

GRUPO DE TRABAJO PARA ESTUDIAR EL SEXISMO EN LA IGLESIA EPISCOPAL Y DESARROLLAR LA CAPACITACIÓN CONTRA EL SEXISMO

Miembros

Sra. Laura Russell, <i>Presidenta</i>	Newark, II	2021
El Rvmo. J. Scott Mayer, <i>Vicepresidente</i>	Northwest Texas, VII	2021
La Rvda. Dra. Helen Svoboda-Barber, <i>Secretaria</i>	North Carolina, IV	2021
El Rvmo. Mark Beckwith	Newark, II	2021
El Rvdo. Brooks Cato	Central New York, II	2021
Dr. John Harris	Oklahoma, VII	2021
El Rvdo. Spencer Hatcher	Maryland, III	2021
El Rvmo. Michael Buerkel Hunn	Rio Grande, VII	2021
La Rvda. Tracy Johnson Russell	Connecticut, I	2021
Dra. Katherine Karr-Cornejo	Spokane, VIII	2021
Dra. Alexandra Killewald	Massachusetts, I	2021
La Rvda. Yein Kim	Los Angeles, VIII	2021
Sra. Sophia Kitch-Peck	Bethlehem, III	2021
Sra. Katie Sherrod	The Episcopal Church in North Texas, VII	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

La Rvma. Susan Brown Snook dimitió el 7 de febrero de 2019 tras su elección al episcopado y fue sustituida por el Rvdo. Spencer Hatcher el 12 de febrero de 2019.

Representación en la Convención General

Spencer Hatcher y Laura Russell, miembros del Grupo de Trabajo, quedan autorizados para recibir modificaciones no sustanciales para este informe en la Convención General.

Mandato

2018-Co60 y 2018-Do23 2018-Co60 Romper el Techo de las Vidrieras Episcopales

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79a Convención General de la Iglesia Episcopal autorice un Grupo de Trabajo una membresía de doce miembros compuesta de 3 obispos, 3 sacerdotes o diáconos y 6 laicos, incluyendo al menos dos adultos jóvenes, designados por el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente de los cuales las mujeres componen al menos la mitad de los miembros, para investigar el sexismo en la Iglesia Episcopal y el papel que este juega en la equidad salarial, el estatus y el acoso basado en el género. El Grupo de Trabajo se reportará a la 80a Convención General de la Iglesia Episcopal con un plan para facilitar materiales y recursos para combatir el sexismo en la Iglesia.

2018-Do23 Enmendar los III.6.5.g.4., III.8.5.h.4, y III.10.1.c.4 y establecer un Grupo de Trabajo

Se resuelve, Que la 79a Convención General establezca un Grupo de Trabajo contra el Sexismo que investigue y cree un programa de capacitación a fin de hacer frente al sexismo sistemático dentro de la iglesia y la sociedad en general con los objetivos de crear conciencia sobre la parcialidad, eliminar las prácticas sexistas de contratación al interior de la iglesia e identificar las interseccionalidades de la discriminación entre distintas identidades culturales; y asimismo

Se resuelve, Que se conforme el Grupo de Trabajo con 2 obispos, 2 presbíteros, 2 diáconos y 6 laicos, siendo el Obispo Presidente quien nombre a los obispos y el Presidente de la Cámara de Diputados a los presbíteros, diáconos y laicos. Que por lo menos la mitad de los miembros sean mujeres, y por lo menos una mujer designada por cada orden; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo concluya la creación del programa de capacitación a más tardar el 31 de diciembre de 2019; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo presente el programa de capacitación ante el Consejo Ejecutivo para su aprobación a más tardar 31 de diciembre de 2019; y asimismo

Se resuelve, Que la capacitación, una vez creada y aprobada para su uso, sea un requisito para todos los obispos, presbíteros y diáconos, al igual que para todos los laicos electos o nombrados para cargos de liderazgo en la Iglesia Episcopal incluidos, entre otros, el Consejo Ejecutivo, los Comités Permanentes diocesanos, los Consejos Diocesanos, las Juntas de Fideicomisarios diocesanas y demás agencias similares sin importar su nombre, comités diocesanos de investigación para la elección de obispos y todos los comités congregacionales de investigación; y asimismo

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo informe al Consejo Ejecutivo anualmente y a la 80a Convención General sobre la situación de la implementación de la capacitación con recomendaciones para la continuidad de su desarrollo y mejora.

