

- en el fomento de la **Hospitalidad** en alianza con otras organizaciones para sensibilizar a la ciudadanía e incidir en los poderes públicos sobre las cuestiones de política migratoria. Combina las casas de acogida con redes de apoyo ciudadano a la integración que promueven el acceso a derechos y su plena participación en la sociedad de acogida,
- en la **Frontera Sur** para asegurar que se garanticen los Derechos Humanos en la ejecución de las políticas de control de fronteras. En la frontera hispano marroquí acompaña a las personas en tránsito; y observa las condiciones en las que se encuentran en los Centros de Internamiento de Extranjeros, incurso en procesos de detención, identificación, devolución y expulsión.

Específicamente, el equipo de Mujer SJM se centra en el acompañamiento a las mujeres migradas que en su mayoría se dedican al empleo del hogar y los cuidados. En esta cotidianidad constatamos que hay una fuerte presencia de mujeres en nuestras entidades. Sus historias y procesos se imbrican en lo transna-

cional con diversidades culturales, étnicas y de cosmovisión.

En noviembre del 2018 presentamos el Informe Visibilizar lo invisible. Muestra la defensa de los derechos de las mujeres migradas que trabajan en el ámbito del empleo del hogar, línea estratégica del SJM desde la asamblea de 2016. Nos marcamos como objetivos: identificar situaciones de **vulneración de derechos de las empleadas del hogar y de cuidados**; mostrar las profundas desigualdades a las que se encuentran sometidas; poner de relieve el esfuerzo de organización y denuncia que realizan para mejorar su situación y lograr su integración como ciudadanas de pleno derecho.

la demanda de servicio doméstico en los países de la Europa del sur sirve como un elemento de atracción diferencial de mano de obra femenina [...] La inmigración nunca es un fenómeno asexual, responde de manera bastante importante a determinantes de género.

(Juliano, 2000: 382)

Las trabajadoras del hogar y los cuidados son aproximadamente unas 600.000 en España. En un 90% son mujeres migradas. Se trata de un sector invisibilizado, poco reconocido y donde las condiciones son muy precarias. Sus dere-





chos son vulnerados continuamente en la esfera laboral y más allá. Ellas sufren discriminaciones, menosprecio y falta de reconocimiento. Sonia, es una de esas mujeres.

Sonia, trabajadora del hogar interna, tuvo que soportar como colofón la humillación de ser echada del trabajo, luego de meses de experimentar indefensión, gritos y amenazas. Cuando llegó a la oficina por primera vez sentía miedo. Lo primero fue la escucha. Ella cuidaba a una persona mayor, a quien le tenía mucho cariño. Los conflictos empezaron cuando el hijo de esta persona decide no pagarle el salario con regularidad. Cuando ella empieza a reclamar se encuentra con episodios de violencia, hasta que un día esta persona llama a la policía y la obliga a irse sin cobrar lo que le correspondía.

Me dejaron tirada como a un perro sin saber a dónde ir.

Historias como estas son con las que nos encontramos en el SJM. Ellas son heroínas cotidianas y nuestras vidas se van entrelazando continuamente. Sus experiencias, tan duras y conmovedoras, pero tan cargadas de esperanza, me ayudan a encontrar

sentido a la mía, pues son un motor para la resiliencia.

Desde el Acompañamiento

A partir de la experiencia del encuentro con el otro en gratuidad, con la mirada puesta en la persona y el reconocimiento de su dignidad es cuando podemos abordar el servicio que se va adecuando a personas, lugares, tiempos, hacia la transformación. Este camino es muchas veces a tientas, pues ante todo la persona es dueña de su proyecto, es ella la que se acerca y la que nos posibilita acoger, con lo que ello supone, tanta fragilidad, pero a la vez, potencialidad y capacidades.

Nuestro quehacer y misión en obras de la Compañía de Jesús inspiradas por una espiritualidad que interpela siempre, nos invita a mirar nuestro modo de proceder, a no perder de vista esa fuerza motriz de lo que hacemos. El acompañamiento supone tocar la realidad con una mirada compasiva, que es lo que finalmente desencadena procesos y da sentido a todo lo demás.

En un proceso participativo venimos construyendo una propuesta de trabajo que

apuesta por la identificación de estas situaciones de vulneración de derechos con la mirada en la sensibilización, denuncia e incidencia. El acompañamiento a las trabajadoras constituye una parte importante, mas el gran desafío para todas las organizaciones está especialmente en la sensibilización a los empleadores, a las familias, y sobre todo en trabajar con otros en conquistar medidas sociales que favorezcan la revalorización de estos cuidados, en ir pensando en nuevas formas de relación, más humanizadas.

Buscamos comprender las dinámicas de explotación laboral y de menosprecio personal para dar la mejor respuesta formativa y el mejor acompañamiento. También buscamos fortalecer la organización de las mujeres migradas en el empleo del hogar para que obtengan garantías en sus derechos. Contrastamos en equipo cómo abordar dinámicas complejas de vulnerabilidad que atropellan la dignidad y la intimidad de las mujeres. Sabemos que esta problemática solo se puede abordar en red y con el protagonismo de las propias mujeres trabajadoras.

Dicen las mujeres que sus luchas no son en vano. Y en sus palabras hay poder

Ellas cuidan y a la vez delegan el cuidado de su gente a otras mujeres en su lugar de origen: abuelas, tías, hijas. De ese modo, se ocupan de otros hijos o personas mayores, para sostener la vida, en las llamadas cadenas globales de cuidados. Pero es un sistema en crisis. Las compañeras de Territorio Doméstico reflexionan “querían brazos y vinieron personas”. Las mujeres del SJM Valencia señalan que sus luchas no son en vano, que en sus palabras hay poder.

Todos dependemos de las tareas de cuidados, pues este trabajo es clave para el sostenimiento de la vida, aunque socialmente esté infravalorado y suponga un alto coste para las vidas y familias de las mujeres.

La Enmienda 6777 pospone hasta enero de 2024 la equiparación del sistema de cotización de las empleadas de hogar al régimen general de la Seguridad Social. Las mujeres migrantes

reaccionan y se fortalecen como organización. Hoy más que nunca desean ejercer ciudadanía plena.

Como un paso en ese camino, se ha lanzado recientemente la Red Estatal de empleadas del hogar y cuidados, que se constituyó el 23 de febrero de 2019 en Zaragoza. Antes hubo encuentros previos en el Congreso Internacional en Madrid en octubre de 2016 convocado por el Grupo Turín, que promueve la Ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte del Gobierno de España. Luego se sucedieron otros encuentros estatales de trabajadoras organizadas en Madrid, Bilbao, Zaragoza y finalmente el 30 de marzo de 2019, día internacional de las trabajadoras del hogar, fue presentada en Valencia la Red Estatal de Trabajadores de Hogar y Cuidados (RETHOC).

Los objetivos son amplios y aún la articulación y representatividad está en construcción, con pluralidad de opiniones y sensibilidades. No obstante, rescato lo que personalmente considero esperanzador: la gran oportunidad de que las mujeres migradas puedan expresarse y entrar en relación, dejar el miedo y sentirse que son ellas las que toman la palabra. Si además de todo esto podemos ser capaces de implicar a los demás actores, podríamos ir encontrando cauces propositivos para avanzar en el cumplimiento de derechos, en alianza con la administración y entidades sociales.

Como Servicio Jesuita a Migrantes apoyamos todo este movimiento desde el trabajo local en plataformas diversas y colaboramos a nivel estatal como aliados, pues el protagonismo es de las propias trabajadoras.

Desde la Campaña [Visibles.org](https://visibles.org) es posible sumarse a esta causa como una forma solidaria con las trabajadoras, pero sobre todo como un acto de compromiso para contribuir a ese bien común que nos pertenece, este sí posibilita acciones de incidencia a partir de 8 líneas blancas propuestas al gobierno.

El servicio y atención a mujeres

Las entidades SJM desarrollamos además programas diversos propios. Mencionamos algunos.

