



# Comité Consultivo de Mujeres

*Grupo de trabajo para explorar el papel de la mujer en el  
liderazgo eclesíastico actual*



## Estudio sobre las Mujeres Católicas en Liderazgo:

*Informe Final*  
*Maureen K. Day, PhD*





OFFICE OF THE BISHOP

Queridos fieles de la Diócesis de San Diego,

En octubre de 2023, tras la primera sesión de la Asamblea General del Sínodo de los Obispos en Roma, convoqué a un comité asesor de mujeres líderes que exploraría más a fondo el liderazgo de las mujeres dentro de la Iglesia en la actualidad. Les pedí que discernieran en particular hasta qué punto la Iglesia empodera a las mujeres cuando asumen roles de liderazgo. La Diócesis de San Diego encabeza con orgullo este esfuerzo teniendo en cuenta el párrafo 60 del documento final del sínodo, “esta Asamblea hace un llamamiento a la plena aplicación de todas las oportunidades ya previstas en la legislación vigente en relación con la función de la mujer, en particular en los lugares donde aún no se han implementado. No hay nada que impida que las mujeres desempeñen funciones de liderazgo en la Iglesia: lo que viene del Espíritu Santo no puede detenerse.”

Para llevar a cabo esta iniciativa, nombré a Marioly Galván, canciller de la Diócesis de San Diego, y a la Dra. Mary Lyons, directora emérita de la Universidad de San Diego, para copresidir este comité junto con la Dra. Maureen Day, investigadora afiliada del Centro de Religión y Cultura Cívica de USC. En total, quince mujeres de diversas nacionalidades raciales, étnicas, educativas, geográficas, de edad y eclesiales fueron seleccionadas para formar un órgano consultivo que abordara la realidad actual dentro de nuestras estructuras institucionales.

Durante los últimos nueve meses, se ha realizado un extenso trabajo para recopilar datos cuantificables que respondan a esta pregunta sobre el liderazgo de las mujeres. El comité consideró estos datos en oración a través de una discusión continua, discernimiento e ideas para acciones futuras.

El siguiente informe detalla el proceso llevado a cabo durante estos nueve meses, proceso que continuará desarrollándose durante los próximos meses. La información contenida en este documento destaca las voces y experiencias colectivas de nuestro presbiterio, líderes parroquiales y escolares y una variedad de mujeres de toda la diócesis.

El informe es accesible a través de [www.sdatholic.org/chancellor](http://www.sdatholic.org/chancellor) , esta información también está disponible en inglés y vietnamita.

Agradezco el maravilloso trabajo que ha realizado el Comité Asesor de Mujeres y a todas las que participaron en las encuestas y compartieron sus invaluable experiencias, que sin duda ayudarán a allanar el camino para una mayor comunión, participación y misión.

Sinceramente en Cristo,

Robert Cardenal McElroy  
Obispo de San Diego



## Estudio sobre las Mujeres Católicas en Liderazgo:

Informe Final

*Maureen K. Day, PhD*

El Sínodo sobre la Sinodalidad de 2021-2024 ha planteado muchas preguntas importantes para tener en consideración como Iglesia. Entre ellas se encuentran los roles y las experiencias—tanto gracias como desafíos—que las mujeres líderes han vivido en nuestras parroquias, escuelas, organizaciones sin fines de lucro y en otros contextos. Para entender mejor esta situación dentro de la Diócesis de San Diego, el Cardenal Robert McElroy encargó un censo para determinar cuántos hombres y mujeres estaban sirviendo en diferentes posiciones de liderazgo en la sede eclesial. Al mismo tiempo, también envió una encuesta a los sacerdotes de la diócesis para conocer sus experiencias y pensamientos acerca de las mujeres líderes dentro de la iglesia. Luego, convocó un Comité Asesor de Mujeres (*Women's Advisory Committee*) para profundizar en esta cuestión; el siguiente paso fue una encuesta para escuchar a mujeres que se desarrollan en una variedad de posiciones de liderazgo católico. El Comité Asesor de Mujeres contempló los resultados de estos tres estudios y ofreció sus pensamientos iniciales de manera anónima al grupo. Los resultados de los estudios se relatarán en este documento.

### Sinopsis

A continuación, se presentan los puntos clave de cada etapa en el proceso de recopilación de datos:

1. El censo parroquial reveló que la gran mayoría de los ministerios parroquiales son atendidos en su mayoría por mujeres. Aunque hubo excepciones, este fue el patrón predominante.
2. La encuesta a los sacerdotes demostró que una sólida mayoría de los párrocos participantes valoran y aprecian el liderazgo femenino. La mayoría afirmó que las barreras para el liderazgo femenino en sus parroquias no existen o se han resuelto en la medida posible.
3. La encuesta realizada a mujeres líderes católicas reveló que la mayoría de las mujeres tienen sentimientos muy positivos en torno a sus experiencias como líderes. Cuando se les preguntó acerca de las gracias que han observado en su rol o en otras mujeres líderes, dentro de las respuestas los temas más comunes fueron los siguientes: las mujeres poseen virtudes particulares o características personales las cuales traen al entorno en el cual desarrollan su liderazgo, las mujeres en liderazgo inspiran a otras mujeres, las mujeres tienen habilidades profesionales particulares o aptitudes que enriquecen a su rol de liderazgo. Al hablar de sus desafíos, muchas nombraron el sexismo generalizado, sentirse devaluadas en su autoridad



o voz, clero poco solidario, estar sobrecargadas (especialmente con conflictos entre el ministerio, el trabajo y la familia) y la falta de apoyo de los laicos. Al preguntar dónde les gustaría ver una mayor presencia de liderazgo femenino, las respuestas predominantes incluyeron: diaconisas o roles diaconales (el más mencionado fue la predicación, aunque algunas también mencionaron deberes sacramentales), más roles destacados a nivel parroquial y de liderazgo, y la expansión del sacerdocio para incluir a mujeres. Cuando se les pidió sugerir cambios para el apoyo a las mujeres, propusieron más oportunidades educativas o de formación de mujeres líderes, oportunidades de relaciones y crear comunidad entre las mujeres líderes, mayor apoyo para las líderes (con los párrocos desempeñando un papel fundamental para las mujeres que tienen un rol de liderazgo en las parroquias) y dar más apoyo a las obligaciones familiares que estas mujeres tienen. Hubo temas menos mencionados, pero igualmente importantes para las preguntas de la encuesta que se ampliarán en este reporte.

4. Finalmente, el Comité Asesor de Mujeres se reunió para discernir los próximos pasos en acorde a estos resultados. Al hablar sobre los obstáculos, el sexismo fue la principal barrera identificada. Al pensar en mejoras y otros apoyos para las mujeres líderes, las oportunidades para la educación, formación u otras habilidades fueron las más populares, al igual que el deseo de tener más claridad sobre qué roles o deberes están disponibles para las mujeres, ya que algunas no tenían mucha información sobre este tema. Cuando se les preguntó acerca de una recomendación concreta para abordar un obstáculo o una mejora, la sugerencia más popular fue la de proporcionar programas formativos y educativos para mujeres, así como talleres o conferencias. Hubo otros obstáculos, mejoras o recomendaciones importantes, aunque menos mencionados; estos se detallarán a lo largo del reporte.

### **Recopilación de Datos**

En abril de 2024, la diócesis envió *Flocknotes* a los sacerdotes de cada una de las 97 parroquias católicas romanas de la diócesis con enlaces a dos encuestas. Explicamos en una carta de presentación que el formulario del censo podría ser completado por el párroco o por alguien que él designe para esta tarea (por ejemplo, su asistente administrativo). También enviamos por correo electrónico el formulario del censo a los directores de las 30 escuelas católicas dentro de la diócesis. El segundo formulario—que explora las actitudes y experiencias del párroco al trabajar con mujeres en liderazgo—debía ser completado únicamente por el propio sacerdote. Enviamos dos correos electrónicos de recordatorio antes de cerrar la encuesta aproximadamente tres semanas después de que se enviaron los cuestionarios por correo electrónico. Recibimos respuestas de 56 parroquias y escuelas para la encuesta del censo, lo que representa una tasa de respuesta del 44 por



ciento. 34 sacerdotes contestaron la encuesta del párroco, lo que representa una tasa de respuesta del 35 por ciento.

Para la tercera etapa del estudio—escuchar directamente a las mujeres líderes—en septiembre de 2024, enviamos por correo electrónico la encuesta a 2,182 mujeres líderes identificadas en la diócesis. Ellas lideran una amplia variedad de grupos como: el comité asesor de mujeres; mujeres religiosas; comunidades de diversidad cultural; el Consejo Pastoral Diocesano; presidentas y representantes de consejos parroquiales; líderes en la Oficina de Vida, Paz y Justicia; instructoras del Instituto Diocesano de San Diego; mujeres certificadas en el Instituto Diocesano de San Diego; directoras diocesanas; Consejo Diocesano de Finanzas; administradoras y contadoras de parroquias; líderes de los ministerios de Vida Familiar y Espiritualidad y Salud Mental; esposas de diáconos; directoras de la pastoral catequética y otras líderes en catequesis; comisiones sinodales diocesanas; líderes de Cursillos de Cristiandad; empleadas de escuelas católicas; empleadas de Caridades Católicas; y líderes de grupos laicos vietnamitas. Después de tres correos electrónicos de recordatorio, cerramos la encuesta aproximadamente tres semanas después del envío inicial. Recibimos un total de 445 respuestas, lo que representa una tasa de respuesta del 20 por ciento. Hicimos la encuesta disponible en inglés (414 respuestas), español (26) y vietnamita (5).

### **Resultados del Censo**

Los datos del censo revelaron que una gran mayoría de las personas involucradas en las parroquias y escuelas católicas son mujeres. Por ejemplo, las parroquias en la diócesis tienen un promedio de trece personas en el personal; esto incluye tanto a quienes son remunerados como a los voluntarios. De estas trece personas, normalmente serían cinco hombres y ocho mujeres. La presencia femenina también fue destacada en el liderazgo de las escuelas católicas. De las escuelas que respondieron, veinticinco tienen una directora femenina y cinco son hombres; hay veintiún subdirectores femeninos y dos hombres. Aunque la brecha era estrecha en algunos roles y muy amplia en otros, la preponderancia de líderes y voluntarios mujeres fue un tema recurrente en las diversas áreas que exploramos, por lo que no se detallará aquí; si alguien tiene curiosidad sobre áreas particulares, los conteos completos se encuentran en el Apéndice de este documento. En su lugar, vamos a esbozar brevemente los roles que fueron excepciones, en los cuales hubo una presencia masculina más fuerte que femenina.

Los consejos financieros fueron ligeramente más propensos a tener más hombres que mujeres, con un promedio de 4.6 miembros masculinos y 3.3 miembros femeninos. Los comités de hospitalidad promediaron 19.3 miembros masculinos y 14.8 miembros femeninos. Hay 24 hombres coordinadores de liturgia en nuestra muestra diocesana y 17 mujeres. La brecha entre los directores de coro o música es bastante estrecha, pero hay 23 directores hombres y 21 mujeres. Hay 21



hombres presidentes del consejo parroquial en comparación con 12 mujeres que desempeñan esta función. Hay 41 presidentes del consejo de finanzas que son hombres, en comparación con 13 que son mujeres. Los hombres coordinadores del ministerio de hospitalidad superan ligeramente en número a las mujeres, con 25 frente a 23. Finalmente, la brecha es más estrecha entre aquellos que liderean los esfuerzos de alcance social, con 23 hombres y 22 mujeres. Sin contar estas pocas excepciones, las mujeres tienden a ser líderes o están fuertemente involucradas en la gran mayoría de los ministerios en nuestras iglesias y escuelas.

### Encuesta a los Párrocos

Como se había mencionado anteriormente, recibimos respuestas de 34 párrocos de la diócesis. Para facilitar la presentación de los resultados, las preguntas de la encuesta están subrayadas, seguidas del número total de respuestas para esa pregunta en particular; por ejemplo, la primera pregunta recibió respuesta de 31 párrocos. Después de la pregunta, los temas que surgieron en el análisis están escritos en **negrita**, y luego siguen algunos ejemplos de citas representativas.

Dada la composición actual de su personal ¿Considera que el liderazgo femenino está adecuadamente representado en su parroquia? (n=31)

**Hubo una respuesta rotunda de sí.** Uno de los sacerdotes mencionó el desafío de involucrar a los hombres, ya que parecen estar subrepresentados. Este tema aparece también en preguntas posteriores.

¿De qué manera la participación de las mujeres en roles de liderazgo dentro de su parroquia ha enriquecido el proceso de toma de decisiones? (n=34)

La mayoría de las respuestas se dividieron en dos grupos: en el primero, la respuesta más común fue que **sí, el liderazgo femenino ha sido útil**. La mayoría se muestra “neutral” respecto a los dones de las mujeres “como mujeres”. En otras palabras, las mujeres están presentes y contribuyen, pero no se especifica en la respuesta de la encuesta que su valor provenga de algo único sobre las mujeres. Sin embargo, algunos sí amplifican las diferencias en el liderazgo femenino, tales como:

“Las mujeres con las que trabajo en discusiones pastorales y financieras parroquiales adoptan un enfoque de toma de decisiones basado en más colaboración y construcción de consenso para tomar decisiones sólidas y obtener apoyo para un curso de acción. También analizan los pros y los contras antes de tomar una decisión final. Consideran los derechos de los demás y adoptan un enfoque cooperativo para tomar decisiones justas y morales que beneficien a todas las partes.”