Resumen del Trabajo

Reuniones

Las reuniones de todo el Grupo de Trabajo se celebraron en persona del 19 al 21 de marzo de 2019 en Chicago, Illinois, y a través de videoconferencia Zoom el 3 de enero de 2019, el 16 de mayo de 2019, el 18 de junio de 2019, el 4 de noviembre de 2019, el 19 de diciembre de 2019, el 21 de enero de 2020, el 30 de enero de 2020, el 15 de octubre de 2020, el 22 de diciembre de 2020 y el 13 de enero de 2021. Los subcomités del Grupo de Trabajo también se reunieron en otras ocasiones para completar su trabajo.

¿Por qué hacer esta labor?

“En el principio, cuando Dios creó los cielos y la tierra, la tierra era un vacío sin forma y las tinieblas cubrían la faz del abismo, mientras un viento procedente de Dios barría la faz de las aguas... Entonces Dios dijo: hagamos al hombre a nuestra imagen, según nuestra semejanza... así que Dios creó al hombre a su imagen, a imagen de Dios, [Dios] lo creó... Dios vio todo lo que había hecho, y en verdad, era muy bueno”.⁽¹⁾

La labor del Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo tiene sus raíces en el acto de creación de Dios y en la continua acción salvadora de Dios en esa creación, invitándonos una y otra vez, a través del proceso de arrepentimiento y reconciliación, hacia la plenitud y la liberación; hacia una creación verdaderamente hecha a la propia imagen de Dios. Recordamos esta narración de los actos salvíficos de Dios en las palabras de la Plegaria Eucarística C: “Una y otra vez, nos llamaste a regresar. Por los profetas y los sabios, nos revelaste tu justa Ley. Y en la plenitud de los tiempos enviaste a tu único Hijo, nacido de mujer, para cumplir tu Ley, y abrirnos el camino de libertad y paz.”⁽²⁾

En nuestro Pacto Bautismal, con la ayuda de Dios, prometemos “perseverar en la resistencia al mal, y siempre que caigamos en el pecado, arrepentirnos y volver al Señor”.⁽³⁾ Nos comprometemos a “buscar y servir a Cristo en todas las personas”⁽⁴⁾ y “luchar por la justicia y la paz entre todos los pueblos y respetar la dignidad de todo ser humano”.⁽⁵⁾ Y, sin embargo, también sabemos que no hemos cumplido con estos compromisos contraídos con Dios y entre nosotros, tanto como individuos como institución. Hemos “negado la bondad [de Dios] en nosotros mismos, en los demás y en el mundo que [Dios] ha creado”.⁽⁶⁾

El sexismo sistémico e interseccional y la discriminación por motivos de género es solo una de las formas en que nos quedamos cortos. Esperamos que, por incompleto que sea, el ofrecimiento de

este Grupo de Trabajo sea una de las formas en que la Iglesia Episcopal pueda intentar “arrepentirse y volver al Señor” a través de un proceso intencionado de aprendizaje, diálogo, revelación de la verdad y cambio de políticas en todos los niveles de nuestra institución. Creemos que Dios sigue llamándonos a volver aquí y ahora y que nuestra vocación como pueblo de Dios es escuchar y responder a esa llamada lo mejor que podamos.

Trabajo Relacionado con la Resolución 2018-Co60 Romper el Techo de las Vidrieras Episcopales

Identificar el Problema

Las pruebas de la desigualdad de género y el sexismo en la Iglesia Episcopal provienen de múltiples fuentes. El informe “Called to Serve: A Study of Clergy Careers, Clergy Wellness, and Clergy Women” (Llamado a servir: un estudio sobre las carreras del clero, el bienestar del clero y las mujeres del clero) se preparó como resultado de las resoluciones aprobadas por la Convención General en 2006. Aunque los datos que contiene el informe deben actualizarse para reflejar la iglesia de esta época, muchos de los problemas que se señalan en el mismo han perdurado, sobre todo en lo que respecta a las disparidades de género en la compensación, el empleo, y el empleo en el episcopado y otros puestos de relativo prestigio.⁽⁷⁾

“El Informe de Compensación del Clero Episcopal de 2019”, elaborado por el Church Pension Group, muestra que el típico hombre del clero (promedio) gana unos US\$9,000 dólares más al año que su homólogo femenino. Dicho de otro modo, la típica mujer del clero gana unos 89 centavos por cada dólar que gana su homólogo masculino.⁽⁸⁾

