

Ủy Ban Cố Vấn Phụ Nữ

Nhóm công tác nghiên cứu vai trò của phụ nữ trong lãnh đạo nhà thờ ngày nay



Nghiên Cứu Phụ Nữ Công Giáo Trong Vai Trò Lãnh Đạo:

Báo Cáo Cuối Cùng

Maureen K. Day, PhD





OFFICE OF THE BISHOP

Kính gửi Cộng Đoàn Dân Chúa Giáo Phận San Diego,

Vào tháng Mười năm 2023, sau Phiên Họp Thượng Hội Đồng Giám Mục lần thứ nhất tại Rôma, tôi đã triệu tập một ủy ban cố vấn gồm các nữ lãnh đạo để tiếp tục tìm hiểu vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong Giáo Hội ngày nay. Tôi mời gọi các chị em này để cùng phân định sâu hơn về mức độ mà Giáo Hội đang trao quyền cho phụ nữ khi họ đảm nhận vai trò lãnh đạo.

Giáo phận San Diego hân hoan tiên phong trong nỗ lực này, đặc biệt suy nghĩ đến đoạn 60 của Tài liệu Kết Thúc Thượng Hội Đồng: “Hội nghị này yêu cầu thực thi đầy đủ tất cả những cơ hội đã được quy định trong Giáo luật liên quan đến vai trò của phụ nữ, đặc biệt ở những nơi mà phụ nữ vẫn chưa được sử dụng đúng mức. Không có lý do hay trở ngại nào có thể ngăn cản phụ nữ đảm nhận các vai trò lãnh đạo trong Giáo Hội: những gì đến từ Chúa Thánh Thần thì không thể bị ngăn chặn.”

Để hiện thực hóa sáng kiến này, tôi đã bổ nhiệm bà Marioly Galván, Chương Ấn Giáo phận San Diego, cùng với Tiến sĩ Mary Lyons, Chủ tịch Danh dự Đại học San Diego (USD), đồng chủ tọa ủy ban này, và Tiến sĩ Maureen Day, Cộng tác viên Nghiên cứu tại Trung tâm Tôn giáo và Văn hóa Công dân của Đại học Nam California (USC).

Tổng cộng, mười lăm phụ nữ đến từ nhiều nền tảng khác nhau — về chủng tộc, sắc tộc, học vấn, địa lý, độ tuổi và vai trò trong Giáo Hội — đã được chọn để hình thành một nhóm tham vấn, nhằm lên tiếng về thực trạng hiện nay trong các cơ cấu tổ chức của chúng ta.

Trong suốt chín tháng qua, ủy ban đã nỗ lực thu thập các dữ liệu cụ thể nhằm trả lời cho câu hỏi liên quan đến vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong Giáo Hội. Các thành viên đã cùng nhau cầu nguyện, trao đổi, phân định và đề xuất những hướng hành động trong tương lai dựa trên những dữ liệu này.

Bản báo cáo dưới đây là kết quả của tiến trình kéo dài chín tháng và sẽ tiếp tục được triển khai trong những tháng sắp tới. Nội dung báo cáo phản ánh những tiếng nói và kinh nghiệm chung từ các linh mục, các vị lãnh đạo giáo xứ, trường học, và nhiều phụ nữ thuộc các thành phần khác nhau trong toàn giáo phận.

Bản báo cáo hiện có thể được truy cập tại: www.sdcatholic.org/chancellor, và sẽ sớm được cung cấp bằng tiếng Tây Ban Nha và tiếng Việt.

Tôi xin chân thành tri ân công trình tuyệt vời mà Ủy Ban Cố Vấn Phụ Nữ đã thực hiện, cũng như tất cả những ai đã tham gia khảo sát và chia sẻ những kinh nghiệm quý giá của mình. Chính những đóng góp này chắc chắn sẽ mở ra con đường cho sự hiệp thông sâu sắc hơn, sự tham gia tích cực hơn và sứ vụ phong phú hơn trong Giáo Hội.

Chân thành trong Đức Kitô,

Đức Hồng Y McElroy Robert
Giám Mục Giáo Phận San Diego



Nghiên Cứu Phụ Nữ Công Giáo Trong Lãnh Đạo:

Bản Báo Cáo Cuối Cùng

Maureen K. Day

Tiến trình Hiệp Hành năm 2021-2024 đã nêu lên nhiều câu hỏi quan trọng để chúng ta suy ngẫm cùng nhau trong một Giáo Hội. Trong số đó, có các vai trò và trải nghiệm—on lành và thử thách—mà các phụ nữ lãnh đạo đã trải qua trong các giáo xứ, trường học, tổ chức phi lợi nhuận và những bối cảnh khác nhau. Để hiểu rõ hơn về vấn đề này trong Giáo Phận San Diego, Đức Hồng Y Robert McElroy đã ủy nhiệm một cuộc điều tra để xác định số lượng nam nữ đang phục vụ trong các vị trí lãnh đạo khác nhau. Đồng thời, Ngài cũng gửi một cuộc khảo sát đến các linh mục trong Giáo Phận để tìm hiểu từ quý Cha về kinh nghiệm và suy nghĩ đến phụ nữ lãnh đạo. Sau đó, Ngài đã thành lập một Ủy Ban Cố Vấn Phụ Nữ để tiếp tục tìm hiểu sâu về vấn đề này; bước tiếp theo là một cuộc khảo sát để lắng nghe ý kiến từ các phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo Công Giáo. Ủy Ban Cố Vấn Phụ Nữ đã suy ngẫm về kết quả của cả ba cuộc nghiên cứu này và đưa ra những suy nghĩ ban đầu một cách ẩn danh. Tất cả những cuộc thảo luận này được báo cáo ở đây.

Bản tóm tắt điều hành:

Dưới đây là những điểm chính rút ra từ từng giai đoạn trong tiến trình thu thập dữ liệu.

1. Nhiều giáo xứ cho thấy rằng: các thành viên của các hội đoàn và đoàn thể trong giáo xứ đa số là phụ nữ. Tuy nhiên cũng có một số trường hợp ngoại lệ, nhưng đây là xu hướng chung.
2. Khảo sát của các linh mục chánh xứ cho biết rằng: đa số các Cha đều bày tỏ lòng trân trọng và đánh giá cao trên vai trò lãnh đạo của phụ nữ. Nhiều quý Cha cho biết rằng những rào cản đối với vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong giáo xứ đã không còn tồn tại, hoặc đã được giải quyết trong khả năng cho phép.
3. Khảo sát các phụ nữ lãnh đạo Công giáo cho thấy phần lớn chị em có những cảm nghiệm rất tích cực về vai trò lãnh đạo của mình. Khi được hỏi về những on lành mà họ nhận được nơi sứ vụ của mình, hoặc nhìn thấy từ các nữ lãnh đạo khác, những câu trả lời thường xoay quanh các chủ đề sau: phụ nữ có những nhân đức hoặc đặc điểm cá nhân riêng biệt phù hợp với vai trò lãnh đạo; phụ nữ giữ vai trò lãnh đạo là nguồn cảm hứng cho các phụ nữ khác; và phụ nữ có những kỹ năng nghề nghiệp và khả năng chuyên môn góp phần vào sứ vụ của họ. Khi chia sẻ về những khó khăn, nhiều phụ nữ đề cập đến vấn đề phân biệt giới tính, cảm giác tiếng nói hoặc thẩm quyền của mình không được coi trọng, thiếu sự nâng đỡ từ hàng tu sĩ, gánh nặng công việc (đặc biệt là khi phải cân bằng giữa việc phục vụ, nghề



ng nghiệp và gia đình), và sự thiếu hỗ trợ từ giáo dân. Khi được hỏi về mong muốn có thêm vai trò lãnh đạo của phụ nữ hiện diện nhiều hơn ở đâu, các câu trả lời phổ biến bao gồm: vai trò phó tế hoặc phục vụ theo cách thức phó tế (đặc biệt là việc giảng lễ, nhưng cũng có người đề cập đến các nhiệm vụ liên quan đến bí tích), vai trò lãnh đạo nổi bật hơn trong giáo xứ và các cấp lãnh đạo khác, và việc mở rộng chức linh mục cho phụ nữ. Về các đề xuất nhằm nâng đỡ phụ nữ trong vai trò lãnh đạo, nhiều người mong muốn có thêm các chương trình đào tạo và huấn luyện dành cho phụ nữ, tạo cơ hội xây dựng mối tương quan và cộng đoàn giữa các nữ lãnh đạo, sự nâng đỡ rõ ràng hơn cho phụ nữ lãnh đạo (trong đó vai trò hỗ trợ của linh mục chánh xứ là rất quan trọng), và sự thông cảm hơn với những trách nhiệm gia đình. Ngoài ra, còn có nhiều chủ đề quan trọng khác tuy ít được nêu ra hơn, nhưng vẫn được trình bày chi tiết trong phần nội dung chính của bản báo cáo.

4. Cuối cùng, Ủy Ban Tư Vấn Phụ Nữ đã họp để phân định những bước tiếp theo dựa trên kết quả của bản khảo sát. Khi bàn về những rào cản, vấn đề phân biệt giới tính được nêu lên rõ ràng. Khi chúng ta suy nghĩ về những cải tiến và sự hỗ trợ dành cho các nữ lãnh đạo, các cơ hội đào tạo, huấn luyện và phát triển kỹ năng được nhấn mạnh nhiều nhất, cùng với mong muốn có sự minh bạch rõ ràng, vì nhiều người chưa biết rõ những vai trò hay nhiệm vụ nào hiện đang dành cho phụ nữ trong Giáo Hội. Khi được yêu cầu đưa ra một đề xuất cụ thể nhằm giải quyết một rào cản, hoặc đề xuất một phương án nâng đỡ, Ủy ban nêu lên về sự cần thiết của các chương trình huấn luyện và giáo dục dành cho phụ nữ, cũng như các buổi hội thảo. Đó là những phương án được ủng hộ nhiều nhất. Ngoài ra, còn có nhiều vấn đề rào cản, phương án nâng đỡ và đề xuất khác tuy ít được nhắc đến hơn, nhưng vẫn mang ý nghĩa quan trọng và đã được trình bày chi tiết trong nội dung chính của bản báo cáo.

Phương Pháp Tuyển Chọn Người Tham Gia

Vào tháng 4 năm 2024, Giáo Phận đã gửi thông báo qua hệ thống Flocknote đến các cha xứ của 97 giáo xứ trong Giáo Phận, kèm theo đường liên kết đến hai bản khảo sát. Trong thư giới thiệu đính kèm, chúng tôi giải thích rằng bản điều tra dân số có thể được điền bởi cha xứ hoặc người được ủy nhiệm thực hiện nhiệm vụ này (ví dụ: trợ lý hành chính của ngài). Chúng tôi cũng đã gửi bản điều tra này qua điện thư email đến các hiệu trưởng của 30 trường Công giáo trong Giáo Phận. Bản khảo sát thứ hai—tập trung vào thái độ và kinh nghiệm của các cha xứ khi làm việc với phụ nữ trong vai trò lãnh đạo—chỉ được hoàn tất bởi chính cha xứ. Chúng tôi đã gửi hai điện thư email nhắc nhở trước khi kết thúc khảo sát, khoảng ba tuần sau ngày gửi ban đầu. Đã có 56 giáo xứ và trường học phản hồi bản điều tra dân số, đạt tỷ lệ phản hồi 44%. Đối với khảo sát dành cho các cha xứ, chúng tôi nhận được 34 phản hồi, đạt tỷ lệ 35%.



Đến giai đoạn thứ ba của nghiên cứu—nghe ý kiến từ chính các phụ nữ lãnh đạo—vào tháng 9 năm 2024, chúng tôi đã gửi bản khảo sát qua điện thư email đến 2.182 phụ nữ lãnh đạo đã được xác định trong toàn giáo phận. Các chị em này có vai trò lãnh đạo trong nhiều nhóm đa dạng khác nhau: Ủy Ban Tư Vấn Phụ Nữ; các nữ tu; các cộng đồng đa văn hóa; Hội đồng Mục vụ Giáo Phận; các chủ tịch và đại diện Hội đồng Mục Vụ Giáo xứ; các lãnh đạo thuộc Văn phòng Sự Sống, Hòa Bình và Công Lý; các giảng viên SDDI; những người có chứng chỉ SDDI; các Giám Đốc Giáo Phận; Hội Đồng Tài chính Giáo Phận; các Quản lý Tài chính và Kế toán Giáo xứ; các lãnh đạo mục vụ Gia đình, Đời sống tâm linh và Sức khỏe tinh thần; phu nhân các phó tế; các lãnh đạo trong Hội Đoàn và các nhà lãnh đạo trong Ban giáo lý khác; các Ủy ban Thượng Hội đồng Giáo phận; các lãnh đạo Phong trào Cursillo; nhân viên các trường Công giáo; nhân viên Caritas; và các lãnh đạo các đoàn thể của giáo dân người Việt Nam.

Sau ba email nhắc nhở, chúng tôi kết thúc khảo sát khoảng ba tuần sau lần gửi đầu tiên. Chúng tôi nhận được tổng cộng 445 phản hồi, đạt tỷ lệ phản hồi 20%. Khảo sát được cung cấp bằng ba ngôn ngữ: tiếng Anh (414 phản hồi), tiếng Tây Ban Nha (26 phản hồi) và tiếng Việt (5 phản hồi).

Kết Quả Điều Tra Dân Số

Dữ liệu từ cuộc điều tra dân số cho thấy phần lớn những người tham gia vào các hoạt động tại các giáo xứ và trường Công giáo là phụ nữ. Chẳng hạn như trung bình mỗi giáo xứ trong Giáo Phận có khoảng mười ba nhân sự, bao gồm cả nhân viên hưởng lương và tình nguyện viên. Trong số mười ba người này, trung bình có khoảng năm nam giới và tám nữ giới. Sự hiện diện của phụ nữ cũng rất nổi bật trong vai trò lãnh đạo tại các trường Công giáo. Trong số các trường phản hồi khảo sát, có hai mươi lăm hiệu trưởng là nữ và năm hiệu trưởng là nam; có hai mươi một phó hiệu trưởng là nữ và chỉ có hai là nam. Mặc dù khoảng cách giới tính trong một số vai trò là nhỏ, nhưng ở những vai trò khác thì lại rất lớn. Tuy nhiên, điểm chung nổi bật xuyên suốt các lĩnh vực mà chúng tôi khảo sát là sự hiện diện vượt trội của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo và tình nguyện viên. Vì vậy, chúng tôi sẽ không đi vào chi tiết ở phần này; nếu quý vị quan tâm đến số liệu cụ thể cho từng lĩnh vực, xin tham khảo phần Phụ lục ở cuối bản báo cáo. Thay vào đó, chúng tôi xin trình bày ngắn gọn một số vai trò ngoại lệ, nơi nam giới có sự hiện diện nhiều hơn phụ nữ.

Hội đồng Tài chính thường có nhiều nam giới hơn, với trung bình 4,6 thành viên nam và 3,3 thành viên nữ. Ban tiếp tân (Hospitality Committees) trung bình có 19,3 nam giới và 14,8 nữ giới. Có 24 Điều phối viên Phụng vụ là nam, so với 17 là nữ. Sự chênh lệch giữa các Nhạc trưởng hay Ca Trưởng Ca đoàn là rất nhỏ, với 23 người nam và 21 người nữ đảm nhiệm vai trò này. Có 21 Chủ tịch Hội đồng Mục vụ Giáo xứ là nam, trong khi chỉ có 12 là nữ. Có 41 Chủ tịch Hội đồng Tài chính là nam, so với 13 là nữ. Trong vai trò Điều phối viên Bộ phận Tiếp đón, nam giới chiếm 25



người, trong khi nữ giới là 23 người. Cuối cùng, khoảng cách giới tính gần như bằng nhau trong vai trò điều phối các hoạt động bác ái xã hội, với 23 người nam và 22 người nữ. Ngoại trừ một số vai trò ngoại lệ nêu trên, nhìn chung, phụ nữ chiếm phần lớn trong các vai trò lãnh đạo hoặc tích cực tham gia vào hầu hết các hoạt động mục vụ tại các giáo xứ và trường học trong giáo phận.

Khảo Sát Các Linh Mục Chánh Xứ

Chúng tôi đã nhận được phản hồi từ 34 linh mục chánh xứ trong giáo phận. Để trình bày kết quả một cách rõ ràng, mỗi câu hỏi trong khảo sát sẽ được gạch dưới kèm theo số lượng người trả lời cụ thể; ví dụ, câu hỏi đầu tiên có 31 cha trả lời. Sau mỗi câu hỏi là các chủ đề nổi bật trong phân tích (in đậm), kèm theo một số trích dẫn tiêu biểu.

Với cơ cấu nhân sự hiện tại, cha có cảm thấy vai trò lãnh đạo của phụ nữ được đại diện một cách đầy đủ tại giáo xứ của mình không? (n=31)

Hầu hết các linh mục đều trả lời “Có” một cách dứt khoát. Một linh mục chia sẻ rằng thách thức lớn hơn hiện nay là làm sao thu hút thêm nam giới tham gia, vì họ lại là nhóm đang ít hiện diện. Chủ đề này cũng được lặp lại trong các câu hỏi sau.

Sự tham gia của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo tại giáo xứ đã làm phong phú thêm quá trình đưa ra quyết định như thế nào? (n=34)

Phần lớn phản hồi rơi vào hai nhóm: Nhóm thứ nhất cho rằng sự lãnh đạo của phụ nữ mang lại **hiệu quả rõ rệt**. Tuy nhiên, đa số chỉ nhận xét chung chung, không nhấn mạnh giá trị riêng biệt của phụ nữ. Một số khác thì ghi nhận rõ nét sự khác biệt tích cực của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo:

“Các nữ lãnh đạo trong các cuộc họp mục vụ và tài chính giáo xứ thường có cách tiếp cận dựa trên sự cộng tác và đồng thuận để đưa ra quyết định hợp lý. Họ cũng cân nhắc kỹ lưỡng ưu và khuyết điểm trước khi đưa ra quyết định cuối cùng. Họ quan tâm đến quyền lợi của người khác và thường chọn phương pháp hợp tác nhằm đạt đến quyết định công bằng và luân lý, đem lại lợi ích chung.”

