



Proposta

del Foro sinodale III

“Donne nei ministeri e negli uffici della Chiesa”

in occasione della Seconda lettura

alla Quarta Assemblea Sinodale (8-10 settembre 2022)

per il testo propositivo di azioni

“Presenza e guida: donne nella Chiesa e nella teologia”

[Risultato della votazione interna al Foro: 18 sì]

Introduzione

L'obiettivo di diventare una Chiesa equa dal punto di vista del genere impone una presenza rafforzata delle donne in ruoli direttivi, nella teologia, nella ricerca e nell'insegnamento nonché negli organi decisionali e consultivi. In molti ambiti questo è possibile già oggi sulla base delle attuali disposizioni di diritto canonico.

Nel 2019 la Conferenza Episcopale Tedesca si è impegnata ad aumentare a un terzo la quota di donne in posizioni dirigenziali.¹ Sono già disponibili raccomandazioni concrete elaborate nell'ambito del relativo studio “Frauen in Leitungspositionen deutscher Ordinariate und Generalvikariate” (Donne che ricoprono cariche dirigenziali presso gli Ordinariati e Vicariati generali tedeschi).² Nel 2014 anche il Comitato Centrale dei Cattolici Tedeschi (ZdK) ha svolto un'indagine sulle donne in ruoli di guida al suo interno, nei consigli diocesani e nelle associazioni della Comunità di lavoro delle organizzazioni cattoliche tedesche (AGKOD).³ Sono stati

¹ Cfr. incontro con la stampa nell'ambito dell'Assemblea plenaria di primavera il 12/03/2019 a Lingen, <https://www.dbk.de/nc/presse/aktuelles/meldung/pressegesprach-zum-thema-studie-frauen-in-leitungspositionen-bei-der-fruehjahrs-vollversammlung-2019/detail/> (consultato il 20/08/2020).

² Cfr. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse_2019/2019-035d-FVV-Lingen-StudieFrauen-Leitungsposition.pdf.

³ Cfr. “Frauen an der Spitze. Ergebnisse der Befragung Frauen in Leitungspositionen im ZdK, in den Diözesanräten und in den Organisationen der AGKOD” (Donne ai vertici. Risultati dell'indagine sulle donne che ricoprono cariche dirigenziali in seno al ZdK, ai consigli diocesani e alle associazioni

individuati alcuni desiderata e sono state previste misure mirate tese allo sviluppo del personale e di carattere organizzativo nonché interventi sulle strutture finalizzati alla parità di genere, con obiettivi, scadenze, responsabilità e strategie di attuazione ben definiti, oltre che un monitoraggio dei processi.

Nella pastorale vengono messi in atto e sperimentati nuovi modelli di guida. Lo spettro di progetti per modelli di guida nelle varie diocesi è ampio e differenziato. Occorre distinguere tra il livello delle parrocchie, delle comunità locali o delle sedi ecclesiastiche e quello delle aree più ampie come i decanati. Oltre al modello del parroco canonico prevalente nelle diocesi tedesche, esistono a livello parrocchiale diversi modelli di guida che prevedono che alcune funzioni direttive siano delegate o affidate alla responsabilità congiunta di un team. In alcune diocesi si applica il can. 517, § 2, CIC: a diaconi e ai laici di entrambi i sessi può essere affidato l'“esercizio della cura pastorale”, ovvero la responsabilità del complesso di attività pastorali delle parrocchie. Il vescovo diocesano può decidere di coinvolgere operatori di professione o volontari, singolarmente o in team, a livello di parrocchia o di comunità di parrocchie incaricandoli dell'esercizio della cura pastorale. In alcune diocesi queste figure sono chiamate “*Pfarrbeauftragte*” (incaricati parrocchiali). Gli “incaricati parrocchiali” sono titolari della responsabilità pastorale insieme a un sacerdote, nominato dal vescovo, che coordina e guida la cura pastorale in qualità di “moderatore”, ma non è il parroco titolare della parrocchia o della comunità di parrocchie.

Anche per la guida dei decanati sono emersi nuovi modelli come ad esempio affidare la responsabilità congiunta del decanato a un duo a composizione paritaria costituito da un sacerdote e da una donna.