A nivel nacional, las Provincias VII y I muestran la disparidad salarial más pronunciada, ya que el hombre del clero típico recibe más de US\$14,000 dólares al año que su contraparte femenina.⁽⁹⁾ En estas provincias, la típica mujer del clero gana alrededor de 81 (Provincia VII) y 83 (Provincia I) centavos por cada dólar que gana un clérigo. La Provincia VIII es la más equitativa a nivel nacional, pero un clérigo típico sigue recibiendo casi US\$5,000 dólares más al año que la clériga típica. Las congregaciones con mayor asistencia dominical promedio, las parroquias del tamaño de Programa y Recursos, a nivel nacional, tienen la mayor disparidad en la compensación anual, ya que un hombre del clero típico recibe alrededor de \$30,000 a \$35,000 dólares más que una mujer del clero típica.

Las disparidades salariales no se limitan a las diócesis. En el Centro Episcopal, actualmente, solo hay una funcionaria, y de los principales empleados, solo el 30 % son mujeres. Combinando los funcionarios y los empleados principales, las mujeres solo ocupan poco más del 25 % de estos

puestos. La mayoría estos, algunos de los mejor pagados del Centro Episcopal, están ocupados por hombres.

Las diferencias de género en cuanto al tipo de puesto son uno de los factores que contribuyen a las disparidades salariales: en el ámbito nacional, los clérigos masculinos tienen aproximadamente el doble de probabilidades de ser empleados como rectores principales (15 % frente al 8 % de las clérigas), mientras que las clérigas están sobrerrepresentadas como asistentes (21 % frente al 14 % de los clérigos). Para reducir las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres del clero habrá que prestar atención tanto a la igualdad salarial de quienes ocupan puestos similares como a la igualdad de acceso a los puestos mejor remunerados. Algunas diócesis han intentado abordar la desigualdad salarial, y este Grupo de Trabajo anima a mantener conversaciones con esas diócesis para observar la eficacia de sus esfuerzos a lo largo del tiempo.

Además de las estadísticas relativas a la remuneración del clero, los relatos de los movimientos #MeToo y #ChurchToo han arrojado luz acerca de cómo se manifiesta el sexismo en nuestras iglesias y nuestra estructura eclesial, desde el acoso y el abuso en los entornos eclesiales hasta las disparidades en el proceso de contratación. Muchos hombres de la iglesia se mostraron sorprendidos por la cantidad de historias que surgieron de sus colegas y compañeros de sus parroquias, mientras que muchas mujeres vieron sus propias historias afirmadas por las experiencias de otras. La Iglesia en su conjunto está aprendiendo lo omnipresente que es el sexismo, y ahora vemos cómo afecta a personas de todos los géneros, no solo a las mujeres. Las candidaturas de obispos exclusivamente femeninos conllevan actitudes sexistas adicionales, al afirmar que una lista exclusivamente femenina no es apropiada. No vemos esos gritos con las listas de candidatos exclusivamente masculinos. Además, las realidades interseccionales de quienes se identifican como mujeres son una prueba más de los muchos lugares y momentos en los que la Iglesia no ha cumplido sus promesas de proteger a su rebaño, respetar la dignidad de todo ser humano y buscar a Cristo en todas las personas.

Proyecto en Marcha

Muchos grupos y personas trabajan para abordar el sexismo y la desigualdad de género en la Iglesia.

La gente dentro de la iglesia está tomando nota y exige un cambio. El Comité sobre Acoso y Explotación Sexual de la Cámara de Diputados y la Liturgia de la Escucha de la 79ª Convención General son ejemplos de esta labor a nivel legislativo. Desde la base, grupos como Women Embodying Executive Leadership, WEEL (Mujeres que encarnan el liderazgo ejecutivo) y Leading Women (Mujeres Líderes) han nacido para apoyar y animar a las mujeres ordenadas en el discernimiento para los puestos de alto nivel a través de la iglesia.

Las mujeres han dado pasos de avance a través de las redes sociales y otros foros, con el fin de ayudar a romper el techo de vidriería. Los grupos de Facebook, y otras plataformas, se ayudan mutuamente, no solo compartiendo historias, sino también orientando y animando a quienes se sienten llamadas a ocupar altos cargos. Estos grupos, creados por mujeres y para mujeres, están ayudando a denunciar el sexismo y a guiar a las mujeres hacia su vocación.