El grupo Torre de Babel lleva más de 10 años de andadura. Es un espacio que congrega semanalmente a unas treinta mujeres migradas, la mayoría de origen latinoamericano. Este espacio es promovido por la Fundación Ellacuría en Bilbao, ofrece autoapoyo, formación y empoderamiento.

La Asociación Claver-SJM en Sevilla ha acompañado y reforzado el proceso colectivo hasta la creación de la Asociación de empleadas y empleados de hogar de Sevilla y ha promovido la Plataforma de Empleo de Hogar. Actualmente, inicia proceso con las mujeres recién llegadas, en nuevo ciclo migratorio, originarias de Nicaragua y Honduras en su mayoría, son las *Transformadoras*; ellas tienen un espacio semanal de encuentro, intervención de primera acogida, autoapoyo, estrategias para búsqueda de empleo, formación en recursos básicos y orientación sociolaboral, al igual que asesoría y defensa jurídica especializada en lo laboral.

El Centro Pueblos Unidos ofrece asesoría jurídica y laboral y participa en la Plataforma de Madrid por un Empleo del hogar y cuidados con Plenos Derechos, conformada en marzo de este año.

El SJM Valencia acoge a mujeres de distintas nacionalidades, quienes participan en dos espacios, uno de ellos es el de *Mujeres en acción*,

Espacio de encuentro, ocio, formación y diálogo reivindicativo del Sector hogar y cuidados, y el grupo *Reconstruyendo historias* que acoge a mujeres recién llegadas, algunas víctimas de abuso sexual, trata o violencia de género.

La Fundación Red Íncola en Valladolid ofrece orientación, formación e intermediación laboral, mediación con familias.

La Fundación MigraStudium acoge a mujeres muy diversas y favorece tanto la formación en idiomas, la formación para el empleo, como la intervención con familias y menores.

De todas estas presencias solo reseñadas, destacamos algunos desafíos importantes, con el deseo de favorecer la reflexión y mirada crítica de aquello que hacemos:

Apostar por mejorar las condiciones de las empleadas del hogar, valorar el trabajo del hogar y de cuidados, siendo conscientes de que esto implica dos niveles: la equiparación de derechos y condiciones laborales a las de cualquier persona trabajadora; y un cambio en la valoración social del empleo del hogar y de las actitudes que se tienen con respecto a este sector.

En segundo lugar, muy relacionado, pero que atiende sobre todo a medidas y políticas públicas, “profesionalizar y



dignificar el sector”, esto corresponde a las administraciones y a la propia sociedad civil, pero también a las propias trabajadoras y a las organizaciones sociales y sindicatos. Es ingente la necesidad de avanzar hacia un mayor estatus jurídico y social al propio empleo, además de cumplir con las exigencias de mayor profesionalidad.

Y, en tercer lugar, vinculado a la intervención social y a nuestro papel como profesionales, ante la constatación de que trabajadoras del hogar y profesionales en procesos de intermediación laboral a veces están en puntos muy distantes y hasta contrapuestos, necesitamos trabajar la empatía, la reconversión de una intervención unidireccional y limitada solo a ofrecer recursos. Las mujeres migradas cuentan con sus capacidades y demandan un reconocimiento a su bagaje previo, a sus potencialidades como personas.

"Nuestro mayor regalo es la acogida", por los caminos de Hospitalidad

Paso ahora solo a esbozar el regalo que ha supuesto descalzarnos y avanzar por los caminos de hospitalidad. Nos supone prestar atención a ir encontrando interrelación y puntos de encuentro con esta línea, pues la acogida en muchos lugares tiene rostro de mujer. Van surgiendo proyectos diversos en colaboración con otros.

El SJM busca crear condiciones de posibilidad para que la acogida al otro sea vivida desde la profundidad de una “buena acogida”, para que juntos y juntas enraicemos la Hospitalidad, signo de apertura, como respuesta ante el reforzamiento de las fronteras, itinerario que nos puede dar la oportunidad de participar en una sociedad en la que desde hace tiempo se oyen nuevas voces, viven nuevos vecinos que sueñan, buscan y en ocasiones se topan con un gran muro mucho más resistente que la valla de Melilla o los 14 km que nos separan en el mar. Son las fronteras internalizadas en los discursos de odio y rechazo al diferente.

Este acompañamiento vinculado a la hospitalidad y acogida nos desinstala, nos hace ser conscientes de lo que supone acoger la vida de las personas con sus potencialidades e historias, pero también sus frustraciones, dolores, rechazos. Supone afrontar nuestra limitación, supone confiar y tomar conciencia de que no todo está en nuestras manos.

En el dolor e impotencia surge la gracia de experimentar, de ser testigos, de reconstruir. Y a nosotros nos posibilita escucharnos por dentro, crecer como profesionales dejando seguridades y palpar nuestra vulnerabilidad.

En los espacios de acogida atendemos a familias, a mujeres solas, mujeres con menores a cargo, personas solicitantes de asilo de orígenes diversos, con grandes dificultades y demandas de primera fase. Esto exige una readaptación a los equipos, dejar espacios para el contraste, generar vínculos y convocar a voluntarios, buscar mayores recursos.

Por Mambré (hoy Red de familias acogedoras) han pasado de Bolivia, Juana y su hija Susana, y también Patricia quien compartió su tiempo de gestación con el de Teresa, y por supuesto, nos tocó acompañarla en esos meses finales vividos desde su tristeza y desilusión, dio a luz estando viviendo con nosotros y por esas cosas de Dios me tocó ser el familiar cercano que acude al llamado de la megafonía en el hospital maternal, y fue así como entré en el paritorio para recibir en mis brazos a Leo en el momento del alumbramiento. Fue una sensación extraña pero de mucho gozo, me permitió revivir el don de la vida desde otra mirada. Por la habitación de Patricia, después del parto, pasó también mucha gente, hicieron turnos para acompañarla hasta que salió del hospital. Antes de irse Patricia nos dejó escrito, en esa especie de diario donde quien pasa por Mambré nos dejaba algún mensaje, que nos agradecía haberla acogido, haberla acompañado en esos momentos tan difíciles de su vida de una manera tan incondicional y haberla incluido en nuestras vidas como una más de la familia. (testimonio de la primera experiencia de acogida en Sevilla en un entorno familiar)

Como SJM toca compartir aprendizajes entre estas dos líneas de trabajo, pues nos enriquecemos, también intentar seguir abriendo cauces para la intersectorialidad, para que quienes se dedican a la investigación puedan sumarse y converger, hay algunas iniciativas muy positivas.

Agradecer

Y, finalmente, queda agradecer, reiterar que esta mera aproximación solo pretende recoger parte de un camino incipiente y no la toméis como institucional, supone una reflexión personal desde la experiencia compartida.

Es tarea del equipo en este tiempo visibilizarnos, pues la referencia Mujer en el SJM como tal está en fase de poner en común, de comunicar lo que hacemos, de aprender a ponernos las gafas violeta para dar respuesta a esa fuerza resiliente que llega a nuestros centros.

El poso que queda es el agradecimiento profundo, son las personas, los rostros concretos los que dan sentido. Este tiempo de trabajo nos ha posibilitado momentos privilegiados en los que las personas comparten sus vidas, nos enseñan claves para descubrir al otro, a la hermana, compañera, compañero, desde la horizontalidad, en una búsqueda compartida, tanto entre quienes la vivimos desde la fe como con quienes desean un cambio en clave de humani-

dad, como seres que compartimos esta “casa común”.

Personalmente voy descubriendo una llamada a seguir, siento que es posible desde la alegría del hacer y desde la escucha, desde lo que se cuece en los grupos de mujeres, en las casas, en los actos de calle, poder abrirnos también a aprender de otras experiencias más allá de nuestros entornos conocidos, a visibilizarnos sin miedo a la pluralidad y a lo diverso.

