

MONITORAMENTO DO XVIII CONCÍLIO GERAL DA IGREJA METODISTA NA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Aracruz – ES – 10 a 16 de julho de 2006.

“Já não há mais judeus nem gregos, escravos ou livres, nem homem nem mulher porque todos vós sois um em Cristo” (Gálatas 3:28).

“Afirmar que a Igreja Metodista é uma comunidade de fé e testemunho, que precisa dinamizar e cultivar a vida comunitária como resistência ao individualismo, consumismo, competitividade, que enfraquecem os laços comunitários. Nosso alvo é ser uma Igreja em que haja “um só coração e uma só alma” (At. 4.32) (Plano Nacional. Objetivo e Metas. Colégio Episcopal, p 40).

“A salvação, como decorrência da experiência e vivência de uma espiritualidade dinâmica, abrange a pessoa em sua totalidade da vida. Santificar, pelo poder do Espírito, a vida das pessoas, das famílias, da sociedade, dos sistemas e da nação, como expressão do Reino de Deus, é um desafio contínuo para a missão da Igreja (Plano Nacional. Objetivo e Metas. Colégio Episcopal, p 42).

“A santificação para o povo chamado metodista é embasada numa experiência pessoal com Cristo, na presença do Espírito Santo que nos leva a desenvolver uma disciplina pessoal e comunitária e que se expressa pelos atos de piedade e obras de misericórdia. A vivência da santificação deve nos levar também à paixão evangelística e à ação profética na sociedade, pois o testemunho de uma vida santa abala os fundamentos da injustiça, corrupção, do materialismo, da intolerância, do desamor e da violência que agridem a vida humana. Como metodistas, temos o desafio de transformar o mundo a partir da transformação operada em nossas vidas e anunciar a nova vida em Cristo Jesus” (Relatório do Colégio Episcopal ao 18º Concílio Geral).

A Palavra do Evangelho, reconhecida na tradição cristã eclesial, reafirma a esperança de que as diferenças sociais possam ser superadas para a construção de unidade em Cristo. Assim, as estruturas sociais que criam escravos e livres, ou as estruturas culturais que criam tratamentos diferenciados, e muitas vezes hierárquicos, entre homens e mulheres, são desafiadas a serem transformadas pelo poder da ação de Cristo Jesus.

No Plano Nacional, a Igreja Metodista reafirma seu papel de ser agência reformadora e transformadora, através do fortalecimento da vida comunitária, e da resistência a todas as formas de rompimento dos sinais de unidade, tanto na dimensão pessoal como estrutural. A Igreja reconhece que santificar a vida das pessoas e das nações é um desafio contínuo. E é missão da Igreja enfrentar este desafio.

O Concílio é um momento singular na vida comunitária do povo chamado metodista. É uma oportunidade de enfrentar as estruturas que enfraquecem a vida comunitária e reafirmar o compromisso metodista de ser presença santificadora no mundo. Neste sentido, é importante reconhecer os mecanismos que interferem na construção da igualdade entre homens e mulheres e os processos - conscientes ou inconscientes - que excluem, em geral, as mulheres da plena e integral participação em todas as etapas do exercício da missão da Igreja. Esse olhar para a vida comunitária é fundamental para o testemunho da Igreja no mundo. A inserção das mulheres na vida da Igreja, e o compromisso da Igreja na eliminação de todas as formas de discriminação das mulheres tanto na vida eclesial e eclesiástica, como na sociedade e nação é um testemunho que tem o poder de renovar, tanto a Igreja como a nação.

Este é um desafio contínuo, mas rico em bênçãos. Uma igreja inclusiva é sinal da presença do Reino de Deus entre nós. É cumprir a meta de ser “um só coração, uma só alma”.

O que é monitorar na perspectiva de gênero?

Há algumas décadas a utilização de “gênero” como categoria de análise sobre a desigualdade entre homens e mulheres tem deixado a academia e sido utilizada como instrumento de diagnóstico da realidade social, formulação, avaliação e planejamento de políticas públicas, sejam elas estatais (realizadas pelo estado) ou de origem privada (mas de interesse público, como é o caso da Igreja). Esta

categoria de análise é usada para transformar as bases sociais, culturais, econômicas e teológicas que têm preservado a desigualdade de condições e relações sociais entre mulheres e homens.

A análise que utiliza o conceito de gênero identifica o processo de construção social que molda as relações e os papéis sociais desempenhados por homens e mulheres, e as estruturas de poder que resultam da desigualdade social constatada entre mulheres e homens.