Los actores institucionales de la Iglesia también trabajan para reducir el sexismo y la desigualdad de género en la Iglesia. La Oficina del Ministerio de Transición trabaja con los comités de búsqueda y ofrece formación para abordar el sexismo dentro de ese proceso. Algunas diócesis están llevando a cabo auditorías internas sobre el género y la representación. También se están llevando a cabo cursos de capacitación para obispos acerca del sexismo; así como de esfuerzos para recopilar y compartir datos. El Church Pension Group ha comenzado a mejorar sus informes estadísticos relativos al género, las diócesis están mejorando su capacidad de compartir información y los documentos históricos están más disponibles.

Pasos a Seguir

El tema del sexismo es tan grande que el trabajo de la Resolución 2018-C060 no puede completarse en un solo trienio. Las conversaciones que acaban de empezar deben continuar, y se debe recopilar y poner a disposición más información para acercarnos a la justicia que buscamos para todas las personas, especialmente en la iglesia.

Uno de los retos para documentar y desbaratar el sexismo y la desigualdad de género en la iglesia es la falta de recursos y datos coordinados. Mientras que muchas parroquias, diócesis, entidades y grupos de toda la iglesia tratan de abordar estas cuestiones, descubrir estos esfuerzos a menudo requiere estar enterados la información y contar con conexiones personales. Eso dificulta que las personas interesadas sepan cómo encontrar información acerca de las disparidades salariales en su diócesis o las plantillas para procesos de búsqueda equitativos o dónde podrían encontrar apoyo. Instamos encarecidamente a la Iglesia Episcopal a que cree un tablero web único y centralizado con enlaces a estos recursos.

Aunque el Church Pension Group proporciona excelentes datos sobre las disparidades salariales entre el clero que trabaja en Estados Unidos, hay otras estadísticas salariales mucho menos disponibles. Los datos sobre las disparidades de género en los salarios del clero para los que trabajan fuera de Estados Unidos no están disponibles públicamente. Tampoco es fácil obtener los niveles de compensación de los laicos. Para empezar, instamos a las diócesis a que recojan información sobre la remuneración del personal laico tanto a nivel parroquial como diocesano y a que inspeccionen esos

datos en busca de desigualdades de género. La Iglesia tiene la responsabilidad de garantizar la igualdad salarial de todos sus empleados, no solo de los ordenados.

También instamos a que se realicen análisis adicionales de los datos salariales que ya están disponibles. El Church Pension Group proporciona información importante sobre las disparidades salariales entre hombres y mujeres por características como el cargo y la provincia, pero no se suele analizar el papel conjunto de estos factores. Por lo tanto, en este momento no podemos evaluar las contribuciones relativas a la brecha salarial entre hombres y mujeres que se basen en la variación en la experiencia, la variación en la colocación condicionada a la experiencia, y la variación en la paga condicionada a la posición. Comprender los procesos subyacentes que contribuyen a las disparidades salariales entre hombres y mujeres permitirá a la Iglesia intervenir más eficazmente para reducirlas. Instamos a la Iglesia a que financie un análisis más profundo de los datos del Church Pension Group, ya sea realizado por los empleados del mismo o diseñado por un analista externo (y, si es necesario, implementado por los empleados del Church Pension Group para evitar compartir los datos subyacentes y confidenciales).

Para comprender todo el alcance de la desigualdad de género y el sexismo en la iglesia también se necesitan otros datos además de la remuneración. Hay muy poca información acerca de la situación de las mujeres en puestos de poder. Sería beneficioso para la Iglesia disponer de datos completos sobre el sexo de los responsables de las parroquias y catedrales cardenales. Asimismo, la Iglesia no ha recopilado datos sobre el número de mujeres laicas que son coadjutoras o forman parte de juntas parroquiales, comités de búsqueda, juntas, comités permanentes, comisiones sobre el ministerio, como cancilleres, o consejos de obispos y juntas diocesanas. De una parroquia a otra, y de una diócesis a otra, existe muy poca información relacionada con las prácticas de contratación y las políticas de los comités de búsqueda. Además, no hemos podido encontrar información que refleje el número de mujeres que son finalistas de una búsqueda de empleo o que ocupan puestos de liderazgo en los seminarios,

y se dispone de poca información acerca de las denuncias de acoso por razón de sexo dentro del marco del Título IV. Las diócesis tienen sistemas dispares para gestionar las denuncias de acoso, no existe una base de datos de políticas de acoso para todas las diócesis, la mayor parte del conocimiento sobre las denuncias de acoso proviene de rumores y habladurías (y no siempre es correcto). Sin esta información es muy difícil determinar si la iglesia en su conjunto fomenta o permite un ambiente hostil. Sin embargo, aplaudimos la Resolución 2018-A120, que pide la creación, administración y mantenimiento de “un registro de base de datos central para rastrear los datos pertinentes a los procedimientos bajo este Título [IV]” y reconocemos el potencial que tiene para el estudio futuro.