“Phụ nữ trong vai trò lãnh đạo thường rất chú trọng đến chi tiết, tận tâm trong công việc, quan tâm xây dựng mối quan hệ, tinh thần hiệp thông, và nhạy bén với nhu cầu của người khác. Họ là những người xây dựng đồng thuận, nhưng cũng rất chú trọng đến kết quả.”



Nhóm thứ hai cho rằng mặc dù **vai trò lãnh đạo của phụ nữ có thể mang lại ích lợi, nhưng giới tính hay các yếu tố khác không nên là tiêu chí trong việc quyết định ai đảm nhận vai trò mục vụ trong giáo xứ**. Thay vào đó, người có năng lực nhất nên được chọn, bất kể sơ yếu lý lịch của họ là gì. Tuy quan điểm này ít phổ biến hơn ($n = 2$), nó vẫn hiện diện, và các phản hồi từ nhóm này thường chi tiết và có chiều sâu hơn.

“Một nhà lãnh đạo cần có năng lực phù hợp với yêu cầu của vai trò đó, bất kể giới tính, văn hóa hay yếu tố khác. Giáo xứ của chúng tôi có nhiều phụ nữ đảm nhận vai trò lãnh đạo và họ góp phần mở rộng tầm nhìn trong quá trình ra quyết định, đặc biệt trong các lĩnh vực phúc âm hoá và sinh hoạt trong giáo xứ.”

“Những tính cách đặc biệt của một con người (như tài năng, lòng nhiệt thành, sự khôn ngoan và ý chí

“Giảm con người xuống chỉ còn một đặc điểm đơn lẻ như giới tính, là điều không thích hợp. Kinh nghiệm cho tôi thấy, điều thực sự quan trọng là phẩm chất cá nhân: tài năng, nhiệt huyết, sự khôn ngoan, và tinh thần phục vụ.”

Có rào cản nào trong việc lắng nghe tiếng nói và sự hiện diện của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo tại giáo xứ không? Họ tham gia vào quá trình ra quyết định như thế nào? ($n=34$)

Đa số các cha cho rằng **không có rào cản, và phụ nữ đã được hội nhập đầy đủ trong vai trò lãnh đạo tại giáo xứ**.

Một số ít cho rằng **từng có rào cản, nhưng đã được giải quyết phần nào**:

“Rào cản bao gồm sự e ngại thay đổi, tư tưởng ‘từ xưa đến nay vẫn vậy’, hay quan niệm rằng lãnh đạo trong Giáo Hội phải là linh mục/nam giới – đặc biệt trong các nền văn hóa tôn kính quý linh mục.”

“Rào cản lớn nhất là nỗi sợ cam kết, nhất là cam kết về thời gian. Ai cũng bận rộn, ai cũng mệt mỏi. Những người không có mạng lưới hỗ trợ tốt (như có ông bà trông con) sẽ càng gặp khó khăn.”

“Rào cản chủ yếu là văn hóa địa phương – trong một số lĩnh vực vẫn xem vai trò của phụ nữ là phụ thuộc.”



Nếu phải gói gọn sự tham gia và vai trò lãnh đạo vào một khía cạnh duy nhất như giới tính, điều mà tôi sẽ không nói đến, thì người ta có thể nói rằng việc thu hút nhiều nam giới tham gia hơn có một 'rào cản lớn hơn'. Tuy nhiên, tôi sẽ thận trọng khi đưa ra tuyên bố như vậy mà không có sự điều tra cụ thể từng trường hợp, vì không thể chứng minh nguyên nhân từ kết quả (chẳng hạn như vĩa hè ướt, do đó trời chắc hẳn đã mưa). Tuy nhiên, theo những gì tôi có thể nhận thấy, rào cản chính đối với nam giới cũng giống như đối với nữ giới – sự e ngại về có thêm trách nhiệm, đặc biệt là về thời gian. Ai ai cũng bận rộn. Ai ai cũng mệt mỏi. Gần như mọi người đều cảm thấy quá tải, và những ai không có sự hỗ trợ tốt hơn mức trung bình (chẳng hạn như ông bà có thể trông nom con cái) thì càng khó khăn hơn. Đó là câu chuyện chung, và điều đó đòi hỏi sự quan tâm của tôi nhiều hơn là câu hỏi 'tôi có được lắng nghe hay không?'. Tôi hiếm khi nghe ai nói: 'Không ai nghe tôi, hay lắng nghe tôi', và theo những gì tôi có thể nhận thấy, những người nói điều đó thường có những đòi hỏi vô lý – và đó chỉ là những đòi hỏi chứ không phải là những câu hỏi hay mối bận tâm chân thành.

“Có những rào cản hiện hữu: chủ yếu là sự e ngại thay đổi và, ở một mức độ nào đó tại một vài nơi, là tầm nhìn còn hạn hẹp về vai trò của phụ nữ.”

Một vài ý kiến cho thấy sự dè dặt nhất định; cần phải nhấn mạnh rằng ơn gọi và tài năng cho việc phục vụ trong sứ vụ và lãnh đạo phải là ưu tiên hàng đầu. **Liệu cuộc khảo sát này có ngụ ý rằng chúng ta nên ưu tiên giới tính hơn là năng lực chăng?**

“Tôi tin rằng rào cản lớn nhất mà chúng ta cần vượt qua trong nỗ lực này chính là quan niệm rằng: chúng ta có thể giải quyết những thách thức này chỉ bằng cách tập trung vào danh tính của một nhà lãnh đạo. Danh tính của một cá nhân không đảm bảo rằng việc đặt người đó vào vai trò lãnh đạo sẽ mang lại tác động mong muốn. Theo tôi, câu hỏi đầu tiên cần đặt ra khi xem xét các vai trò lãnh đạo là đánh giá phẩm chất của cá nhân đó để trở nên cởi mở, có tầm nhìn và kỷ luật. Quá thường xuyên, chúng ta nghĩ rằng một mục tiêu sẽ đạt được chỉ bằng cách có một người với một danh tính cụ thể ở vị trí đó. Cần phải có một sự xem xét thực sự để tìm ra những người dẫn thân trọn vẹn cho sứ mạng của Giáo hội như Chúa Kitô đã định nghĩa. Từ đó, chúng ta mới đưa ra những quyết định về sự đa dạng, giúp giáo xứ có được cái nhìn toàn diện hơn và do đó, có những quyết định tốt hơn để thăng tiến Sứ mạng của Chúa Kitô.”

Làm thế nào để chúng ta có thể triển khai quy trình nhằm đưa tiếng nói và sự hiện diện của phụ nữ vào các vai trò lãnh đạo trong giáo xứ? (n=34)



Quan điểm phổ biến nhất từ các linh mục chánh xứ là họ **tin rằng việc phụ nữ bị loại trừ hay bị gạt ra ngoài lề không phải là vấn đề trong giáo xứ của họ, bởi vì phụ nữ đã được hội nhập cách đầy đủ:**

"Phụ nữ đã và đang ở trong mọi vai trò lãnh đạo mà họ có thể đảm nhận. Không có gì để thêm vào nữa. Họ đã giữ mọi vị trí chủ chốt và rất hữu ích cho giáo xứ cũng như cho chính tôi."

Tuy nhiên, một số ý kiến khác đã chỉ ra **những lĩnh vực còn cần phát triển:**

"Phụ nữ còn thiếu vắng ở bàn thờ trong Thánh Lễ. Vì thế, tôi mời gọi họ tình nguyện nhiều hơn để làm giúp lễ, đọc sách và thừa tác viên Thánh Thể, để họ có thể hiện diện rõ ràng hơn trong cung thánh suốt khi cử hành phụng vụ."

"1. Lời mời gọi cá nhân để tham gia vào các chức vụ lãnh đạo. 2. Thiết lập mối quan hệ cá nhân với các chị em và tìm hiểu xem họ cần, hay mong muốn điều gì từ Giáo hội. Sau đó, kết nối họ với một người cố vấn/bạn hữu/người hướng dẫn."

Người tham gia này đã từng nghĩ rằng **có những giới hạn, nhưng không chắc phải làm gì để có thể cải thiện điều đó:**

"Ngoài việc truyền chức linh mục cho phụ nữ – điều không thể thực hiện – tôi không chắc chúng ta còn có thể làm gì khác để gia tăng tiếng nói và sự hiện diện của phụ nữ. Những việc mà phụ nữ ít tham gia hơn nam giới, dường như đều là những điều họ ít quan tâm hoặc ít hứng thú hơn. Nếu vì một lý do nào đó, phụ nữ cảm thấy rằng sự tham gia của họ không có ảnh hưởng đến các quyết định hay định hướng hành động, thì có lẽ nguyên nhân là do Giáo Hội chưa truyền đạt rõ ràng về mức độ ảnh hưởng và quyền hạn thực sự mà họ đang có, hơn là một sự loại trừ có chủ ý hay cố tình gạt họ ra khỏi tiến trình."

Một người dường như **cảm thấy bị xúc phạm:**

"Thành thật mà nói, tôi phản đối ý tưởng có sự kỳ thị nam nữ được ngụ ý trong bản khảo sát này. Đây là một giải pháp của thế giới thứ nhất đang đi tìm một vấn đề của thế giới thứ ba. Các cha xứ đã có quá nhiều việc phải lo, không cần tạo thêm vấn đề ở những nơi vốn không có vấn đề gì."

Tóm tắt một số điểm nổi bật từ bản khảo sát này, phần lớn các cha xứ nhìn nhận vấn đề vai trò lãnh đạo của phụ nữ qua một lăng kính tương tự nhau. Các câu trả lời chiếm đa số – khoảng 85% trở lên – cho thấy sự đồng thuận rằng sự hiện diện của phụ nữ tại giáo xứ được chào đón, khuyến



khích, và là một hồng ân lớn lao. Rất ít cha xứ nhận thấy có trở ngại nào ngăn cản việc thể hiện tiếng nói và vai trò lãnh đạo của phụ nữ tại giáo xứ. Phụ nữ được xem là thành phần thiết yếu cho sự phát triển sống động của giáo xứ. Tuy nhiên, có một vài điểm cần cân nhắc. Trước hết, cuộc khảo sát này chỉ thu thập được ý kiến của một phần ba của các cha xứ trong Giáo Phận. Điều này sẽ không phải là vấn đề nếu 34 cha xứ tham gia phản ánh trung thực và đại diện cho toàn thể linh mục đoàn của giáo phận. Tuy nhiên, nếu một số cha xứ không tham gia vì họ có những cảm nhận tiêu cực đối với vai trò lãnh đạo của phụ nữ, thì chúng ta đã bỏ sót một phần thông tin quan trọng. Nếu có sự tham gia đầy đủ, liệu có xuất hiện những chủ đề mới? Liên quan đến điều này, vì khảo sát không được thực hiện dưới hình thức ẩn danh, nên cũng có thể các cha xứ không hợp tác tốt với phụ nữ sẽ không cảm thấy thoải mái để bày tỏ điều đó trong khảo sát. Rất có thể là như vậy.

Một điểm quan trọng khác cần lưu ý là chúng ta chỉ đang lắng nghe nhận định của các cha xứ về trải nghiệm của phụ nữ. Tương tự như những điều đã nêu ở trên, liệu những người phụ nữ từng cảm thấy bị xem nhẹ hoặc bị gạt ra ngoài bởi các nam giới trong vai trò lãnh đạo có cảm thấy thoải mái để chia sẻ điều này với cha xứ nam hay không? Nói cách khác, liệu phụ nữ có đang tự kiểm duyệt những kinh nghiệm tiêu cực của mình, khiến cho những thách đố thực sự trong việc tham gia vai trò lãnh đạo chưa được phản ánh đầy đủ trong kết quả khảo sát này? Một nghiên cứu tiếp cận trực tiếp và lắng nghe phụ nữ sẽ giúp làm sáng tỏ khoảng cách tiềm ẩn ấy. Đây cũng chính là mục tiêu của phần cuối trong tiến trình nghiên cứu: chúng tôi đã mời gọi chính các nữ lãnh đạo chia sẻ suy nghĩ và kinh nghiệm của họ.

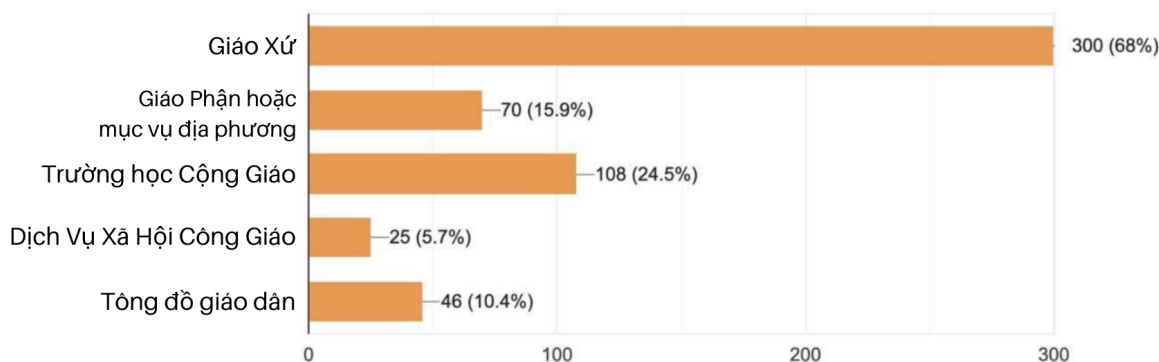
Khảo Sát Phụ Nữ Với Vai Trò Lãnh Đạo Trong Giáo Hội Công Giáo

Giai đoạn cuối cùng trong nghiên cứu của chúng tôi nhằm tìm hiểu trải nghiệm của phụ nữ qua nhiều câu hỏi khảo sát trắc nghiệm, và kết thúc bằng bốn câu hỏi mở rộng. Trước khi đi vào phần nội dung, chúng ta sẽ bắt đầu với việc phân tích dữ liệu nhân khẩu học của các nữ lãnh đạo.

Dữ Liệu Nhân Khẩu Học

Phần lớn các nữ lãnh đạo hiện diện trong các giáo xứ, ngoài ra còn có một số lượng đáng kể đang phục vụ trong các trường Công Giáo, các mục vụ tại giáo phận hoặc địa phương, và các hội đoàn tông đồ giáo dân:

Quý vị đang thi hành vai trò lãnh đạo Công giáo trong môi trường hoặc tổ chức nào?
441 phản hồi



Một phần đông chị em phụ nữ đang chu toàn bốn phận trong vai trò là nhân viên hưởng lương trọn thời gian, và gần một nửa chị em khác lại quảng đại dấn thân phục vụ như những tình nguyện viên vô vị lợi. Ước chừng một nửa là những người lao động được trả công, và một nửa là những tấm lòng thiện nguyện:

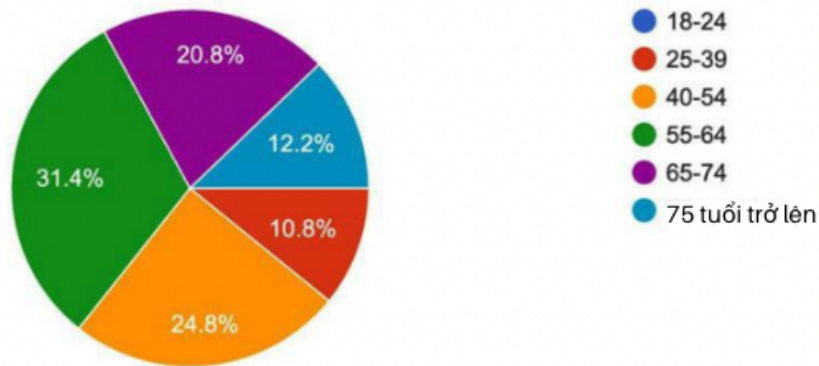
Tình trạng của quý vị trong vai trò Lãnh Đạo của Công Giáo là gì?
439 phản hồi



Phần lớn các nữ lãnh đạo nằm trong độ tuổi từ 40 đến 64. Tuy nhiên, mỗi nhóm tuổi khác của chị em vẫn đạt trên 10%, cho thấy sự đa dạng về lứa tuổi nơi các nữ lãnh đạo của chúng ta. Mặc dù số liệu quá ít ỏi để có thể "ghi nhận" một cách cụ thể trong phần khảo sát với những câu hỏi mở rộng, nhưng một số chị em trẻ tuổi chia sẻ rằng, việc vừa trẻ và vừa là phụ nữ đã khiến họ gặp khó khăn gấp đôi để được nhìn nhận một cách nghiêm túc. Ngược lại, một nữ lãnh đạo lớn tuổi lại bày tỏ rằng ý kiến của mình thường bị xem nhẹ chỉ vì tuổi tác:

Tuổi Tác

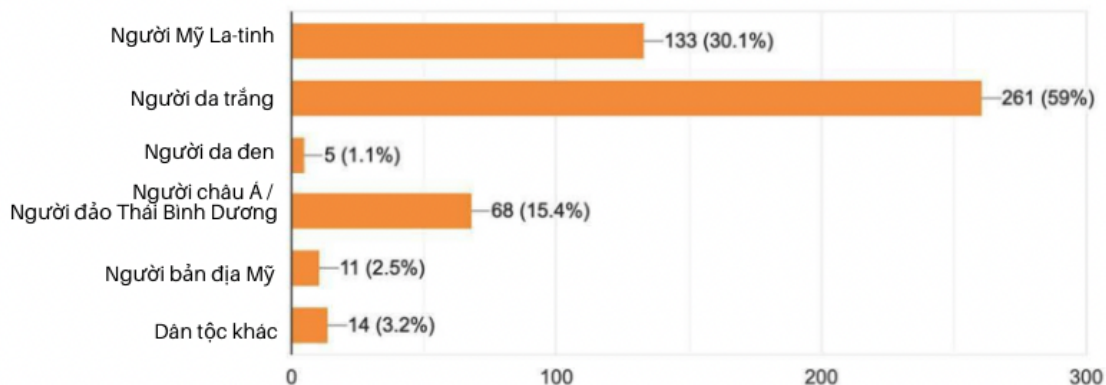
443 phản hồi



Đa số những người tham gia khảo sát tự nhận mình là người da trắng, tiếp theo là người gốc Mỹ-La-tinh (Hispanic), người Châu Á/ người Đảo Thái Bình Dương, các chủng tộc khác, người bản địa Mỹ, và người da đen. Cũng giống như các nữ lãnh đạo trẻ tuổi, một số chị em đã bày tỏ rằng môi trường văn hóa khiến việc họ được xem trọng trong vai trò một nữ lãnh đạo trở nên khó khăn hơn. Những chị em này thường xác định mình là người Mỹ La-tinh hoặc châu Á (và đôi khi, trong các câu trả lời tự do, có nhắc đến việc là người Việt Nam). Những phản hồi này rất đáng chú ý và sẽ được đi sâu phân tích trong bản báo cáo này:

Dân tộc: (vui lòng chọn tất cả các lựa chọn phù hợp)

442 phản hồi

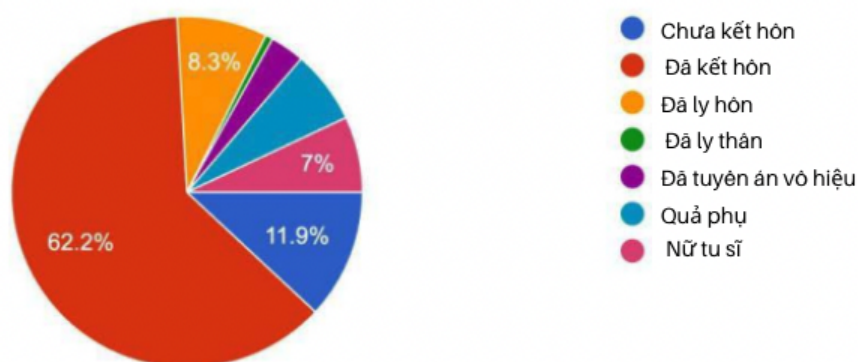




Phần đông những người tham gia khảo sát là những người đã lập gia đình, và gần 12 phần trăm trong số đó vẫn còn độc thân:

Tình trạng hôn nhân/tôn giáo:

444 phản hồi

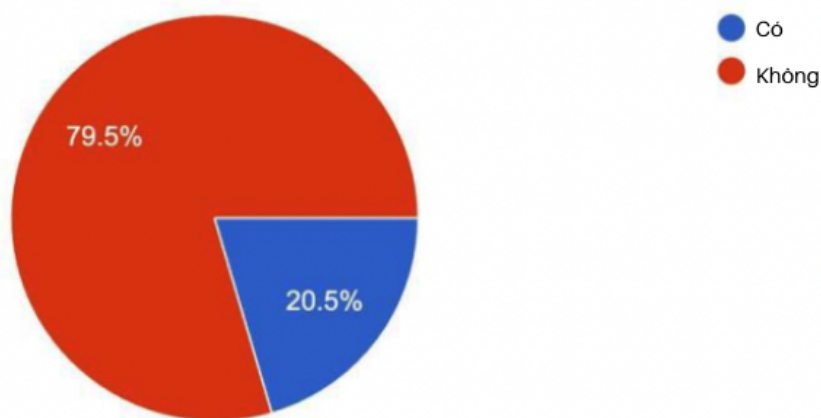


Đại đa số những người tham gia khảo sát không có con nhỏ, nhưng cứ 5 người thì có một người đang nuôi con tuổi vị thành niên. Phần lớn đã có con đã lớn, điều này không ngạc nhiên khi xét đến số đông những người từng lập gia đình và khoảng ba phần tư trong số họ đã ở tuổi 40 trở lên:



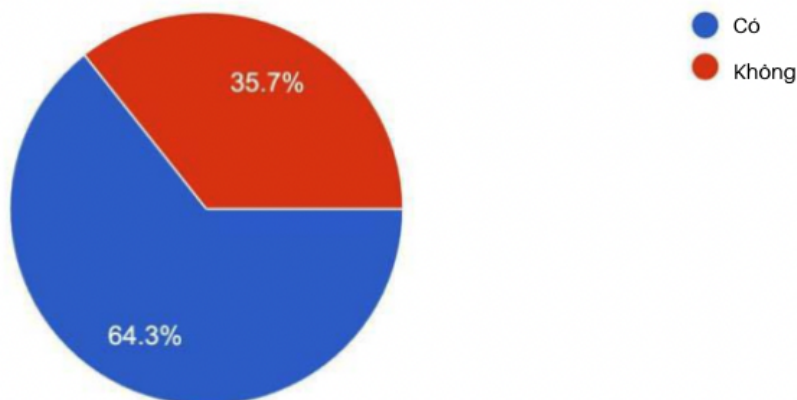
Quý vị có con cái từ 0 đến 17 tuổi không?

440 phản hồi



Quý vị có con cái trên 18 tuổi không?

443 phản hồi



Kinh nghiệm trong Vai Trò Lãnh đạo

Tin mừng là phần lớn những người đang thi hành sứ vụ đều báo cáo cảm nhận và kinh nghiệm tích cực qua các câu hỏi khảo sát; chỉ khi chúng tôi đặt câu hỏi mở rộng về những kinh nghiệm tiêu cực, thì những khó khăn trong vai trò lãnh đạo của phụ nữ mới thật sự hiện rõ. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng những phụ nữ từng trải qua các kinh nghiệm tiêu cực nhất trong sứ vụ có thể đã rời khỏi

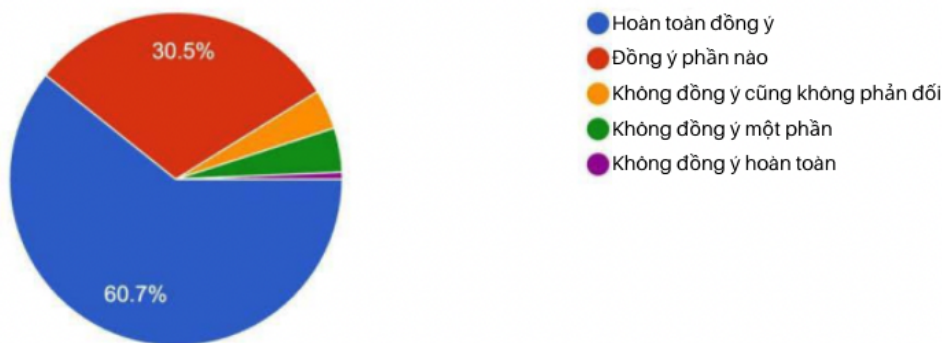


lĩnh vực này (điều này được gọi là “thiên kiến sống sót” trong ngành khoa học xã hội). Vì thế, dù chúng ta nên biết ơn vì những trải nghiệm tích cực hiện diện trong khảo sát này, chúng ta cũng cần chú ý đặc biệt đến tiểu số nhỏ những người chia sẻ các trải nghiệm tiêu cực và bản chất những khó khăn mà họ nêu ra, cho dù họ cho rằng đó chỉ là những trường hợp hiếm hoi hoặc ngoại lệ.

Như chúng ta thấy, phần lớn các nữ lãnh đạo đều đồng ý rằng họ được nâng đỡ, tôn trọng và khích lệ trong vai trò là người lãnh đạo Công giáo. Lý tưởng nhất, chúng ta mong muốn tất cả các lãnh đạo đều thuộc nhóm “rất đồng ý”. Những người chọn “đồng ý phần nào” ở đây và ở các phần khác cho thấy họ có trải nghiệm tích cực chung, nhưng cũng mong muốn có những cải thiện đáng kể trong lĩnh vực này. Chính vì vậy, việc lắng nghe các thách đố được nêu trong phần câu hỏi mở rộng là rất quan trọng; dù phần lớn các chị em lãnh đạo có kinh nghiệm tích cực, họ vẫn có thể nhận diện những khó khăn và thử thách trong bối cảnh sứ vụ của mình:

Tôi được hỗ trợ, tôn trọng và khuyến khích trong vai trò của mình là một người lãnh đạo trong môi trường Công Giáo.

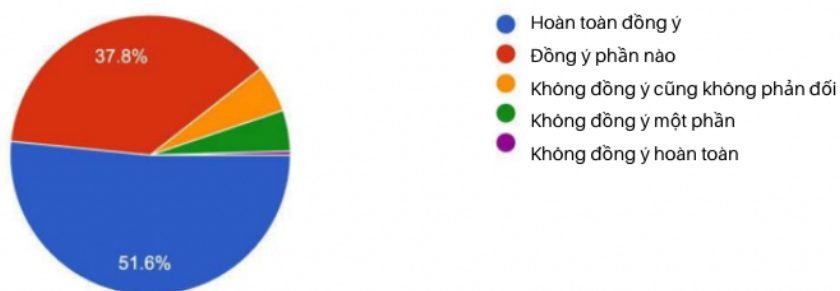
443 phản hồi



Vẫn là đa số, nhưng chúng ta thấy một sự sụt giảm nhẹ trong nhóm “rất đồng ý” khi được hỏi rằng: liệu những nhận định của họ có được coi trọng hay không:

Khi tôi đưa ra ý kiến cho các đồng nghiệp Công giáo của mình, có vẻ như quan điểm của tôi được mọi người xem trọng và có sức ảnh hưởng đến quyết định cuối cùng của chúng tôi.

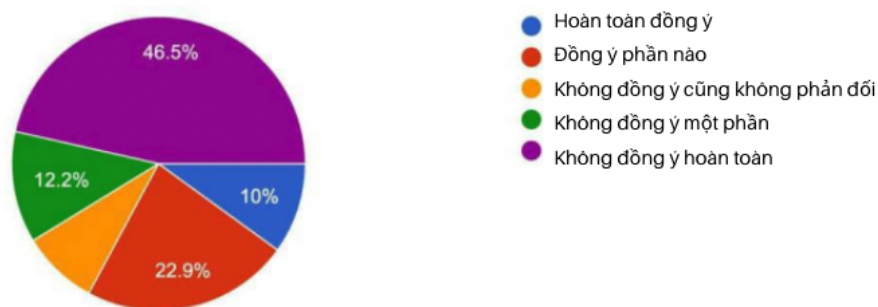
444 phản hồi



Khi được hỏi về việc đã từng cảm nhận sự phân biệt giới tính dưới nhiều hình thức khác nhau trong bối cảnh lãnh đạo của mình, đáng tiếc thay, có một phần ba phụ nữ cho biết họ đã trải qua điều này (kết hợp giữa các lựa chọn “rất đồng ý” và “đồng ý phần nào”):

Tôi từng trải nghiệm phân biệt giới tính, cảm thấy bị thiệt thòi hoặc trở thành mục tiêu của các định kiến về nữ giới khi phục vụ trong vai trò lãnh đạo Công giáo của mình.

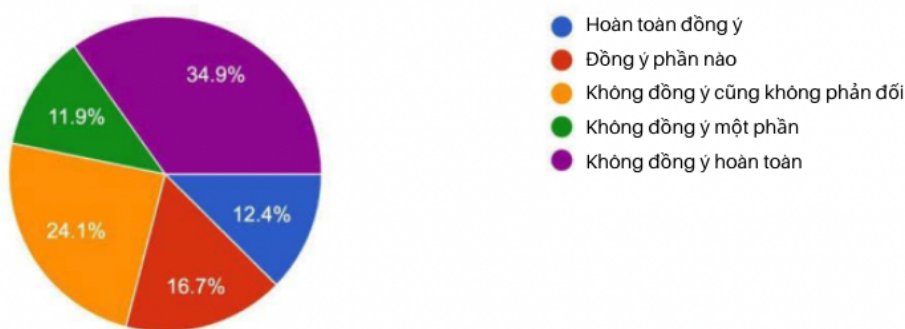
441 phản hồi



Gần 30 phần trăm cho biết rằng việc là một nữ lãnh đạo trong bối cảnh Công giáo khó khăn hơn so với trong các bối cảnh ngoài Công giáo. Câu hỏi này nhận được một tỷ lệ khá lớn người chọn “không đồng ý cũng không phản đối”:

Việc là một nữ lãnh đạo trong các môi trường Công Giáo có vẻ khó khăn hơn so với lãnh đạo trong các bối cảnh ngoài Công giáo.

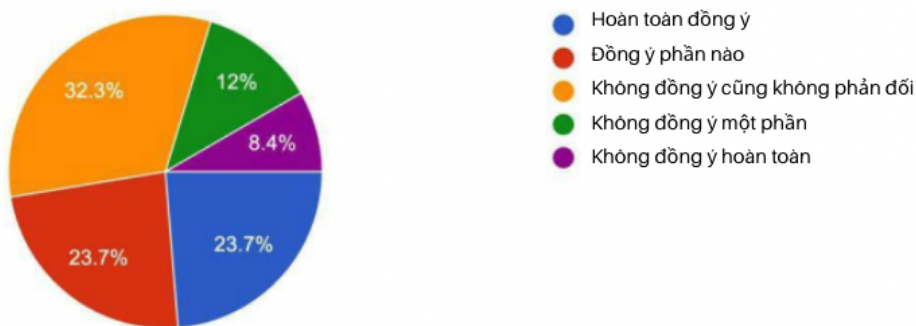
444 phản hồi



Chưa đến một nửa xác nhận rằng những người cùng thi hành sứ vụ với họ bày tỏ rõ ràng mong muốn lắng nghe và đưa vào quan điểm của phụ nữ. Cần lưu ý rằng nhóm chọn “không đồng ý cũng không phản đối” chiếm một phần ba tổng số người tham gia khảo sát:

Tôi đã có đồng nghiệp và/hoặc người quản lý trong các đoàn thể hội nhóm Công giáo của mình nói rằng họ muốn đảm bảo một quá trình hoặc cuộc thảo luận cần bao gồm tiếng nói và kinh nghiệm của phụ nữ.

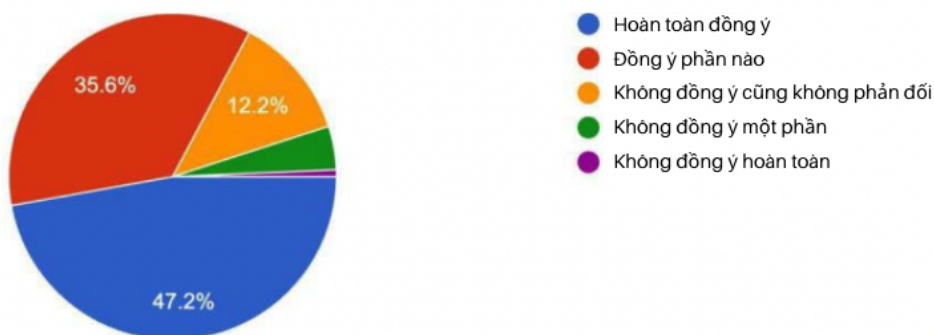
443 phản hồi



Tám mươi ba phần trăm cho biết rằng giáo dân có vẻ cởi mở với vai trò lãnh đạo của họ:

Giáo dân có vẻ cởi mở với lãnh đạo nữ trong các môi trường Công giáo của tôi.

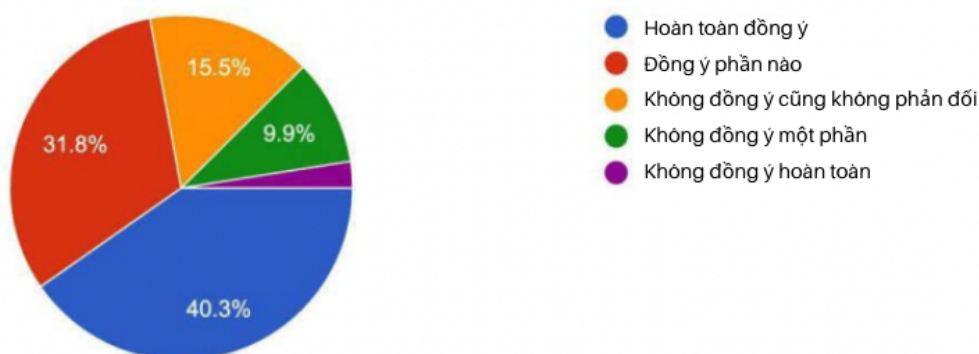
441 phản hồi



Bảy mươi hai phần trăm cũng nói như vậy về quý tu sĩ:

Quý tu sĩ có vẻ cởi mở với lãnh đạo nữ trong các bối cảnh Công giáo của tôi.

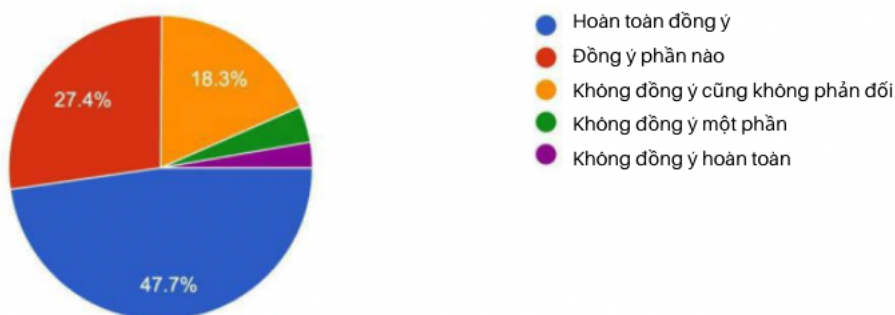
444 phản hồi



Ba phần tư cho biết rằng hiệu quả trong sứ vụ của họ phụ thuộc vào thái độ của hàng ngũ lãnh đạo cao nhất đối với các nữ lãnh đạo Công giáo:

Việc tôi có được lắng nghe như một nữ lãnh đạo Công giáo hay không phụ thuộc nhiều vào sự cởi mở của lãnh đạo cấp cao (ví dụ: hiệu trưởng, Cha quản nhiệm, giám đốc điều hành).