“Las mujeres en posiciones de liderazgo, aunque son muy minuciosas en la implementación, comprometidas en hacer que el trabajo se cumpla, también están interesadas en construir



relaciones, ser inclusivas y ser sensibles a las necesidades de las personas. Son constructoras de consenso, pero también orientadas a los resultados.”

El segundo grupo creía que **sí, su liderazgo resulta ser útil, pero que el género u otros factores de identidad no deben ser considerados en el ministerio parroquial, sino simplemente involucrar a la persona más capacitada**. Este segundo grupo era mucho menor que el primero (n=2), pero sus respuestas tendieron a ser más elaboradas:

“Un líder debe estar calificado para las exigencias del cargo; independientemente del género, la cultura u otros factores. Con esto en mente, nuestra parroquia está bendecida con varias mujeres que asumen roles de liderazgo. El impacto más obvio ha sido ampliar la perspectiva de la toma de decisiones, lo que lleva a mejores decisiones. Nuestras decisiones en áreas de evangelización y administración se benefician de ver la eficacia e impacto de nuestras iniciativas sobre toda la comunidad... ¿cómo reconocemos y creamos programas para satisfacer las necesidades de las personas en una amplia gama? Lo hacemos alentando el liderazgo y el aporte de esos mismos subgrupos dentro de una comunidad.”

“Las cualidades únicas de un individuo (su talento, su pasión, su ingenio, su determinación) reducidas a una sola característica (especialmente algo tan arbitrario [no eligieron su sexo, así como nadie elige su raza] y tan binario como el sexo) no tienen gran valor, o casi ninguno, según lo que mi pequeña experiencia ha recopilado.”

¿Existen barreras que dificulten la implementación de procesos que incluyan la voz y presencia de las mujeres en roles de liderazgo dentro de su parroquia? ¿De qué manera las mujeres en roles de liderazgo están involucradas en los procesos de toma de decisiones? (n=34)

La idea de que **no existen barreras y que las mujeres están completamente integradas en el liderazgo parroquial** fue por mucho la respuesta más común.

Algunos mencionaron que **había barreras, pero se dio a entender que éstas se reconocían y se habían resuelto en la medida posible**:

“Barreras – la amenaza del cambio/hacer las cosas de manera diferente; trabajar con aquellos que se preguntan ‘¿por qué las necesitamos?, ¿hemos estado haciendo las cosas tan mal?’; no desestabilizar las cosas; la cultura/actitud de que los líderes de la iglesia deben ser sacerdotes/hombres – la relación especial que la comunidad tiene con los sacerdotes, especialmente las culturas étnicas que ‘reverencian’ a sus sacerdotes.”

“Si tuviera que reducir la participación y liderazgo a una sola dimensión como el sexo, y no lo haría, podría decir que lograr que más hombres se involucren es una ‘mayor barrera’. Sin embargo, desconfiaría de hacer tal afirmación sin investigar el caso específico, ya que no se puede probar la



causalidad por el resultado (por ejemplo, si la acera (banqueta) está mojada, debe haber llovido). No obstante, por lo que puedo decir, la principal barrera para los hombres es la misma que para las mujeres: el miedo a los compromisos, especialmente de su tiempo. Todos están ocupados. Todos están cansados. Casi todos se sienten abrumados, y aquellos que no tienen los mejores sistemas de apoyo promedio (como, por ejemplo, abuelos que pueden cuidar a los niños). Esa es la historia promedio, y eso requiere más de mi atención que ‘¿me están escuchando o no?’ Rara vez oigo a alguien decir: ‘Nadie me escucha o me está oyendo’, y por lo que puedo decir, los únicos que dicen tales cosas son los que tienen demandas poco razonables — y esas son sólo demandas y no preguntas o preocupaciones.”

“Existen barreras: principalmente el miedo al cambio y una visión local de la mujer a un menor grado en algunas áreas.”

Algunos se mostraron algo reservados en sus respuestas; el llamado y los talentos al servicio del ministerio y liderazgo deben ser lo principal; **¿implica esta encuesta que debemos privilegiar el género sobre la capacidad?**

“Creo que nuestra mayor barrera para superar en este esfuerzo es la idea de que podemos resolver estos desafíos simplemente enfocándonos en la identidad de un líder. La identidad de una persona no garantiza que ponerla en un rol de liderazgo tendrá el impacto deseado. Creo que la primera pregunta al examinar roles de liderazgo debe ser mirar las capacidades del individuo de ser abierto de mente, visionario y disciplinado. A menudo, pensamos que un objetivo se logra al tener a una persona con una identidad particular en el puesto. Es necesario un examen real de encontrar a aquellos comprometidos con la misión de la Iglesia, tal como Cristo la definió. A partir de ahí, tomas decisiones sobre la diversidad que le da a la parroquia una mejor perspectiva y, por lo tanto, mejores decisiones para avanzar en la Misión de Cristo.”

¿De qué manera puede implementar procesos que incluyan la voz y presencia de las mujeres en roles de liderazgo dentro de su parroquia? (n=34)

El tema más contundente fue que los párrocos **creen que la exclusión o marginalización de las mujeres no es un problema en su parroquia, ya que las mujeres están completamente integradas:**

“Las mujeres ya están en todos los roles de liderazgo que pueden estar. No hay nada más que agregar. Ya están en todos los puestos clave y son de gran ayuda para la parroquia y para mí.”

Algunos identificaron **áreas de crecimiento** en este aspecto:



“Las mujeres hacen falta en el altar durante la misa. Por eso las invito más a que se ofrezcan como servidores de altar, lectores y ministros de la Sagrada Comunión, para que puedan ser visibles en el santuario durante la liturgia.”

“1. Invitación personal para unirse a los rangos de liderazgo. 2. Establecer relaciones personales con las mujeres y averiguar qué necesitan o desean de la iglesia. Luego, vincularlas con un mentor/amigo/guía.”

Uno imaginó **limitaciones, pero no estaba seguro de cómo mejorar esto:**

“Aparte de ordenar mujeres, no estoy seguro de qué más podríamos hacer para aumentar su voz y presencia, ya que las pocas cosas en las que no participan tanto como los hombres parecen ser cosas que a ellas les interesan menos hacer. Si, por alguna razón, las mujeres sienten que su participación no influye en las decisiones o determina los cursos de acción, parece que eso puede ser más un factor de mala comunicación por parte de la Iglesia sobre cuánta influencia y poder realmente tienen, más que una exclusión intencional que las corte del proceso.”

Uno parecía **ofendido:**

“Francamente, me opongo a la existencia del machismo implícito en esta encuesta. Esta es una solución del primer mundo buscando un problema del tercer mundo. Los párrocos tienen suficientes problemas sin generar problemas donde no existen.”

Resumiendo lo que emerge aquí, la mayoría de los párrocos ve el tema del liderazgo femenino bajo una perspectiva similar. Las respuestas más populares típicamente capturaron las respuestas de la mayoría, aproximadamente el 85% o más. El consenso a través de las preguntas es que la presencia de las mujeres a nivel parroquial es bienvenida, alentada y una gran bendición. Pocos sacerdotes ven obstáculos para la actualización de la voz y el liderazgo de las mujeres a nivel parroquial. Las mujeres son vistas como vitales para el florecimiento de la parroquia.

Hay algunas cosas a considerar. Primero, aunque esta encuesta captó las observaciones de un tercio de los párrocos, faltó la respuesta de la mayoría de estos. Esto podría no ser un problema si estos 34 párrocos son representativos de los párrocos de toda la diócesis. Sin embargo, si algunos párrocos que no participaron decidieron no hacerlo porque tienen sentimientos negativos sobre el liderazgo femenino, nos está faltando información importante. Si tuviéramos participación completa, ¿emergerían temas nuevos? A este respecto, dado que esta no fue una encuesta anónima, ¿se sentirían los párrocos que no trabajan bien con mujeres capaces de divulgar esto en una encuesta? Probablemente no.



Una segunda cosa para considerar es que solo podemos escuchar las percepciones de los párrocos sobre las experiencias de las mujeres. Similar a los párrocos mencionados anteriormente, ¿se sentirían las mujeres que se han sentido menospreciadas o rechazadas por hombres en el liderazgo cómodas de acercarse a un párroco (un hombre) para hablar sobre esto? Es decir, ¿han autocensurado sus experiencias negativas, y por lo tanto no tenemos representada la totalidad de sus desafíos para participar en el liderazgo? Un estudio que explore estas preguntas directamente con las mujeres ayudaría a iluminar cualquier posible brecha aquí. Este fue el objetivo de la etapa final del estudio en la que solicitamos las opiniones y experiencias de las mujeres líderes.

### Encuesta sobre Liderazgo de Mujeres

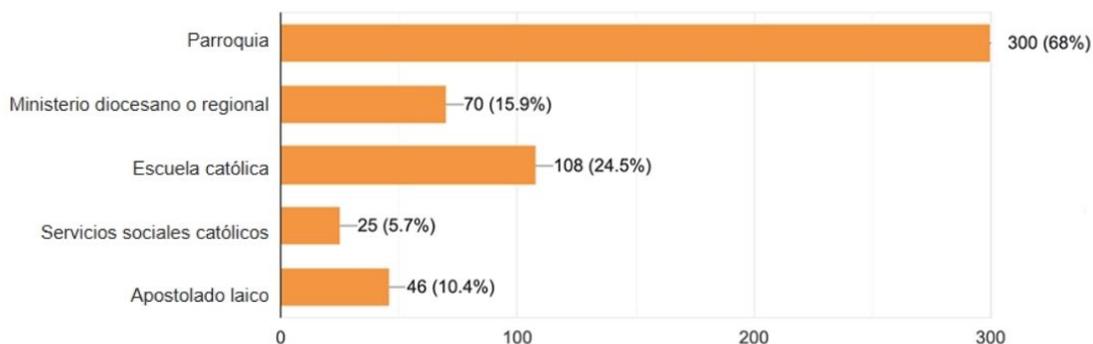
En esta etapa final de nuestro estudio se exploraron las experiencias de las mujeres a través de una serie de preguntas cerradas y concluyó con cuatro preguntas abiertas. Antes de pasar a estos, comenzaremos examinando los datos demográficos de las mujeres líderes.

#### Datos Demográficos

La gran mayoría de las mujeres líderes se encuentran dentro de las parroquias, y hay un número sustancial de líderes también en las escuelas católicas, ministerios diocesanos y regionales o apostolados laicos:

¿En qué tipo de institución se desempeña como líder católico? (marque todas las opciones que correspondan)

441 respuestas



Una variedad de mujeres son trabajadoras remuneradas a tiempo completo, y casi la mitad de las mujeres sirven como voluntarias no remuneradas. Aproximadamente la mitad son remuneradas y la otra mitad son voluntarias:



¿Cuál es su estatus en su rol de liderazgo católico?

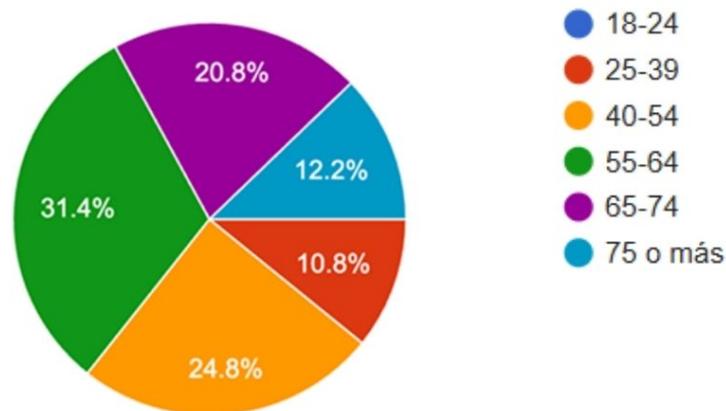
439 respuestas



La mayoría de las mujeres que tienen un rol de liderazgo se encuentran entre los 40 y 64 años, pero cada uno de nuestros grupos demográficos de edad aún superó el 10 por ciento, lo que demuestra la diversidad de edad de nuestras mujeres líderes. Si bien era demasiado pequeño para ser "capturado" en la parte abierta de la encuesta, algunas de las mujeres más jóvenes dijeron que ser joven y mujer hacía que fuera doblemente difícil ser tomadas en serio. Una mujer mayor dijo que sus opiniones a menudo eran desestimadas debido a su edad:

Edad

443 respuestas

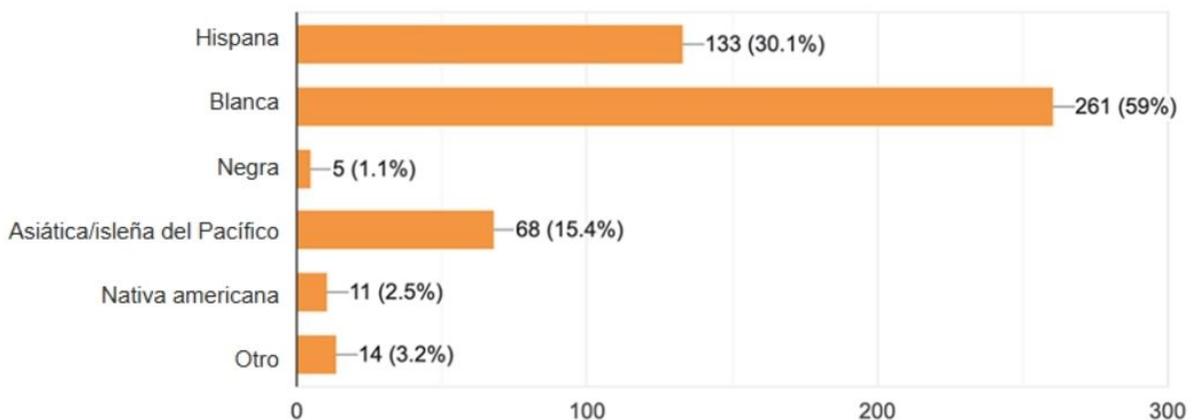




La mayoría de las encuestadas se identificaron como blancas, seguidas por hispanas, asiáticas/de las islas del Pacífico, otras, nativas americanas y afrodescendientes. Al igual que las jóvenes líderes, algunas mujeres señalaron que su contexto cultural hacía más difícil ser tomadas en serio como mujeres líderes; estas mujeres tendían a identificarse como hispanas o asiáticas (y a veces en la respuesta abierta mencionaron ser vietnamitas). Estas respuestas rompieron el umbral y se discutirán más a fondo en el análisis abierto:

Raza: (marque todas las que correspondan)

442 respuestas



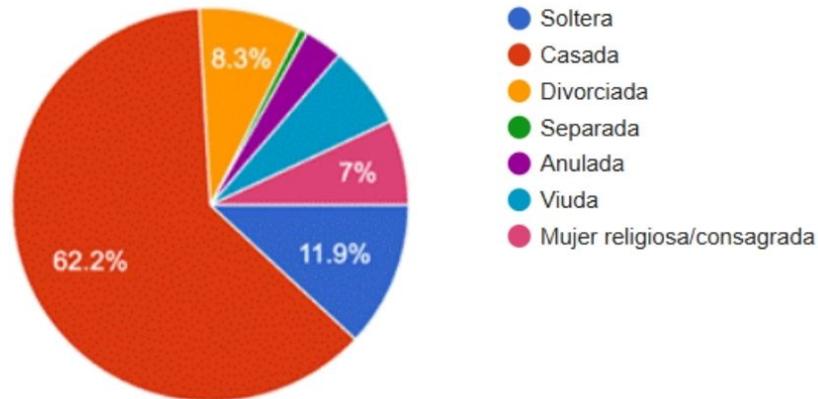
La mayoría de las encuestadas están casadas, le sigue un 12 por ciento de mujeres que nunca se han casado:





### Estado civil/religioso

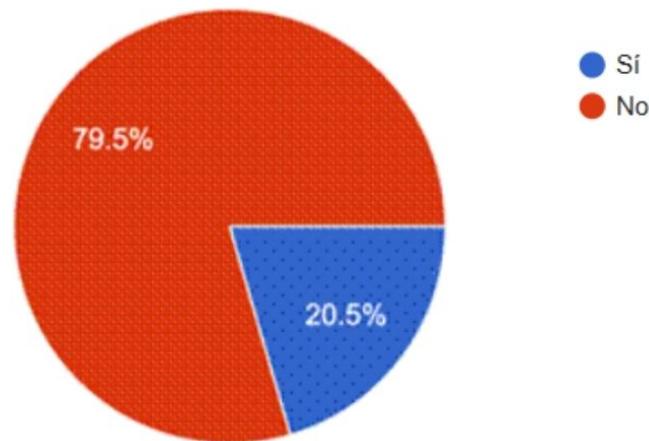
444 respuestas



La gran mayoría de las encuestadas no tiene hijos menores de edad, pero una de cada cinco sí los tiene. La mayoría tiene hijos adultos, lo cual no es sorprendente dado el gran número de encuestadas que estuvieron casadas en algún momento y que aproximadamente tres cuartas partes tienen 40 años o más:

### ¿Tiene hijos de 0 a 17 años?

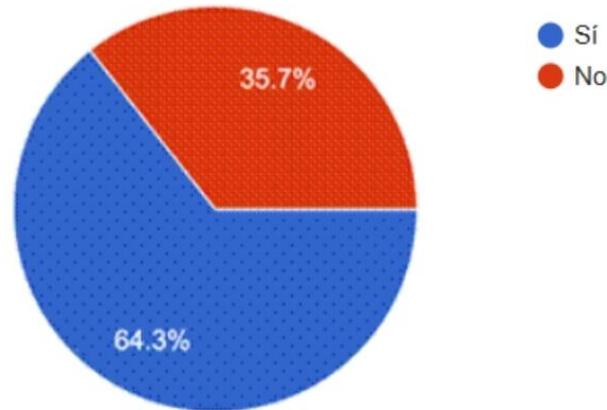
440 respuestas





¿Tiene hijos de 18 años o más?

443 respuestas



### Experiencias en Liderazgo

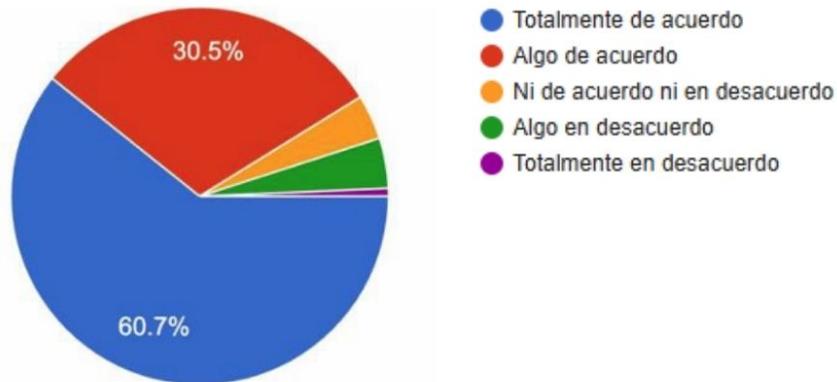
La buena noticia es que la gran mayoría de las mujeres que están en algún ministerio reportan sentimientos y experiencias positivas a través de las preguntas de la encuesta; es solo cuando inducimos experiencias negativas en la sección abierta que realmente encontramos los desafíos en las experiencias de liderazgo de estas mujeres. Sin embargo, algo para tener en cuenta es que las mujeres que han tenido las experiencias más negativas en el ministerio probablemente han abandonado este campo (esto se llama "sesgo de supervivencia" en las ciencias sociales). Por lo tanto, si bien debemos estar agradecidos por las experiencias positivas que vemos aquí, debemos prestar mucha atención a las pequeñas minorías que informan experiencias negativas y a la naturaleza de los desafíos que las mujeres informan más tarde, aunque puedan considerarlos pequeños, poco frecuentes o anómalos.

Como vemos aquí, la gran mayoría de las mujeres líderes están de acuerdo en que son apoyadas, respetadas y alentadas en su papel como líderes católicas. Lo ideal sería que todas las líderes estuvieran en el grupo de "totalmente de acuerdo". Aquellos que seleccionan "algo de acuerdo" aquí y en otras preguntas, indican que tienen una experiencia positiva en general, aunque también les gustaría ver mejoras notables en esta área. Es por eso que es tan importante escuchar los desafíos mencionados en la sección abierta; a pesar de que la mayoría de las líderes están teniendo experiencias positivas en general, aún pueden identificar desafíos y luchas en el contexto de su ministerio:



Recibo apoyo, respeto y aliento en el contexto de mi función como líder católica.

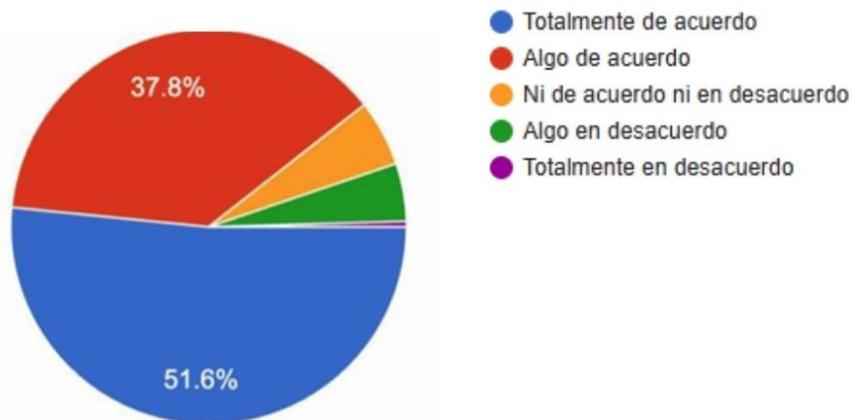
443 respuestas



Aunque sigue siendo una mayoría, cuando se les pregunta si sus ideas importan, vemos una pequeña caída en el grupo "totalmente de acuerdo":

Cuando ofrezco ideas a mis colegas católicos, parece que mis opiniones les importan y dan forma a nuestra decisión final.

444 respuestas

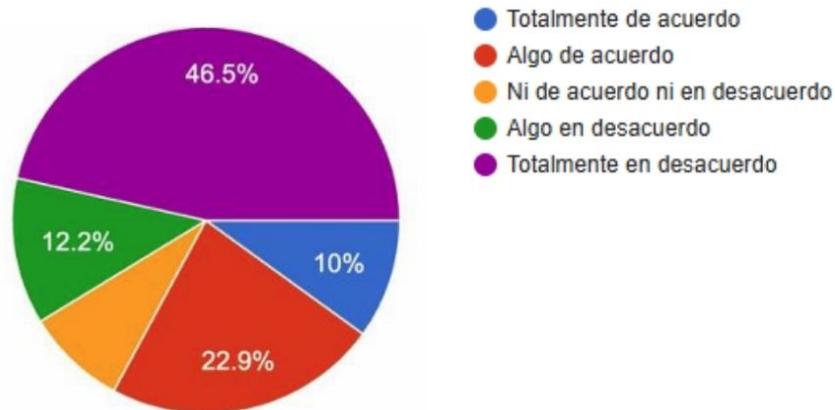


Cuando se les preguntó acerca de haber sentido sexismo de diferentes maneras dentro de su contexto de liderazgo, desafortunadamente, un tercio de las mujeres informaron haber experimentado esto ("totalmente de acuerdo" y "algo de acuerdo" combinados):



He experimentado sexismo, me he sentido marginada o he sido objeto de estereotipos femeninos mientras servía en mi calidad de líder católica

441 respuestas



Poco menos de treinta por ciento dice que ser una mujer líder en contextos católicos es más difícil que en contextos no católicos. Esta pregunta tiene un número considerablemente grande de respuestas eligiendo "ni de acuerdo ni en desacuerdo":

Ser una líder femenina en contextos católicos parece más difícil que ser una líder femenina en contextos no católicos..

444 respuestas



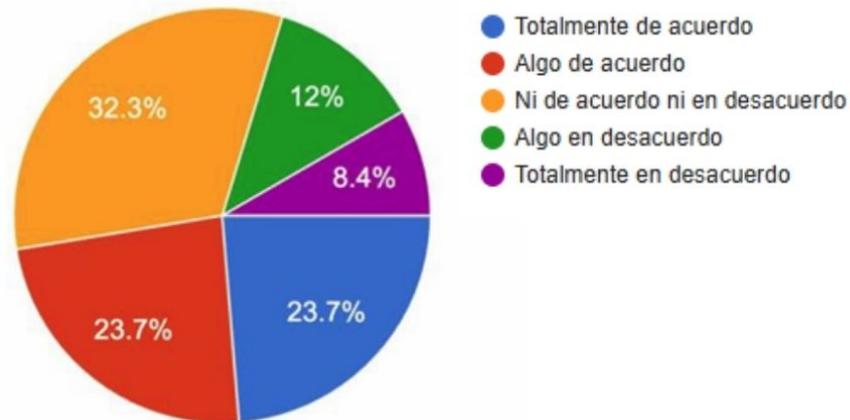
Poco menos de la mitad afirma que las personas con las que ejercen su ministerio son claros en querer incluir las perspectivas de las mujeres. Debemos tener en cuenta que la sección de "ni de acuerdo ni en desacuerdo" es un tercio de la muestra:





Algunos colegas o supervisores dentro de mi contexto de liderazgo católico me han dicho que quieren asegurarse de que un proceso o discusión incluya las voces y experiencias de las mujeres

443 respuestas



El ochenta y tres por ciento dice que los laicos parecen ser abiertos a su liderazgo:

Los laicos parecen estar abiertos al liderazgo femenino en mis contextos católicos.

441 respuestas

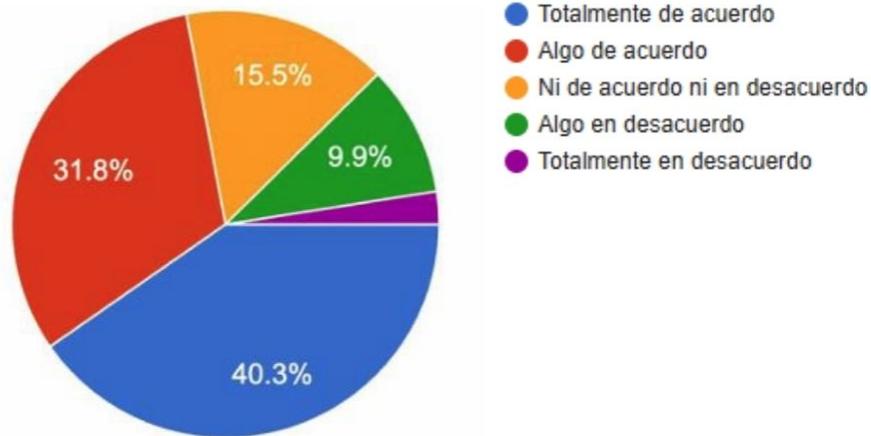


El setenta y dos por ciento dice lo mismo del clero ordenado:



El clero ordenado parece estar abierto al liderazgo femenino en mis contextos católicos.