Per dare maggior visibilità agli occhi dell'opinione pubblica a quelle donne che già oggi ricoprono posizioni apicali e di responsabilità, è opportuno assicurare una rappresentanza equilibrata di persone di sesso diverso nei media, in tavole rotonde, conferenze di esperti e interviste. Inoltre, in tutti gli ambiti relativi alla stampa e alle pubbliche relazioni della Chiesa è indispensabile scegliere immagini con sensibilità alla questione di genere nonché usare un linguaggio inclusivo.

In Germania da molti anni ormai è normale vedere donne nelle facoltà di teologia, negli istituti teologici e negli atenei ecclesiastici; le donne forniscono un contributo molto prezioso alla ricerca teologica e promuovono lo sviluppo e l'approfondimento della dottrina. Formano il futuro personale che si farà carico della pastorale e dell'insegnamento della religione, e partecipano all'annuncio ufficiale della dottrina della fede cattolica secondo i dettami del can. 747 CIC.⁴ Il contributo degli studiosi e delle studiose alla dottrina della Chiesa e all'annuncio del Vangelo merita un esplicito riconoscimento. Nondimeno, rimane necessario migliorare sensibilmente la rappresentazione di genere a livello di cattedre nelle facoltà e negli istituti di teologia cattolica

dell'AGKOD), su: <https://www.zdk.de/cache/dl-Broschuere-Frauen-an-der-Spitze-Ergebnisse-der-Bef-30cd5571d85bf9d5ee63fe4b4872c096.pdf> (consultato il 12/06/2022).

⁴ Cfr. “Berufung von Professoren und Professorinnen der Katholischen Theologie. Normen - Vorgaben - Informationen” (2014) Die deutschen Bischöfe - Kommission für Wissenschaft und Kultur 38. (“Nomina di professori e professoressa di teologia cattolica. Norme - dettami - informazioni” (2014) I vescovi tedeschi - Commissione per la Scienza e la Cultura 38). Online: https://www.dbk-shop.de/media/files_public/3ec5298bfb36dfabfbf6087c53660710/DBK_1238.pdf.

nonché negli atenei ecclesiastici. Anche nelle relazioni accademiche a livello di Chiesa universale deve essere posta attenzione all'equità di genere.

Un maggiore e più visibile coinvolgimento delle donne è fondamentale anche nella formazione dei futuri sacerdoti al fine di promuovere lo sviluppo di una personalità versatile ed equilibrata, per prepararli alle attività future da svolgere in gruppo insieme ad operatori di professione e volontari di tutti i sessi e fornire loro spunti per una pastorale attenta alle questioni di genere. È importante che in tali sedi le donne assumano decisioni di rilevanza strutturale e possano esprimere le loro valutazioni.

La composizione di diversi collegi e consigli, come ad esempio i consigli ecclesiastici parrocchiali, non è affatto paritaria. Al giorno d'oggi diventa sempre più difficile trovare persone disposte a fare volontariato; in ogni caso, l'obiettivo continua a essere una partecipazione paritaria delle donne ai processi di consultazione e decisione anche in questi organi.

Deliberazione

Equità di genere nell'assegnazione delle posizioni direttive

Sulla base delle raccomandazioni del 2019, i vescovi, i vicari generali e i responsabili delle risorse umane concordano misure concrete, programmate ed efficaci per gli ordinariati e altre istituzioni ecclesiastiche (ad esempio accademie, uffici stampa, tribunali ecclesiastici) e, a tal fine, entro la metà del 2024 interverranno sulle strutture per promuovere la parità di genere dotandosi delle opportune risorse di personale.

Tra le misure idonee all'uopo vi sono:

- la definizione di obiettivi per garantire l'equità di genere nell'assegnazione delle posizioni direttive sulla base di un'opportuna analisi demografica e/o delle pari opportunità;
- il monitoraggio dei risultati raggiunti;
- misure di sviluppo del personale per soggetti che presentano potenziale e personale direttivo;
- descrizione dei criteri per l'assunzione di funzioni di guida;
- procedure trasparenti e pubbliche per l'assegnazione di posizioni direttive vacanti;
- procedure per la candidatura improntate alla consapevolezza di genere;
- introduzione di diversi modelli di guida (top-sharing, leadership a tempo parziale ecc.);
- garantire la conciliabilità di lavoro e attività di cura e accudimento;
- reporting pubblico a cadenza regolare sugli obiettivi prefissi e i progressi compiuti per il raggiungimento della parità.⁵