El diálogo con otras organizaciones estatales, con motivaciones distintas, nos puede animar a reflexionar y encontrar mínimos desde donde avanzar, el ir más allá de la mirada local hace que nos sintamos reforzadas, nos supone un importante desafío el reflexionar juntos y juntas y hacer emerger esta perspectiva, con vocación y deseo de no caer en una mirada reduccionista, sino caminando desde la inclusión, en diálogo. Desde el equipo SJM Mujer migrada nos vamos complicando en este construir reino desde abajo, vamos haciendo piña cómplice en fidelidad a escuchar estas voces que demandan equidad, reconocimiento y liderazgo.



Lucas López Pérez SJ

Actualmente es el director general de Radio ECCA Fundación Canaria. Licenciado en Filosofía (Universidad P. Comillas) y licenciado en Teología (Facultad de Teología de Granada). Realizó otros estudios universitarios en Sevilla (Historia) y en Roma (Moral). Su trayectoria está marcada por los años en que fue párroco de la comunidad gitana de Los Almendros, en Almería, y por aquellos en los que fue secretario del Centro de Estudios Paraguayos Antonio Guasch, en Asunción, Paraguay.

El decreto 14 de la Congregación General 34 y el hoy de la mujer en las instituciones de la Compañía de Jesús en España

Lucas López Pérez SJ

En el año 1995, la Congregación General 34 de la Compañía de Jesús aprobó un documento inspirador y normativo, con el título *Los jesuitas y la situación de las mujeres en la Iglesia y la sociedad civil*. En su primer párrafo, la Congregación General da los motivos para aprobar este documento:

“...estamos más conscientes que anteriormente de que, en efecto, es una preocupación central de cualquier misión contemporánea que intente integrar la fe y la justicia”.

Esta afirmación es muy relevante, porque hace referencia a lo que, desde 1975, la Compañía de Jesús había propuesto como la formulación actual de la misión para la que nació: el servicio de la fe y la promoción de la justicia. Así, en los párrafos siguientes, la Congregación General señaló algunos aspectos de la situación:

- El número 2 señala que *“el dominio de los hombres en su relación con las mujeres ha encontrado expresión de muchas maneras”*. Se enumeran a continuación los temas educativos, la carga familiar, la situación laboral y económica, la violencia, la trata de personas o la pro-

moción del turismo sexual. Como vemos, muchos temas que 25 años después siguen vigentes.

- El número 3 señala los cambios que está generando *“...el despertar crítico y la valiente protesta de las propias mujeres”*. Sin embargo, se subraya que estos cambios no han postergado todavía *“el legado de discriminación sistemática de las mujeres”*.
- El número 4 establece que se trata de una *“realidad universal”*. No es, por tanto, un problema de algunas sociedades concretas. Concluye señalando como consecuencia: *“Hay una feminización de la pobreza y un distintivo rostro femenino de opresión”*.

En los números siguientes, el Decreto 14 aborda el modo en el que la Iglesia está tratando el tema. Señala que el propio papa Juan Pablo II *“ha hecho un llamamiento a todos los hombres y mujeres para hacer de la igualdad esencial de las mujeres una realidad vivida”*. Sin embargo, acaba reconociendo que queda mucho camino para trasladar la teoría a la praxis cotidiana dentro de la propia

Iglesia así como en las diferentes sociedades.

Han pasado 24 años y la Compañía de Jesús en España ha ido viendo cómo la mujer se incorpora a muchos de los campos de la misión y de la toma de decisiones de las instituciones vinculadas a la Orden. En esta nota, pretendemos dar cuenta de la autopercepción que el entorno misional de la Compañía de Jesús tiene sobre el Decreto 14 de la Congregación General 34 (en adelante D-14): ¿hemos avanzado? ¿qué nos queda por hacer?

Con ese motivo, solicitamos la participación de 129 personas (42,5 % mujeres, 57,5 % hombres) en una encuesta que trataba de establecer el grado de conocimiento del D-14 y la valoración sobre la oportunidad e implantación real del mismo. Esta es la tipología de las personas que respondieron:

- 20 hombres (no SJ) con cargo directivo en una institución SJ (15,9 %).
- 14 hombres (no SJ) implicados en la misión de una institución SJ (11,1 %).
- 20 mujeres con cargo directivo en una institución SJ (15,9 %).
- 51 mujeres implicadas en la misión de una institución SJ

(40,5 %)

- 14 religiosos jesuitas con cargo directivo en una institución SJ (11,1 %).
- 7 religiosos jesuitas sin cargo directivo en una institución SJ (5,5 %).

Analizamos los siguientes resultados:

1. El conocimiento del D-14
2. La misión fe y justicia y su relación con la mujer
3. La visión teológica: la igualdad forma parte de la visión de Dios
4. ¿Hemos tomado conciencia?
5. La progresión: ¿hemos avanzado?
6. Las prioridades para la actualidad
7. La actualidad del D-14.

El conocimiento del Decreto 14 de la CG 34

No todas las personas implicadas en la misión de la Compañía de Jesús conoce el Decreto 14 de la Congregación General 34. La encuesta muestra un 32% de personas que no han leído este documento. Algunas observaciones:

- El 100% de los religiosos de la Orden que participan en la encuesta, afirman

	lector/a	no lector/a
Sr direc no sj	70,00%	30,00%
Sr impli con sj	36,40%	63,60%
Sra direc	83,30%	16,70%
Sra impli con sj	56,80%	43,20%
SJ directivo	100,00%	0,00%
SJ no directivo	100,00%	0,00%

Compañía de Jesús España

La Compañía de Jesús en España actúa a través de múltiples instituciones con personalidad jurídica propia. Se organiza en los siguientes campos: educación no universitaria, educación universitaria, apostolado social y pastoral.

Palabras clave

Compañía de Jesús, Decreto 14, Igualdad, Institución, Mujer.

haber leído el documento.

- En el grupo de personas laicas, quienes tienen cargo directivo (76,65 %) reconocen más el documento que quienes no lo tienen (40,6 %). Pero en ambos grupos, las mujeres conocen más el documento que los hombres.

La misión fe y justicia y la mujer

El D-14, en su número 1, asegura que el trato injusto que reciben las mujeres “...es una preocupación central de cualquier misión contemporánea que intente integrar la fe y la justicia”. El 75,8 % de las personas participantes en nuestra encuesta están totalmente de acuerdo, y un 16,9 % se acercan mucho a esa posición. De este modo, esa afirmación alcanza sobre cinco puntos, 4,66 de “totalmente de acuerdo”.

Las diferencias de valoración en este grupo son pequeñas. Precisamente, las mujeres con cargo directivo son las que están más de acuerdo, con un 4,83 de puntuación. En el otro extremo, están los jesuitas sin cargo directivo, que le dan un 4,28 de puntuación. Por lo general, las y los miembros del equipo directivo están más de acuerdo con esta afirmación que quienes no desempeñan funciones de liderazgo institucional.

Teología: la igualdad forma parte del plan de Dios

En el apartado “La iglesia aborda la situación”, se asegura que “...el plan original de Dios era una relación amorosa de respeto, reciprocidad e igualdad entre hombres y mujeres, y estamos llamados a cumplir este plan”. Es decir, la igualdad en la relación entre hombres y mujeres es una proposición teológica vinculante para la Iglesia. Con esto está totalmente de acuerdo el 91,2 % de las personas que participan.

Del mismo modo, el 94% de las personas participantes otorgaron la máxima puntuación y manifestaron su acuerdo total con la referencia del D-14 a las Escrituras: “El tono de esta reflexión eclesial sobre las Escrituras deja en claro que hay una urgencia en el desafío de trasladar a la práctica...”.

Conscientes del daño causado

Preguntábamos también a quienes participaron si los jesuitas somos, tal y como señala el D-14, “conscientes del daño causado al Pueblo de Dios por la alienación de las mujeres que ya no se sienten como en casa en la Iglesia”. El grupo mayoritario concedió 3 puntos sobre 5. Por tanto, aunque tengamos claridad en la misión y en su respaldo teológico, no tenemos el mismo nivel de conciencia cuando se refiere a la magnitud del daño.