444 respuestas



Tres cuartas partes dicen que su eficacia depende de las actitudes de los altos dirigentes hacia las mujeres líderes católicas:

El hecho de que me escuchen o no como líder católica femenina tiene mucho que ver con la apertura a esto de los altos líderes (por ejemplo, director, pastor, director ejecutivo).

442 respuestas

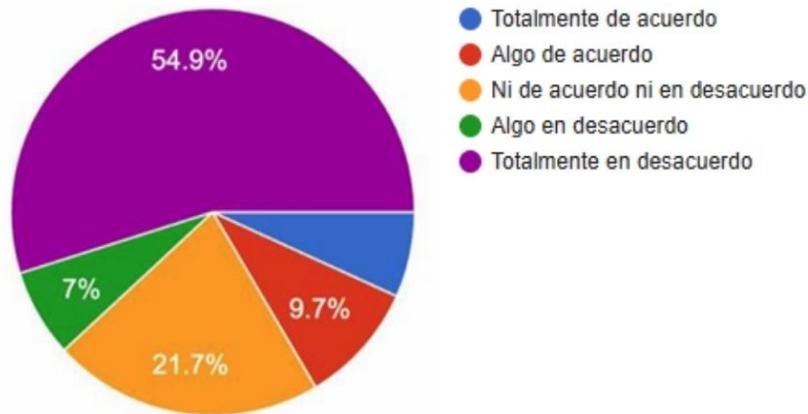




El diecisiete por ciento dijo que los colegas o supervisores que no las apoyaban como mujeres líderes contribuyeron a que previamente dejaran puestos de liderazgo católicos:

Tuve que dejar puestos de liderazgo católicos anteriores, en parte, porque sentí que algunos de mis colegas o mi supervisor no me apoyaban como líder femenina.

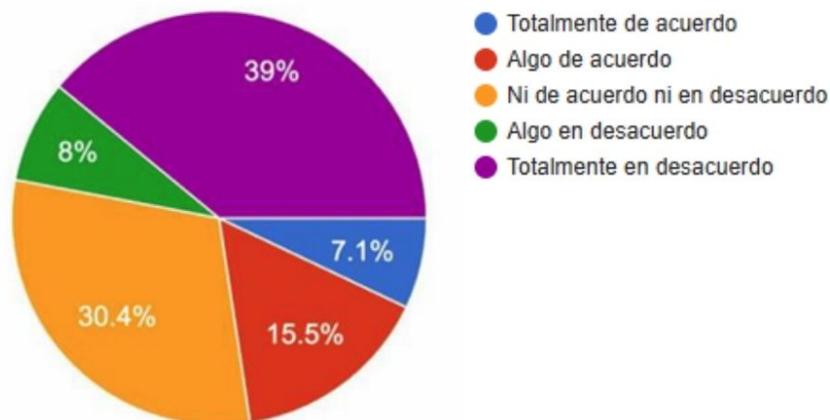
443 respuestas:



El veintitrés por ciento dijo que ser esposa y/o madre previamente las alejó de los roles de liderazgo. Nótese el gran porcentaje de "ni de acuerdo ni en desacuerdo"

Tuve que dejar puestos de liderazgo católicos anteriores, en parte, porque sentí que mis deberes como líder no me dejaban suficiente tiempo o energía para mi vocación como esposa y/o madre.

438 respuestas:

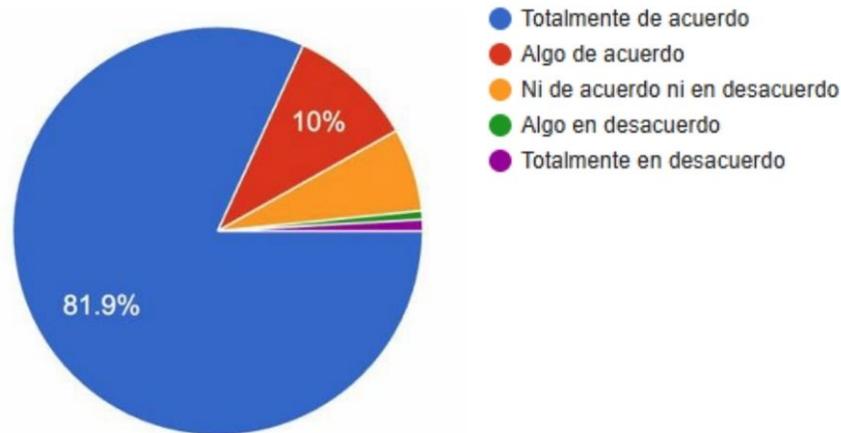




El noventa y dos por ciento, con la mayoría de "totalmente de acuerdo", cree que es importante incluir a las mujeres en el liderazgo católico:

Creo que es fundamental incluir a las mujeres en el liderazgo católico.

441 respuestas



Dos tercios dicen que algunas personas que acuden a ellas para ayuda, ministerio u otras tareas relacionadas con su trabajo, parecen estar más cómodas acercándose a ellas porque son mujeres. Nótese que sólo el siete por ciento está en desacuerdo con esto:

Hay algunas personas a las que sirvo que parecen más cómodas al acercarse a mí en busca de ayuda, ministerio u otras tareas relacionadas con el trabajo porque soy mujer.

442 respuestas





Finalmente, una gran mayoría de estas mujeres ven su trabajo en el liderazgo católico como parte de su vocación o llamado. Excepto del uno por ciento no estuvo de acuerdo con esto:

Veo mi papel como líder católica como parte de mi vocación o llamado.

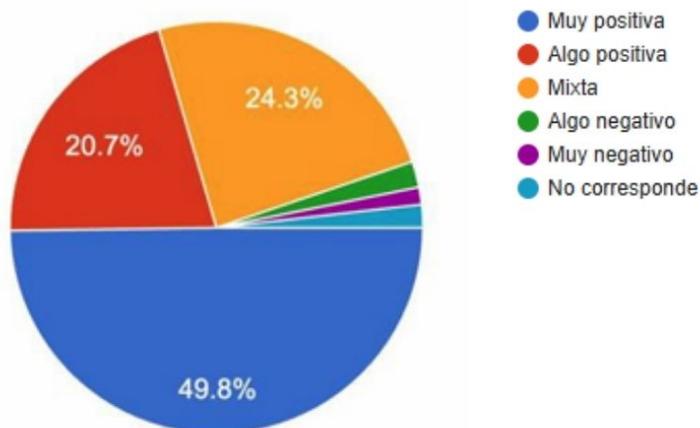
443 respuestas



El setenta y uno por ciento reporta experiencias positivas trabajando con sacerdotes:

¿Cómo ha sido su experiencia como líder católica al trabajar con sacerdotes?

444 respuestas

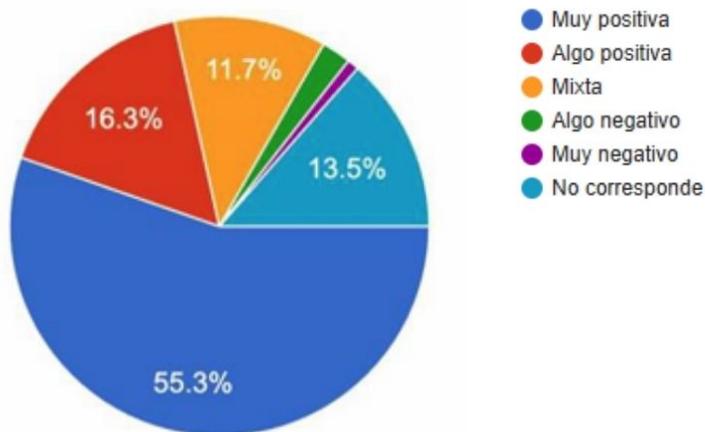




El setenta y dos por ciento dice lo mismo de los diáconos:

¿Cómo ha sido su experiencia como líder católica al trabajar con diáconos?

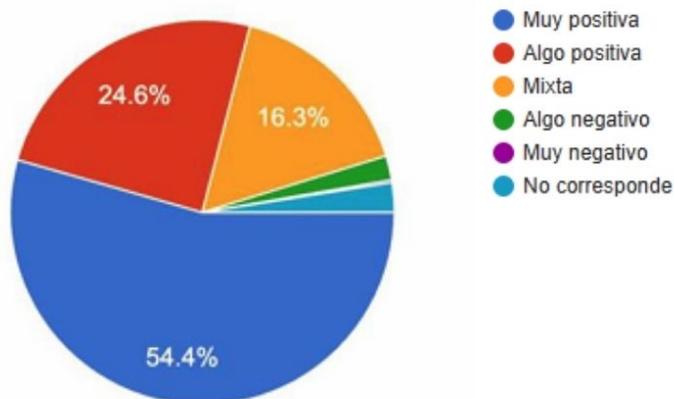
440 respuestas



El setenta y nueve por ciento dice lo mismo de sus colegas y supervisores laicos:

¿Cómo ha sido su experiencia como líder católica al trabajar con colegas laicos y/o supervisores?

444 respuestas

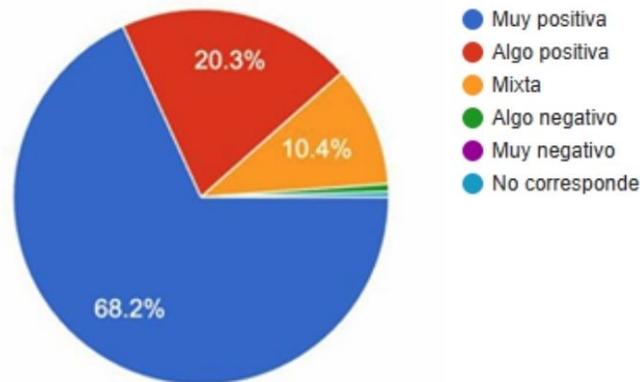




Y un ochenta y nueve por ciento dice que tiene experiencias positivas al servir a su comunidad:

¿Cómo ha sido su experiencia como líder católica al trabajar con la comunidad a la que sirve?

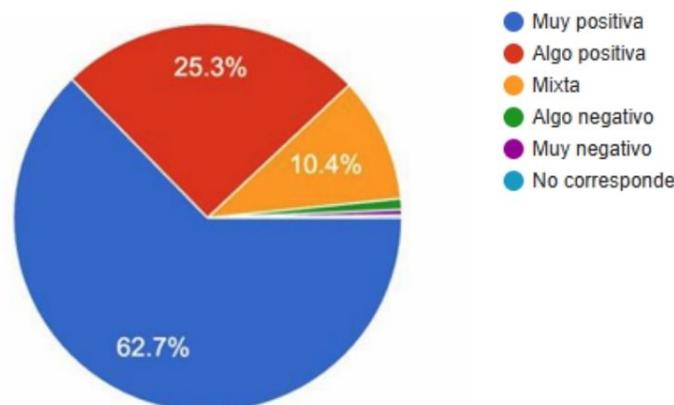
440 respuestas



Expertos en el área social han descubierto que las medidas generales tienden a ser exageradas. Es decir, las personas pueden calificar un restaurante con un 4 en limpieza, un 3 en valor, un 5 en servicio, un 4 en calidad de comida, 3 en decoración, pero luego calificar su experiencia general con un cinco. Observamos un patrón similar aquí; a pesar de todos los posibles aspectos negativos que acaban de recordar, su sentido general de ser una líder católica es notablemente positivo:

En general, ¿qué tan positiva es su experiencia como líder católica?

442 respuestas





## Respuestas Abiertas

Después de la sección de preguntas cerradas del cuestionario, se les invitó a las encuestadas a responder a cuatro preguntas abiertas. Primeramente, es necesario hacer una referencia sobre los métodos analíticos; aquellos que quieran pasar directamente a los hallazgos pueden saltar a los resultados de la primera pregunta (sección subrayada). Estas técnicas analíticas se basan en la "teoría fundamentada", es decir, un método inductivo para encontrar temas en los datos. El investigador no entró con categorías prefabricadas que fueron aceptadas o rechazadas dependiendo de lo que se encontró. En cambio, los temas de codificación surgieron de los propios participantes. Este método requería una lectura lenta y cuidadosa del primer tercio de cada conjunto de respuestas; por lo general, las categorías son bastante claras más allá de este punto. Solo una vez surgió un nuevo tema más adelante en el análisis y el investigador volvió al principio de las respuestas e incorporó el nuevo tema a los códigos. Con este método, es más fácil comenzar con demasiados códigos y necesitar fusionarlos más tarde que darse cuenta de que comenzó con un código demasiado amplio y que necesita volver atrás y refinarlos. Por ejemplo, en la segunda pregunta sobre los desafíos que enfrentan las mujeres líderes, algunas mencionaron a hombres laicos, otras nombraron a mujeres laicas, y otros encuestados identificaron a los laicos en general como un desafío potencial. Sin embargo, más adelante en el análisis, quedó claro que los laicos en general eran el tema dominante entre ellos y los tres códigos se fusionaron en un solo código: laicos en general. Este método ayuda a garantizar que el mayor número posible de respuestas se recogen en el informe final, así como que estos temas sean examinados por un número considerable de encuestados; todos los temas discutidos en profundidad en este informe se acercan al menos al diez por ciento del total de respuestas codificables para una pregunta determinada.