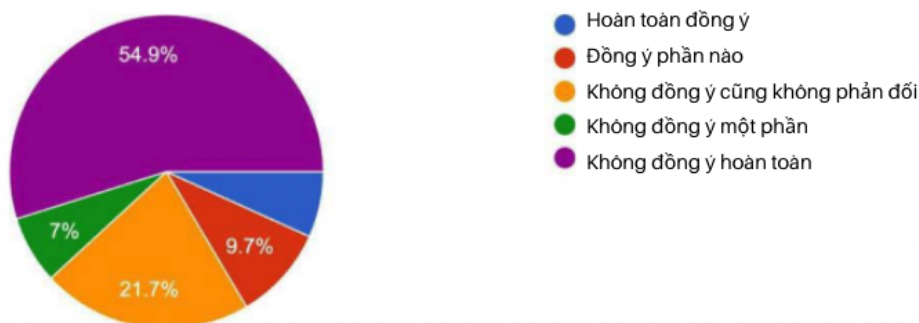
442 phản hồi



Mười bảy phần trăm cho biết rằng đồng nghiệp hoặc cấp trên không nâng đỡ họ trong vai trò là một nữ lãnh đạo đã góp phần khiến họ rời bỏ các vị trí lãnh đạo Công giáo trước đây:

Tôi đã phải rời bỏ các vị trí lãnh đạo Công giáo trước đây, một phần vì tôi cảm thấy rằng một số đồng nghiệp và/hoặc người quản lý của tôi không ủng hộ tôi vì tôi là một lãnh đạo nữ.

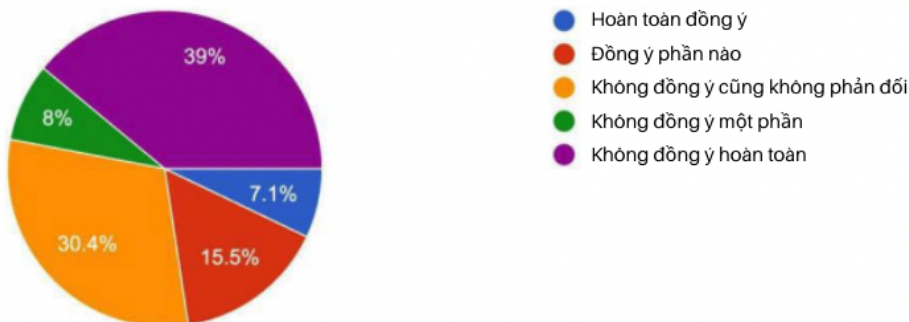
443 phản hồi



Hai mươi ba phần trăm cho biết rằng vai trò làm vợ và/hoặc làm mẹ đã kéo họ ra khỏi các vai trò lãnh đạo trước đó. Cần lưu ý rằng có một tỷ lệ lớn chọn “không đồng ý cũng không phản đối” trong câu hỏi này:

Tôi đã phải rời bỏ các vị trí lãnh đạo Công giáo trước đây, một phần vì tôi cảm thấy rằng nhiệm vụ của mình với vai trò là một lãnh đạo chiếm nhiều thời gian và năng lượng. Tôi không đủ thời gian hoặc năng lượng cho ơn gọi làm vợ và/hoặc làm mẹ.

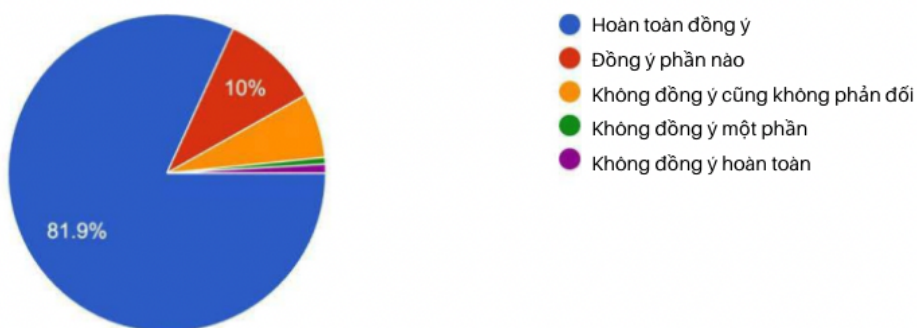
438 phản hồi



Chín mươi hai phần trăm — trong đó phần lớn là “rất đồng ý” — tin rằng việc đưa phụ nữ vào vai trò lãnh đạo trong Giáo hội Công giáo là điều quan trọng:

Tôi nghĩ rằng việc bao gồm phụ nữ trong lãnh đạo Công giáo là rất quan trọng.

441 phản hồi

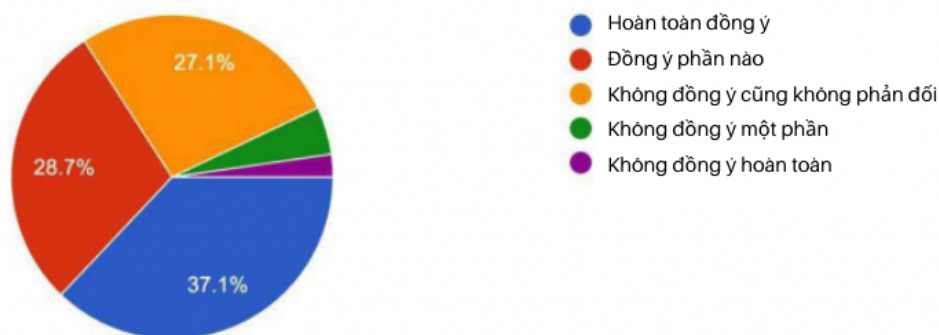


Hai phần ba cho biết rằng một số người tìm đến họ dường như cảm thấy thoải mái hơn khi xin trợ giúp mục vụ hoặc hỗ trợ khác vì họ là phụ nữ. Cần lưu ý rằng chỉ có bảy phần trăm không đồng ý với điều này:



Có một số người mà tôi làm việc cùng có vẻ như thoải mái hơn khi tìm đến tôi để được giúp đỡ, để được nhận công tác mục vụ, hoặc các nhiệm vụ liên quan đến công việc khác vì tôi là phụ nữ.

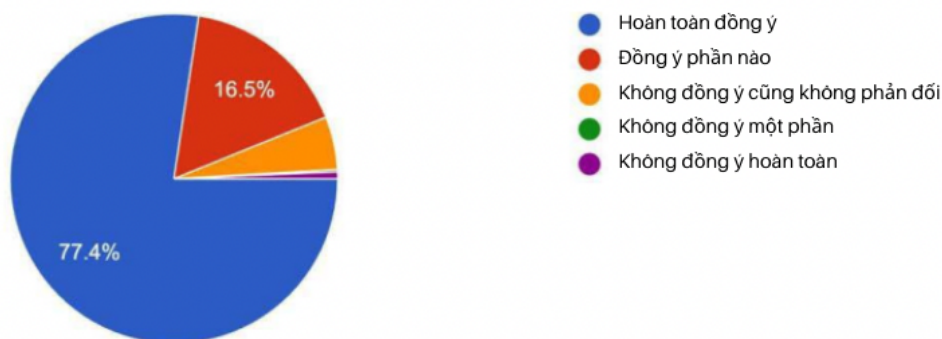
442 phản hồi



Cuối cùng, đại đa số những phụ nữ này xem công việc lãnh đạo trong Giáo hội Công giáo là một phần của ơn gọi hay sứ mạng của mình. Ít hơn một phần trăm không đồng ý với điều này:

Tôi thấy vai trò lãnh đạo Công giáo của mình là một phần của ơn gọi hoặc sứ mạng của tôi.

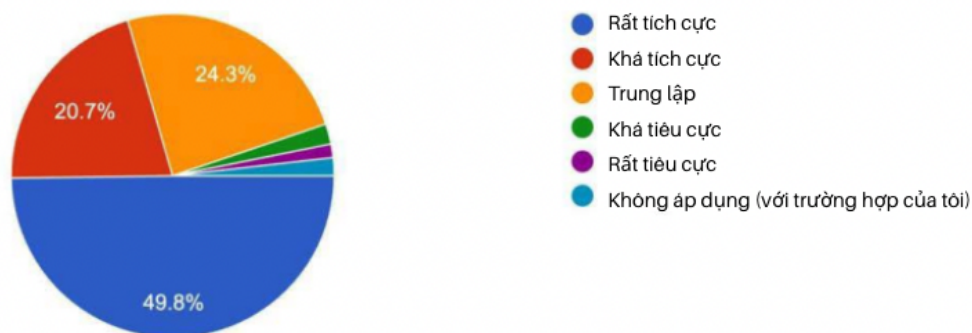
442 phản hồi



Bảy mươi một phần trăm báo cáo có những trải nghiệm tích cực khi làm việc cùng các linh mục:

Kinh nghiệm của quý vị với tư cách là một nữ lãnh đạo trong Công Giáo khi làm việc với các linh mục như thế nào?

444 phản hồi



Bảy mươi hai phần trăm cũng chia sẻ như vậy về thầy Phó Tế:

Kinh nghiệm của quý vị với tư cách là một nữ lãnh đạo Công Giáo khi làm việc với các phó tế như thế nào?

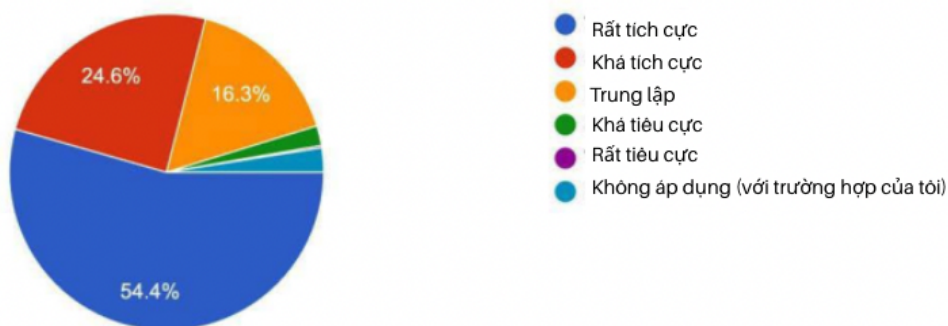
443 phản hồi



Bảy mươi chín phần trăm cũng nói như vậy về các đồng nghiệp và cấp trên là giáo dân của họ:

Kinh nghiệm của quý vị với tư cách là một nữ lãnh đạo Công Giáo khi làm việc với các đồng nghiệp và/hoặc quản lý của giáo dân như thế nào?

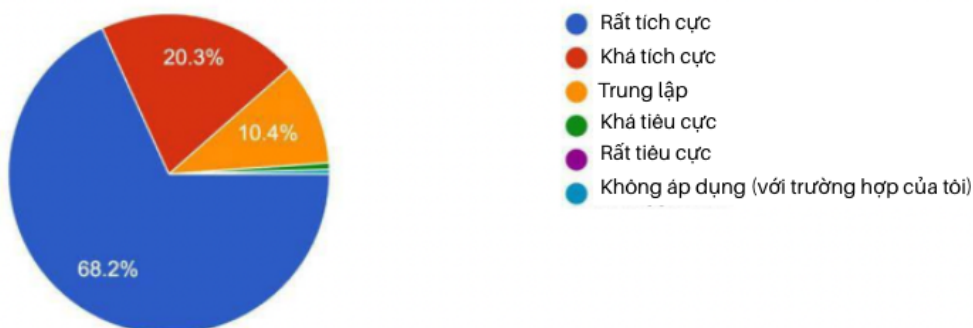
443 phản hồi



Và một tỷ lệ rất cao, 89 phần trăm, cho biết họ có những trải nghiệm tích cực khi phục vụ trong cộng đồng mục vụ của mình:

Kinh nghiệm của quý vị với tư cách là một nữ lãnh đạo trong Công Giáo khi làm việc với cộng đồng mà quý vị phục vụ như thế nào?

443 phản hồi

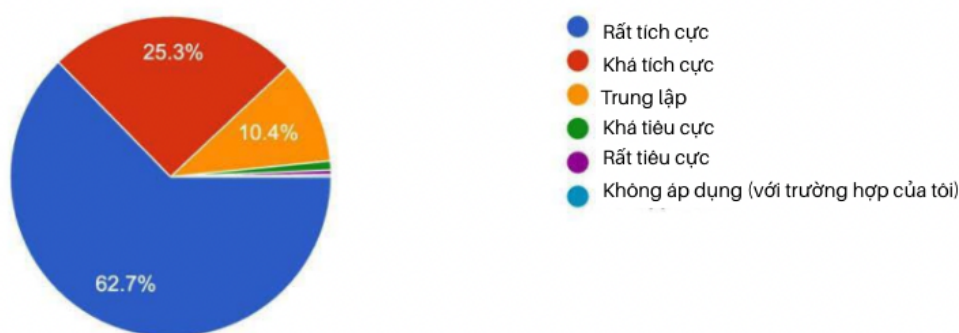


Các nhà khoa học xã hội đã phát hiện rằng các thang đo tổng thể thường có xu hướng được đánh giá cao hơn thực tế. Ví dụ, người ta có thể chấm điểm một nhà hàng 4 về độ sạch sẽ, 3 về giá trị, 5 về dịch vụ, 4 về chất lượng thức ăn, 3 về trang trí, nhưng rồi chấm điểm tổng thể là 5. Chúng ta cũng quan sát thấy một mô hình tương tự ở đây; mặc dù có thể họ vừa nhớ lại những điều tiêu cực tiềm ẩn, cảm nhận tổng thể về vai trò lãnh đạo Công giáo của họ vẫn rất tích cực đáng kể:



Kinh nghiệm của bạn với vai trò là một nữ lãnh đạo Công giáo tích cực đến mức nào?

442 phản hồi



Phần trả lời mở rộng:

Sau phần câu hỏi của bản khảo sát, các tham dự viên được mời trả lời bốn câu hỏi mở rộng. Ở đây cần nói ngắn gọn về phương pháp phân tích; những ai muốn đi thẳng vào phần kết quả có thể bỏ qua và chuyển ngay đến tiêu đề đầu tiên bên dưới. Những kỹ thuật phân tích này dựa trên “lý thuyết nền tảng” (grounded theory), tức là phương pháp quy nạp nhằm tìm ra các chủ đề chính từ dữ liệu. Người nghiên cứu không bắt đầu với các danh mục có sẵn để chấp nhận hoặc loại bỏ tùy theo kết quả. Thay vào đó, các chủ đề chính được hình thành từ chính những người tham gia khảo sát. Phương pháp này đòi hỏi đọc kỹ, chậm rãi phần một phần ba đầu tiên của từng tập câu trả lời; thường thì các danh mục sẽ rất rõ ràng sau đó. Chỉ có một lần một chủ đề mới xuất hiện trong quá trình phân tích và người nghiên cứu đã quay lại từ đầu tập câu trả lời để bổ sung chủ đề mới vào các chủ đề chính. Với phương pháp này, dễ dàng hơn khi bắt đầu với quá nhiều chủ đề rồi cần gộp lại sau, hơn là nhận ra ban đầu đã dùng chủ đề quá rộng và phải quay lại để tinh chỉnh. Ví dụ, trong câu hỏi thứ hai về những thách thức mà các nữ lãnh đạo gặp phải, có người đề cập đến nam giáo dân, người khác đề cập đến nữ giáo dân, và một số người dùng khái niệm giáo dân nói chung như một thách thức tiềm tàng. Tuy nhiên, về sau trong phân tích, rõ ràng giáo dân nói chung là chủ đề chiếm ưu thế, nên ba chủ đề này được gộp lại thành một chủ đề duy nhất là giáo dân nói chung. Phương pháp này giúp đảm bảo rằng càng nhiều câu trả lời càng được bao quát trong báo cáo cuối cùng, đồng thời các chủ đề được thảo luận sâu đều được ít nhất một tỷ lệ gần 10% tổng số câu trả lời có thể chủ đề hóa cho câu hỏi đó.

Giải thích nhanh về “câu trả lời có thể chủ đề hóa”: Người tham gia khảo sát có quyền chọn trả lời hoặc không trả lời bất kỳ câu hỏi nào trong khảo sát. Tuy nhiên, trong một khảo sát mở, câu trả lời



hợp lệ phức tạp hơn việc người đó có trả lời hay không. Một số trả lời thẳng thắn và dễ dàng được chuyển vào chủ đề chung. Nhưng có tham dự viên bỏ qua câu hỏi, viết “NA” hoặc tương tự, có người trích dẫn câu nói yêu thích của một thánh nhân nhưng người nghiên cứu không rõ cách nó liên quan đến câu hỏi ra sao, có người chia sẻ rằng họ chưa từng trải nghiệm điều đó (về cơ bản là “NA”), người khác cảm ơn giáo phận vì đã hỏi ý kiến của họ, v.v. Những trường hợp này, trong mục đích phân tích, được xem là không trả lời. Vì vậy, khi báo cáo ghi nhận một câu hỏi có một số lượng “câu trả lời có thể chủ đề hóa,” thì đó là số người tham gia mà 1) đã trả lời và 2) trả lời theo cách mà người nghiên cứu hiểu là có ý nghĩa liên quan đến câu hỏi khảo sát. Mỗi câu trả lời có thể được gán nhiều chủ đề cùng lúc, nên tổng số câu trả lời trong tất cả các chủ đề cho một câu hỏi sẽ lớn hơn tổng số câu trả lời có thể chủ đề hóa cho câu hỏi đó. Bây giờ, chúng ta sẽ chuyển sang bốn câu hỏi mở rộng.