Vale refletir que toda prática de poder necessita da construção de verdades e discursos que a tornem socialmente aceitável, por sua vez toda verdade ou discurso produz práticas de poder que o viabilizam socialmente. O poder é uma condição da prática humana. Existem dimensões positivas, criativas do poder, a solidariedade é um poder, o partilhar é uma outra prática de poder, o amor, o ensino, a criação, etc. Em toda prática humana existe uma dimensão de poder, porém cabe a nós decidir o sentido dessa prática. O sentido pode ser de negação da alteridade, da inclusão de gênero, nesse caso teremos uma prática de poder dominador ou opressivo. Mas, também a prática de poder será construtiva de humanidade quando gerar emancipação e participação.

Não existem razões biológicas ou “naturais” que determinem e justifiquem diferenças sociais, econômicas, culturais e de poder entre homens e mulheres. Tais diferenças são resultado de um complexo processo histórico de ordenamento social que se expressa de modo particular nas Igrejas.

Gênero não é sinônimo de mulher, mas identificação das relações sociais de poder que se estruturam a partir das diferenças sexuais. Estas relações criam hierarquias e mecanismos que valorizam e naturalizam o predomínio masculino.

A análise de gênero identifica, por exemplo, o impacto de decisões conciliares para a vida de homens e mulheres, a participação e papel que mulheres e homens tem desempenhado institucionalmente na estrutura da igreja, no processo de discussão plenária em Concílio, na composição de comissões e nos diversos ministérios que a igreja realiza na sua ação missionária.

Ainda que reconheçamos que a identidade de gênero não é a única variante na complexa rede de inclusão e solidariedade, estaremos, no momento, apenas nos limitando a esta perspectiva de análise. Contudo queremos reafirmar a necessidade de reconhecer a interação entre as identidades de gênero, raça, etnia, classe, idade, formação educacional e outras.

Por que monitorar?

A análise de gênero contribui para que a Igreja possa dar passos em direção a inclusividade e o exercício da solidariedade. O objetivo desta experiência é identificar como os órgãos administrativos e liderança da Igreja percebem a participação das mulheres e homens nas diversas demandas de desenvolvimento da instituição e implementação do Plano Nacional. E também, visibilizar como mulheres e homens têm acesso às tomadas de decisões na estrutura conciliar da Igreja Metodista e recomendar alternativas que fortaleçam a participação coletiva e igualitária de homens e mulheres no desenvolvimento da Igreja como organização nacional e comunidade local.

O monitoramento na perspectiva de gênero visa construir e aplicar indicadores sobre o interesse e a capacidade da Igreja em promover e fortalecer a participação inclusiva de mulheres e homens nas instâncias de decisão da vida institucional, e revelar seu comprometimento e engajamento com este nível de transformação da sociedade; condição necessária à realização da doutrina cristã, e renovação do metodismo.

O que monitorar?

Este monitoramento é uma experiência piloto. Desta forma, estamos delimitando o monitoramento à análise dos mecanismos estruturais e parlamentares de participação de mulheres e homens nas tomadas de decisões conciliares e nos rumos de ação programática da igreja.

Para isto, estamos priorizando a análise de:

- relatório da COGEAM e do Colégio Episcopal
- composição das delegações e comissões do XVIII Concílio Geral
- quantificação da participação plenária

Para que monitorar?

O monitoramento na perspectiva de gênero visa despertar a consciência sobre a desigualdade da relação e dos papéis de homens e mulheres na Igreja, e apontar algumas sugestões de ações para construir a participação inclusiva de mulheres e homens nas instâncias de decisão da vida da Igreja, na criação de alternativas programáticas que expressem solidariedade aos processos de transformação da desigualdade e injustiça.

Esta análise visa contribuir para que a Igreja cumpra o seu lema de ser “Comunidade missionária a serviço do povo espalhando a santidade bíblica pela terra”.

Quem fará o monitoramento?

Este monitoramento é uma iniciativa conjunta da Cátedra de Gênero “Maria Luiza Schlottfeldt Fagundes” do Centro Universitário Metodista IPA, através de sua coordenadora Genilma Boehler, e Sabedoria e Testemunho - projeto de Formação de Liderança de Mulheres e Jovens na América Latina, coordenado por Rosângela Soares de Oliveira. Foi realizado com o apoio da Rede Metodista IPA e Divisão de Mulheres da Junta Geral de Ministérios Globais. O processo de monitoramento foi desenvolvido durante o XVIII Concílio Geral, com o conhecimento do Colégio Episcopal e da plenária. Um breve resumo da análise foi apresentada à plenária, e com este texto apresentamos uma versão mais detalhada e conclusiva do processo de monitoramento.

RELATÓRIO DO COLÉGIO EPISCOPAL E DA COGEAM AO 18º CONCILIO GERAL

O Colégio Episcopal e a Coordenação Geral de Ação Missionária (COGEAM) como órgãos de governo e de administração superior da Igreja têm competência para tomar decisões, e implementar diretamente políticas voltadas para o cumprimento do Plano Nacional da Igreja.