Para explicar rápidamente las "respuestas codificables", las participantes tenían la libertad de responder o no cualquier pregunta de la encuesta. Sin embargo, en una encuesta abierta, una respuesta válida es un poco más complicada que si una persona respondió o no a la pregunta. Algunos responden a la respuesta de una manera sencilla y estos son fácilmente codificables. Sin embargo, otros se saltan la pregunta, algunos escriben "NA" (No Aplica) o similar, otros hacen referencia a una cita favorita de un santo, pero no es obvio para el investigador cómo esto se conecta con la pregunta, algunos comparten que no han tenido esta experiencia (y por lo tanto son efectivamente un "NA"), otros agradecen a la diócesis por pedir sus opiniones, etc. Todos estos últimos ejemplos se tratan, con fines de análisis, como no-respuestas. Por lo tanto, cuando el informe indica que una pregunta en particular tiene un cierto número de "respuestas codificables", este es el número de participantes que 1) respondieron y 2) respondieron de una manera que comunicó una respuesta a la pregunta de la encuesta que "tenía sentido" para el investigador. Cada respuesta podría haber sido codificada con múltiples temas, por lo que el número total de



respuestas en todos los códigos dentro de una pregunta determinada excederá el número total de respuestas codificables para esa pregunta. Pasamos ahora a las cuatro preguntas.

Pregunta uno: Comparta algunas de las gracias o frutos que haya visto o experimentado personalmente al tener mujeres en puestos de liderazgo en su contexto católico (por ejemplo, parroquia, escuela, etc.).

Hubo un total de 319 respuestas codificables para esta pregunta. El tema más común, expresado por 83 mujeres líderes, fue que **las mujeres tienen virtudes, disposiciones o emociones particulares que traen a sus contextos de liderazgo:**

“Las mujeres con roles de liderazgo a menudo aportan una perspectiva única de empatía y cuidado, que puede enriquecer profundamente el entorno pastoral y educativo.”<sup>1</sup>

“Las mujeres en puestos de liderazgo a veces son más atentas y abiertas al cambio y a lo que otros tienen que decir.”

Cincuenta y tres destacan que **las mujeres en roles de liderazgo inspiran a otras mujeres:**

“Creo que la directora de la escuela católica ha sido un maravilloso ejemplo de liderazgo.”

“Ver mujeres en puestos de liderazgo es inspirador para mí, en particular porque mi contexto católico inmediato es la comunidad vietnamita, donde las mujeres vietnamitas suelen desempeñar funciones de apoyo. Cuando trabajo en distintas comunidades culturales y veo mujeres enseñando y liderando, me siento segura del papel que desempeñan las mujeres laicas para garantizar el progreso de la Iglesia.”

Cincuenta y uno dicen que **las mujeres tienen habilidades, actitudes o competencias profesionales particulares:**

“He visto que las mujeres son más dedicadas y organizadas en el ámbito escolar.”

“Mayor compromiso con los empleados, cultura laboral inclusiva, perspectivas diversas, líneas de comunicación mejores y más abiertas.”

Otras 51 dicen que un fruto del liderazgo de las mujeres ha sido el **crecimiento de la comunidad que se benefició de su servicio:**

“Veo el fruto del Espíritu trabajando cada día para acercar nuestra comunidad a Dios y a los demás.”

---

<sup>1</sup> Algunas citas se editan ligeramente por errores ortográficos/gramaticales, legibilidad o para preservar el anonimato.



“Realmente me encanta poder compartir mi fe y tener discusiones abiertas con mis estudiantes que pueden ser, o no, católicos.”

Cuarenta y seis dicen que **las mujeres líderes son solidarias y colaboradoras:**

“Ser parte integral de la formación de una comunidad donde se respeten y fomenten los aportes e ideas de todos.”

“Nuestra escuela ha estado dirigida por mujeres durante los muchos años que llevo enseñando allí. Las mujeres tienden a compartir la responsabilidad y apoyarse mutuamente.”

Treinta y cinco informaron que **las mujeres líderes son especialmente intuitivas para las preocupaciones relacionadas con la familia o la juventud:**

“El liderazgo de las mujeres tiende a comprender las demandas que se les imponen a las mujeres y a tener más empatía en torno a los roles de las mujeres como profesionales y esposas/madres.”

“Creo que ser madre y ahora trabajando en educación religiosa tiene muchos beneficios. Puedo trabajar con niños y enseñar de una manera divertida y creativa, ya que tengo la experiencia de enseñar a mis propios hijos.”

Treinta y cuatro dicen que las **relaciones que han creado o la comunidad que han fomentado** ha sido una verdadera gracia:

“Gran sentido de pertenencia.”

“Un ambiente acogedor y comprometido, enfocado en apoyar la misión de la Iglesia, creando una cultura de amistad en Cristo.”

Treinta y tres nombran **su propio crecimiento** como una experiencia importante en su liderazgo:

“He estado trabajando con la Juventud Eucarística Vietnamita desde muy joven en Vietnam y continúo en los EE. UU. Esa experiencia me ha ayudado a mantenerme cerca de mi fe y ha ayudado a otros jóvenes a tener oportunidades de crecer en su fe también.”

“Enriquecimiento personal, satisfacción de responder y ser obediente al llamado de Dios.”

Veinticuatro dicen que **las mujeres son buenas en la función pastoral y/o buenas oyentes:**

“A veces las mujeres son más compasivas y mejores oyentes que los hombres.”

“La voluntad de escuchar y de tomar en cuenta lo que tenemos que decir o lo que sentimos.”

Diecinueve afirman que **las mujeres ofrecen una perspectiva diferente:**



“Las mujeres ofrecen un punto de vista diferente al de los hombres. Siempre es fructífero conocer las perspectivas de los demás.”

“Buen contrapeso al punto de vista del clero, que es masculino. Se necesitan ambas perspectivas.”

Diecisiete creen que **algunas personas preferirían acercarse a una mujer** con ciertas preguntas o inquietudes:

“Para una persona que ha sido lastimada y traicionada por un hombre, y dentro de una institución de líderes masculinos, una representante femenina de la iglesia es considerada como una persona más segura y quizás más compasiva y sensible a sus necesidades.”

“Nuestra labor de ayuda parece sacar a las personas de una situación desesperada (por un tiempo) al brindarles una ducha caliente, comida tibia, ropa y un oído atento. Estas personas encuentran a las mujeres voluntarias menos autoritarias y más como una madre o una hermana cuando se trata de pedir ayuda.”

Por último, 15 de las encuestadas prefirieron **minimizar la importancia del género**:

“Creo que un liderazgo bueno, compasivo y fuerte trasciende el género. Jesucristo lo sabía, pero esta verdad parece haberse perdido con el paso de los siglos.”

“Me parece sexista comentar que ‘hay mujeres en puestos de liderazgo’. Trabajo muy cerca con hombres y mujeres para ayudar a los necesitados y lastimados. Estoy a cargo y soy respetada, aunque podría ser reemplazada fácilmente por un hombre y ser igual de eficaz. Nos respetamos mutuamente y no nos importa la raza ni género. Por favor, sean respetuosos con esto.”

Pregunta dos: Nombre algunos de los desafíos u obstáculos que enfrentan las mujeres en puestos de liderazgo católico.

Hubo 273 respuestas codificables para esta pregunta. El desafío más señalado fue el **sexismo en general**, expresado por 102 encuestadas:

“Me han dicho que debería quedarme en casa y criar a mis hijos y no trabajar. Todos mis hijos están en edad escolar y trabajo durante el horario escolar. Esto nunca se lo habrían dicho a un hombre. Eso es sexismo.”

“He descubierto que algunos colegas hombres tienden a tener su propia agenda y sienten que mi voz puede no ser tan ‘importante’ como la de ellos.”

Sesenta y ocho reportaron que las mujeres en puestos de liderazgo pueden encontrar que **se ven disminuidas o que su autoridad o voz se encuentra devaluada**:



“Ser escuchado, tener que pedir permiso, que se espere que uno haga lo esencial en lugar de liderar.”

“Hay muy pocas mujeres en altos puestos de liderazgo. A menudo se les deja de lado en los niveles más altos, se desestiman sus opiniones, no se les protege y, a menudo, se les hace sentir inseguras cuando se expresan.”

Cincuenta y seis dicen que **los clérigos que no apoyan** son un desafío. Para ser claros, muchas de las encuestadas señalaron que la mayoría de sus experiencias con el clero son altamente positivas. Sin embargo, el sacerdote o diácono tiene una influencia y autoridad considerable y puede tener un impacto significativo en una líder femenina. Aunque estas interacciones negativas son mucho más raras que las positivas, dejan una huella duradera:

“Algunos sacerdotes se sienten incómodos con las mujeres en puestos de liderazgo. He estado en varias parroquias y he servido con muchos sacerdotes. Algunos eran maravillosos, otros no tanto.”

“Luchas de poder con sacerdotes que sienten que tienen todas las respuestas y no quieren permitir que mujeres con décadas de experiencia ejerzan su sabiduría.”

Treinta y cuatro argumentaron sobre el desafío de estar demasiado dispersas, con **conflictos entre el trabajo y las obligaciones familiares**:

“Tener que hacer malabarismos con el tiempo para cumplir con las responsabilidades familiares y el voluntariado en organizaciones de la iglesia.”

“Sentir que se tiene que sacrificar entre la familia y el ministerio. Problemas reales para equilibrar la vida ministerial y la vida familiar.”

Al igual que los sacerdotes que no apoyan son pocos, pero que sin embargo tienen un gran impacto en las encuestadas, 33 dijeron que **los laicos** podrían ser un desafío para su liderazgo:

“Creo que hay algunos laicos que todavía esperan que los hombres desempeñen determinados papeles. Por ejemplo, en un servicio de comunión en el que no había sacerdote disponible, lo dirigió una mujer. La mujer que lo dirigió hizo un gran trabajo, pero escuché comentarios de un asistente que pensaba que debería haberlo dirigido un hombre.”

“Creo que el mayor desafío que enfrentan las mujeres es la forma en que los feligreses laicos ven a las mujeres en puestos dentro de la parroquia. Están tan acostumbrados a los roles masculinos tradicionales que algunos han cuestionado el papel de las mujeres en ciertas ocasiones.”

Veintisiete dijeron que **el clericalismo** era un desafío para su ministerio. El clericalismo plantea algunos problemas analíticos. Para una tradición religiosa que solo ordena hombres, las experiencias de clericalismo pueden ser difíciles de desenredar del sexismo en estas breves



respuestas. A menudo, si una respuesta se codifica como expresión de clericalismo, también se codificaban para el sexismo; Por lo tanto, es seguro pensar en el clericalismo como un subtipo de sexismo que involucra cuestiones de ordenación. Y también es importante notar que el clericalismo es diferente del clero que no apoya; una actitud clericalista puede provenir de los laicos:

“Un desafío tanto para las mujeres líderes como para sus sacerdotes son los feligreses que insisten en acudir directamente al sacerdote o al párroco en lugar de a la persona responsable. Nuestros sacerdotes y párrocos deben acabar con esta conducta.”

“Me han llamado para dar charlas o dirigir una reunión espiritual con un grupo. Algunos hombres han indicado abiertamente que les agradaría que ‘el diácono pudiera darles una charla en su lugar’.”

Veintiuno afirmaron que una **brecha salarial o de horas** (esto último significaba que las mujeres a menudo trabajan más horas que sus contrapartes masculinas) era un desafío para las mujeres en el ministerio:

“Todavía existe una enorme diferencia salarial entre empleados hombres y mujeres.”

“También creo que a los hombres se les paga más en las escuelas católicas, por lo que es importante crear algún tipo de escala salarial basada en la experiencia y la educación.”

Quince se refirieron a un **desafío étnico-cultural** en el ejercicio de su liderazgo como mujer:

“En mi experiencia, uno de los desafíos más importantes que enfrentan las mujeres en puestos de liderazgo católico es la influencia generalizada del ‘machismo’. Esta mentalidad cultural a menudo reduce a las mujeres a roles tradicionales, como cuidadoras y amas de casa, en lugar de reconocerlas como individuos con capacidades, ideas, virtudes y fortalezas iguales o mayores que sus contrapartes masculinas. He observado casos en parroquias donde las mujeres en puestos de liderazgo no reciben el respeto y la consideración que merecen por parte de sus compañeros y superiores. Esta falta de reconocimiento debilita sus contribuciones y obstaculiza el potencial de una dinámica de liderazgo más inclusiva y efectiva dentro de la comunidad.”

“En mi cultura asiática (especialmente en Vietnam), las mujeres no suelen tener la oportunidad de ocupar puestos de liderazgo en el entorno católico. Después de mudarme a los Estados Unidos, sentí que a veces me menospreciaban, porque soy mujer y joven adulta que sirve a los jóvenes. Algunos dudarían de mis decisiones porque soy solo una ‘niña’ o una ‘chica’ que está tratando de aprender a ser líder.”

Otras quince vieron una especie de **problema de poder en general** mientras dirigían:



“A menudo no comunicamos quiénes son los líderes actuales ni el alcance y la profundidad de la responsabilidad que tienen. Sin esta claridad expresa, las personas pueden sentir que tienen la opción de decidir por sí mismas si la mujer está o no empoderada.”

“Las mujeres nunca ocupan la posición máxima de liderazgo/toma de decisiones en los ámbitos parroquiales o diocesanos. Siempre están bajo el liderazgo/autoridad de los hombres.”