Câu hỏi thứ nhất: Xin vui lòng chia sẻ một số ơn lành hoặc hoa trái mà chị em đã thấy hoặc trải nghiệm cá nhân khi có phụ nữ trong vai trò lãnh đạo tại bối cảnh Công giáo của mình (ví dụ: giáo xứ, trường học, v.v.).

Có tổng cộng 319 câu trả lời có thể chủ đề hóa cho câu hỏi này. Chủ đề phổ biến nhất, được 83 nữ lãnh đạo nhắc đến, là **phụ nữ có những đức tính, khuynh hướng hoặc cảm xúc đặc thù mà họ đem vào bối cảnh lãnh đạo:**

“Phụ nữ trong vai trò lãnh đạo thường mang đến một góc nhìn đặc biệt về sự đồng cảm và quan tâm, điều này có thể làm phong phú sâu sắc môi trường mục vụ và giáo dục.”

“Phụ nữ trong lãnh đạo đôi khi thể hiện sự quan tâm nhiều hơn và cởi mở hơn với sự thay đổi cũng như ý kiến của người khác.”

Có 53 người nhấn mạnh rằng **phụ nữ trong lãnh đạo là nguồn cảm hứng cho các phụ nữ khác:**

“Tôi nghĩ các cô hiệu trưởng ở trường Công giáo là một tấm gương lãnh đạo tuyệt vời.”

“Thấy phụ nữ đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo khiến tôi cảm thấy được truyền cảm hứng, đặc biệt khi bối cảnh Công giáo gần gũi của tôi là trong cộng đồng người Việt, nơi phụ nữ Việt thường giữ vai trò hỗ trợ. Khi tôi làm việc xuyên văn hóa và thấy phụ nữ giảng dạy và lãnh đạo, điều đó làm tôi tin tưởng hơn vào vai trò của nữ giáo dân trong việc giúp Giáo hội phát triển.”

Có 51 người nói rằng **phụ nữ có những kỹ năng chuyên môn, thái độ hoặc năng lực đặc biệt:**

“Tôi nhận thấy phụ nữ tận tâm và tổ chức tốt hơn trong môi trường trường học.”



“Sự tham gia tích cực của nhân viên, văn hóa làm việc bao dung, quan điểm đa dạng, và giao tiếp tốt hơn cùng cởi mở hơn.”

Thêm 51 người nữa cho biết một hoa trái của vai trò lãnh đạo của phụ nữ là **sự phát triển của cộng đồng được hưởng lợi từ sự phục vụ của họ**:

“Tôi thấy hoa trái của Chúa Thánh Thần hoạt động mỗi ngày để đưa cộng đồng chúng ta gần gũi với Thiên Chúa và với nhau hơn.”

“Tôi thật sự yêu thích việc được chia sẻ đức tin và có những cuộc thảo luận cởi mở với các học sinh của tôi, dù họ có phải là người Công giáo hay không.”

Lưu ý: Một số trích dẫn đã được chỉnh sửa nhẹ về chính tả, ngữ pháp, dễ đọc hoặc để giữ bí mật danh tính.

Bốn mươi sáu người cho biết các **nữ lãnh đạo thể hiện sự hỗ trợ và hợp tác**:

“Là một phần không thể thiếu trong việc hình thành cộng đồng, nơi mọi ý kiến và sáng kiến của mọi người được tôn trọng và nuôi dưỡng.”

“Trường của chúng tôi đã do phụ nữ lãnh đạo trong nhiều năm tôi giảng dạy ở đó. Phụ nữ thường chia sẻ trách nhiệm và nâng đỡ nhau.”

Ba mươi lăm người cho biết **nữ lãnh đạo đặc biệt thấu hiểu các vấn đề liên quan đến gia đình hoặc giới trẻ**:

“Vai trò lãnh đạo của phụ nữ thường hiểu được những áp lực đặt lên người phụ nữ và có sự đồng cảm sâu sắc hơn với vai trò của họ vừa là chuyên gia vừa là vợ/chị/mẹ.”

“Tôi nghĩ làm mẹ và bây giờ làm việc trong Giáo lý có nhiều lợi ích. Tôi có thể làm việc với các em nhỏ và giảng dạy một cách vui nhộn, sáng tạo vì tôi đã có kinh nghiệm dạy con mình.”

Ba mươi tư người nói rằng **những mối quan hệ họ xây dựng hoặc cộng đồng họ vun đắp** là một ơn lành thật sự:

“Cảm giác mình thuộc về cộng đoàn giáo xứ thật tuyệt vời.”

“Một môi trường chào đón và tận tâm tập trung hỗ trợ Sứ mạng của Giáo Hội đồng thời tạo nên một văn hóa tình bạn trong Đức Kitô.”



Ba mươi ba người nhấn mạnh **sự trưởng thành cá nhân** là một trải nghiệm quan trọng trong vai trò lãnh đạo của họ:

“Tôi đã làm việc với Phong Trào Thiếu Nhi Thánh Thể Việt Nam từ khi còn nhỏ ở Việt Nam và tiếp tục ở Hoa Kỳ. Trải nghiệm đó giúp tôi gần gũi với đức tin và giúp các bạn trẻ khác có cơ hội phát triển đức tin của mình.”

“Sự phong phú cá nhân, sự hài lòng khi đáp lại và vâng theo tiếng gọi của Thiên Chúa.”

Hai mươi bốn người nói rằng phụ nữ **rất mục vụ và/hoặc biết lắng nghe tốt**:

“Đôi khi phụ nữ thương cảm hơn và biết lắng nghe tốt hơn nam giới.”

“Sự sẵn lòng lắng nghe và trân trọng những gì chúng ta nói hoặc cảm nhận.”

Mười chín người cho rằng phụ nữ **mang đến một quan điểm khác biệt**:

“Phụ nữ đưa ra một góc nhìn khác so với nam giới. Luôn rất hữu ích khi học hỏi quan điểm của người khác.”

“Là một sự cân bằng tốt đối với quan điểm của hàng tu sĩ, vốn mang tính nam tính. Cần có cả hai quan điểm.”

Mười bảy người tin rằng một số người sẽ **thích tiếp cận phụ nữ** với những câu hỏi hoặc thắc mắc:

“Đối với người đã bị tổn thương và phản bội bởi một người đàn ông và trong một thể chế do nam lãnh đạo, một đại diện nữ của Giáo hội được trải nghiệm như là người an toàn hơn và có lẽ là người đồng cảm hơn, nhạy cảm với nhu cầu của họ.”

“Chương trình giúp đỡ của chúng tôi dường như giúp người ta thoát khỏi hoàn cảnh nghiêm trọng (cho một thời gian ngắn) bằng cách cung cấp tắm với nước nóng, thức ăn nóng, quần áo và một tai nghe biết lắng nghe. Họ thấy các phụ nữ tình nguyện ít mang tính quyền uy hơn và giống như mẹ hoặc chị gái khi nhờ giúp đỡ.”

Cuối cùng, 15 người trả lời thích **giảm nhẹ tầm quan trọng của giới tính**:

“Tôi nghĩ lãnh đạo tốt, đầy lòng thương cảm và mạnh mẽ vượt lên trên giới tính. Đức Giêsu Kitô đã biết điều này, nhưng sự thật này dường như đã bị mất đi qua nhiều thế kỷ.”



“Tôi cảm thấy kỳ thị khi nói về ‘việc có phụ nữ trong các vai trò lãnh đạo.’ Tôi làm việc sát cánh với cả nam và nữ để phục vụ những người đau khổ và cần giúp đỡ. Tôi đảm nhận trách nhiệm và được tôn trọng, nhưng một người đàn ông cũng có thể thay thế tôi và hiệu quả như tôi. Chúng tôi tôn trọng nhau và không phân biệt chủng tộc hay giới tính. Xin hãy tôn trọng điều này.”

Câu hỏi thứ hai: Xin hãy nêu một số thử thách hoặc trở ngại mà phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo Công giáo phải đối mặt.

Có 273 câu trả lời có thể chủ đề hóa cho câu hỏi này. Thử thách phổ biến nhất được nêu ra là sự **kỳ thị giới tính chung**, với 102 người trả lời đồng ý:

“Tôi đã bị nói rằng tôi nên ở nhà nuôi dạy con cái và không nên đi làm. Các con tôi đều đang trong độ tuổi đi học và tôi làm việc trong giờ học. Điều này sẽ không bao giờ được nói với một người đàn ông. Đây là sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính.”

“Tôi nhận thấy một số đồng nghiệp nam thường có chương trình riêng và cảm thấy tiếng nói của tôi có thể không ‘quan trọng’ bằng tiếng nói của họ.”

Sáu mươi tám người cho biết **phụ nữ trong vai trò lãnh đạo có thể cảm thấy bị giảm giá trị hoặc tiếng nói của mình bị xem nhẹ**:

“Được nghe thấy, phải xin phép, được mong đợi làm những việc nhỏ nhất thay vì lãnh đạo.”

“Rất ít phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo cao nhất. Họ thường bị bỏ qua ở những cấp cao nhất, ý kiến bị xem nhẹ, phụ nữ không được bảo vệ và thường cảm thấy không an toàn khi lên tiếng.”

Năm mươi sáu người nói rằng các **linh mục không ủng hộ** là một thử thách. Để rõ ràng, nhiều người tham gia khảo sát ghi nhận rằng hầu hết trải nghiệm của họ với hàng tu sĩ đều rất tích cực. Tuy nhiên, linh mục hoặc phó tế nắm giữ ảnh hưởng và quyền hạn đáng kể và có thể tác động lớn đến một nữ lãnh đạo. Dù những tương tác tiêu cực này hiếm hơn nhiều so với tích cực, nhưng chúng để lại dấu ấn sâu đậm:

“Một số linh mục không thoải mái với phụ nữ ở các vị trí lãnh đạo. Tôi đã từng ở nhiều giáo xứ và phục vụ với nhiều linh mục. Có người rất tuyệt vời, có người thì không.”

“Các cuộc tranh giành quyền lực với những linh mục cho rằng họ biết hết mọi câu trả lời và không muốn cho phép phụ nữ có nhiều thập kỷ kinh nghiệm thể hiện sự khôn ngoan của mình.”

Ba mươi tư người thảo luận về **thử thách phải san sẻ quá nhiều, giữa công việc và nghĩa vụ gia đình**:



“Phải cân bằng thời gian để hoàn thành trách nhiệm gia đình và làm tình nguyện trong các tổ chức giáo xứ.”

“Cảm thấy như phải hy sinh giữa gia đình và sứ vụ. Vấn đề thực sự trong việc cân bằng đời sống sứ vụ và đời sống gia đình.”

Giống như các linh mục không ủng hộ ít về số lượng nhưng lại có tác động lớn đến người trả lời khảo sát, ba mươi ba người nói rằng giáo dân cũng có thể là một thử thách trong vai trò lãnh đạo của họ:

“Tôi nghĩ có một số giáo dân vẫn mong đợi nam giới đảm nhận một số vai trò nhất định. Ví dụ, một buổi phụng vụ Thánh Thể khi không có linh mục có mặt thì một người phụ nữ chủ trì. Người phụ nữ đó đã làm rất tốt, nhưng tôi nghe có người tham dự nhận xét rằng họ nghĩ buổi lễ nên do một người đàn ông hướng dẫn.”

“Thử thách lớn nhất tôi tin rằng phụ nữ gặp phải là khi giáo dân giáo xứ nhìn nhận phụ nữ trong các vị trí trong giáo xứ. Họ quá quen với các vai trò truyền thống của nam giới đến nỗi có lúc họ đã chất vấn vai trò của phụ nữ.”

Hai mươi bảy người nói rằng **chủ nghĩa giáo sĩ (clericalism)** là một thử thách đối với sứ vụ của họ. Chủ nghĩa giáo sĩ gây ra một số vấn đề phân tích. Đối với một truyền thống đức tin chỉ truyền chức cho nam giới, những trải nghiệm về chủ nghĩa giáo sĩ có thể khó tách rời khỏi sự phân biệt giới tính trong các câu trả lời ngắn này. Thường thì nếu một câu trả lời được mã hóa là thể hiện chủ nghĩa giáo sĩ, nó cũng được mã hóa cho sự phân biệt giới tính; vì vậy có thể coi chủ nghĩa giáo sĩ là một dạng phụ của sự phân biệt giới tính liên quan đến vấn đề truyền chức. Cũng quan trọng là lưu ý chủ nghĩa giáo sĩ khác với các linh mục không ủng hộ; thái độ chủ nghĩa giáo sĩ có thể đến từ giáo dân:

“Một thử thách đối với cả các nữ lãnh đạo và các cha xứ của họ là những giáo dân cứ nhất định muốn đi trực tiếp đến linh mục hay cha xứ thay vì người chịu trách nhiệm. Hành vi này phải được các cha xứ ngăn chặn.”

“Tôi đã được mời nói chuyện hoặc dẫn một buổi học thiêng liêng với một nhóm. Nam giới đã công khai nói rằng sẽ tốt hơn nếu ‘phó tế có thể nói chuyện với họ.’”

Hai mươi một người khẳng định rằng khoảng cách về **lương hoặc giờ làm** (ý nói phụ nữ thường làm việc lâu hơn nam giới với cùng vai trò) là một thử thách đối với phụ nữ trong sứ vụ:

“Vẫn còn một sự chênh lệch rất lớn về mức lương giữa nhân viên nam và nữ.”



“Tôi cũng tin rằng nam giới được trả lương cao hơn trong các trường Công giáo, vì vậy việc tạo ra một bảng lương dựa trên kinh nghiệm và trình độ học vấn là rất quan trọng.”

Mười lăm người nhắc đến một thử thách về **văn hóa dân tộc** trong việc thực thi vai trò lãnh đạo của họ với tư cách là một phụ nữ:

“Theo kinh nghiệm của tôi, một trong những thử thách lớn mà phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo Công giáo phải đối mặt là ảnh hưởng lan rộng của ‘chủ nghĩa về nam giới.’ Tư tưởng văn hóa này thường giảm phụ nữ xuống những vai trò truyền thống như người chăm sóc và nội trợ, thay vì nhìn nhận họ như những cá nhân có năng lực, ý tưởng, đức tính và sức mạnh ngang bằng hoặc hơn nam giới. Tôi đã từng chứng kiến những trường hợp ở các giáo xứ nơi phụ nữ giữ các vị trí lãnh đạo nhưng không được công nhận và tôn trọng từ quý chức và những người lãnh đạo khác. Việc không được công nhận này đã làm tổn hại đến những đóng góp của họ và gây khó khăn cho việc hình thành một cơ cấu lãnh đạo mang tính hòa nhập và hiệu quả hơn trong cộng đồng.”

“Trong văn hóa Á Đông của tôi (đặc biệt là ở Việt Nam), phụ nữ thường không có cơ hội đảm nhận các vị trí lãnh đạo trong môi trường Công giáo. Sau khi chuyển đến Mỹ, tôi cảm thấy đôi khi bị coi thường vì tôi là một người trẻ, phục vụ giới trẻ và cũng là phụ nữ. Một số người nghi ngờ các quyết định của tôi vì tôi chỉ là một ‘đứa trẻ’ hay ‘cô gái’ đang cố gắng học làm lãnh đạo.”

Có thêm mười lăm người nhìn nhận **một số vấn đề quyền lực chung** khi họ làm lãnh đạo:

“Chúng ta thường không truyền đạt rõ ai là những người lãnh đạo hiện tại cùng với phạm vi và độ sâu trách nhiệm họ giữ. Nếu không có sự rõ ràng này, người ta có thể tự quyết định, cho dù phụ nữ có được trao quyền hay không.”

“Phụ nữ không bao giờ giữ vị trí lãnh đạo/quyết định cuối cùng trong các bối cảnh giáo xứ hay giáo phận. Luôn luôn nằm dưới quyền lãnh đạo/quyền lực của nam giới.”

Mười một người mong muốn phụ nữ **hoạt động tích cực hơn trong Thánh lễ**. Trong khi một số ít nhắc đến việc có những linh mục đôi khi không cho phụ nữ phục vụ lễ, đa số đều mong muốn **được nghe bài giảng hay suy niệm từ phụ nữ**:

“Thử thách lớn nhất là thiếu vắng tiếng nói của phụ nữ từ bục giảng. Thật tuyệt nếu thực sự được nghe một người phụ nữ của Thiên Chúa nói hay suy niệm về Tin Mừng trong Thánh lễ.”

“Không tin rằng phụ nữ có thể giảng dạy/giảng lễ về đức tin và Kinh Thánh.”



Câu hỏi Ba: Quý vị muốn thấy nhiều sự lãnh đạo của phụ nữ hơn trong những vai trò bổ sung nào và tại sao?

Câu hỏi này nhận được 211 phản hồi có thể chủ đề hóa. Trong số đó, 94 người trả lời cho biết vai trò hoặc nhiệm vụ phổ biến nhất mà phụ nữ muốn được mở rộng để bao gồm họ là **chức phó tế và các công việc đi kèm**. Về các nhiệm vụ cụ thể, mặc dù một số người đề cập đến các nhiệm vụ phụng vụ như rửa tội và làm lễ cưới, thì nhiệm vụ được nhắc đến nhiều nhất khi có sự chỉ rõ là việc phụ nữ được **giảng thuyết**:

“Giảng lễ / chia sẻ suy niệm trong nhà thờ; tăng sự hiện diện trong đời sống giáo xứ.”

“Việc phục hồi chức phó tế thường trực dành cho phụ nữ. Dân Chúa sẽ được lợi từ sự tham gia của phụ nữ được công nhận và hoạt động trong phụng vụ, rao giảng Tin Mừng và giảng dạy, thể hiện một nửa hình ảnh của Thiên Chúa từ một góc nhìn thánh thiện và độc đáo của người nữ. Chức phó tế nữ đã hiện diện và phục vụ Giáo Hội, nhưng chưa được trao toàn bộ quyền hạn của chức vụ và tiếng nói. Giáo Hội cần nhận ra sự nghèo nàn về Thần Khí này, để giải phóng sức mạnh của tinh thần mới mẻ, toàn bộ câu chuyện được mời gọi kể lại với sự liên quan mới mẻ và hấp dẫn. Đặc biệt, các bạn trẻ nữ đang rời bỏ Giáo Hội với tỷ lệ báo động. Tại sao họ nên ở lại khi không có đại diện, không có tiếng nói?”