Observamos en el siguiente listado, que las personas que tienen menos claro que los jesuitas tengamos conciencia del daño hecho son las mujeres que ocupan cargo directivo. Mientras que los que están más convencidos de nuestra conciencia son los hombres no jesuitas con cargo directivo. Así se distribuye el acuerdo con esta posición entre los diferentes grupos de participantes (totalmente de acuerdo es 5):

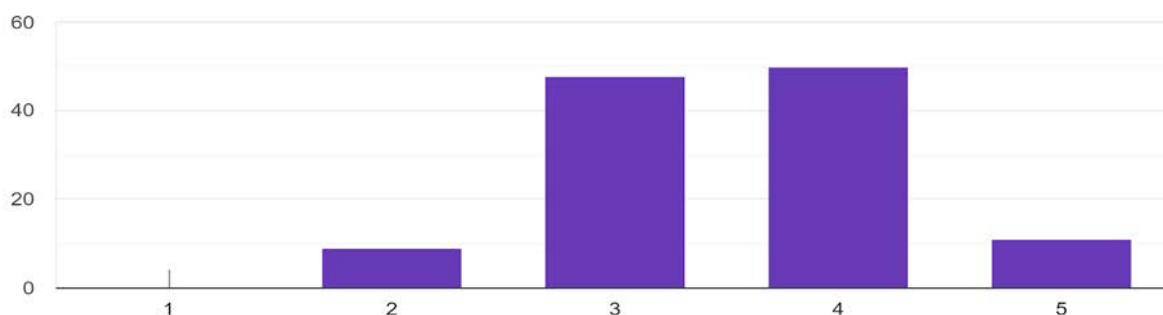
- Hombre no SJ con cargo directivo: 4,1
- Hombre no SJ sin cargo directivo: 3,7
- Mujer con cargo directivo: 3,0
- Mujer si cargo directivo: 3,4
- Jesuitas con cargo directivo: 3,4
- Jesuitas sin cargo directivo: 3,5

Esta conciencia del daño hecho la refuerza el D-14 afirmando que los jesuitas hemos contribuido a menudo “a una forma de clericalismo que ha reforzado dando aprobación divina a la dominación masculina”. Esa afirmación no consigue una aprobación tan amplia: ninguno de los grupos la puntúa en 4 o 5 puntos (máxima coincidencia). Los propios jesuitas son los que más se sienten conscientes de haber contribuido a este clericalismo discriminatorio (3,71), con las mujeres con cargo directivo en el segundo puesto (3,65) mientras que las mujeres sin cargo directivo apenas lo puntúan en un 3,02.

- Hombre no SJ con cargo directivo: 3,45
- Hombre no SJ sin cargo directivo: 3,35
- Mujer con cargo directivo: 3,65
- Mujer sin cargo directivo: 3,02
- Jesuitas con cargo directivo: 3,71
- Jesuitas sin cargo directivo: 3,71

En general, me parece que hemos avanzado desde el D-14 de la CG 34

118 respuestas



Finalmente, el D-14 sostenía que, a pesar de esta situación claramente problemática, los jesuitas *“apreciamos la aportación de las mujeres a la misión, tanto en el servicio de la fe como de la justicia, en el hacer y en el reflexionar, en la actuación en la base y en la dirección en las instituciones”*. De nuevo, las mujeres con cargo directivo son más críticas y solo lo aprueban con un 3,95, mientras que los jesuitas sin cargo directivo se muestran más convencidos en un 4,57. Es decir, en este tema, las mujeres sienten que no se las

valora tanto por parte de la Orden como la Orden cree que las valora.

- Hombre no SJ con cargo directivo: 4,15
- Hombre no SJ sin cargo directivo: 4,00
- Mujer con cargo directivo: 3,95
- Mujer sin cargo directivo: 3,97
- Jesuitas con cargo directivo: 4,14
- Jesuitas sin cargo directivo: 4,57

	Sí	Mejora	Insuficiente	nada
"En primer lugar, invitamos a todos los jesuitas a escuchar con atención y valentía la experiencia de las mujeres".	42	57	23	1
"En segundo lugar, invitamos a todos los jesuitas, como individuos y a través de sus instituciones, a alinearse en solidaridad con las mujeres".	39	53	27	5
Hacemos "enseñanza explícita de la igualdad esencial de mujeres y de hombres en la misión jesuita, especialmente en centros educativos"	62	33	25	4
Damos "apoyo a los movimientos de liberación que se oponen a la explotación de las mujeres y fomentan su ingreso a la vida política y social"	50	43	23	7
Prestamos "atención específica al fenómeno de la violencia contra las mujeres"	52	28	37	7
Posibilitamos la "presencia de las mujeres en ministerios e instituciones jesuitas, sin excluir el ministerio de formación"	52	45	24	3
Recabamos "la participación de las mujeres en la consulta y la toma de decisiones"	47	48	25	4
Promovemos el "uso de un lenguaje apropiadamente inclusivo"	38	46	27	10
Fomentamos la "eliminación de todas las formas de discriminación entre niños y niñas en el proceso educativo"	73	34	14	3

¿Hemos avanzado desde el Decreto 14?

El gráfico siguiente dibuja las proporciones de la respuesta: en el 5 están las personas que creen que hemos avanzado muchísimo hasta hacer que hoy seamos muy diferentes, en el 1 quienes piensan que no hemos avanzado nada. La mayoría de las personas que respondieron a la encuesta se sitúan en el 4

y ligeramente menos en el 3. Es decir, por lo general, se piensa que se ha avanzado bastante desde 1995.

El grupo que valora más positivamente la progresión es el de jesuitas sin cargo directivo, con un 3,85 de puntuación media. El que tiene una valoración más baja es el grupo de los hombres sin cargo directivo (3,09). Entre las personas con responsabilidad directiva, los jesuitas son los que valoran de modo más

	Sí	Mejora	Insuficiente	nada
Hombre no sj con cargo directivo	45%	40%	15%	0%
Hombre no sj sin cargo directivo	43%	28%	7%	22%
Mujer con cargo directivo	21%	47%	26%	0%
Mujer sin cargo directivo	36%	36%	25%	2,3%
Jesuitas con cargo directivo	42,8%	57,1%	0%	0%
Jesuitas sin cargo directivo	57,1%	42,8%	0%	0%

bajo el progreso (3,2), luego las mujeres (3,34) y los que valoran el progreso más positiva-

	Sí	Mejora	Insuficiente	nada
Hombre no sj con cargo directivo	28%	21%	42%	7%
Hombre no sj sin cargo directivo	21%	36%	28%	7%
Mujer con cargo directivo	12%	18%	41%	29%
Mujer sin cargo directivo	41%	28%	19%	4%
Jesuitas con cargo directivo	14%	57,1%	28,5%	0%
Jesuitas sin cargo directivo	43%	42,%	0%	14%

Tomando estas dos medidas como ejemplo, observamos, en primer lugar, que las personas con cargo directivo tienen una visión menos optimista de lo que hemos conseguido. Y dentro de este grupo, el de personas con cargo directivo, observamos que las mujeres con cargo directivo en instituciones SJ ven más el déficit que el resto de los grupos. Así, solo el 21% cree que hemos conseguido incorporar a las mujeres a la toma de decisio-

nes y solo el 11,7% que tenemos un uso adecuado del lenguaje inclusivo. Sus colegas directivos no SJ sostienen en un 45 % que las mujeres sí se han incorporado a la toma de decisiones y el 28,5% que ya tenemos un uso adecuado del lenguaje inclusivo, duplicando, en ambos casos, la percepción de las mujeres en puestos de dirección. Los propios jesuitas en cargos directivos se acercan más a sus colegas mujeres en el tema del uso

adecuado del lenguaje inclusivo, pues solo un 14,2% piensa que es el apropiado. Sin embargo, también se distancian mucho de ellas al valorar en un 42,8% que ya se ha conseguido la incorporación de la mujer a la toma de decisiones.