Reconocemos que la desigualdad de género y el sexismo adoptarán diferentes formas en diferentes lugares. Por lo tanto, abordar el sexismo requerirá no solo la acción de este Grupo de Trabajo y de la Iglesia Episcopal, sino de los líderes diocesanos y de las congregaciones. Pedimos que se exija a todos los organismos y grupos de esta iglesia que examinen su propia composición, comenten las brechas y creen planes para reducirlas. El liderazgo debería tener estas conversaciones, explicar los problemas y trabajar junto con estos organismos para corregir lo que está roto en nuestra iglesia.

Para continuar su trabajo, este Grupo de Trabajo necesita más datos y necesita la colaboración de la Iglesia para recopilar las estadísticas y hacerlas disponibles de forma centralizada. Hablar de la problemática del sexismo en la iglesia y recopilar estos datos ayudará a normalizar las conversaciones en torno a un tema que ha sido tabú durante demasiado tiempo. Debería ser la norma que estas conversaciones informen el trabajo que hacemos en la iglesia, desde la creación de las listas hasta las discusiones con el clero y los líderes laicos en relación con los ambientes tóxicos. Con la debida sensibilidad, estos datos —junto con las historias que los acompañan— deben ser recopilados, estar disponibles y ser compartidos. Con la información y las historias contadas, la iglesia estará mejor posicionada para exigir responsabilidades y monitorear las diferencias salariales, las quejas y la composición de género de los organismos de liderazgo, y para trabajar con el objetivo de mejorarlas.

Trabajo en 2018-Do23: Enmendar los Cánones III.6.5.g.4, III.8.5.4, y III.10.1.c.4 y establecer un Grupo de Trabajo

Este mandato giraba en torno a la creación de una capacitación contra el sexismo, que se presentaría al Consejo Ejecutivo para su aprobación y promulgación. Para que el Grupo de Trabajo comprendiera mejor el mandato de crear una capacitación contra el sexismo, empezamos por ponernos en contacto con la iglesia en general para hablar acerca de las capacitaciones en general, con fin de conocer lo que ha sido eficaz, lo que se utilizaría y las lecciones que otros podrían enseñarnos por su experiencia. Rápidamente nos dimos cuenta de varios puntos clave en relación con la capacitación de las iglesias en general:

- Las personas se encuentran en diferentes lugares, tanto literal como figurativamente, y deben ser atendidas desde allí.
- Empezar por lo básico.
- Las capacitaciones tienen que encajar en los calendarios ya existentes, que a menudo están bastante llenos.
- Son importantes las múltiples modalidades de entrega, como las presenciales, así como las opciones síncronas y asíncronas en línea.
- Los módulos adaptables son los más eficaces.
- La responsabilidad es clave para el desempeño y el cumplimiento.
- El sexismo varía de una diócesis a otra y de un entorno a otro.

Tomando el ejemplo iniciar el encuentro con las personas desde donde estén, reflexionamos sobre la programación de programas y capacitaciones. Si no se empieza con una comprensión compartida de los términos, no se puede avanzar. Si se espera que los participantes dediquen 8 horas para una capacitación presencial con un viaje de ida de 2 horas, es menos probable que los participantes acudan y, si lo hacen, es menos probable que participen en un aprendizaje transformador durante el tiempo que estén presentes. Los grupos de la iglesia deberían poder realizar estos cursos antes de una reunión o en línea a través de varios segmentos cortos. Estas capacitaciones deben adaptarse a cada diócesis. La facilitación local, en lugar de un grupo de formadores a nivel nacional, permite una mayor flexibilidad para los que reciben la enseñanza y es más rentable para todos. Desde el punto de vista pedagógico, las capacitaciones deben incluir varios tipos de información y modalidades de instrucción y aprendizaje.