⁵ Una guida per l'implementazione di un regolamento sulla parità nelle diocesi tedesche è disponibile al seguente indirizzo: https://www.bistum-hildesheim.de/fileadmin/dateien/Unterbereiche/Gleichstellung/Ordnung_zur_Gleichstellung_von_Frauen_und_Maennern_-_Ein_Entwurf_fuer_die_deutschen_Dioezesen_12-2018.pdf

Questo processo sarà accompagnato dalla Commissione risorse umane dell'Associazione delle Diocesi Tedesche (*Verband Deutscher Diözesen, VDD*). A partire dall'indagine "Frauen an der Spitze" (Donne ai vertici), il Comitato Centrale dei Cattolici Tedeschi (ZdK) si impegna a perseguire l'obiettivo di aumentare la quota di donne in posizioni direttive al proprio interno, nei consigli diocesani e nelle associazioni della Comunità di lavoro delle organizzazioni cattoliche tedesche (AGKOD) e di adoperarsi in tal senso attraverso le misure e gli obiettivi delineati.

Guida delle parrocchie

- Tutte le diocesi promuovono diversi modelli direttivi all'insegna della responsabilità condivisa nelle comunità, nelle parrocchie e nei decanati, modelli che permettono a persone di tutti i sessi di mettere a frutto le proprie competenze e carismi. Per principio ciascun team è composto da persone di sesso diverso. Le diocesi promuovono una maggior equità di genere a livello di funzioni direttive nell'ambito della cura pastorale, sfruttano maggiormente e con più creatività i margini di manovra offerti dal diritto canonico.
- Nel giro di tre anni le diocesi presenteranno dei progetti in merito ai loro organi diocesani.
- Le esperienze con i nuovi modelli di guida saranno valutate all'interno delle singole diocesi e le analisi messe a disposizione delle altre diocesi.
- Le diocesi rivedranno le leggi di amministrazione del patrimonio ecclesiastico (*Kirchenvermögensverwaltungsgesetze, KVVGs*) e di amministrazione del patrimonio (*Vermögensverwaltungsgesetze, VVGs*) al fine di garantire anche agli "incaricati parrocchiali" (ai sensi del can. 517, § 2, CIC) un seggio nei consigli ecclesiastici parrocchiali (consigli di amministrazione). In un secondo momento dovranno essere stilati opportuni regolamenti.
- Nella formazione e nell'aggiornamento del personale preposto alla pastorale, ma anche nell'ambito di programmi di accompagnamento per i volontari, sarà necessario puntare su competenze e atteggiamenti volti allo sviluppo di una leadership e di una sensibilità di genere al passo coi tempi.

Visibilità nei media

Gli uffici stampa di tutte le istituzioni e i media ecclesiastici, ad esempio portali internet e organi di stampa religiosi, sono responsabili di garantire visibilità alle donne, attraverso la loro presenza e l'uso di un linguaggio adeguato, e si adopereranno per assicurare una rappresentazione mediatica equilibrata. La Conferenza Episcopale Tedesca renderà visibile pubblicamente la collaborazione di consulenti e donne chiamate a collaborare o coinvolte nei vari progetti. Insieme agli organi dei volontari, tutte le diocesi concorderanno l'utilizzo di un linguaggio di genere introducendo regolamenti comuni e offrendo opportuni corsi di formazione per promuoverne la consapevolezza e l'uso.

Facoltà e istituti di teologia, atenei religiosi

L'Assemblea sinodale esorta le facoltà e gli istituti di teologia cattolica nonché gli atenei religiosi a definire entro il 2024 misure vincolanti per promuovere la conclusione di progetti di dottorato di ricerca e di abilitazione alla libera docenza universitaria da parte di donne e per assicurare l'assegnazione di cattedre a persone di sesso diverso. Entro il 31 gennaio 2024 le descrizioni di tali misure dovranno essere sottoposte alla Conferenza Episcopale Tedesca (Commissione per la Scienza e la Cultura) che le vaglierà insieme all'Assemblea delle facoltà di teologia cattolica (*Fakultätentag*). Le (arci)diocesi consentiranno alle donne durante il dottorato di ricerca o l'abilitazione alla libera docenza il congedo (parziale) temporaneo dal servizio (retribuito). Inoltre, le (arci)diocesi metteranno a disposizione le posizioni per la pratica pastorale necessarie per il riconoscimento dell'abilitazione, laddove necessario e allorquando le attività di volontariato non vengano debitamente riconosciute; a tal fine nomineranno un/una referente che si farà carico della trattazione delle richieste e delle attività di coordinamento.