¿Cuál debería ser la prioridad de nuestra actuación de lo que propone el Decreto 14 de la CG 34?

En síntesis, las personas participantes en la encuesta señalan que la principal prioridad es abordar la cuestión de la violencia contra las mujeres (27,7%). En segundo lugar, aparece la cuestión del estatuto de las mujeres en las religiones y la Iglesia (24,4 %) y, más lejos, en tercer lugar, el acceso de la mujer a los cargos directivos de nuestras instituciones (17,6%); casi con el mismo valor aparece la discriminación de la mujer en sueldos y salarios (18,5%).

Veamos ahora las prioridades en función del grupo:

- Para las mujeres que tienen cargos directivos en las instituciones SJ, la primera prioridad es, precisamente, la cuestión del acceso de la mujer a estos cargos (35,30 %), que preocupa menos (13,3 %) a las mujeres que no tienen cargo directivo.
- Para los hombres con cargo directivo, la violencia contra las mujeres (35 %) y la situación de la mujer en la religión y la Iglesia (35 %) son la principal prioridad.
- Para los religiosos jesuitas con cargo directivo, la principal prioridad es la doble jornada laboral que soportan las mujeres (33%), mientras que en segundo lugar aparece la violencia contra las mujeres (25%) y solo en cuarto lugar aparece el acceso de la mujer a los cargos directivos.
- Cuando los jesuitas no tienen cargo directivo, entonces mayoritariamente piensan que la cuestión fundamental es la violencia contra las mujeres (42,90%) aunque también dan mucha relevancia a la doble jornada laboral que ejercen las mujeres (28,6%).

¿Sigue siendo actual el D-14?

En la encuesta se hizo también una pregunta abierta: *“Dado que el decreto 14 de la CG 34 es de 1995, ¿sigue siendo actual? ¿Hemos*

avanzado? ¿Hacia dónde deberíamos ir?”

Generalmente, las respuestas señalan, no sin sorpresa, la enorme actualidad del D-14, que casi podríamos sintetizar en esta afirmación de una de las personas participantes: *“Sorprende que muchas de las denuncias, el diagnóstico y las medidas a tomar sigan siendo válidas hoy, 24 años después. Es como si apenas hubiéramos progresado”*. Incluso, hay sugerencias de que en algunos campos vamos hacia atrás.

No faltan tampoco quienes creen que habría que incluir la reflexión más amplia sobre la cuestión de género, es decir, no se trata solo de incluir a la mujer en determinadas cuestiones sino de preguntarnos si la distinción hombre y mujer realizada en la cultura no es más que una creación originalmente machista y encaminada a establecer una discriminación que ni la naturaleza ni Dios deberían propiciar. Esta posición señala la necesidad de avanzar incorporando “algunas cuestiones esenciales de la agenda del movimiento feminista como la lucha contra el feminicidio en todo el mundo o las cuestiones de derechos sexuales y reproductivos durante tanto tiempo sujetas a dogmas eclesiales que en muchos países del mundo se traducen en violencia explícita contra las mujeres”.

Una vez reconocida la actualidad del D-14, se apuntan algunas maneras de avance que podemos resumir en estas:

- Necesitamos una “interiorización de la perspectiva de género”. Es una cuestión que hay que pasar por el corazón, pero que también debe incorporarse a nuestro quehacer intelectual y teológico.
- Afrontar con mayor decisión el papel de la mujer dentro de la Iglesia, peleando por el diaconado femenino y por visibilizar los liderazgos femeninos. Incorporar más a las mujeres en los órganos de gobierno de nuestras instituciones.
- Priorizar un modelo coeducativo que supere “los prejuicios y roles asociados a los géneros”. Esto incluye cuestiones sobre la arquitectura de nuestras instituciones, el uso del lenguaje, el tipo de juegos que se proponen y también de prácticas, etc.
- Avanzar en el uso del lenguaje “no sexista: “se debe avanzar mucho aún en el uso de

un lenguaje inclusivo y no predominantemente masculino”.

- Incorporar en todas las instituciones planes de igualdad que afronten de manera específica los déficits de las instituciones.

Conclusión: 25 años después, en el camino

Este artículo responde solo a una encuesta interna que refleja de un modo todavía insuficiente la autopercepción de las cuestiones abordadas hace 25 años por el D-14 de la CG 34. Es importante tener en cuenta que todo lo dicho aquí es “autopercepción”. Sin embargo, permite apuntar algunas conclusiones:

- El trabajo realizado por la Congregación General en 1995 recogía una mirada de la Compañía de Jesús universal que, probablemente, no tenía todavía la misma intensidad en la sociedad, la Iglesia y la Compañía de Jesús en España. Lo cierto es que tanto en su diagnóstico como en sus propuestas, el D-14 sigue siendo una apuesta actual y seguimos lejos de conseguir sus objetivos.
- Probablemente, la agenda feminista actual, incorpora una reflexión sobre género que tuvo su punto de partida en el libro “El segundo sexo” de Simone de Beauvoir en la posguerra existencialista y que se ha ido profundizando en las últimas décadas. Esa reflexión parece ausente del D-14 y, en buena medida, frenada en el seno de la sociología eclesial desde la acusación de

“ideología de género”.

- Aunque la propuesta del D-14 no se plantea como una lucha de poder, sin duda a lo largo de los años ha ido quedando de manifiesto que si “el poder es servicio” la presencia de la mujer en los cargos y organismos desde donde se toman las decisiones es inexcusable y, sin embargo, todavía muy débil en las instituciones vinculadas a la Compañía de Jesús.
- Hoy por hoy, aunque el lenguaje inclusivo no sexista está en plena evolución (por otro lado, como el resto del lenguaje), nuestra capacidad de incorporarlo es deficitaria. Lo notan mucho más las personas que están en los puestos de dirección, principalmente las mujeres. Dado aquella pregunta que propuso Austin con su libro “¿Cómo hacer cosas con palabras?”, parece que deberíamos priorizar un esfuerzo en esta línea que superara las dificultades sintácticas en pro de una semántica claramente orientada a dar respuesta en todos los campos a la necesidad de igualdad.

Necesitamos seguir reflexionando y seguir investigando. Necesitamos datos que nos permitan comprobar que esta autopercepción es realista y que nos orientamos en la buena dirección. La propuesta de la incorporación de planes de igualdad a todas nuestras iniciativas podría ser un auténtico instrumento de ayuda para ir más allá de nuestra sensibilidad personal o comunitaria.





Licenciada en Antropología Social y Cultural por la Universidad de Granada y Diplomada en Trabajo Social por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Título Propio en Género y Políticas de Igualdad por la Universidad Rey Juan Carlos y Máster Oficial en Sexología por IUNIVES (Universidad Camilo José Cela). Profesora Asociada del Departamento de Psicología, Sociología y Trabajo Social de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, donde imparte Trabajo Social y Políticas de Igualdad en el Grado de Trabajo Social y Políticas de Igualdad e Intervención en Violencia de Género en el Máster Universitario de Intervención y Mediación Psicoeducativa, Social y Comunitaria. También es profesora colaboradora del Máster Oficial de Sexología IUNIVES. Consultora en Malegría (2012) donde desarrolla su labor profesional en acción socioeducativa, asesoramiento en planificación estratégica y docencia en género y sexología, colaborando con diversas entidades públicas y privadas. Cuenta con diversas publicaciones en la materia, las más recientes son Sexualidades diversas (Plena Inclusión Canarias, 2015) y Colección de Guías sobre derechos sexuales y reproductivos de las mujeres jóvenes (Instituto Canario de Igualdad, 2017 y 2018). Activista feminista en Draga espacio Feminista-LGTBIQ*

Tenemos un Plan: justicia de género e igualdad transformativa

Noemi Parra Abaúnza

Este año 2019 Radio ECCA cuenta por primera vez en su historia con un Plan Estratégico para la Igualdad de Género. Responde al compromiso de la entidad con los valores de igualdad y justicia social en el desarrollo de su misión, en la que se hace fundamental incorporar la perspectiva de género. Esto hace que pueda jugar un papel central en la promoción de la igualdad de género en las comunidades en las que desarrolla su labor como centro educativo, ONG de acción social y medio de comunicación sin ánimo de lucro. Este compromiso social también abre la posibilidad con este I Plan de liderar un proceso interno hacia la igualdad de género que se adecúe a la legislación en materia de igualdad.