Once querían ver a **las mujeres más activas dentro de la Misa**. Si bien un pequeño número mencionó ocasionalmente sobre párrocos que no permiten servidores de altar femeninas, la mayoría dijo que quería **escuchar sermones o reflexiones por parte de las mujeres**:

“El mayor desafío es la falta de una voz femenina desde el ambón. Sería maravilloso escuchar verdaderamente a una mujer de Dios hablar/reflexionar sobre el Evangelio durante la Misa.”

“No creer que las mujeres puedan enseñar/predicar acerca de la fe y las Escrituras.”

Pregunta tres ¿En qué otros roles le gustaría ver más liderazgo femenino y por qué?

Esta pregunta recibió 211 respuestas codificables. Según lo mencionado por 94 encuestadas, quieren que las mujeres **se les incluya en el diaconado y los deberes que conllevan en este rol**. En cuanto a las tareas específicas, si bien algunas mencionaron los deberes sacramentales del bautismo y el matrimonio, la tarea más mencionada cuando se especificó fue la de tener mujeres en capacidad de **predicación**:

“Dar homilías/reflexiones en la iglesia; más presencia en la vida de la parroquia.”

“La restauración del diaconado permanente femenino. El Pueblo de Dios se beneficiará de la participación reconocida y activa de mujeres en la liturgia, proclamando el Evangelio y predicando la otra mitad de la imagen de Dios desde una perspectiva santa y exclusivamente femenina. El diaconado femenino ya está presente y sirve a la Iglesia, pero aún no se le ha dado la plena autoridad de oficio y voz. La Iglesia necesita reconocer esta pobreza de Espíritu, para desatar el poder de un Espíritu renovado, invitando a que toda la historia sea contada con una relevancia nueva y emocionante. Las mujeres jóvenes, en particular, están abandonando la Iglesia a un ritmo alarmante. ¿Por qué deberían quedarse sin representación, sin voz?”

Otra respuesta muy popular con 74 menciones de encuestadas que dijeron que les gustaría ver **más mujeres en más altos puestos de liderazgo o liderando la vida parroquial**, como por ejemplo en posiciones como administradoras pastorales/asociadas (el rol más popularmente nombrado), mayor presencia en comités, liderazgo más visible y en otros roles de liderazgo espiritual y administrativo:



“Me gustaría ver más mujeres (personal o voluntarias) en puestos de liderazgo en cada parroquia, como presidentas, jefas de finanzas y contabilidad, liturgia y eventos significativos.”

“En puestos directivos en los niveles de escuela preparatoria, roles de presidente, roles de director.”

“Asociados pastorales: laicos con habilidades prácticas en teología, ministerio, negocios, etc., para complementar el papel del sacerdote en estas áreas. Los líderes laicos, hombres o mujeres, serían útiles en todo, pero mejor un equilibrio y ciertamente más conciencia de cómo la toma de decisiones parroquial afecta a las mujeres y las familias con mujeres en estos roles”.

Treinta y dos querían que el **sacerdocio se extienda a las mujeres:**

“Cuando me formé (en educación pastoral clínica) para trabajar con moribundos y afligidos, conocí a varios ministros y sacerdotes (luteranos) que eran excelentes y cumplían con su vocación. Nunca sentí que podría ser llamada a esa posición tan alta; sin embargo, he conocido a muchísimas mujeres católicas que podrían (¿deberían?) desempeñar la gloriosa vocación de diácono o sacerdote.”

“Diácono, sacerdote, administrador parroquial con la autoridad de un pastor. Tenemos escasez de sacerdotes. Las mujeres están haciendo gran parte del trabajo de sacerdotes y diáconos sin que se les dé el respeto que conlleva el título.”

“Creo que las mujeres como líderes de la Iglesia (por ejemplo, sacerdotes y diáconos) harían que la fe católica fuera más cercana y menos dura. La fe católica necesita reflejar la vida real y volverse más pertinente para poder sobrevivir a las pruebas del tiempo y el cambio.”

A trece les gustaría ver **más mujeres en puestos administrativos y financieros:**

“Consejos parroquiales y comités de finanzas: Si bien las mujeres suelen participar activamente en los ministerios, su presencia en los comités o consejos de finanzas parroquiales podría garantizar que se escuchen más voces en las discusiones sobre el crecimiento de la parroquia, la gestión de recursos y la planificación pastoral.”

“En la junta directiva de nuestra escuela católica y en nuestros consejos parroquiales y financieros. Tomando decisiones que afectan las finanzas de la parroquia.”

Otras trece especificaron que **no querían ver nuevos roles para las mujeres, incluido el de la ordenación:**

“En primer lugar, el sacerdocio es para los hombres. El papel de la mujer en la Iglesia es como el de la Santísima Virgen: madre e hijo. Reflexionemos sobre el Vía Crucis: las mujeres llorando (¿qué les dijo Jesús?), Verónica limpia el rostro de Jesús, Jesús se encuentra con su madre, Jesús muere en la cruz, Jesús es bajado de la cruz...La importancia de la presencia de mujeres (no



necesariamente para que ocupen un puesto de liderazgo, sólo quiero decir que no hay discriminación, esa es la ideología del *Wokeismo*). Eso se aplica también a los jóvenes y a los niños, para que se les escuche.”

“Soy una mujer católica que también es tradicionalista y me resultaría difícil aceptar mujeres sacerdotes. Sin embargo, espero que se consideren mujeres para cualquier otro puesto en función de su experiencia, conocimientos y méritos.”

Después de esto, las respuestas son menos numerosas, pero se mencionan brevemente porque pueden generar ideas: a nueve les gustaría ver **más mujeres en puestos de liderazgo de cara al público** (por ejemplo, autoras, personas influyentes, oradoras en grandes conferencias); otras nueve dijeron en general que **las mujeres deberían estar presentes en todos los roles posibles o permitidos**; siete querían **más mujeres liderando en la justicia social, la política, el compromiso cívico o las asociaciones**; seis querían ver **mujeres involucradas en la formación o la formación continua de sacerdotes y diáconos**; tres querían **espacios donde las mujeres líderes pudieran ser la autoridad final**; y otras tres querían que **las mujeres líderes tuvieran una voz más global o nacional**, tal vez asesorando a las conferencias episcopales nacionales y a las oficinas del Vaticano.

Pregunta cuatro: Por último, díganos algunas de las ideas que podrían ayudar mejor a las mujeres en puestos de liderazgo católico.

Esta pregunta recibió 191 respuestas codificables. La fuente de apoyo más solicitada (sugerida por 61 encuestadas) fue la de **más oportunidades educativas o formativas**:

“Respeto por las mujeres que se sienten llamadas a servir en el ministerio. Apoyó parroquial para ayudar con el pago de colegiatura parcial a las mujeres que toman clases relacionadas con el ministerio. Recibí esa ayuda cuando estaba en un programa de tres años de dirección espiritual.”

“Más formación en administración. Muchas de nosotras dudamos en ejercer la autoridad o corregimos en exceso.”

“Más oportunidades educativas y la posibilidad de obtener un título o más en aprendizaje en la enseñanza católica. Quizás más clases en línea que nos puedan ayudar a obtener alguna certificación.”

El siguiente tema más solicitado (con 42 respuestas) fueron las **oportunidades de desarrollo de relaciones y comunidad**, como tutorías, eventos de *networking* (creación de redes), retiros y otras oportunidades espirituales y de creación de relaciones:



“Las mujeres están muy ocupadas durante todo el año sirviendo a la Iglesia en su ministerio. Creo que, a nivel parroquial, una misa/desayuno/retiro anual de bienvenida sería una oportunidad para conocernos unas a otras.”

“Lista de recursos/eventos diocesanos para mujeres en roles de liderazgo a nivel parroquial.”

Treinta y dos mencionaron un **mayor apoyo a las mujeres líderes en cualquier contexto católico en el que estén liderando**, ya sea parroquia, diócesis, escuela, etc. Se consideró que los párrocos desempeñan un papel fundamental para las mujeres que lideran en las parroquias:

“Los hombres tienen que creer que somos lo suficientemente buenas para responder al llamado de Dios.”

“Equipar a los miembros del clero, especialmente a aquellos que no son colaboradores activos en la planificación y misión diocesana, para que vean el valor en los dones, talentos y contribuciones reales del liderazgo femenino.”

“Párrocos que las colocan en roles de liderazgo ministerial y les expliquen el porqué a quienes están bajo su mando y que ella tiene su apoyo, debido a su experiencia y confianza. Para que quienes están bajo su liderazgo también tengan respeto por su rol de liderazgo.”

Veintiséis dijeron que los **ministerios de la Iglesia necesitan apoyar más las obligaciones familiares**:

“Comprender la dualidad de las mujeres: madres y profesionales.”

“cuidado de niños.”

“Las mujeres pueden aportar un gran valor a la Iglesia en su conjunto, pero a veces los desafíos diarios de la maternidad y el papel de esposa no dejan tiempo para ocupar puestos de liderazgo. Tal vez debamos empezar a considerar la posibilidad de que haya dos mujeres líderes en el ministerio, una especie de enfoque de equipo. Esto podría ser como un rol de liderazgo de medio tiempo. Esto empoderaría a las mujeres para decir ‘sí’ a los roles de liderazgo sin poner en tensión las relaciones en el hogar. Veo a muchas mujeres que intentan equilibrar dos o tres ministerios en la iglesia y la vida familiar... al final ambos sufren, así como el bienestar físico y emocional de la mujer.”

Otras 26 participantes piensan que **una mejor educación y formación de los católicos** ampliarían el apoyo a las líderes femeninas:

“Además de los recursos, creo que el cambio tiene que producirse desde dentro de la comunidad, que está tan arraigada en el modo de pensar y tradiciones antiguas. Hacer que nuestros homólogos masculinos se den cuenta de la cantidad de trabajo que realizan las mujeres y de cómo su



‘autoridad’ en las mentes tradicionales influye en la seriedad con la que se toman a las mujeres en situaciones difíciles de toma de decisiones. Aquellos que quieren que las cosas sucedan a su manera, socavan las decisiones que toma la líder, pasan encima de su autoridad y van directamente a una figura de autoridad masculina (normalmente un sacerdote) para intentar que las cosas sucedan a su manera.”

“Los hombres que ocupan puestos de liderazgo deberían validar más los pensamientos de las mujeres siendo menos defensivos, incluso a veces hostiles. Es posible que los hombres no sepan que a veces pueden ‘hacerse notar’ de esta manera. Aprender a diferenciar los pensamientos de los sentimientos, mejores habilidades para escuchar y comunicarse con más ternura ayudaría enormemente.”

Veintitrés piensan que **el clero necesita una mejor formación, formación continua y/o necesita apoyar más:**

“Todo tiene que ver con el clero en el ámbito parroquial. No puedo imaginarme tener un párroco que no apoye a las mujeres, y hasta ahora he trabajado para tres. Eso sería muy difícil, y sé que existe. Pero creo que se han dado cuenta de lo importantes que son las mujeres en la Iglesia. Espero que reciban formación al respecto.”

“A lo largo de los años ha habido un apoyo extraordinario a las mujeres, y ahora un nuevo párroco tiene un enfoque diferente. Es muy desalentador.”

“Formación para sacerdotes sobre el papel de la mujer en la Iglesia.”

Veintidós creen que las **experiencias y las aportaciones de las mujeres deben ser solicitadas y valoradas:**

“Las mujeres con conocimientos necesitan que se escuche su voz en el ámbito parroquial. Las mujeres pueden contribuir y ser útiles en ministerios como los consejos parroquiales y los consejos financieros”.

“Escuchándonos mejor y valorando nuestras opiniones, especialmente por parte de nuestros sacerdotes.”

“Cada consejo parroquial, comité financiero y grupo de toma de decisiones debería incluir mujeres.”

Veinte afirman que las mujeres deberían ser más apoyadas a través de **más roles y oportunidades** para ellas:



“Gran parte de lo que hacen nuestros párrocos al dirigir una parroquia no es esencialmente trabajo de sacerdotes. La administración que pueden realizar los laicos puede ser realizada por mujeres.”

“Proveer más mujeres con oportunidades de predicar y enseñar a nivel parroquial y académico.”

Dieciséis sugirieron que **aumentar el perfil de las mujeres líderes** las ayudaría:

“El cambio puede resultar un desafío para algunos, pero elevar a las mujeres en nuestra Iglesia también lo es para ellos. Es importante enfrentar la disposición a discriminar por motivos de género o raza, negar el plan de Dios para nosotras. Las personas que albergan tales sentimientos de exclusión deben ver que las mujeres no son trabajadoras de segunda o tercera clase para el Señor. Pertenecemos a ella y respondemos cuando nuestra Iglesia llama a trabajadores para la viña. Oremos para que nuestra Iglesia sea verdaderamente una Iglesia que escuche, aprenda y discierna.”

“Compartir historias de mujeres que han navegado con éxito roles de liderazgo dentro de la Iglesia. Destacar sus logros puede inspirar a otras y demostrar lo que es posible.”

Trece dicen que un **salario más igualitario o justo** sería de ayuda:

“Salarios comparables a cargos similares en ámbitos seculares.”

“Remuneración justa basada en los talentos, dones y conocimientos que ofrecen las mujeres.”

Diez afirman que la **ordenación de mujeres** es importante para apoyar el liderazgo femenino:

“Ordenación. Hasta entonces, a menos que cambie toda la estructura, permaneceremos en posiciones subordinadas. Esto puede ser muy desalentador y una causa de resentimiento y contraproductividad.”