Cũng nhận được sự ủng hộ lớn, có 74 người nói họ muốn thấy **nhiều phụ nữ hơn trong các vai trò lãnh đạo cao hơn hoặc lãnh đạo đời sống giáo xứ**, như qua các vai trò quản lý mục vụ/đồng quản lý (vai trò được nhắc đến nhiều nhất), sự hiện diện nhiều hơn trong các ủy ban, lãnh đạo có tính hiện diện rõ ràng hơn và trong các vai trò lãnh đạo tinh thần cũng như hành chính khác:

“Tôi muốn thấy nhiều phụ nữ hơn (nhân sự hoặc tình nguyện viên) giữ vai trò lãnh đạo tại mỗi giáo xứ, như chủ tịch các hội đoàn, trưởng ban tài chính & kế toán, phụng vụ, và các sự kiện quan trọng.”

“Giữ các vị trí hiệu trưởng ở cấp trung học, vai trò chủ tịch, giám đốc.”

“Các cộng sự mục vụ—giáo dân có chuyên môn thần học, mục vụ, kinh doanh, v.v., với kỹ năng thực tiễn để hỗ trợ vai trò của linh mục trong những lĩnh vực này. Các lãnh đạo giáo dân, nam hay nữ, đều hữu ích, nhưng cần có sự cân bằng tốt hơn và chắc chắn sẽ có sự nhạy bén hơn về ảnh hưởng của các quyết định trong giáo xứ đến phụ nữ và các gia đình, nếu có phụ nữ trong những vai trò này.”

Ba mươi hai người **mong muốn chức linh mục được mở rộng để bao gồm phụ nữ**:



“Khi tôi tham gia khóa đào tạo Mục vụ Lâm sàng (Clinical Pastoral Education) để phục vụ những người hấp hối và tang quyến, tôi đã gặp một số mục sư và linh mục (Tin Lành Luther) rất tuyệt vời, trung thành với ơn gọi của họ. Tôi chưa bao giờ cảm thấy mình được gọi đến vị trí cao trọng ấy; tuy nhiên, tôi đã gặp rất nhiều phụ nữ Công giáo có khả năng (và nên?) phục vụ trong ơn gọi cao quý của chức phó tế hoặc linh mục.”

“Phó tế, linh mục, quản nhiệm giáo xứ với thẩm quyền của một cha sở. Chúng ta đang thiếu linh mục. Phụ nữ đang thực hiện rất nhiều công việc mà linh mục và phó tế đảm nhận, nhưng lại không được tôn trọng hay công nhận tương xứng với danh xưng ấy.”

“Tôi tin rằng phụ nữ giữ vai trò lãnh đạo trong Giáo hội (ví dụ: linh mục và phó tế) sẽ giúp đức tin Công giáo trở nên gần gũi hơn và bớt khắt khe hơn. Đức tin Công giáo cần phản chiếu đời sống thực tế và trở nên phù hợp hơn để có thể tồn tại qua thử thách của thời gian và sự thay đổi.”

Mười ba người mong muốn thấy phụ nữ **tham gia nhiều hơn trong các vai trò về tài chính và kinh doanh:**

“Hội đồng giáo xứ và Ủy ban tài chính: Mặc dù phụ nữ thường tích cực trong các thừa tác vụ, sự hiện diện của họ trong các ủy ban tài chính hoặc hội đồng giáo xứ có thể đảm bảo rằng nhiều tiếng nói được lắng nghe hơn trong các cuộc thảo luận về phát triển giáo xứ, quản lý tài nguyên và hoạch định mục vụ.”

“Trong ban giám đốc của trường Công giáo của chúng tôi và trong hội đồng giáo xứ cũng như các ủy ban tài chính. Đưa ra các quyết định ảnh hưởng đến tài chính của giáo xứ.”

Thêm mười ba người xác định rõ rằng họ **không muốn thấy các vai trò mới dành cho phụ nữ bao gồm chức thánh:**

“Trước hết và trên hết, chức linh mục là dành cho nam giới. Vai trò của người phụ nữ trong Giáo hội giống như vai trò của Đức Mẹ. Một người mẹ và đưa con. Hãy suy ngẫm về Đàng Thánh Giá: những người phụ nữ than khóc (Chúa Giêsu đã nói gì với họ?), bà Veronica lau mặt Chúa Giêsu, Chúa Giêsu gặp Mẹ Người, Chúa Giêsu chết trên thập giá, Chúa Giêsu được tháo xác khỏi thập giá... tầm quan trọng của sự hiện diện của người phụ nữ (không nhất thiết là phải giữ vai trò lãnh đạo chỉ để nói rằng không có sự phân biệt. Đó là tư tưởng của chủ nghĩa thức tỉnh – Wokeism ideology). Điều này cũng áp dụng cho giới trẻ và trẻ em – họ cần được lắng nghe.”

“Tôi là một người phụ nữ Công giáo theo khuynh hướng truyền thống và tôi sẽ cảm thấy khó chấp nhận việc có linh mục nữ. Tuy nhiên, tôi hy vọng phụ nữ sẽ được cân nhắc cho bất kỳ vai trò nào khác dựa trên kinh nghiệm, kiến thức và khả năng xứng đáng của họ.”



Sau đó, số lượng phản hồi ít hơn, nhưng cũng nên được nhắc đến ngắn gọn vì có thể gợi mở ý tưởng: Chín người muốn **thấy nhiều phụ nữ hơn trong vai trò lãnh đạo ngoại vụ** (ví dụ: tác giả, người ảnh hưởng, diễn giả tại các hội nghị lớn); Chín người khác nói chung rằng **phụ nữ nên hiện diện trong mọi vai trò có thể hoặc được phép**; Bảy người muốn thấy phụ nữ **dẫn đầu trong công lý xã hội, chính trị, dân thân công dân hoặc hợp tác xã hội**; Sáu người muốn phụ nữ **tham gia vào việc đào tạo hoặc thường huấn cho các linh mục và phó tế**; Ba người mong muốn có những không gian nơi **phụ nữ lãnh đạo có quyền quyết định cuối cùng**; và ba người khác muốn các nữ lãnh đạo **có tiếng nói ở tầm quốc gia hoặc toàn cầu**, chẳng hạn như cố vấn cho các hội đồng giám mục quốc gia và các văn phòng của Vatican.

Câu Hỏi Thứ Tư: Cuối cùng, xin chia sẻ một số ý kiến có thể giúp hỗ trợ tốt hơn cho phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo Công Giáo..

Câu hỏi này đã nhận được 191 phản hồi có thể chủ đề hóa. Nguồn hỗ trợ được yêu cầu phổ biến nhất—do 61 người trả lời đề xuất—là **hiều cơ hội giáo dục hoặc đào tạo hơn**:

"Cần tôn trọng những phụ nữ cảm thấy được Chúa mời gọi mình đến để phục vụ trong sứ vụ của Ngài. Giáo xứ nên hỗ trợ một phần học phí cho các nữ tín hữu tham gia các lớp học mục vụ. Tôi đã nhận được sự giúp đỡ như vậy khi tham gia chương trình linh hướng ba năm."

"Cần được huấn luyện về quản lý nhiều hơn. Nhiều người trong chúng tôi cảm thấy e dè và do dự khi sử dụng quyền hành, hoặc là lại quá cứng nhắc."

"Cần có thêm cơ hội giáo dục và khả năng đạt được bằng cấp hoặc trình độ cao hơn về giáo lý Công giáo. Có lẽ nên có thêm các lớp học trực tuyến có thể giúp chúng tôi có được các chứng chỉ."

Tiếp theo, được yêu cầu nhiều thứ hai—với 42 phản hồi—là các **cơ hội xây dựng cộng đồng và các mối quan hệ**, chẳng hạn như các chương trình cố vấn, các sự kiện kết nối, các buổi tĩnh tâm và các cơ hội thiêng liêng và tương quan khác:

"Các nữ tín hữu rất bận rộn trong suốt năm với công việc phục vụ Giáo hội trong sứ vụ của mình. Tôi nghĩ rằng ở cấp giáo xứ, một Thánh Lễ/bữa sáng/buổi tĩnh tâm hàng năm sẽ là một dịp để chúng ta có thể nghỉ ngơi và mọi người có thể làm quen với nhau."

"Cần có danh sách các thông tin /sự kiện của giáo phận dành cho các nữ tín hữu trong vai trò lãnh đạo ở cấp giáo xứ."



Ba mươi hai người đã nêu tên sự **hỗ trợ lớn hơn dành cho các nữ lãnh đạo trong bất kỳ bối cảnh Công giáo nào mà họ đang lãnh đạo**, dù là giáo xứ, giáo phận, trường học, v.v. Các **Cha Chánh xứ** được xem là đóng vai trò quan trọng đối với các nữ tín hữu lãnh đạo trong các giáo xứ:

"Các đồng nam giới phải tin rằng chúng tôi đủ tốt để đáp lại tiếng gọi từ Thiên Chúa."

"Trang bị cho các thành viên hàng tu sĩ, đặc biệt là những người chưa tích cực cộng tác trong việc lập kế hoạch và sứ mạng của giáo phận, để họ nhận thấy giá trị trong những kỹ năng, tài năng và những đóng góp thực sự của nữ giới trong vai trò lãnh đạo."

"Các vị linh mục nên tin tưởng và bổ nhiệm các nữ tín hữu vào những vị trí lãnh đạo mục vụ. Đồng thời, ngài cần công khai giải thích cho những người thuộc quyền về lý do bổ nhiệm này, khẳng định sự hỗ trợ của ngài dành cho họ dựa trên kinh nghiệm và sự tín nhiệm. Nhờ đó, những người dưới quyền lãnh đạo của nữ tín hữu cũng sẽ kính trọng và chấp nhận vai trò lãnh đạo của họ."

Hai mươi sáu ý kiến cho rằng các sứ vụ của **Giáo hội cần quan tâm và hỗ trợ nhiều hơn để nữ tín hữu có thể chu toàn các bổn phận gia đình**:

"Cần thấu hiểu vai trò kép của người phụ nữ—vừa là người mẹ, vừa là người chuyên nghiệp trong công việc."

"Cần có hỗ trợ trông trẻ."

"Phụ nữ có thể mang lại giá trị to lớn cho toàn thể Giáo hội, nhưng đôi khi những thách thức thường ngày của vai trò làm mẹ và làm vợ khiến họ khó có thời gian đảm nhận các vị trí lãnh đạo. Có lẽ chúng ta cần bắt đầu xem xét mô hình hai nữ lãnh đạo cùng đảm trách một sứ vụ, theo kiểu tiếp cận 'đội nhóm'. Điều này có thể tương tự như các vai trò lãnh đạo bán thời gian. Cách tiếp cận này sẽ giúp các nữ tín hữu mạnh dạn đón nhận các vai trò lãnh đạo mà không gây áp lực lên các mối quan hệ gia đình. Tôi thấy rất nhiều nữ tín hữu đang cố gắng cân bằng 2-3 sứ vụ của Giáo hội và cuộc sống gia đình... cuối cùng cả hai đều bị ảnh hưởng, cũng như sức khỏe thể lý và tinh thần của người phụ nữ."

Hai mươi sáu người tham gia khác tin rằng **việc giáo dục và đào tạo tín hữu Công giáo một cách tốt hơn** sẽ mở rộng sự ủng hộ đối với các nữ lãnh đạo:

"Ngoài các nguồn thông tin, tôi nghĩ rằng sự thay đổi phải đến từ bên trong cộng đồng, nơi đã in sâu những truyền thống và lối suy nghĩ cũ. Cần làm cho các đồng nam giới nhận ra khối lượng công việc mà phụ nữ đảm trách, và cách mà 'quyền hành' của họ trong tâm trí của những người còn giữ tư duy truyền thống, tác động đến việc liệu các nữ tín hữu có được nhìn nhận nghiêm túc



trong các tình huống đưa ra quyết định khó khăn hay không. Những người muốn mọi việc theo ý mình thường phá hoại các lựa chọn của người lãnh đạo, vượt mặt họ, và đi thẳng đến một nhân vật có thẩm quyền là nam giới (thường là một linh mục) để cố gắng đạt được điều mình muốn.”

“Các đồng nam giới trong vai trò lãnh đạo nên nhìn nhận giá trị những suy nghĩ của nữ giới nhiều hơn bằng cách bớt phòng thủ—thậm chí đôi khi còn thù địch. Có thể các đồng nam giới không biết rằng đôi khi họ có thể biểu hiện thái độ như vậy. Học cách phân biệt giữa suy nghĩ và cảm xúc, kỹ năng lắng nghe tốt hơn và giao tiếp với sự dịu dàng hơn sẽ giúp ích rất nhiều.”

Hai mươi ba ý kiến cho rằng **hàng tu sĩ cần được đào tạo tốt hơn, đào tạo liên tục, và/hoặc cần hỗ trợ nhiều hơn:**

"Mọi sự đều tùy thuộc vào hàng tu sĩ trong bối cảnh giáo xứ. Tôi không thể hình dung việc có một Cha xứ không hỗ trợ nữ giới, và cho đến nay tôi đã làm việc với ba Cha xứ. Điều đó sẽ rất khó khăn, và tôi biết rằng tình trạng đó vẫn tồn tại. Nhưng tôi nghĩ rằng các ngài đã nhận ra tầm quan trọng của nữ giới trong Giáo hội. Tôi hy vọng các ngài sẽ được đào tạo thêm về vấn đề này."

"Trong những năm qua, đã có sự hỗ trợ xuất sắc dành cho nữ giới, nhưng rồi một Cha xứ mới lại có một cách tiếp cận khác. Điều đó thực sự gây nản lòng."

"Cần có các khóa đào tạo cho các linh mục về vai trò của nữ giới trong Giáo hội."

Hai mươi hai ý kiến tin rằng **kinh nghiệm và đóng góp của nữ giới phải được lắng nghe và đề cao:**

"Những nữ tín hữu có kiến thức cần được lắng nghe tiếng nói của mình ở cấp giáo xứ. Phụ nữ có thể đóng góp và hữu ích trong các sự vụ như Hội đồng Giáo xứ, Hội đồng Tài chính."

"Cần lắng nghe chúng tôi tốt hơn và trân trọng ý kiến của chúng tôi, đặc biệt là từ các vị linh mục của chúng tôi."

"Mọi hội đồng giáo xứ, ủy ban tài chính và nhóm ra quyết định đều nên có sự tham gia của nữ giới."

Hai mươi ý kiến cho rằng **nữ giới sẽ được hỗ trợ tốt hơn thông qua nhiều cơ hội và vai trò hơn:**

"Phần lớn công việc mà các Cha xứ làm trong việc điều hành giáo xứ không nhất thiết là công việc của riêng linh mục. Việc quản lý mà giáo dân có thể đảm trách, thì nữ giới hoàn toàn có thể thực hiện."



"Cần cung cấp nhiều cơ hội hơn cho nữ giới được giảng dạy và thuyết trình ở cấp giáo xứ và trong các trường học."

Mười sáu ý kiến đề xuất rằng **việc nâng cao vị thế của các nữ lãnh đạo** sẽ hỗ trợ họ:

"Sự thay đổi có thể là một thách thức đối với một số người, nhưng việc đề cao nữ giới trong Giáo hội của chúng ta cũng là vì lợi ích của chính họ. Điều quan trọng là phải đối mặt với ý muốn phân biệt đối xử dựa trên giới tính hoặc chủng tộc—đó là phủ nhận kế hoạch của Thiên Chúa dành cho chúng ta. Những người có cảm xúc loại trừ như vậy cần nhận ra rằng nữ giới không phải là những người làm việc hạng hai hay hạng ba cho Chúa. Chúng ta thuộc về Giáo hội, và chúng ta đáp lại khi Giáo hội mời gọi những thợ gặt vào cánh đồng của Ngài. Chúng ta hãy cầu nguyện cho Giáo hội của chúng ta thực sự là một Giáo hội biết lắng nghe, học hỏi và nhận thức."

"Cần chia sẻ những câu chuyện về các nữ tín hữu đã thành công trong vai trò lãnh đạo trong Giáo hội. Việc nêu bật những thành tựu của họ có thể truyền cảm hứng cho người khác và chứng tỏ những gì có thể thực hiện được."

Mười ba ý kiến cho rằng việc có **mức lương công bằng hoặc tương xứng** hơn sẽ là một sự hỗ trợ lớn:

"Mức lương tương đương với các nhiệm vụ tương tự trong môi trường ngoài đời."

"Trả lương công bằng dựa trên tài năng, kỹ năng và kiến thức mà nữ giới cống hiến."

Mười ý kiến khẳng định rằng việc **truyền chức cho nữ giới** là quan trọng để nâng đỡ vai trò lãnh đạo của họ:

"Việc truyền chức. Cho đến lúc đó, trừ khi toàn bộ cơ cấu thay đổi, chúng ta vẫn ở trong những vị trí thấp hơn. Điều này có thể rất nản lòng, gây ra sự bất mãn và giảm sự tham gia sốt sắng."

"Tôi nghĩ rằng việc chấp nhận các nữ phó tế sẽ cải thiện đáng kể nhận thức chung về giá trị của vai trò lãnh đạo nữ giới trong Giáo hội."