La Conferenza Episcopale Tedesca e il Comitato Centrale dei Cattolici Tedeschi intendono aumentare sensibilmente la quota di studiose e/o ricercatrici nei propri organi consultivi e commissioni. La Conferenza Episcopale Tedesca e l'Assemblea delle facoltà di teologia cattolica auspicano, di concerto, una nuova regolamentazione della procedura per il *nihil obstat* che affronti la questione della penalizzazione delle donne e che preveda forme di partecipazione femminile, per lo meno con funzione consultiva. Le diocesi tedesche si impegnano ad equiparare il sostegno finanziario dei dottorati di ricerca di donne provenienti da Paesi extra-europei alla promozione dei dottorati di ricerca dei sacerdoti. La Conferenza Episcopale Tedesca e le singole diocesi faranno esaminare i loro programmi di borse di studio in teologia al fine di identificare eventuali disparità di genere. La Segreteria della Conferenza Episcopale Tedesca esaminerà insieme alle agenzie caritative episcopali gli statuti di queste ultime al fine di individuare criticità sistemiche che ostacolano una maggiore promozione delle donne provenienti da altre chiese locali.

Il ruolo delle donne nella formazione sacerdotale

I vescovi e i responsabili della formazione sacerdotale aumenteranno la quota di donne con funzioni di responsabilità nella formazione sia a livello diocesano che interdiocesano sperimentando all'uopo i seguenti modelli:

- introduzione di una direzione condivisa costituita dal regens e da una donna;
- nomina di una donna come secondo direttore spirituale (*Spiritualin*);
- punti di contatto nella formazione di futuri sacerdoti, referenti pastorali, referenti parrocchiali e insegnanti di religione;
- integrazione delle unità preposte alla direzione della formazione con attribuzione reciproca di poteri;
- confluenza delle risultanze e nozioni degli *women's studies* in ambito teologico e della scienza teologico-femminista nella formazione e nell'aggiornamento di tutti i gruppi professionali operanti nella pastorale.

Organi e consigli

Prima di ogni elezione, di nuove nomine per organi vari o dell'istituzione di nuovi collegi, i responsabili interpellano persone di sesso diverso in modo mirato e programmato per cercare di interessarli ad una collaborazione. I gruppi di lavoro preparatori avranno una composizione paritetica di uomini e donne. I responsabili che definiscono le condizioni quadro del lavoro dei vari organi rispetteranno le esigenze dei selezionati e terranno in considerazione le diverse situazioni di vita e stili di comunicazione. Si dovrà assicurare la conciliabilità dell'attività nei vari consigli e organi con il lavoro di cura e accudimento (orari, durata, luogo, possibilità digitali ecc.). Anche l'istituzione di quote può essere uno strumento utile per garantire una partecipazione alla pari di uomini e donne entro un determinato periodo. In tal senso, le (arci)diocesi rivedranno i regimi di accesso a collegi e consigli diocesani e alle commissioni a livello di decanato, parrocchia e comunità. Quando gli organismi diocesani composti esclusivamente da chierici o il cui accesso è disciplinato dall'ufficio sacerdotale (ad esempio, il capitolo dei canonici, i consigli presbiterali e diaconali) discutono di temi che riguardano la responsabilità comune di tutti i fedeli per la Chiesa particolare, verranno incluse persone laiche nei processi di consultazione. Nei consigli presbiterali e diaconali ai laici e alle laiche verranno concessi diritti di ospiti con funzione consultiva: almeno il 50% dei consulenti dovrà essere di sesso femminile. Si dovrà creare una nuova base giuridica per la composizione dei capitoli dei canonici che garantisca che vi possano essere ammesse anche le donne.

Motivazione

La Chiesa ha la missione di annunciare il Vangelo e promuovere la vita di tutte le creature, una missione che viene compiuta quando, anche ai livelli direttivi, vengono contemplati diversi punti di vista sulla stessa realtà. Lavorare in team favorisce il potenziale d'innovazione e consente di operare in modo più trasparente e mirato. Tutti possono trarre beneficio dalla varietà di posizioni e competenze.