Las políticas de igualdad

Desde el punto de vista ético, la igualdad es un valor fundamental para el desarrollo de la vida humana. Ser igual es un fundamento democrático estructural (no es una opción) independientemente del sexo, la raza, la religión, la cultura o la nacionalidad. La igualdad es contraria a la desigualdad, pero no a la diversidad y a la pluralidad. Este valor fundamental de las democracias modernas se

extendió a las relaciones de género con bastante retraso en el pensamiento político democrático, fue el feminismo moderno el que alentó la incorporación de la lucha contra la discriminación y la equidad de género en la política en general y en la agenda de las políticas públicas en particular, y sigue siendo un motor de transformación social imprescindible para la democratización de las sociedades.

En la actualidad, la igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en de *1 Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres (México, 1975)*, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y remover las estructuras que sostienen la desigualdad.

En España, las políticas de igualdad de género han tenido un importante desarrollo desde el principio de la democracia. Son definidas por María Bustelo y Enmanuela Lombardo (2007) como el conjunto de decisiones, objetivos y medidas

adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer. Esto ha estado acompañado por la conquista de los derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres y de una progresiva institucionalización de organismos de igualdad a partir de la década de los noventa.

Ahora bien, es importante señalar que los tipos de políticas de igualdad que se implementan se adaptan a las concepciones políticas de la igualdad, los sistemas políticos y sus tradiciones en cada país. Además, responden a las distintas estrategias en las formas de intervención que se proponen para luchar contra la discriminación y la desigualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres es un hito en la consolidación de estas políticas en España. Esta ley identifica tres áreas principales de intervención: el empleo, las mejoras en los permisos parentales y la paridad en las listas electorales de los partidos políticos y en los comités ejecutivos de empresas. Un aspecto destacado es que establece el principio de transversalidad de género en las políticas públicas. Además, el Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Al deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad



en el ámbito laboral, se añade, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en aquellas con una plantilla de más de doscientos cincuenta personas.

Ahora bien, además de esta ley desarrollan aspectos fundamentales en la transformación de las mentalidades sexistas, la consagración de derechos y la lucha contra la discriminación y la violencia: como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que representa un cambio de perspectiva en la acción política y normativa al abordar este problema social de manera integral y sistémica, además de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo o las normas relacionadas con los derechos de las personas LGTBI. Todo ello, además, ha tenido una traslación en leyes autonómicas que, en algunos casos, plantean avances en relación con la legislación estatal.

Estos importantes avances legislativos suponen un logro en la implantación de la igualdad a nivel normativo, pero no implican por sí mismas la erradicación de las desigualdades de género. La realidad social y la investigación en este terreno sigue evidenciando que persisten importantes desigualdades de género, destacándose obstáculos de dos tipos: unos incardinados en la pervivencia de una cultura, mentalidad y manera de pensar impregnada de machismo, y otros en la estructura socioeconómica desigual en la que persiste la división por género. Por ello, es necesario invertir mayores esfuerzos en la transformación de las relaciones de género.

Las concepciones de la igualdad y sus estrategias

Se suelen delimitar cuatro fases en el desarrollo de la igualdad:

1. la primera, manifiesta un posicionamiento formal en el que la legislación debe garantizar que las mujeres sean tratadas igual que los hombres;
2. la segunda, reconoce que la igualdad de trato es insuficiente, pasando a expresarse en términos de igualdad de oportunidades, eliminando aquellas barreras aparen-

temente neutrales que impiden el avance de las mujeres;

3. la tercera, en la que evoluciona la igualdad de oportunidades como resultado y se incorporan estrategias como la acción positiva, que proporciona a las mujeres ventajas concretas que contrarrestan las desventajas consolidadas en la estructura social de género a fin de equilibrar las oportunidades de mujeres y hombres;
4. la cuarta, señala que a pesar de los avances, también la igualdad como resultado ha desvelado sus insuficiencias en la práctica, en la medida en que las estructuras patriarcales subyacentes han permanecido intactas, por ello, incorpora la estrategia de la transversalidad de género, que exige que la perspectiva de género se tenga en cuenta en todas las acciones y actividades desde la fase de planificación, estudiando sus efectos cuando se evalúen, es decir, su impacto de género. No solo es transversal en el sentido de incorporar a toda la institución, sino que cruza las relaciones de género con la definición de cualquier situación que requiera de una intervención.

En la actualidad se habla de una nueva ola de las políticas de igualdad basadas en la interseccionalidad, en la que se pone en cuestión la neutralidad de las políticas de género ya que están orientadas a mujeres con determinados privilegios. El enfoque interseccional tiene en cuenta los diferentes ejes de desigualdad que atraviesan las experiencias vitales de las mujeres. Se plantea como un nivel de mayor complejidad en la identificación de las desigualdades que actúan sobre las mujeres y sobre los grupos específicos de mujeres, ya que permite comprender a través de las diferentes relaciones que se establecen entre las mismas, cuál es el espacio social que ocupan, cuáles son sus posibilidades de reacción y si los recursos de las administraciones potencian la igualdad o por el contrario perpetúan la desigualdad. Así se destaca la diversidad de situaciones de desigualdad que pueden vivir las mujeres, que ocupan posiciones diferenciadas en relación con los hombres y entre ellas, ya que se encuentran con oportunidades y restricciones estructurales en el momento de desarrollar sus ca-

pacidades personales y sociales. En este sentido, el enfoque interseccional no solo trata las múltiples formas de discriminación, sino también las interacciones entre las mismas.

En la práctica, todas estas estrategias se solapan. Es más, la apuesta por la transversalidad de género y una incipiente interseccionalidad debe combinarse en muchas situaciones con las necesarias acciones positivas, la defensa de un marco normativo que garantice la igualdad y las políticas específicas dirigidas a mujeres o dirigidas a revalorizar lo femenino en el sentido de la dimensión de reconocimiento.

La (des)igualdad de género: justicia y transformación.

La desigualdad de género es una problemática multidimensional, compleja y estructural. Se genera y reproduce en múltiples niveles y ámbitos: a nivel micro, meso y macrosocial, desde lo subjetivo, las relaciones interpersonales, las estructuras sociales, laborales, económicas, políticas y normativas, y

Tabla 1: Diagnóstico de igualdad

TEMA	SUBTEMA
Características de la organización	
Cultura organizativa	Tipología de la organización
	Cultura de la entidad
	Estructura organizativa
	Recursos financieros
	Responsables de áreas e igualdad
	Dirección y jefatura de recursos humanos e igualdad
	Comité de empresa de la sede central e igualdad
Estructura de la plantilla (características laborales)	Estructura de la plantilla
	Políticas que afectan a las condiciones de la estructura de la plantilla

que cuenta con una dimensión material pero también se enraíza fuertemente en estereotipos sociales, valores y subjetividades. Las jerarquías de género, pues, se (re)producen y transforman en ámbitos muy diversos (Alfama, Cruells, & De La Fuente, 2014).

Esto complejiza la manera de actuar ante la desigualdad y la injusticia de género, y obliga a no perder de vista las diversas dimensiones o lógicas que las constituyen. No se tratará solo de igualar, sino también de transformar las relaciones de género, para lo que habrá



que proponer actuaciones en lo material, lo simbólico y lo relacional.