Cuối cùng, chín ý kiến cho rằng nữ giới sẽ được **nâng đỡ nhiều hơn khi họ đón nhận vai trò giáo dân và hỗ trợ của mình**:

"Phụ nữ nên tự trau dồi giáo lý của Giáo hội và tìm cách phục vụ thay vì được phục vụ, tìm cách thấu hiểu thay vì được thấu hiểu, tìm cách cho đi hơn là đón nhận. Phụ nữ nên tìm kiếm sự thánh thiện. Phụ nữ nên học hỏi đời sống của các nữ thánh và cố gắng noi gương các ngài, bắt đầu từ Đức Trinh Nữ Maria Rất Thánh của chúng ta, cùng vô số các vị thánh nữ và các nữ Tiến sĩ Hội



Thánh. Các ngài không tìm kiếm vai trò lãnh đạo (tự thân) mà tất cả là vì Vinh Danh Thiên Chúa. Phụ nữ nên là những người lãnh đạo mạnh mẽ trong chính gia đình mình, đặc biệt là những người mẹ. Họ cần dạy đức tin cho con cái và là một tấm gương tốt của người vợ, người mẹ, người con gái Công giáo.”

“Chúng ta cũng cần ngừng thúc đẩy những điều quá cấp tiến khiến chúng ta trông giống như Tin Lành Giám lý (Episcopalian), mà thay vào đó hãy nỗ lực tôn vinh phụ nữ trong vai trò của họ mà không đòi hỏi họ phải làm những việc tương tự như nam giới.”

Tổng Kết

Khi suy tư về những quan điểm đa dạng được thể hiện xuyên suốt cuộc khảo sát và qua các tài liệu khoa học xã hội về phụ nữ Công giáo đương đại tại Hoa Kỳ, những nữ tín hữu tham gia nghiên cứu này dường như đại diện cho phổ rộng các nữ tín hữu Công giáo tích cực nhất, cả về kinh nghiệm lẫn thái độ của họ. Một điểm cốt yếu quan trọng là những trải nghiệm của các nữ lãnh đạo trong giáo phận chúng ta nhìn chung khá tích cực. Chúng ta hãy vui mừng vì điều này! Đồng thời, nhiều thách thức hay trở ngại mà các nữ tín hữu mô tả lại nằm ngay trong lòng Giáo hội. Nhiều thách thức trong số này liên quan đến một thái độ văn hóa chung cho rằng vai trò của nữ giới trong đời sống Giáo hội—được định nghĩa một cách rộng rãi—là thứ yếu so với nam giới. Điều này không chỉ xảy ra riêng trong Giáo hội; đã có vô số nghiên cứu cho thấy rằng phụ nữ trong vai trò lãnh đạo phải đối mặt với những thách thức đáng kể mà các đồng nghiệp nam giới không gặp phải. Nhưng điều này đặc biệt gây tổn thương khi những trải nghiệm tiêu cực lại xảy ra trong bối cảnh đức tin và trong một nơi vốn là chốn nương tựa và chăm sóc, nhất là đối với những người quảng đại và tận tâm nhất với Giáo hội.

Chúng ta nên lắng nghe trong cầu nguyện những suy nghĩ, kinh nghiệm, đề xuất và yêu cầu về những thay đổi hỗ trợ đã xuất hiện từ cuộc khảo sát này, và cùng nhau làm việc xem giáo phận có thể hành động như thế nào dựa trên những điều đó. Một trong những điều tồi tệ nhất mà một người có thể làm là chia sẻ kinh nghiệm của mình với hy vọng thay đổi, nhưng rồi chẳng có điều gì xảy ra. Cô ấy sẽ chuyển từ suy nghĩ “Mọi người chỉ là không biết thôi” sang “Mọi người chỉ là không quan tâm.” Cảm xúc biến đổi từ hy vọng thành sự cô lập và bị bỏ rơi. Một chủ đề không thể chủ đề hóa được đã xuất hiện vài lần trong phần trả lời mở rộng, là lòng biết ơn đối với cuộc khảo sát và sự hiếu kỳ, hy vọng về những gì có thể diễn ra tiếp theo. Rõ ràng các nữ tín hữu có một sự nhiệt thành lớn lao đối với những gì có thể đến sau này.



Biện Phân Các Bước Tiếp Theo: Các Chủ Đề

Theo lời mời của Đức Hồng Y Robert McElroy, Ủy Ban Cố Vấn Phụ Nữ đã đồng thuận tiếp tục họp nhóm để suy tư và cầu nguyện về các chủ đề, và những hệ quả đa diện được đan xen xuyên suốt các kết quả khảo sát. Các thành viên của ủy ban đã quyết định trước hết sẽ xác định những chủ đề nổi bật nhất từ kết quả. Tiếp theo, họ sẽ đưa ra những ý kiến cho một số sáng kiến cấp giáo phận, được thiết kế để phát huy các tài năng của các nữ lãnh đạo, đồng thời giảm bớt những trở ngại mà họ phải đối mặt. Ước mong của họ là tôn vinh nhiều tiếng nói của những người đã tham gia, theo một cách thức mang lại sức sống mới cho các phụ nữ lãnh đạo của giáo phận cũng như cho các giáo xứ, trường học và tổ chức trực thuộc.

Để khởi đầu tiến trình này, chúng tôi đã sử dụng phần mềm Vevox để trả lời ẩn danh ba câu hỏi đã được gửi đến các thành viên trước buổi họp. Những câu hỏi này được thiết kế để giúp chúng tôi suy nghĩ về những vấn đề trong bản kết quả, có thể gợi mở những nhận định hoặc sáng kiến. Có mười ba phụ nữ hiện diện tại buổi họp này, và sự thấu hiểu của họ được phản ánh trong những nội dung tiếp theo. Do chỉ có 13 thành viên đóng góp, điều quan trọng là mọi suy nghĩ đều phải được ghi lại, đó là lý do tại sao - cũng như trong mẫu khảo sát các Cha xứ - ngay cả những ý kiến chỉ được một thành viên bày tỏ cũng được trình bày dưới đây. Một số phản hồi chứa đựng những suy nghĩ vượt ra ngoài phạm vi cốt lõi của câu hỏi và những ý tưởng này không được phân loại - điều này cũng đúng với các phản hồi sau này do lạc đề so với câu hỏi chính - nhưng tất cả các phản hồi đều đề cập đến ý tưởng chính, theo một cách nào đó, vì vậy không có ý kiến nào bị loại bỏ hoàn toàn khỏi phân tích. Một số nữ tín hữu đã xác định nhiều vấn đề trong các phản hồi của mình, và những ý kiến này đã được phân loại và tính cho mỗi ý tưởng mà họ trình bày.

Theo những dữ liệu chúng ta thu thập được trong tiến trình Thương Hội Đồng, những trở ngại kìm hãm sự phát triển của vai trò lãnh đạo nơi phụ nữ là gì?

Mặc dù cuộc khảo sát dành cho phụ nữ cho thấy những trải nghiệm của họ khá tích cực, điều quan trọng là phải nhận diện, giảm thiểu hoặc loại bỏ - trong chừng mực có thể - bất kỳ trở ngại nào cản trở vai trò lãnh đạo của phụ nữ được phát triển trọn vẹn và sinh động.

Bảy ý kiến tin rằng có sự **kỳ thị giới tính**, mặc dù không phải là một phần truyền thống chính thức của Giáo hội Công giáo, nhưng lại ảnh hưởng đến cách suy nghĩ và đối xử của một số giáo dân và tu sĩ đối với phụ nữ: “Tổng hợp lại, [các cuộc khảo sát của phụ nữ và linh mục chánh xứ] dường như cho thấy một nhu cầu cần phải giải quyết những định kiến ngầm hoặc sự thù địch công khai của những người (cả nam lẫn nữ) mang thái độ coi thường phụ nữ. Nói cách khác, những rào cản lớn nhất mà các nữ lãnh đạo nêu ra không phải là những quy luật rõ ràng trong giáo luật cấm tất cả giáo dân đảm nhận một số nhiệm vụ hoặc vai trò nhất định, mà là một nền văn hóa phổ biến và



sai lầm về mặt thần học, vốn chống lại vai trò lãnh đạo và quyền bính của người phụ nữ. Chúng ta cần giáo dục và đào tạo chính mình để nhận thức được những thành kiến này.”

“Dường như các rào cản đến từ các tình huống và bị chi phối bởi những người lãnh đạo mà họ gặp phải trong môi trường cụ thể của mình, cũng giống như trong lực lượng lao động nói chung.”

“Tiền trình này đã cho thấy có những rào cản về cơ cấu và văn hóa, nhưng cũng có một số tiên bộ đã đạt được.”

Hai ý kiến cho rằng những **vai trò lãnh đạo cụ thể dành cho phụ nữ có thể vượt quá tầm hiểu biết thần học của hầu hết phụ nữ** và việc nhận thức về các vai trò khác nhau dành cho phụ nữ sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho họ trong việc phân định vai trò lãnh đạo của mình như một người phụ nữ Công giáo. “Điều quan trọng là chúng tôi, những người phụ nữ, phải hiểu rằng chúng tôi cũng có thể đảm nhận nhiều vai trò lãnh đạo hơn.”

Hai ý kiến khác cho rằng một rào cản quan trọng là **việc thiếu sự hỗ trợ về mặt cơ cấu cho những phụ nữ** vừa chăm sóc gia đình vừa giữ các vai trò lãnh đạo quan trọng:

“Là một Giáo hội, chúng ta đang làm việc tốt tại San Diego, nhưng chúng ta cần quan tâm hơn đến sự căng thẳng giữa ơn gọi làm mẹ/làm vợ và công việc, để phụ nữ không phải rời bỏ vị trí lãnh đạo... vì thiếu sự trợ giúp (việc làm bán thời gian, hỗ trợ chăm sóc con cái, lương bổng xứng đáng, học bổng cho các chương trình đất đỏ, và ngoại khóa sau giờ đi học). Là một Giáo hội, chúng ta phải hỗ trợ đời sống gia đình.”

2 người cảm nhận được sự **rào cản đa dạng**, cho thấy rằng một số phụ nữ có thể đối diện với sự rào cản này, nhưng không nhất thiết phải trải qua một rào cản khác, vốn là trọng tâm trong hoàn cảnh của một phụ nữ khác:

"Sau khi phân tích dữ liệu, tôi cảm thấy mình thuộc về một cộng đồng. Tôi thấy rằng tôi không đơn độc và đồng cảm với nhiều rào cản. Tôi cũng nhận ra rằng ở những lứa tuổi khác nhau hoặc những giai đoạn khác nhau trong cuộc đời, phụ nữ phải đối mặt với những khó khăn nhất định. Ví dụ, phụ nữ trẻ cảm thấy tiếng nói của họ không được lắng nghe, phụ nữ có gia đình phải cố gắng để tìm sự cân bằng giữa gia đình, công việc và các công tác thiện nguyện, cũng như những rào cản về sắc tộc."

Một người chỉ ra các lệnh cấm trong giáo luật hoặc **các quy định khác** như những rào cản đối với phụ nữ trong vai trò lãnh đạo:



"Một số rào cản là do luật lệ, thủ tục, quy định của Giáo hội, hoặc trong một số trường hợp là do chủ nghĩa gia trưởng."

Một người khác nói rằng nhiều phụ nữ lãnh đạo sẽ được **ích lợi từ việc huấn luyện nhiều hơn**:

"Một phần nào đó, dường như có sự thiếu sót trong việc đào tạo đúng đắn, huấn luyện liên tục và các thông tin cho những người hiện đang phục vụ trong nhiều vai trò lãnh đạo khác nhau."

Một số khác cảm thấy rằng các **phụ nữ lãnh đạo sẽ phát triển hơn nếu họ có sự hướng dẫn và kết nối tốt hơn với các đồng nghiệp**:

"Phụ nữ dẫn dắt phụ nữ và có một sự hỗ trợ vững chắc với các đồng nghiệp nam giới."

Một người nói rằng việc phụ nữ mong muốn được phong chức là một rào cản sai lầm, bởi vì nó bỏ qua tầm quan trọng là **thần học dạy cho chúng ta biết rằng chỉ có nam giới được phong chức**:

"Có vẻ như nhiều phụ nữ trong Giáo phận San Diego coi việc chỉ có nam giới được phong chức là một rào cản trong Giáo hội, thay vì là một truyền thống đẹp bắt nguồn từ Kinh thánh, Thánh truyền và sự bắt chước Chúa Kitô."

Những cải tiến nào có thể được thực hiện đối với các cấu trúc giáo dục và đào tạo hiện tại, để chúng ta có thể trang bị tốt hơn cho giáo dân đảm nhận vai trò lãnh đạo?

Tám người mong muốn tìm cách **tăng thêm các khóa giáo dục, đào tạo hoặc các kỹ năng khác cho phụ nữ**:

"Có lẽ chúng ta cần thúc đẩy giáo dục chính quy hơn cho những phụ nữ phục vụ tại Giáo hội."

"Khi các yêu cầu cho các vai trò lãnh đạo khác nhau của phụ nữ được xác định rõ ràng, các chương trình giáo dục hiện có của giáo phận, Trường Thần học Phanxicô, và của USD có thể được sử dụng."

"Một khi các yêu cầu cho những vai trò lãnh đạo khác nhau dành cho phụ nữ được xác định rõ ràng, các chương trình giáo dục hiện có của giáo phận, của Trường Thần học Phanxicô (Franciscan School of Theology), và của Đại học San Diego (USD) có thể được kết hợp để thiết kế và cung ứng các chương trình (cả đào tạo nhân sự và giáo dục) nhằm chuẩn bị các ứng viên cho những vai trò đó. Sáng kiến này sẽ cần được đầu tư nguồn lực để tạo ra và duy trì các chương trình."

"Việc đào tạo về vai trò lãnh đạo trong Giáo hội sẽ rất quan trọng để dẫn dắt Giáo hội."



Ba ý kiến cho rằng các tín hữu Công giáo cần biết **những vai trò nào dành cho phụ nữ** mà họ có thể chưa biết:

"Chúng ta phải bắt đầu bằng việc công khai minh bạch những vai trò cần thiết và có sẵn cho giáo dân."

"Nhận thấy rằng các vai trò mà phụ nữ có thể đảm nhận còn chưa được biết đến rộng rãi, một giải pháp hữu ích là cung cấp một danh sách các vai trò và trách nhiệm kèm theo mô tả và việc đào tạo cần thiết để đảm nhận vị trí đó. Điều này có thể áp dụng cho bất kỳ vai trò nào, từ tình nguyện viên đến nhân viên được trả lương."

Hai ý kiến đề xuất **tạo cơ hội cố vấn và kết nối**:

"Các chương trình tạo ra môi trường hỗ trợ cho việc học hỏi... kết nối với những người cùng vai trò và có người cố vấn để thúc đẩy sự phát triển và hoàn thiện bản thân."

Có hai ý kiến muốn **lồng ghép giáo huấn Công giáo về phẩm giá bình đẳng của phụ nữ** vào các cơ hội đào tạo khác:

"Các buổi chuẩn bị bí tích hôn nhân sẽ nhấn mạnh phẩm giá chung của vợ chồng... Các lớp học đào tạo tại giáo phận nên lồng ghép các câu hỏi về giới tính (ví dụ: tìm hiểu về những người phụ nữ quan trọng trong Kinh Thánh)."

"Nhấn mạnh những đức tính đặc trưng của phụ nữ và tầm quan trọng của những đức tính đó trong đời sống Giáo hội."

Một phụ nữ hy vọng **nâng cao nhận thức của các lãnh đạo Giáo hội** về những khó khăn mà phụ nữ phải đối mặt:

"Hãy bắt đầu với các vị lãnh đạo... các linh mục, phó tế và thừa tác viên cần được nhận biết về nhiều khó khăn mà phụ nữ phải đối diện khi đảm nhận vai trò lãnh đạo. Báo cáo này là một khởi đầu, nhưng các buổi hội thảo hoặc các buổi chia sẻ khác sẽ rất hữu ích. Lý tưởng nhất, những người tham gia sẽ có một cái nhìn khác; ngay cả những phụ nữ chưa từng gặp trở ngại cũng sẽ biết rằng những người khác đã và đang gặp phải, và điều này đi ngược lại với giáo huấn của Chúa Giêsu... Các bài giảng sẽ thách thức các tín hữu Công giáo buông bỏ những định kiến về các chị em của chúng ta."

Một ý kiến khác cho rằng **lời mời từ các vị lãnh đạo hiện tại** sẽ giúp khơi dậy tinh thần phục vụ trong vai trò lãnh đạo nơi phụ nữ:



"Nhìn chung, tôi cảm thấy sự giao tiếp và lời mời từ các vị lãnh đạo rất là quan trọng. Chỉ một lời mời cũng đủ để mở ra cánh cửa cho những người khác, giúp họ sử dụng tài năng và kỹ năng của mình để làm cho các giáo xứ tốt đẹp hơn."

Một thành viên trong ủy ban muốn đảm bảo rằng **phụ nữ gặp khó khăn về tài chính sẽ không bị loại trừ một cách vô ý khỏi các cơ hội lãnh đạo**:

"Hãy tiếp cận với những cộng đồng nơi phụ nữ không có đủ điều kiện kinh tế để tham gia các lớp học giáo dục hoặc đào tạo lãnh đạo. Hãy hỏi xem điều gì đang cản trở họ ngoài vấn đề tiền bạc, việc chăm sóc con cái hay việc nhà."

Một ý kiến khác hy vọng **nâng cao hình ảnh** của những gì phụ nữ đang làm và chủ động mời gọi phụ nữ **tham gia một cách có chủ đích**:

"Các thông báo trong Thánh lễ có thể bao gồm lời chúc mừng cho một sự kiện lớn của Giáo hội do phụ nữ dẫn dắt, như một buổi thuyết trình hoặc một công việc với giáo phận... và sự hợp tác giữa nam/nữ, giáo dân/tu sĩ nên được thực hành bất cứ khi nào có thể... Khi có các sự kiện của giáo phận hoặc các sự kiện lớn của giáo xứ, việc có cả nam và nữ cùng dẫn dắt các phần của sự kiện là rất quan trọng."