I carismi di tutte le persone devono essere rispettati e incoraggiati, a prescindere dal genere. Grazie ad una maggiore pluralità ai suoi livelli direttivi, la Chiesa cattolica romana diventerà più innovatrice e sarà più facile identificarsi con essa. Anche se, alla luce della carenza di personale specializzato e direttivo nella Chiesa, l'obiettivo di una rappresentanza paritaria nelle posizioni di guida potrebbe non essere raggiungibile nell'immediato, ci sono vari strumenti che contribuiranno ad avvicinarvisi nel medio e lungo termine. Inoltre, servono modelli femminili per stimolare le giovani donne ad impegnarsi in seno alla Chiesa.

Si tratta di un nuovo "stile di comunione e di collaborazione, di incontro e di vicinanza, di misericordia e di sollecitudine per l'annuncio del Vangelo" (Istruzione della Congregazione per il Clero "La conversione pastorale della comunità parrocchiale" 1). Questa nuova mentalità comporta la consapevolezza che solo la sinergia dei diversi carismi e delle competenze di donne e uomini permette alla Chiesa di svolgere debitamente la propria opera missionaria; solo nell'interazione dei doni essa può dare spazio adeguato alla cura pastorale ed essere una presenza al fianco degli uomini in diverse situazioni della loro vita. Quando si tratta di "cercare strade nuove [...] perché il Vangelo sia annunciato" (Istruzione della Congregazione per il Clero

“La conversione pastorale della comunità parrocchiale” 1), le esperienze delle donne con funzioni direttive sono irrinunciabili.

Possono e devono essere perfezionati e sperimentati modelli direttivi che prevedono una cooperazione tra guida spirituale, responsabilità pastorale e amministrativa; ciò richiede un’ulteriore riflessione scientifico-teologica e una ridefinizione del rapporto tra ordinazione e governo. Gli orientamenti giuridici seguiti al Concilio Vaticano Secondo devono essere attuati con maggior decisione cogliendo appieno i margini di manovra offerti. I laici e le laiche si fanno carico di uffici ecclesiastici in virtù della loro propria missione ricevuta con il Battesimo e la Confermazione (can. 145 CIC). Nei vari modelli direttivi è necessario distinguere le funzioni in base ai carismi, alla formazione, alla professione, all’incarico, alla missione e all’ordinazione, ma una tale distinzione deve essere scevra da qualsiasi valutazione di superiorità o inferiorità. Se laici o laiche assumono dei compiti direttivi nelle parrocchie e comunità, allora queste funzioni devono essere contrassegnate e qualificate come “direzione”. Il tutto deve essere accompagnato da processi di sviluppo nella Chiesa rivolti alle attitudini e alle competenze di tutti i coinvolti, quali ad esempio la trasparenza, la fiducia, l’attenzione reciproca e il desiderio di apprendere.

La lingua è un mezzo di espressione vivo che si adatta da sempre all’evolversi della società. In quanto Chiesa e cristiani/cristiane, dobbiamo rivolgere la nostra attenzione a tutte le persone usando un linguaggio che non occulti o marginalizzi nessuno.

In alcune chiese locali è pressoché impossibile per le donne accedere alla formazione teologica e a qualifiche accademiche, anche laddove esse lo desiderino profondamente; questo non le esclude solo dai processi decisionali della Chiesa ma le rende anche più vulnerabili all’abuso di potere e allo sfruttamento. Per tale motivo, tutti i responsabili dello scambio teologico internazionale in ambito accademico ed ecclesiastico hanno il dovere di vigilare sull’equità di genere e provvedervi nel loro ambito di attività.

Il panorama formativo dei futuri sacerdoti sta vivendo una fase di profondo cambiamento che offre l’opportunità di avvicinare di più tra loro i percorsi formativi delle diverse figure professionali della pastorale, favorendo la collaborazione tra persone di sesso diverso, consacrate e non. È importante che anche i poteri di decisione e di giudizio siano distribuiti in modo più ampio affinché tutti i soggetti coinvolti possano farsi un quadro più completo dei candidati e delle candidate ai ministeri pastorali nonché dei percorsi formativi stessi.