Por último, aprendimos que los cursos debían ser fáciles de usar. Los miembros de la Iglesia (ya sean laicos o clérigos) están ocupados. Aunque están dispuestos a aprender y a cambiar cuando sea necesario, tampoco tienen tiempo para crear y organizar capacitaciones, por lo que se desea algo que pueda utilizarse con muy poca preparación y que mantenga la eficacia.

El Grupo de Trabajo, con toda esta información en mente, decidió que la mejor capacitación que podíamos crear era una modular que permitiera flexibilidad en cuanto a tiempo y contexto y que hiciera más probable el uso de las formaciones. Estos módulos de capacitación podrían llevarse a cabo antes de una reunión ya programada y podrían ser dirigidos por los coordinadores con una preparación mínima. Los módulos permiten que los grupos elijan su camino dentro de la capacitación y que la completen en su propio tiempo. Nuestro objetivo era hacer el proceso lo más accesible que se pueda para los grupos que sabemos que ya están muy comprometidos. Dado que estos organismos eclesiales tienen un propósito común, y a menudo ya han construido confianza y relaciones juntos, estas capacitaciones aprovecharán esa comunidad para permitir un espacio más seguro para el crecimiento de los participantes.

Por lo tanto, hemos creado diez módulos (en inglés por el momento) para probar el concepto. Creemos que estos módulos son el comienzo de una capacitación completa en contra del sexismo que consistiría de módulos variados, cada uno de ellos de menos de una hora, que responden a las competencias específicas que el Grupo de Trabajo identificó como necesarias para esta labor. Dichas competencias se centran en los objetivos de los participantes relacionados con las definiciones y la terminología, las prácticas de reflexión, las mejores prácticas y el papel del participante en la labor transformadora de la Iglesia. Los resultados específicos del aprendizaje se detallan en los módulos. Con el tiempo, el objetivo es tener diferentes conjuntos de capacitación modular; entre otros y como ejemplo: capacitación para los comités de búsqueda; capacitación sobre el sexismo y la interseccionalidad; y capacitación para entender cómo las mujeres de color experimentan el sexismo de manera diferente a las mujeres blancas. Los grupos podrían elegir entre diferentes categorías, de modo que se les exigiría un determinado número de módulos de cada categoría para haber completado la capacitación satisfactoriamente.

Los módulos que hemos propuesto hasta ahora enseñan los conceptos básicos del sexismo y los prejuicios de género; cómo las escrituras pueden ser mal utilizadas para continuar las creencias sexistas; y, cómo nuestro bautismo nos enseña a honrar a todas las personas. Cada uno de los cursos tiene un componente de aprendizaje y otro de conversación, y el anfitrión (o instructor) solo tiene que repasar el material de antemano. Pueden ser utilizados por cualquier grupo, antes o después de una reunión, y en cualquier momento. El objetivo de estas capacitaciones era crear el marco inicial de un curso contra el sexismo. Pueden desplegarse tal cual, ya que son el principio del marco. Se

pueden añadir otros módulos con el tiempo, pensando en grupos específicos. Eventualmente, también se podrán añadir módulos más avanzados, de modo que quienes hayan cursado el marco básico puedan pasar a cursos más avanzados.

Creemos que son un esfuerzo acumulativo de nuestro trabajo para mostrar a la Convención General un plan para enseñar los prejuicios de género, y para trabajar juntos para eliminar el sexismo. Prevemos que los próximos pasos incluyan programas piloto en varias diócesis y la creación de una estructura para evaluar continuamente la eficacia de las formaciones.

Los hemos presentado al Consejo Ejecutivo y esperamos que acepten nuestro plan y continúen creando más módulos que puedan ampliar nuestro trabajo y mejorar estas capacitaciones ya creadas. Dado que nuestro Grupo de Trabajo debe finalizar este trienio, pedimos que se nombre un Grupo de Trabajo encargado tanto de crear más módulos de capacitación como de aplicar los módulos actuales, una vez aprobados por el Consejo Ejecutivo, en el próximo trienio.

Muchos grupos de la iglesia que se ocupan de la formación y la capacitación nos dijeron que, sin un mecanismo que permita hacer un seguimiento de las personas que han sido formadas, las capacitaciones desaparecen del radar y la responsabilidad es limitada o nula. Este mecanismo de rendición de cuentas debe estar vinculado a otras capacitaciones que requieran para los diputados y líderes de la iglesia. Debería haber un grupo encargado de confirmar que todos los líderes de la iglesia han cursado el número de módulos necesarios para completar un nivel de formación adecuado.