Một người phụ nữ nghĩ rằng **lời mời từ các vị lãnh đạo hiện tại** sẽ giúp truyền cảm hứng cho phụ nữ để phục vụ trong vai trò lãnh đạo:

"Nhìn chung, tôi cảm thấy việc giao tiếp và lời mời từ những vị đang giữ vai trò lãnh đạo là rất quan trọng. Thường thì một lời mời sẽ mở ra cánh cửa để tìm thấy những người khác, giúp họ sử dụng những ơn huệ và kỹ năng của mình để làm cho các giáo xứ của chúng ta tốt đẹp hơn."

Một ý kiến khác muốn các thừa tác vụ hoặc **tổ chức Công giáo cần tự phê bình hơn**:

"Những tổ chức đã được lãnh đạo bởi nam giới trong ba hay nhiều nhiệm kỳ liên tiếp nên tự hỏi tại sao lại như vậy."

Một ý kiến đề xuất rằng chúng ta nên **kết nối nỗ lực Tiến Trình Hiệp Hành của giáo phận** và các giáo xứ để củng cố vai trò lãnh đạo của phụ nữ.

"Chúng ta có thể bắt đầu bằng việc Giáo phận kêu gọi giáo dân dần dần thân thiện hơn vào con đường hiệp hành của Giáo hội và giải thích tất cả những gì giáo dân có thể làm để tạo nên sự khác biệt trong cộng đồng của mình."



Một người phụ nữ khác mong muốn có **những hướng dẫn dành cho các tổ chức Công giáo** trong Giáo phận:

"Giáo phận San Diego có hướng dẫn bầu cử dành cho các tổ chức trong Giáo phận chúng ta. Chúng ta có thể thêm chi tiết hướng dẫn về Quy Trình Bầu Cử để chia sẻ nhiều hơn về sự bình đẳng."

Cuối cùng, một người cho rằng chúng ta cần tìm ra những cách thức để **hỗ trợ các nữ lãnh đạo, những người có nhiều trách nhiệm gia đình**:

"Như đã được nói nhiều lần trong các câu hỏi trước, cần có sự hỗ trợ cần thiết để phụ nữ có thể cân bằng giữa đời sống gia đình và việc phục vụ Giáo hội."

Xin chia sẻ một đề xuất có thể giải quyết những rào cản hoặc tạo động lực cho vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong Giáo phận San Diego:

Năm ý kiến đề xuất nhiều **chương trình giáo dục và đào tạo** cho phụ nữ:

"Cần có sự đào tạo tốt cho các nữ lãnh đạo. Nếu những người phụ nữ ở vị trí cao nhất được đào tạo vững vàng về thần học, điều này sẽ tự nhiên lan tỏa xuống toàn thể Giáo hội thông qua sự hướng dẫn và gương sáng. Những phụ nữ Công giáo mạnh mẽ sẽ định hình tương lai của Giáo hội chúng ta."

"Cần có nhiều sự quảng bá và chương trình giáo dục chính thức hơn cho phụ nữ."

Bốn ý kiến muốn thấy các **buổi hội thảo hoặc hội nghị** để cung cấp sự huấn luyện, đào tạo, xây dựng cộng đồng và/hoặc cố vấn cho phụ nữ trong việc phục vụ:

"Tổ chức các ngày lãnh đạo phụ nữ theo từng khu vực trong Giáo phận để mọi người đều có thể tham gia. Ngày này có thể có nhiều giờ hội thảo dành cho nhiều lĩnh vực lãnh đạo khác nhau, bao gồm cả các vị trí được trả lương và tình nguyện. Từ đó, thành lập các nhóm cố vấn để tiếp tục phát triển sau những ngày này, với các cơ hội phát triển liên tục trong suốt cả năm. Hầu hết các cộng đồng thành công nhất của Giáo hội là nhờ vào sự hỗ trợ bền bỉ của giáo dân dành cho giáo dân."

Ba ý kiến đề xuất việc **đào tạo tốt hơn cho tất cả giáo dân**:

"Điều quan trọng là chúng ta cần bắt đầu "chia sẻ" đến giáo dân trong giáo phận để họ nhận biết và đón nhận cách ý thức hơn ơn gọi "tham dự vào chức tư tế của Chúa Kitô" trong chính mình. Điều này có thể được thực hiện qua các cuộc thảo luận mang tính hiệp hành và sử dụng các phương tiện truyền thông để nêu bật những đóng góp mà các phụ nữ lãnh đạo (và cả giáo dân nam) đang thực hiện."



“Cần đảm bảo các chính sách và cách thực hành của chúng ta nhấn mạnh một mô hình lãnh đạo mang tính hợp tác và bao dung hơn, thay vì mô hình thứ bậc và độc đoán. Điều này đặc biệt quan trọng đối với những người phụ nữ, vốn thường ưu tiên cách tiếp cận lãnh đạo mang tính tham gia và tương quan.”

Hai ý kiến cho rằng **sự thay đổi cần bắt đầu ngay tại cấp giáo xứ:**

“Chúng ta có thể bắt đầu thay đổi văn hóa trong các giáo xứ bằng cách chia sẻ với các cha chánh xứ về tầm quan trọng của phụ nữ trong vai trò lãnh đạo. Các cha chánh xứ cần chia sẻ điều này đến Hội đồng Mục vụ và tất cả các sắc dân cộng đoàn trong giáo xứ.”

“[Giáo dân cần biết những vai trò nào dành cho phụ nữ]. Có thể là một thông báo trên bản tin, hoặc lời công bố của cha xứ... Tôi cảm thấy có một số anh em giáo dân cần hiểu rằng, Vâng, trên thực tế, phụ nữ không chỉ có thể đảm nhận những vị trí này, mà còn có thể phát triển mạnh.”

Một khi các vai trò hoặc công việc dành cho phụ nữ đã được xác định rõ, một ý kiến muốn thấy **lời mời được gửi đến những người phụ nữ có khả năng:**

“Khi chúng ta tiến triển và xác định thêm các vai trò cho phụ nữ, việc gửi lời mời đến các ứng viên tiềm năng là một khởi đầu tốt.”

Một ý kiến khác bày tỏ mong muốn **giảm bớt gánh nặng giữa công việc và đời sống gia đình:**

“Chúng ta cần quan tâm hơn đến những người phụ nữ đang vất vả cân bằng giữa công việc và ơn gọi của họ, bằng cách đưa ra các lựa chọn như việc làm bán thời gian, hỗ trợ giữ trẻ, học bổng cho các chương trình ngoại khóa của con cái họ.”

Một người tin rằng cần phải **làm rõ hơn về các vị trí lãnh đạo và cung cấp kiến thức** về các chức vụ:

“Chúng ta cần chia sẻ cho mọi người biết những vai trò lãnh đạo nào có thể dành cho phụ nữ... Khi nhiều người biết thông tin đó hơn, tôi nghĩ sẽ có nhiều phụ nữ sẵn lòng tình nguyện hơn.”

Cuối cùng, một thành viên trong ủy ban tin rằng chúng ta cần phải có **ý thức và chủ động** hơn trong việc mời phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo.

“Cần có thêm nhiều phụ nữ tham gia vào các ban hội đồng hoặc các cơ quan quản trị, nơi mà việc đưa ra quyết định mang tính hành động và hiệu quả.”



Tổng Hợp Các Ý Kiến Đóng Góp

Có rất nhiều hy vọng và sự nhiệt thành khi các chị em phụ nữ chia sẻ những hiểu biết đa dạng của mình về các rào cản, những cải tiến có thể thực hiện với các cấu trúc giáo dục và đào tạo hiện có, cũng như các đề xuất nhằm loại bỏ rào cản hoặc tạo động lực cho vai trò lãnh đạo của phụ nữ. Chủ nghĩa phân biệt giới tính nổi lên như một rào cản đáng kể. Nhiều người đã nhấn mạnh sự cần thiết của việc tăng cường giáo dục và đào tạo, cùng với việc nâng cao nhận thức về các vai trò dành cho phụ nữ. Và những đề xuất phổ biến nhất là: tiếp cận tốt hơn với các chương trình đào tạo và giáo dục, tổ chức các hội thảo và hội nghị dành riêng cho phụ nữ, và một nền giáo dục toàn diện hơn cho người Công giáo nói chung. Tuy nhiên, những ý tưởng được đề cập ở đây chỉ là những ý tưởng phổ biến nhất; vẫn còn nhiều ý kiến quan trọng khác, dù được đề xuất với số lượng ít hơn. Sẽ là khôn ngoan nếu chúng ta xem xét tất cả các ý tưởng, cùng với những ý tưởng mới có thể xuất hiện sau này trong quá trình.

Có hai nhận xét tổng quát đáng chú ý. Thứ nhất, có những ý kiến, mối quan ngại và đề xuất nhằm loại bỏ các rào cản cho các nữ lãnh đạo, và những ý kiến khác lại nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của họ. Một cách khác để hình dung về việc loại bỏ rào cản là “giảm ma sát” và một cách khác để hình dung về việc nâng cao năng lực là “thêm nhiên liệu”. Cả việc giảm ma sát và thêm nhiên liệu đều cần thiết cho sự phát triển của các nữ lãnh đạo. Nếu chúng ta chỉ giảm ma sát, các rào cản sẽ được loại bỏ, nhưng sẽ thiếu đi khao khát về sự đào tạo tốt hơn và sự hỗ trợ liên tục. Nếu chúng ta chỉ thêm nhiên liệu, chúng ta sẽ có những nữ lãnh đạo được trang bị tốt hơn nhưng lại bị ngăn cản khỏi việc phát huy tối đa tài năng của mình. Một mối nguy hiểm thậm chí còn lớn hơn đối với cách tiếp cận chỉ “thêm nhiên liệu” là: các hội nghị hoặc cơ hội giáo dục mà không đi kèm với việc loại bỏ rào cản sẽ chỉ mang tính hình thức, như những lời động viên suông mà không có sự thay đổi thực chất (x. Gc 2, 16). Một cách tiếp cận nghiêm túc và cân bằng giữa việc giảm ma sát và thêm nhiên liệu sẽ đặc biệt hiệu quả. Bỏ qua một trong hai yếu tố sẽ dẫn đến sự kém hiệu quả và gây thất vọng cho tất cả những người liên quan.

Quan sát thứ hai dựa trên một câu nói từ xưa của Giáo hội, “lex orandi, lex credendi”, nghĩa là “luật cầu nguyện là luật đức tin”; cách chúng ta cầu nguyện định hình những gì chúng ta tin. Mở rộng thêm một chút, những gì chúng ta làm và cách chúng ta quy tụ như một Giáo hội sẽ định hình niềm tin của chúng ta. Những dữ liệu và suy tư của ủy ban cho thấy các ý tưởng khác nhau từ cả văn hóa tuần tục và truyền thống Công giáo có thể định hình cách chúng ta suy nghĩ về vai trò lãnh đạo của phụ nữ trong Giáo hội. Ủy ban cam kết sẽ tiếp tục cầu nguyện và hội thoại để khám phá xem những ý tưởng này có thể soi sáng những cách thức nào để loại bỏ các rào cản và tạo điều kiện thuận lợi hơn cho các nữ lãnh đạo.



Khi suy tư về vai trò của phụ nữ trong phụng vụ, trong các trường học và tổ chức Công giáo, cũng như sự lãnh đạo của họ trong các sự kiện giáo xứ và giáo phận, chúng ta cần nhận ra rằng sự hiện diện và tham gia tích cực của họ định hình thái độ của người Công giáo về vai trò lãnh đạo của phụ nữ một cách rộng rãi hơn.

Phụ lục – Thống kê Giáo phận

Tóm tắt Thống kê Giáo xứ (n=56)

Câu Hỏi

Câu trả lời (màu vàng là trung bình / giáo xứ, màu xanh dương là tổng số trong phần khảo sát)

Giáo xứ của bạn có bao nhiêu nhân sự —bao gồm cả nhân viên được trả lương và tình nguyện viên —bạn là nhân viên của Giáo Xứ?	12.96
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	5.09
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	7.98
Hiệu trưởng trường học của bạn là nam hay nữ?	5 Nam giới và 25 phụ nữ
Phó hiệu trưởng trường học của bạn là nam hay nữ?	2 Nam giới và 21 phụ nữ
Có bao nhiêu giáo viên trong trường của bạn?	16.52
Trong số đó, có bao nhiêu thầy giáo (nam)?	2.16
Trong số đó, có bao nhiêu cô giáo (nữ)?	14.35
Trường học của bạn có bao nhiêu nhân sự —bao gồm cả nhân viên được trả lương và tình nguyện viên? (Bao gồm cả giáo viên)	32.03
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	4.81
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	28.1
Hội Đồng Mục Vụ Giáo Xứ có bao nhiêu người?	12.6
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	5.86
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	6.98
Ban Tài Chánh của Giáo Xứ có bao nhiêu người?	7.81
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	4.57
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	3.25



Ban Thừa Tác Viên Đọc Sách gồm có bao nhiêu thành viên?	33.02
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	12.71
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	20.96
Ban Thừa Tác Viên Thánh Thể gồm có bao nhiêu thành viên?	56.34
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	19.98
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	37.83
Ban Tiếp Tân Giáo Xứ gồm có bao nhiêu thành viên?	33
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	19.29
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	14.76
Ban Giáo Lý gồm có bao nhiêu thành viên?	17.2
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	4.84
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	12.67
Giáo xứ có bao nhiêu điều phối viên hoặc trưởng ban phụ trách Giáo Lý?	2.38
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	0.84
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	1.57
Giáo Xứ có bao nhiêu Giáo Lý Viên?	25.25
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	6.3
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	19.5
Giáo xứ có bao nhiêu thành viên trong Ban Giáo Lý Tân Tòng?	5.51
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	2.82
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	2.91
Giáo xứ có bao nhiêu thành viên trong Ban Âm Nhạc?	30.26
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	12.13
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	18.31
Giáo xứ có bao nhiêu người phục vụ trong Ban Bác Ái Xã Hội?	20.72
Trong số đó, có bao nhiêu là nam?	7.81
Trong số đó, có bao nhiêu là phụ nữ?	12.9
Trưởng ban Giáo Lý	
Tổng số Trưởng ban Giáo Lý Nam	5
Tổng số Trưởng ban Giáo Lý Nữ	43
Người phụ trách Mục vụ Giới trẻ/Điều phối viên Lớp Thêm Sức	
Tổng số Nam phụ trách Mục vụ Giới trẻ/Điều phối viên Lớp Thêm Sức	5



Tổng số Phụ Nữ phụ trách Mục vụ Giới trẻ/Điều phối viên Lớp Thêm Sức	43
Điều Phối Viên Rửa Tội	
Tổng số Nam Điều Phối Viên	18
Tổng số Nữ Điều Phối Viên	30
Điều Phối Viên Phụng Vụ	
Tổng số Nam Điều Phối Viên Phụng Vụ	24
Tổng số Nữ Điều Phối Viên Phụng Vụ	17
Ca Trưởng Ca Đoàn / Trưởng Ban Âm Nhạc	
Tổng số Nam Ca Trưởng Ca Đoàn / Trưởng Ban Âm Nhạc	23
Tổng số Nữ Ca Trưởng Ca Đoàn/ Trưởng Ban Âm Nhạc	21
Điều Phối Viên Đám Cưới	
Tổng số Nam Điều Phối Viên Đám Cưới	6
Tổng số Nữ Điều Phối Viên Đám Cưới	32
Điều Phối Viên Đám Tang	
Tổng số Nam Điều Phối Viên Đám Tang	5
Tổng số Nữ Điều Phối Viên Đám Tang	35
Thừa Tác Viên giúp Phòng Thánh	
Tổng số Nam Thừa Tác Viên giúp Phòng Thánh	26
Tổng số Nữ Thừa Tác Viên giúp Phòng Thánh	29
Quản lý Kinh Doanh	
Tổng số Nam quản lý	6
Tổng số Nữ quản lý	27
Nhân viên kế toán	
Tổng số Nam nhân viên kế toán	4
Tổng số Nữ nhân viên kế toán	41
Hiệu Trưởng trường Công Giáo	
Tổng số Thầy Hiệu Trưởng	5
Tổng số Cô Hiệu Trưởng	25
Phó Hiệu Trưởng trường Công Giáo	
Tổng số Thầy Phó Hiệu Trưởng	2
Tổng số Cô Phó Hiệu Trưởng	18

**Điều phối viên Đời sống Giáo xứ/Trợ lý Mục vụ**

Tổng số Nam Điều phối viên Đời sống Giáo xứ/Trợ lý Mục vụ

4

Tổng số Nữ Điều phối viên Đời sống Giáo xứ/Trợ lý Mục vụ

8

Chủ tịch Hội đồng Giáo xứ

Tổng số Ông Chủ Tịch

21

Tổng số Bà Chủ Tịch

12

Trưởng ban Tài Chánh

Tổng số Ông Trưởng Ban Tài Chánh

41

Tổng số Bà Trưởng Ban Tài Chánh

13

Điều Phối Viên trong Ban Thừa Tác Viên Thánh Thể

Tổng số Nam điều phối viên

18

Tổng số Nữ điều phối viên

32

Điều Phối Viên trong Ban Tiếp Tân

Tổng số Nam điều phối viên

25

Tổng số Nữ điều phối viên

23

Điều Phối Viên trong Ban Thừa Tác Viên Đọc Sách

Tổng số Nam điều phối viên

21

Tổng số Nữ điều phối viên

31

Laudato Si - Sứ Điệp Hoán cải Sinh Thái Thế Giới

Tổng số Nam Laudato Si

4

Tổng số Nữ Laudato Si

8

Hỗ Trợ những Người Khó khăn (người vô gia cư, phân phát thực phẩm, giúp đỡ người già)

Tổng số Nam Hỗ Trợ Viên

23

Tổng số Nữ Hỗ Trợ Viên

22

Trân trọng kính gửi,

Maureen Day, PhD



**DIOCESE OF
SAN DIEGO**