“Creo que la aceptación de mujeres diáconos mejoraría enormemente la percepción general del valor del liderazgo femenino dentro de la Iglesia.”

Finalmente, nueve afirman que las mujeres recibirán más apoyo cuando **asuman su papel como laicas y mayor apoyo**:

“Las mujeres deben educarse en las enseñanzas de la Iglesia y buscar servir en lugar de ser servidas, comprender en lugar de ser comprendidas, dar en lugar de recibir. Las mujeres deben buscar la santidad. Las mujeres deberían estudiar la vida de las mujeres santas y tratar de seguir su ejemplo, empezando por nuestra Santísima Madre y por innumerables santas y doctoras de la Iglesia. Ellas no buscaron el liderazgo (en sí), sino todo para la gloria de Dios. Las mujeres deberían ser líderes fuertes en sus hogares, especialmente las madres. Deben enseñar la fe a sus hijos y ser un buen ejemplo de esposa, madre e hija católica.”



“También debemos dejar de impulsar cosas progresistas que nos hagan parecer episcopales y, en cambio, trabajar para honrar a las mujeres en sus roles sin exigirles que hagan lo mismo que los hombres.”

### **Resumen**

Al pensar en los diversos puntos de vista representados en la encuesta y en la literatura de ciencias sociales sobre las mujeres católicas contemporáneas en los Estados Unidos, las mujeres que participaron en este estudio parecen representar el espectro de mujeres católicas altamente comprometidas en sus experiencias y actitudes. Una gran conclusión es que las experiencias de las mujeres líderes dentro de nuestra diócesis son, en general, bastante positivas. ¡Debemos regocijarnos por ello! Al mismo tiempo, muchos de los desafíos u obstáculos que describen las mujeres son internos a la Iglesia. Muchos de ellos tienen que ver con una actitud cultural general que considera que el papel de la mujer en la vida de la Iglesia —ampliamente definido— es secundario al del hombre. Esto no es exclusivo de la Iglesia; hay innumerables estudios que han descubierto que las mujeres en puestos de liderazgo enfrentan desafíos significativos que sus contrapartes masculinas no enfrentan. Pero es especialmente doloroso cuando las experiencias dañinas para con las personas más generosas y dedicadas en la Iglesia, ocurren en un contexto de fe y en un lugar de refugio y cuidado. Debemos escuchar con oración los diversos pensamientos, experiencias, sugerencias y solicitudes de cambio solidario que surgen de esta encuesta y discernir cómo la diócesis podría actuar en consecuencia. Una de las peores cosas que una persona puede pasar es el compartir sus experiencias con la esperanza de que haya un cambio, y luego nada sale de ello. Pasa de pensar que: “la gente simplemente no sabe” a “a la gente simplemente no le importa”. Los sentimientos se transforman de la esperanza al aislamiento y abandono. Un tema incodificable que surgió varias veces en la sección abierta fue la gratitud por la encuesta y la curiosidad y esperanza por lo que podría suceder a continuación. Claramente, las mujeres tienen entusiasmo por lo que podría suceder a continuación.

### **Discerniendo los Sigüientes Pasos: Temas**

El Comité Asesor de Mujeres acordó, por invitación del cardenal Robert McElroy, continuar reuniéndose para reflexionar y orar sobre los diversos temas y ramificaciones que se entretienen en los hallazgos. Las mujeres miembros del comité decidieron identificar primero los temas más destacados presentes en los resultados. Después, ellas ofrecerían ideas preliminares para varias iniciativas diocesanas diseñadas para magnificar los dones de nuestras mujeres líderes, así como para disminuir los obstáculos que enfrentan. Su esperanza era honrar las muchas voces de quienes participaron de una manera que traiga nueva vida a las mujeres líderes de la diócesis, así como a toda la diócesis y sus parroquias, escuelas y organizaciones.



Para comenzar este proceso, utilizamos la plataforma de Vevox para responder de forma anónima tres preguntas que se enviaron a las mujeres miembros del comité antes de la reunión. Estas preguntas fueron diseñadas para ayudarnos a pensar en cómo nuestros hallazgos podrían indicar el camino hacia ideas o iniciativas. Hubo trece mujeres presentes en esta reunión y su discernimiento se refleja en lo que sigue. Debido al pequeño tamaño de la muestra, es importante que se capture cada pensamiento, por lo que, como en la muestra de la encuesta realizada a los párrocos, incluso los sentimientos expresados por un solo miembro se ofrecen a continuación. Algunas respuestas contenían pensamientos que estaban más allá del alcance del núcleo de la pregunta y estas ideas no se clasificaron (esto también es cierto para las respuestas posteriores que se desvían de la pregunta principal), pero todas las respuestas abordan la idea principal de alguna manera y, por lo tanto, ninguna fue excluida totalmente del análisis. Algunas mujeres identificaron múltiples problemas dentro de sus respuestas y estos se clasificaron y se contaron para cada idea que presentaron.

¿Qué nos dicen los datos y todo lo que hemos hecho a lo largo de este proceso sinodal sobre las barreras que inhiben el crecimiento del liderazgo de las mujeres?

Aunque la encuesta realizada a las mujeres mostró que sus experiencias son bastante positivas, es importante también identificar y reducir o eliminar, en la medida de lo posible, cualquier barrera que impida su liderazgo pleno y próspero.

Siete creían que puede haber **sexismo** que, si bien no es parte de la tradición católica oficial, afecta la forma en la que piensan y tratan a las mujeres algunos católicos laicos y clero:

“En conjunto, todo esto [la encuesta de mujeres y párrocos] parece indicar que es necesario abordar las suposiciones tácitas o la hostilidad abierta de quienes (tanto mujeres como hombres) albergan actitudes de inferioridad femenina. En otras palabras, las mayores barreras que señalan las líderes femeninas no son las exclusiones explícitas del derecho canónico que prohíben a todos los laicos desempeñar ciertas tareas o funciones, sino una cultura omnipresente y teológicamente errónea que se resiste al liderazgo y la autoridad femenina. Necesitamos educarnos y formarnos para ser conscientes de estos prejuicios.”

“Parecería que las barreras son situacionales y están impulsadas por el liderazgo que encuentran en sus entornos particulares, de manera muy similar a lo que ocurre en la fuerza laboral en general.”

“Se ha demostrado que existen barreras estructurales y culturales, pero que se han logrado algunos avances.”

Dos sugirieron que los **roles particulares del liderazgo femenino podrían estar más allá del alcance de la imaginación teológica de la mayoría de las mujeres** y que, el conocimiento de los



diversos roles que están abiertos a las mujeres facilitaría su discernimiento del liderazgo como mujeres católicas.

“Es importante que nosotras, las mujeres, entendamos que también podemos asumir más roles de liderazgo.”

Dos dijeron que una barrera importante es la **falta de apoyo estructural para las mujeres que cuidan de una familia** y desempeñan roles importantes de liderazgo:

“Como Iglesia estamos haciendo un buen trabajo en San Diego, pero necesitamos cuidar más la tensión entre la vocación de mamá/esposa y el trabajo, para que las mujeres no tengan que dejar un puesto de liderazgo... por falta de ayuda (trabajo de medio tiempo, apoyo para el cuidado de los niños, buen salario, becas para programas extraescolares que suelen ser caros). Nosotros como Iglesia debemos apoyar la vida familiar.”

Dos reconocieron la **diversidad de barreras**, lo que implica que algunas mujeres podrían enfrentar un tipo de barrera y nunca, necesariamente, experimentar otro tipo de barrera que es central para el contexto de otra mujer:

“Después de analizar los datos, siento un sentido de pertenencia. Siento que no estoy sola y que empatico con muchas de las barreras. También reconozco que, en diferentes edades o etapas de la vida, las mujeres enfrentan ciertas dificultades. Por ejemplo, las mujeres jóvenes sienten que su voz no es escuchada, las mujeres con familia luchan por encontrar el equilibrio entre la familia, el trabajo y las obligaciones de voluntariado, y las barreras étnicas.”

Una señaló prohibiciones canónicas u otras **prohibiciones “de derecho”** como barreras para las mujeres en puestos de liderazgo:

“Algunas barreras se deben a leyes, procedimientos y regulaciones de la Iglesia o, en algunos casos, al machismo.”

Una de ellas dijo que muchas mujeres líderes **se beneficiarían de una mayor capacitación:**

“En parte, la falta de formación adecuada, entrenamiento continuo e información para quienes actualmente desempeñan diversas capacidades de liderazgo.”

Otra consideró que las mujeres líderes crecerían si tuvieran **mentoría y mejores conexiones con sus colegas:**

“Mujeres liderando a mujeres y contando con un fuerte sistema de apoyo con sus homólogos masculinos.”



Una de ellas dijo que el deseo de las mujeres de ordenar mujeres era una barrera falsa, ya que no toma en cuenta **la importancia teológica de un clero exclusivamente masculino**:

“Parece que muchas mujeres en la Diócesis de San Diego perciben la ordenación de sólo hombres como una barrera dentro de la Iglesia, en lugar de una hermosa tradición arraigada en las Escrituras, la Tradición y la imitación de Cristo”.

¿Qué mejoras se pueden realizar en las estructuras educativas y formativas existentes para equipar mejor a los laicos para asumir roles de liderazgo?

Ocho querían encontrar formas de **incrementar la educación, la formación y capacidades de las mujeres**:

“Tal vez debamos promover una educación más formal para las mujeres que sirven en la Iglesia”.

“Una vez que se definan claramente los requisitos para los diversos roles de liderazgo para las mujeres, los programas educativos existentes de la diócesis, la Escuela Franciscana de Teología (FST) y la Universidad de San Diego (USD) podrían aprovecharse para diseñar y ofrecer programas (formativos y educativos) para preparar a las candidatas para esos roles. Esta iniciativa requeriría que se dirigieran recursos para crear y sostener los programas”.

“La educación sobre el liderazgo de la iglesia será muy importante para dirigir la iglesia”.

Tres de ellas pensaron que los católicos debían saber **los roles que están abiertos para las mujeres**, ya que tal vez lo desconozcan:

“Debemos empezar por ser transparentes en cuanto a qué roles son necesarios y están disponibles para los laicos”.

“Teniendo en cuenta que los roles que las mujeres pueden desempeñar son ampliamente desconocidos, una mejora sería proporcionar una lista de roles y responsabilidades junto con una descripción y la formación necesaria para ocupar ese puesto. Este podría ser cualquier rol, desde voluntario hasta remunerado”.

Dos buscan crear **oportunidades de mentoría y creación de redes de trabajo**:

“Programas que creen entornos de apoyo para el aprendizaje... creación de redes con otras personas en roles similares y mentores para promover el desarrollo y la realización”.

Dos de ellas buscaron **incorporar la enseñanza católica sobre la igualdad de dignidad de las mujeres** en las diferentes oportunidades de formación:



“La preparación para el matrimonio amplificará la dignidad compartida de los cónyuges... Las clases de formación en la diócesis deberían incluir preguntas sobre género (por ejemplo, analizar a las mujeres importantes en las Sagradas Escrituras)”

“Hacer hincapié en las virtudes específicas de las mujeres y en cómo son necesarias en la vida de la Iglesia”.

Una mujer esperaba **concienciar a los líderes de la Iglesia** sobre las luchas que enfrentan las mujeres:

“Empecemos por los líderes...sacerdotes, diáconos y ministros laicos deben ser conscientes de la variedad de luchas que enfrentan las mujeres en el liderazgo. Este reporte es un comienzo, pero los paneles u otras sesiones de escucha serían muy útiles. Lo ideal sería que los participantes salieran de allí con una perspectiva diferente; incluso las mujeres que no han encontrado barreras sabrán que otras sí las han encontrado y que esto es antitético a las enseñanzas de Jesús... Las homilias desafiarán a los católicos a dejar de lado las suposiciones prejuiciosas sobre nuestras hermanas.”

Otra idea es que las **invitaciones de las líderes actuales** ayudarían a inspirar a las mujeres a desempeñar funciones de liderazgo:

“En general, creo que la comunicación y la invitación de quienes actualmente ocupan puestos de liderazgo son fundamentales. A menudo, se necesita una invitación que abra las puertas para encontrar a otras personas que puedan usar sus dones y habilidades para mejorar nuestras parroquias”.

Una mujer del comité quería asegurarse de que las **mujeres con dificultades económicas no fueran excluidas inadvertidamente de las oportunidades de liderazgo**:

“Llegar a comunidades donde las mujeres no tienen los recursos económicos para obtener una educación o clases de formación para el liderazgo. Preguntando qué las detiene además del dinero, el cuidado de los niños o el cuidado de la casa”.

Otra esperaba **dar a conocer lo que ya estaban haciendo las mujeres** y ser **intencionalmente inclusivas** con ellas:

“Los anuncios de la misa podrían incluir una felicitación por un evento eclesial importante dirigido por una mujer, como una conferencia o un trabajo con la diócesis... y se debería practicar la colaboración entre mujeres y hombres y entre laicos y ordenados siempre que sea posible... Cuando hay eventos diocesanos o eventos parroquiales importantes, es importante que tanto hombres como mujeres dirijan partes del día”.



Otra quería que los ministerios u **organizaciones católicas sean más autocríticos:**

“Las organizaciones que han estado encabezadas por hombres durante los últimos tres o más períodos ejecutivos deberían preguntarse por qué”.