Nuestro objetivo es utilizar toda esta información recopilada y el futuro modelo de comportamiento de los líderes para desplegar los módulos de capacitación de este Grupo de Trabajo; informar al comité con comentarios sobre el proceso; mejorar la capacitación con el paso del tiempo, y, en última instancia, crear una conciencia que conduzca a un verdadero cambio en todos los niveles de la Iglesia Episcopal.

Conclusión

Se está trabajando mucho en torno a la cuestión del sexismo en la Iglesia Episcopal y en cómo combatir las desigualdades de género que siguen persistiendo, pero no toda la información es fácilmente accesible. Grupos distintos dentro de la iglesia están recopilando estadísticas, pero actualmente no existe un banco de datos centralizado y de fácil acceso. Incluso teniendo en cuenta todo este trabajo, todavía hay muchos más datos que recopilar para comprender plenamente el sexismo y el papel que desempeña en la Iglesia Episcopal. En este momento, no podemos comparar la presencia del sexismo dentro de la iglesia con el mundo secular; no sabemos si somos mejores,

iguales o peores que el resto de la sociedad. Sin embargo, creemos que si solo estamos a la altura del resto de la sociedad, no estamos haciendo lo que se supone que debemos hacer como cuerpo eclesiástico. Deberíamos liderar esto, no reflejar o incluso ir a remolque. Los episcopales pueden seguir trabajando para acabar con el sexismo denunciándolo, participando en cursos de capacitación, sacándolo de la sombra, hablando de él siempre y dondequiera que exista, y siguiendo las mejores prácticas para los nombramientos de líderes, la contratación y la compensación. Los módulos de capacitación recién creados ayudarán a ello, pero para una oferta sólida y más completa, es necesario seguir trabajando para desarrollar módulos adicionales, supervisar su eficacia y desarrollar intervenciones adicionales para reducir el sexismo dentro de la iglesia. Solicitamos que este Grupo de Trabajo continúe su labor para ampliar y proseguir el estudio del sexismo, intentar obtener y centralizar más estadísticas, y seguir desarrollando las capacitaciones y monitorear su eficacia. Además, recomendamos que estas tareas se repartan entre varios organismos durante el próximo trienio; el trabajo de creación de material educativo y el de recopilación y análisis de datos son importantes y se beneficiarían de la atención de dos grupos distintos.

End Notes

- (1) Génesis 1:1-2, 26a, 27 a, 31, NRSV
- (2) Oración Eucarística C, Libro de Oración Común, 1982, pág. 370
- (3) Santo Bautismo, Libro de Oración Común, 1982, pág. 304
- (4) Santo Bautismo, Libro de Oración Común, 1982, pág. 305
- (5) Santo Bautismo, Libro de Oración Común, 1982, pág. 305
- (6) Enriching Our Worship 1, 1998, pág. 56
- (7) <https://www.cpg.org/globalassets/documents/publications/called-to-serve-a-study-of-clergy-careers-clergy-wellness-and-clergy-women.pdf>
- (8) Church Pension Group. 2020. Informe sobre la remuneración del clero episcopal de 2019: un análisis geográfico y demográfico de la remuneración del clero. <https://www.cpg.org/globalassets/documents/publications/report-2019-church-compensation-report.pdf>
- (9) Church Pension Group. 2020. Informe sobre la remuneración del clero episcopal de 2019: Una herramienta interactiva <https://www.cpg.org/global/research/clergy-compensation-report/#/start>

Resoluciones propuestas

Ao61 Enmendar el Canon I.4.6.j para incluir los datos relativos al género

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, que la 80ª Convención General modifique el Canon I.4.6.j al añadir la siguiente frase:

Canon 1.4.6.j

j. Cada Diócesis deberá reportar anualmente al Consejo Ejecutivo la información financiera y de cualquier otra naturaleza pertinente al estado de la Iglesia en la Diócesis según sea requerida en un formulario autorizado por el Consejo Ejecutivo. *Dicho informe diocesano incluirá información demográfica, como el género, la edad y la raza, para los siguientes cargos: Comité Permanente, Comité de Búsqueda de Obispos (si lo hay), Canciller y Vicecancilleres, Fideicomisarios, todos los Coadjutores y las Juntas Parroquiales.*