Nancy Fraser (Fraser, 2016) considera que el género es una categoría bivalente, es decir, híbrida en la estructura económica y en el orden de estatus de la sociedad, distinguiendo las injusticias y desigualdades que se producen en el ámbito de la estructura económico-político de la sociedad y en el ámbito cultural y simbólico. Por tanto, comprender y reparar la injusticia de género requiere atender tanto a la distribución como al reconocimiento.

Desgranado brevemente su planteamiento tenemos, por un lado, que el género estructura la división fundamental entre trabajo productivo asalariado y trabajo reproductivo y doméstico no pagado, asignando a las mujeres la responsabilidad principal sobre este último. Además, el género estructura la división en el seno del trabajo pagado entre las ocupaciones industriales y profesionales mejor pagadas ocupadas predominantemente por hombres. El resultado es una estructura económico-política que genera modos de explotación, marginación y privación según el género. Por otro lado, el género también in-

corporea una diferenciación de valoración cultural. En ella hay dos elementos: el androcentrismo y el sexismo que implica la desvalorización y el desprecio generalizado por todo aquello que ha sido codificado como femenino, de manera paradigmática, aunque no solo, las mujeres. Esta devaluación se expresa en las violencias machistas; en las representaciones estereotipadas de género en los medios de comunicación; en el acoso en todas las esferas de la vida cotidiana; en la sujeción a normas androcéntricas según las cuales las mujeres son consideradas inferiores contribuyendo a su marginación; en las actitudes discriminadoras; la exclusión y la marginación con respecto a las esferas públicas y los organismos deliberativos; la negación de plenos derechos legales y de igualdad en lo relativo a las protecciones sociales.

Por ello, propone que la justicia de género requiere tres tipos de soluciones: redistribución, reconocimiento y representación. En cuanto a la redistribución, la justicia de género requiere transformar la economía política con el fin de eliminar su estructura de género. Para esto, hace falta acabar con la división del trabajo según el género, tanto la división de género entre el trabajo pagado y no pagado, como la división de género en el seno del trabajo pagado. En cuanto al reconocimiento, superar el androcentrismo y el sexismo requiere transformaciones de las valoraciones culturales (así como de sus expresiones legales y prácticas) que privilegian la masculinidad y niegan un respeto igualitario a las mujeres, de manera paradigmática, pero en concreto lo considerado femenino. Requiere descentrar las normas androcéntricas y volver a valorar un género despreciado. Por último, en cuanto a la representación implica el derecho a ser reconocidas como sujetos de derechos y, por tanto, a la participación política.

Concluyendo, las desigualdades de género por su complejidad y multidimensionalidad requieren soluciones ante las injusticias transformadoras que atiendan a las dimensiones de redistribución, reconocimiento y representación. En correspondencia con esto, el sentido de la igualdad de este plan es "igualdad transformativa", defendemos aquellas soluciones ante la injusticia que sean transforma-

doras, es decir, que aspiren a corregir los efectos injustos precisamente reestructurando el sistema subyacente que los genera. La justicia de género pasa por el proyecto de transformar las estructuras profundas tanto de la economía política como de la cultura.

En Radio ECCA “Tenemos un plan”

De manera formal, el artículo 46 de la Ley 3/2007 establece que un plan de igualdad “es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. El Plan Estratégico para la Igualdad de Género de Radio ECCA (2019-2023) supera esta concepción: constituye un instrumento fundamental de la actuación de la Fundación para eliminar las desigualdades de género. Es una herramienta para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, entre las mismas mujeres, y de justicia de género ya que tiene una proyección hacia la sociedad desde la labor que desarrolla la entidad.

Proyecta para los próximos cuatro años el fomento de la paridad y la eliminación de las segregaciones vertical y horizontal, una política de gestión de personas con enfoque de género, la promoción de los cuidados responsables y de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la prevención y actuación ante el sexismo, el acoso sexual y la violencia machista; en definitiva, que el compromiso de Radio ECCA con la igualdad de género tenga plasmación en la arquitectura de esta “casa”.

En coherencia con la naturaleza de Radio ECCA, este Plan articula una forma de entender la igualdad desde una noción compleja y multidimensional, a la vez que transformadora y adaptada al contexto de la organización. En este sentido, la transformación requiere una redistribución del poder y de los recursos, así como un cambio en las estructuras organizativas que perpetúan las desigualdades de género. También requiere desmantelar un marco desigual de la valoración de género y aspira a facilitar las capacidades y las decisiones de las mujeres y su participación plena en la sociedad. Esto exige la eliminación de los obstáculos, pero también medidas

positivas para garantizarla.

El punto de partida para el desarrollo del proceso de implantación del I Plan es la transversalidad de género, que implica el reconocimiento de la necesidad de crear una infraestructura básica que garantice el proceso de implantación y lo haga viable.

Esta infraestructura pivota sobre tres condiciones básicas, contempladas en las leyes de igualdad: la operativización o puesta en marcha, la coordinación entre agentes y la planificación, seguimiento y control de la implantación de la estrategia.

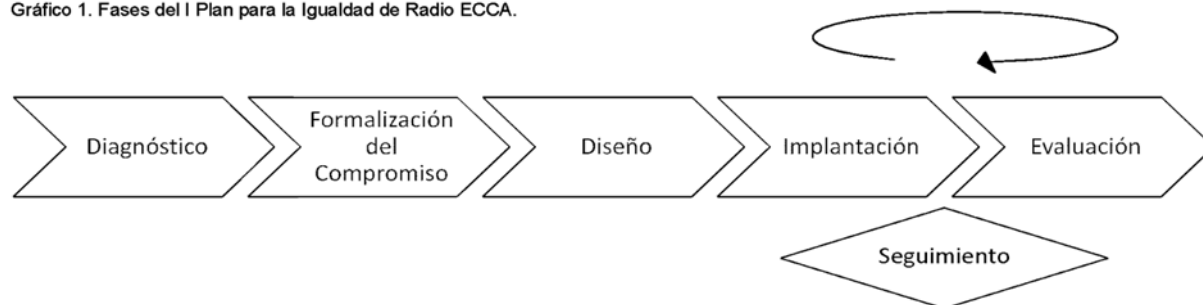
Para ello será fundamental que haya personas que tengan entre sus funciones la de agente de igualdad de la entidad y que se generen estructuras que garanticen el seguimiento del plan. Además, desde una perspectiva interseccional, se plantea la importancia de que se articule con otros planes y programas que se desarrollen en Radio ECCA y que atiendan a ámbitos particulares como migraciones, infancia, cooperación, etc., por lo que tendrá un desarrollo flexible para incorporar las diversas líneas estratégicas que se desarrollen desde la entidad.

Por último, el éxito de este plan depende de que se cumplan algunos requisitos: el compromiso de la entidad con la igualdad de género, contar con personas que tengan entre sus funciones actuar como agentes de igualdad y que la política de género forme parte de la cultura de la entidad, de modo que adquieran una dinámica propia que no pueda ser cambiada. Para ello será necesario: investigación, implementación, evaluación y revisión de las políticas de género, dedicación de recursos económicos y estructura y apoyo para implementar y consolidar la política de género. Este I Plan marca los pasos principales en el camino hacia la implantación de una política de igualdad de género justa y transformativa en la entidad.

Fases

Las fases metodológicas para la elaboración del Plan fueron: diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación. El **diagnóstico** abarcó, por un lado, el conocimiento de la estructura organizativa de Radio ECCA, Fundación Canaria y diagnosticar el grado de cumplimiento del principio de igualdad a par-

Gráfico 1. Fases del I Plan para la Igualdad de Radio ECCA.



tir de una metodología mixta (Tejera, 2018). Por otro lado, se realizó un “estudio y evaluación sobre el enfoque de género en los servicios y productos educativos y comunicativos de Radio ECCA” (Velasco, 2018, p. 4) con metodología mixta, que abarca las siguientes áreas: diseño y desarrollo curricular, radio y marketing y comunicación. A partir de estos diagnósticos se marca una “hoja de ruta” para la elaboración del I Plan de Igualdad. Entre las fases indicadas está la de compromiso de la entidad, que implicó dos actuaciones:

1. La formalización del compromiso de la entidad a través de la firma de un documento por parte de la Dirección, la información a toda la plantilla por vías formales informando de los resultados del diagnóstico y la información a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.
2. La constitución de la comisión de igualdad, paritaria en su representación tanto desde el punto de vista de género como entre la entidad y las y los trabajadoras/es.