A análise abaixo está circunscrita às informações prestadas no Relatório ao 18º Concílio. Nossa reflexão ressalta algumas decisões tomadas que podem ser analisadas a partir da perspectiva de gênero.

1. Composição

- O Colégio Episcopal esteve composto por 7 presbíteros e 1 presbítera eleitos/a no XVII Concílio Geral para o Quadriênio 2002/2006.
- A COGEAM esteve composta por 14 membros. Há uma política explícita de paridade entre membros por suas funções institucionais (ordem presbiteral, membros leigos, colégio episcopal) e regiões eclesiais ou campos missionários. Inclusive, impedimentos administrativos por linha de parentesco.
- O resultado da eleição realizada no Concílio anterior foi:
 - o Para o Colégio Episcopal - apenas uma mulher

- Para a COGEAM - duas mulheres - uma presbítera e uma leiga - entre os 11 nomes que poderiam ser eleitos.
- A mesa do Colégio Episcopal que integra a COGEAM esteve composta por três homens.
- As substituições feitas pela COGEAM dos seus membros implicou em um acréscimo de mais uma mulher (leiga). Por outro lado, se perdeu a posição de secretaria da mesa que era ocupada por uma das mulheres.
- A mesa da COGEAM esteve composta somente por homens ainda que a paridade de inserção eclesiástica tenha sido respeitada (bispo, presbítero e leigo).

Observamos que não há uma política explícita de paridade por gênero ou composição proporcional a membresia de acordo com o sexo quantificado nas estatísticas gerais.

Uma leitura acrítica destes relatos podem levar o/a leitor/a a compreender as informações expressas nos relatórios, como se de valores naturais se tratassem, como se não houvesse no silêncio ou na ausência da mulher (ou das mulheres) exclusão ou negação. O que podemos concluir é que mantemos na Igreja uma cultura patriarcal que prioriza escolhas masculinas – que são padrões sócio-culturais considerados normais, mas que camuflam a exclusão das mulheres nos momentos de escolhas e designações

Tanto as eleições em concílio como pela COGEAM não tomam como critério a igualdade de gênero. Na verdade, refletem o modelo vigente na sociedade em geral de exclusão total ou parcial das mulheres nos órgãos máximos de decisão e governo da organização ou instituição. De acordo com o Relatório de Implementação das Metas do Milênio apresentado pelo governo brasileiro na ONU, em setembro de 2004, a população brasileira era composta de 48,8% de homens e 51,2% de mulheres (PNAD, 2002). Em 2004, apenas 53 parlamentares eram do sexo feminino sendo 45 deputadas federais e 8 senadoras, isto equivale apenas a 9% do total de 594 parlamentares federais. Em 2002, foram eleitas somente 2 governadoras, o que equivale a 7,4% dos 27 cargos de governadores disponíveis. Em 2000, saíram eleitas 318 prefeitas, 5,7% do total de 5.559 prefeituras. Em termos de chefia do executivo federal, até o momento não houve nenhuma mulher eleita para a presidência da república. Afirma o relatório, que o aumento de mulheres nos poderes públicos não é suficiente para gerar igualdade, é preciso aumentar sua visibilidade na ocupação de posições de autoridade e de tomadas de decisões no âmbito nacional, estadual e municipal.

Se tomarmos estes dados como uma referência para participação das mulheres na Igreja, veremos que reproduzimos o mesmo modelo. Ou seja, 63% da membresia total da Igreja (incluindo membros leigos e clérigos) é feminina. Os índices de participação das mulheres estão abaixo de sua potencialidade.

2. Eleições feitas pela COGEAM

- De 2002 a 2006, a COGEAM elegeu membros de Conselho Diretor, Conselho Fiscal ou Comissões, no entanto o relatório não indica os nomes das pessoas eleitas para os Conselhos das Instituições Educacionais, impossibilitando uma análise destas decisões.

- Na tabela abaixo constam às decisões que se pode analisar, já que nomeiam as indicações.