Una sugirió **conectar los esfuerzos sinodales de la Diócesis** y las parroquias con este esfuerzo por fortalecer el liderazgo de las mujeres:

“Podemos empezar por que la diócesis pida a los laicos que se involucren plenamente en la Iglesia Sinodal y explicarles todo lo que está a su disposición para que comiencen a marcar una diferencia en sus comunidades”.

Otra mujer deseaba tener **pautas para las organizaciones católicas** dentro de la diócesis:

“La Diócesis de San Diego tiene unas directrices de votación para las organizaciones dentro de nuestra diócesis. Podríamos potencialmente agregar una guía dentro de la estructura de votación sobre la igualdad”.

Por último, una dijo que necesitábamos descubrir formas de **apoyar a las mujeres líderes que tienen demandas familiares:**

“Como se dijo algunas veces en la pregunta anterior, tener el apoyo necesario para que las mujeres equilibren la vida familiar con el servicio a la iglesia”.

Proporcione una recomendación que resolvería las barreras para el liderazgo de las mujeres o proporcionaría un catalizador para el liderazgo de las mujeres en la Diócesis de San Diego.

Cinco sugirieron más **programas formativos y educativos** para mujeres:

“Buena formación para las mujeres líderes. Si las mujeres en la cima están bien formadas en su teología, esto se transmite naturalmente al resto de la Iglesia a través de la tutoría y el ejemplo. Tener mujeres católicas fuertes dará forma al futuro de nuestra Iglesia”.

“Más promoción y programas de educación formal para mujeres”.

Cuatro de ellas querían ver **talleres o conferencias** que brindaran capacitación, formación, comunidad y/o tutoría para mujeres en el ministerio:

“Organizar días de liderazgo de mujeres en toda la diócesis geográficamente para que todas puedan participar. El día se puede dividir en sesiones para varias áreas de liderazgo abarcando tanto los puestos remunerados como los voluntarios. Que se tengan oportunidades de desarrollo constante durante todo el año a partir de esos grupos de tutoría que siguen después de los días de liderazgo. La mayoría de las comunidades más exitosas de la Iglesia se deben al apoyo constante de los laicos a los laicos”.



Tres sugirieron una **mejor formación para todos los católicos**:

“Es importante comenzar a ‘socializar’ a la gente de nuestra diócesis para que conozca y abrace más deliberadamente su propio llamado a ‘participar en el sacerdocio de Cristo’ a través de discusiones sinodales, el uso de los medios de comunicación para destacar lo que las mujeres líderes (y los hombres laicos) ya están haciendo”.

“Asegurarnos de que nuestras políticas y prácticas enfatizen un modelo de liderazgo más colaborativo e inclusivo en lugar de un modelo jerárquico y autoritario para las mujeres que prefieren un enfoque más participativo y relacional del liderazgo”.

Dos dijeron que era **necesario que se den cambios a nivel parroquial**:

“Podemos empezar a cambiar la cultura dentro de las parroquias compartiendo con los párrocos la importancia de las mujeres en puestos de liderazgo. Los párrocos lo deben compartir con el Consejo Pastoral y con todas las comunidades étnicas dentro de la parroquia”.

“[La gente necesita saber qué funciones están abiertas a las mujeres]. Tal vez sea en una publicación en el boletín, o un anuncio del sacerdote... Siento que hay algunos hombres laicos que necesitan entender que SÍ, de hecho, las mujeres no solo pueden ocupar estos puestos, sino que pueden prosperar”.

Una vez que se hayan establecido los roles o las tareas que están abiertos a las mujeres, se deseaba que se enviaran **invitaciones a mujeres capaces**:

“A medida que avanzamos y definimos roles adicionales para las mujeres, emitir invitaciones a las posibles candidatas es un buen comienzo”.

Otra persona deseaba que se mitigara **la tensión entre el trabajo y la vida familiar**:

“Necesitamos ser más conscientes de las mujeres que luchan entre su trabajo y su vocación, ofreciendo opciones como trabajos de medio tiempo, apoyo para el cuidado de los niños, programas extraescolares y becas para sus hijos”.

Una de ellas cree que es necesario que haya **mayor claridad sobre los roles y conocimiento de los puestos de liderazgo**:

“Necesitamos que se sepa qué roles de liderazgo pueden ser desempeñados por mujeres... Si más personas conocieran esa información, creo que más mujeres estarían dispuestas a ser voluntarias”.

Por último, una mujer miembro del comité opinó que necesitamos ser más **intencionalmente inclusivos** en lo que respecta a tener mujeres en puestos de liderazgo:



“Emplear a más mujeres en los consejos de administración o en órganos de gobernanza en los que la toma de decisiones esté orientada a la acción”.

### Sintetizando las ideas

Hubo mucha esperanza y entusiasmo cuando las mujeres compartieron sus diversas perspectivas sobre las barreras, las mejoras que se pueden hacer a las estructuras educativas y formativas existentes y las recomendaciones para resolver una barrera o proporcionar un catalizador para el liderazgo de las mujeres. El sexismo se destacó como una barrera importante. Incrementar la educación y formación, así como una mayor conciencia de los roles abiertos a las mujeres, fueron mencionados por muchas como mejoras importantes. Y las recomendaciones más populares fueron tener un mayor acceso a programas de formación y educación, tener talleres y conferencias centrados en las mujeres y una mejor formación de los católicos en general. Sin embargo, las ideas señaladas aquí son simplemente las más mencionadas; también se ofrecen ideas importantes en menor número y sería prudente considerar todas las ideas, así como las nuevas ideas que surjan más adelante en el proceso.

Hay dos observaciones generales que vale la pena destacar. La primera es que hay ideas, preocupaciones y recomendaciones que apuntan a eliminar barreras para las mujeres líderes y otras personas que buscan mejorar sus capacidades de liderazgo. Una forma de pensar en la eliminación de barreras es “reduciendo la fricción”, así mismo una manera de pensar en mejoras es “aumentar el combustible”. Tanto la reducción de la fricción como el aumento de combustible son necesarios para el florecimiento de las mujeres líderes. Si simplemente reducimos la fricción, se eliminan las barreras, pero falta el deseo de una mejor capacitación y un apoyo continuo. Si solo agregamos combustible, tenemos líderes femeninas mejor equipadas que se ven impedidas de maximizar plenamente sus talentos. Un peligro quizás aún mayor para una respuesta basada únicamente en el combustible es que las conferencias o las oportunidades educativas, sin la eliminación de las barreras, corren el riesgo de no parecer sinceras, como palabras de aliento sin un cambio real (cf. Santiago 2,16). Un enfoque que tome en serio tanto la reducción de la fricción como el aumento del combustible será especialmente eficaz. Descuidar uno u otro resultará ineficaz y frustrante para todos los involucrados.

La segunda observación toma prestado de un antiguo dicho de la Iglesia: “*lex orandi, lex credendi*” o “la ley de lo que se ora es la ley de lo que se cree”; La forma en que oramos moldea lo que creemos. Si tomamos esta noción en una dirección un poco más amplia, lo que hacemos como Iglesia y cómo nos reunimos como Iglesia moldea nuestras creencias. Estos datos y las reflexiones del comité muestran las formas en que diversas ideas, tanto de la cultura secular como de la Tradición católica, pueden moldear la manera en que pensamos sobre las mujeres líderes dentro de la Iglesia. El comité está comprometido con la oración y el diálogo continuos para descubrir



cómo los hallazgos pueden iluminar formas de eliminar barreras y brindar mejoras para las mujeres líderes. Al pensar en el papel de las mujeres en la Liturgia, en las escuelas católicas y otras organizaciones, y su liderazgo en eventos parroquiales y diocesanos, debemos darnos cuenta de que su presencia y participación activa moldea las actitudes católicas sobre el liderazgo de las mujeres en términos más amplios.

## Apéndice – Censo Diocesano

### Resumen del Censo Parroquial (n=56)

Pregunta	Respuesta (amarillo es el promedio por parroquia, azul es la suma dentro de la muestra)
¿Cuántas personas, tanto remuneradas como voluntarias, forman parte del personal de su parroquia?	12.96
¿Cuántos son hombres?	5.09
¿Cuántas son mujeres?	7.98
¿El director de su escuela es hombre o mujer?	5 hombres, 25 mujeres
¿Es el subdirector de su escuela, hombre o mujer?	2 hombres, 21 mujeres
¿Cuántos maestros de escuela tiene?	16.52
¿Cuántos son hombres?	2.16
¿Cuántas son mujeres?	14.35
¿Cuántas personas, tanto remuneradas como voluntarias, están en tu escuela? (Incluido el personal/staff)	32.03
¿Cuántos son hombres?	4.81
¿Cuántas son mujeres?	28.1
¿Cuántas personas hay en su consejo parroquial?	12.6
¿Cuántos son hombres?	5.86
¿Cuántas son mujeres?	6.98



¿Cuántas personas hay en su consejo de finanzas?	7.81
¿Cuántos son hombres?	4.57
¿Cuántas son mujeres?	3.25
¿Cuántas personas sirven como lectores?	33.02
¿Cuántos son hombres?	12.71
¿Cuántas son mujeres?	20.96
¿Cuántas personas sirven como ministros extraordinarios de la Comunión?	56.34
¿Cuántos son hombres?	19.98
¿Cuántas son mujeres?	37.83
¿Cuántas personas hay en su comité de hospitalidad?	33
¿Cuántos son hombres?	19.29
¿Cuántas son mujeres?	14.76
¿Cuántas personas hay en su equipo de ministerio catequético?	17.2
¿Cuántos son hombres?	4.84
¿Cuántas son mujeres?	12.67
¿Cuántos coordinadores/directores de formación en la fe para el ministerio de catequesis tiene?	2.38
¿Cuántos son hombres?	0.84
¿Cuántas son mujeres?	1.57
¿Cuántos catequistas tiene?	25.25
¿Cuántos son hombres?	6.3
¿Cuántas son mujeres?	19.5
¿Cuántas personas hay en su equipo de OCIA/RICA?	5.51
¿Cuántos son hombres?	2.82
¿Cuántas son mujeres?	2.91
¿Cuántas personas hay en el ministerio de música?	30.26
¿Cuántos son hombres?	12.13
¿Cuántas son mujeres?	18.31
¿Cuántas personas sirven en el ministerio de alcance social?	20.72



¿Cuántos son hombres?	7.81
¿Cuántas son mujeres?	12.9
<b>Director de formación en la Fe</b>	
Total de hombres como director de formación en la Fe	5
Total de mujeres como director de formación en la Fe	43
<b>Encargado del ministerio de jóvenes/coordinador de Confirmación</b>	
Total de hombres encargados del ministerio de jóvenes/Confirmación	20
Total de mujeres encargadas del ministerio de jóvenes/Confirmación	29
<b>Coordinador de pre-Bautismo</b>	
Total de hombres como coordinador de Pre-Bautismo	18
Total de mujeres como coordinador de Pre-Bautismo	30
<b>Coordinador de Liturgia</b>	
Total de hombres como coordinador de Liturgia	24
Total de mujeres como coordinador de Liturgia	17
<b>Coro/director musical</b>	
Total de hombres como director musical/coro	23
Total de mujeres como director musical/coro	21
<b>Coordinador de bodas</b>	
Total de hombres como coordinador de bodas	6
Total de mujeres como coordinador de bodas	32
<b>Ministro de duelo</b>	
Total de hombres como ministro de duelo	5
Total de mujeres como ministro de duelo	35
<b>Sacristán</b>	
Total de hombres como sacristán	26
Total de mujeres como sacristán	29
<b>Administrador</b>	
Total de hombres como administrador	6
Total de mujeres como administrador	27

**Contador**

Total de hombres como contador 4

Total de mujeres como contador 41

**Director de escuela católica**

Total de hombres como director de escuela católica 5

Total de mujeres como director de escuela católica 25

**Subdirector de la escuela católica**

Total de hombres como subdirector de escuela católica 2

Total de mujeres como subdirector de escuela católica 18

**Coordinador de vida parroquial/asociado pastoral**Total de hombres como coordinador de vida parroquial/asociado  
pastoral 4Total de mujeres como coordinador de vida parroquial/asociado  
pastoral 8**Presidente del consejo parroquial**

Total de hombres como presidente del consejo parroquial 21

Total de mujeres como presidente del consejo parroquial 12

**Presidente del consejo de finanzas**

Total de hombres como presidente del consejo de finanzas 41

Total de mujeres como presidente del consejo de finanzas 13

**Coordinador de los ministros extraordinarios de la Comunión**Total de hombres como coordinador de los ministros extraordinarios  
de la Comunión 18Total de mujeres como coordinador de los ministros extraordinarios de  
la Comunión 32**Coordinador de los ministros de hospitalidad**

Total de hombres como coordinador de los ministros de hospitalidad 25

Total de mujeres como coordinador de los ministros de hospitalidad 23

**Coordinador de lectores**

Total de hombres como coordinador de lectores 21

Total de mujeres como coordinador de lectores 31



**Laudato Si- esfuerzos de sostenibilidad**

Total de hombres encargados de los esfuerzos de sostenibilidad -  
Laudato Si- 4

Total de mujeres encargadas de los esfuerzos de sostenibilidad -  
Laudato Si- 8

**Programas sociales (personas sin hogar, distribución de alimentos,  
cuidado de personas mayores)**

Total de hombres encargados de los programas sociales 23

Total de mujeres encargadas de los programas sociales 22

Respetuosamente presentado,  
*Maureen Day, PhD*





**DIÓCESIS DE  
SAN DIEGO**