Paralelamente comienza la **fase de diseño** que comprende la definición de la política institucional de igualdad, de los objetivos y del plan de acción con la asignación de recursos necesarios para llevarlas a cabo, y la difusión de la política de igualdad de la entidad. El diseño del I Plan se realizó en base a los resultados obtenidos en los diagnósticos. Los aspectos más relevantes de los diagnósticos son incorporados en este documento en la descripción de cada área para justificar las medidas planteadas. El documento fue aprobado en la Comisión de Igualdad el 15 de marzo de 2019. Con este documento aprobado se pasa a la **fase de implantación**, que consiste en la puesta en marcha del plan.

El plan recoge claramente los aspectos relevantes del diagnóstico, los objetivos en materia de igualdad, las medidas para alcanzar tales objetivos, el sistema de seguimiento y evaluación del plan, el calendario de trabajo, la determinación de responsabilidades en la ejecución, los medios materiales y humanos puestos a disposición para alcanzar los objetivos, y la publicidad.

Por último, la **fase de seguimiento y evaluación** debe permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados. Todo este proceso requiere contar con una estructura que lo sustente y acompañen, en este sentido, son fundamentales tanto la comisión de igualdad como personas entre cuyas funciones esté la de agente de igualdad, así como la planificación del proceso y sus instrumentos.

Las fases de implantación, seguimiento y evaluación, como se ejemplifica en el gráfico 1, se desarrollan en un proceso espiral que permite incorporar modificaciones desde criterios de flexibilización del proceso. En este sentido, es un proceso abierto y flexible a la incorporación de modificaciones que caminen en la dirección que la consecución de los objetivos planteados.

Ejes de actuación y objetivos.

Se articula en cuatro ejes: Cambio Institucional; Gestión de personas; Responsabilidad de Género y Acción Social; y Educación y Comunicación, que dan respuesta a los objetivos generales del I Plan:

- Promover y difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género.



- Incorporar el enfoque de género de gestión de personas.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social para la eliminación de las desigualdades de género.
- Integrar la perspectiva de género en los servicios educativos y comunicativos.

Los ejes del I Plan se orientan tanto hacia dentro como hacia fuera de la organización. Así, los mismos principios orientadores del plan empapan la acción social, educativa y comunicativa como la organización interna. De este modo, se superan las materias habituales en los planes de igualdad de las organizaciones privadas que vienen marcados por la propia naturaleza de la entidad y su compromiso social.

Cada eje estratégico atiende diferentes áreas de cuyo diagnóstico se desprenden los objetivos específicos y a partir de ellos las medidas a desarrollar durante el periodo 2019-2023. Las áreas atienden a las tres dimensiones de la justicia de género que fundamentan el plan: redistribución, reconocimiento y representación. Cada área puede incluir algunas de estas dimensiones de manera combinada, en función de los resultados del diagnóstico. En este sentido se diferencian aquellas orientadas a implementar la transversalidad de género en la entidad, a equilibrar la representación de hombres y mujeres, a garantizar la presencia de mujeres en puestos

de representación, diversificar las áreas para evitar la masculinización o feminización basada en la división de género, a combatir la violencia de género y el acoso sexual y sexista, a incorporar la perspectiva de género en la labor social, educativa y comunicativa que realiza la entidad, etc. Además, se combinan medidas de acción positiva tendentes a actuar sobre los desequilibrios detectados en el diagnóstico con otras medidas dirigidas a transformar las relaciones de género como, por ejemplo, las dedicadas a la incorporación de los hombres a los cuidados o la responsabilidad comunitaria de estos y, en ella, atendiendo al papel que pueden jugar las entidades privadas.

Manos a la obra

La aprobación de este plan marca un camino democratizador basado en la justicia y la transformación de las relaciones de género. Configurar comunidades donde las vidas puedan vivirse en condiciones de igualdad y libertad es consustancial a la democracia y la justicia social, para ello es fundamental actuar contra las injusticias de género. Ahora, *tenemos un plan y toca ponerse manos a la obra.*

Referencias bibliográficas

Alfama, E., Cruells, M., & De La Fuente, M. (2014). Medir la igualdad de género: debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave. *Athenea digi-*

tal: revista de pensamiento e investigación social, 14(4), 209-235. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1460>

Bustelo, M., & Lombardo, E. (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.

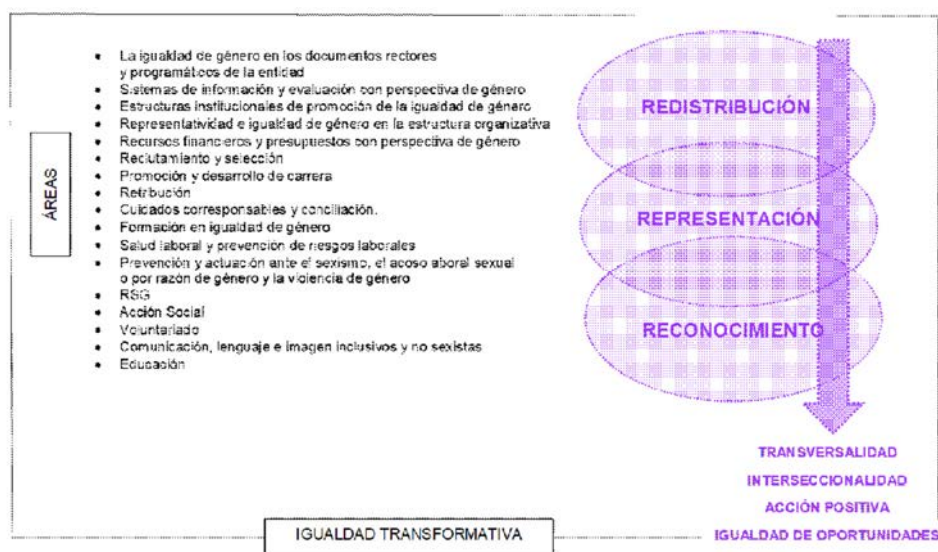
Fraser, N. (2016). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. En *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y*

feminismo (pp. 23-66). Madrid: Traficantes de Sueños.

Tejera, L. M. (2018). *Diagnóstico de igualdad*. Gran Canaria: Radio ECCA, Fundación Canaria.

Velasco, K. (2018). *Servicios educativos y comunicativos de la Fundación Radio ECCA. Estudio desde la perspectiva de género*. Gran Canaria: Radio ECCA, Fundación Canaria.

Gráfico 2. Relación de las áreas del plan con la igualdad transformativa



Revista

Radio y Educación

de Personas Adultas

Junio 2019 — nº 73

Mujer

La historia de ECCA es una historia de mujeres. Estuvieron en su puesta en marcha propiciando la financiación (la Marquesa de Arucas), la organización (María Pino Tejera) y en el equipo (Maru Albuja y Mari Sánchez). Sobre todo, han sido sus profesionales y sus usuarias las que han marcado esa historia.

Este número mira atrás y adelante con la pregunta sobre la situación de la mujer, los desafíos planteados y las propuestas de actuación.

Sumario

Mujer y educación, <i>Amparo Osorio Roque</i>	4
La trata de personas, <i>Ana Almarza Cuadrado</i>	12
Mujer en Mauritania, <i>Beatriz Quintero González</i>	28
Mujer y migraciones en el SJM, <i>Sylvia Villalba Ferreira</i>	34
D-14: Mujer y Compañía de Jesús, <i>Lucas López Pérez SJ</i>	42
Tenemos un plan de igualdad, <i>Noemí Parra Abaunza</i>	50