EXPLICACIÓN

Durante su labor, el Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo, encontró continuamente una falta de información consolidada con respecto a la demografía, especialmente el género, en los cargos diocesanos. Uno de los retos para acabar con el sexismo y la desigualdad de género en la iglesia es la falta de datos coordinados. Aunque el Church Pension Group ha empezado a recopilar estadísticas sobre la remuneración y las funciones del clero, no hay ninguna recopilación de datos sobre la participación de los laicos en los puestos superiores, ni sobre la demografía de los puestos clave en una diócesis o parroquia. Para alterar el *status quo*, y trabajar por la igualdad de género, debemos ver lo que existe actualmente. Al exigir que las diócesis comuniquen esta información, podemos crear una fuente de información consolidada mediante la cual podemos estudiar las disparidades y hacer recomendaciones significativas.

Ao62 Exigir a las Diócesis que Creen un Plan para Reducir las Diferencias de Género

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, que la 80ª Convención General requiera que cada Diócesis presente a la 81ª Convención General un plan para reducir las brechas de equidad de género que existen en su diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que este plan se creará después de una cuidadosa evaluación de la composición de los organismos diocesanos, la equidad salarial de género tanto del clero como de los laicos, y la demografía del liderazgo parroquial, a incluir cualquier comité de búsqueda.

EXPLICACIÓN

El Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo se dio cuenta durante su trabajo de que cada Diócesis debe comprometerse a combatir la desigualdad de género. Elogiamos a las pocas diócesis que han trabajado para comprender las disparidades de género en sus propias organizaciones. Recomendamos que se exija a cada diócesis que examine la composición de sus organismos de liderazgo, que comprenda la dinámica de género en juego en cada uno de ellos y que cree un plan para reducir cualquier brecha de equidad de género. Cada diócesis es diferente y, por tanto, debe crear su propio plan. Ningún organismo puede comprometerse a hacer esto para todas las diócesis, por lo que esto debe venir de la diócesis. El plan, que debería reflejar la situación actual de la diócesis en materia de igualdad de género, debería ser creado por la diócesis y presentado después a la próxima Convención General.

Ao63 Creación de un Director de Ministerios de la Mujer

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, que la 80ª Convención General ordene a la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera que establezca un puesto de Director de Ministerios de la Mujer; y asimismo

Se resuelve, Que esta persona esté facultada para crear redes de formación y movilización de mujeres líderes, tanto laicas como ordenadas; y para recopilar cualquier dato relevante para la igualdad de género dentro de la Iglesia Episcopal.

EXPLICACIÓN

Cuando se eliminó el puesto comúnmente conocido como “Escritorio de la Mujer”, la Iglesia Episcopal perdió un lugar al que las mujeres podían acudir cuando buscaban ayuda en cuestiones de igualdad de género. Dejó de existir un repositorio de datos sobre la igualdad de género, un “tablero” humano de programas para la igualdad de género, o un lugar para hacer una pregunta acerca de las

mujeres en la iglesia. Aunque siguen existiendo otros cargos, nunca se ha vuelto a crear un puesto dedicado a los asuntos de la mujer. A lo largo de este trienio, el Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo constató continuamente la necesidad de que hubiera un esfuerzo más consolidado en materia de datos en torno a las cuestiones de la mujer. Desde la falta de datos sobre género en el liderazgo laico, hasta las plantillas para los procesos de búsqueda equitativa, pasando por cómo encontrar apoyo para la igualdad de género, no existe una ubicación central ni una persona que coordine estas áreas. Pedimos a las diócesis que creen planes de igualdad de género, pero no hay personal que les ayude. Si queremos acabar con el sexismo, debemos crear una respuesta coordinada junto con datos precisos. La Iglesia Episcopal está comprometida con la igualdad de género y, por lo tanto, debería financiar a una persona, no solo para mostrar su compromiso, sino para ayudar a empoderar a las mujeres dentro de la iglesia.

Recomendación de continuidad

El Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo recomienda una oportunidad continua para recopilar y estudiar las estadísticas con el objetivo de entender más plenamente el sexismo dentro de la Iglesia Episcopal durante el próximo trienio. Para ello, habrá que repoblar el Grupo de Trabajo con miembros actuales y/o nuevos para que se reúna, recopile y analice datos, ponga en marcha sesiones de capacitación de prueba que serán implementadas por otro organismo, y responda a comentarios para seguir desarrollando módulos de capacitación.