2002	2004	2005
Designação de Oséias da Silva Barbosa para Secretário de Educação Cristã	Substituição de Jorge Mesquista por Sérgio Marcus na Comissão Nacional de Bolsas	Substituição na COGEAM de Joana D'Arc por Carmem de Souza
Designação de Marcos Antonio Garcia e Achile Junior para o COGEIME	Contratação de Marcio Oliverio para Assessor Nacional de Comunicação	Eleição de Marcos Antonio Garcia para secretario da COGEAM em substituição a Joana D'Arc.
Indicou apenas uma mulher para a Comissão Nacional de Bolsas, a qual ocupa o cargo de secretária executiva	Eleição de Amélia Tavares para Voz Missionária	

Eleição da Diretoria do IMAM – 3 homens	Título da Ordem de Mérito a Dea Affini	
Eleição de Lucimara Flávio para acompanhar esposo no cargo de Conselheiros Geral de Juvenis	Nomeação de Ely Eser, presidente da Confederação de Mulheres (Marlussi Sathler), Luiz Escobar para estudo do uso dos recursos da venda Chácara Flora e capacitação de mulheres e missionários/as.	
Substituição na COGEAM acrescentando assim mais uma mulher Neusa Souto	Grupo de Trabalho para Pacto Missionário: Achile Junior, Luis Escobar, Silas Pupo e José Sobrinho	
Indicação de Zélia Constantino para representar COGEAM na Assembléia da CONEC	Comissão Assessora para organizar o Concílio Geral – 1 mulher entre os 4 membros, e 1 secretaria executiva nacional entre 3 secretários nacionais	

Estas decisões repetem o mesmo padrão já referido acima. As mulheres compõem determinadas comissões sempre em número menor do que os homens, quando não estão totalmente ausentes. Em geral são indicadas para os papéis tradicionais dados às mulheres, ou seja, de secretaria ou representações em áreas voltadas para educação ou ação social. Não parece haver nenhum constrangimento em indicar apenas homens para compor comissões ou grupos de trabalhos. No entanto, nenhuma comissão ou grupo de trabalho está formado apenas por mulheres ou por maioria de mulheres, mesmo quando envolve assuntos que estão diretamente ligados à responsabilidade das mulheres, através da Confederação, como a decisão sobre o estudo do uso dos recursos advindos da venda da Chácara Flora. Certamente, seria interessante conferir se este padrão se repete nas eleições dos Conselhos Diretores ou Fiscais.

Em uma Igreja que reconhece a diversidade de dons e ministérios é preciso fazer o exercício ético, teológico e pastoral de romper com uma cultura e leitura religiosa de não reconhecimento dos dons e ministérios das mulheres. A participação de mulheres, por iniciativa própria ou por processos de eleição, pode ser resultado de uma política ou programa de formação de liderança, que não apenas forma mas cria espaços concretos de participação nos diversos ministérios e espaço de decisão da vida da Igreja.

3. Participação nas Áreas de Implementação dos Planos Nacionais

- **Expansão Missionária:** O relatório da COGEAM nomina apenas as mulheres que têm atuado no exterior. Ainda assim, o número de mulheres missionárias no exterior é menor do que o de homens. O relatório não indica como as mulheres se tornaram missionárias no exterior.

A estatística de crescimento da Igreja Metodista em âmbito nacional não foi divulgada nos relatórios pela classificação de gênero. Lamentamos esta ausência de dados, pois nos daria condições de saber quem mais tem respondido às campanhas nacionais de evangelização – mulheres ou homens.

Ainda que o relatório sobre o envolvimento da Igreja na Campanha do Desarmamento não tenha apontado os setores sociais mais afetados pela violência pelas armas, certamente se pode dizer que esta Campanha teve um impacto direto na violência sofrida por homens ou mulheres. Enquanto os homens e os jovens sofrem violência nas ruas, as mulheres e as jovens sofrem violência na família ou no âmbito das relações afetivas. Em ambos os casos, as armas têm sido altamente utilizadas como instrumento de violência ou coerção.

- **Ação Administrativa:** Não é perceptível neste relatório da COGEAM como as mulheres estão envolvidas nesta área da Igreja. Teria sido interessante constatar a participação das mulheres em determinadas áreas da ação administrativa, como por exemplo, “nos seminários com tesoureiro/as, administradores/as e secretários/as executivos” (p 33).

- **Ação Social:** Esta área incorporou em suas prioridades temas da condição de gênero. Tomar como prioridade crianças e adolescentes impacta diretamente a realidade social e econômica das mulheres, já que vem crescendo o número de mulheres chefes de família no Brasil. Os relatórios indicam ações – capacitação, campanhas, pastorais e ações políticas – que tratam das consequências da desigualdade de

gênero e injustiças sociais como abuso sexual, racismo, trabalho escravo, discriminação de gênero, participação, educação sexual e saúde reprodutiva.

No entanto, faltam informações para verificar como a liderança das pastorais e projetos incorporam o poder compartilhado entre mulheres e homens.

O relatório do Colégio Episcopal reconhece que a discriminação da mulher existe tanto na Igreja como na sociedade. Discriminação que gera exclusão e desigualdade (p 43). Ainda que o relatório afirme que nas comunidades locais a discriminação da mulher esteja sendo superada, não há dados estatísticos que traduzam esta observação no relatório. Os poucos dados que puderam ser tomados na esfera da administração superior da Igreja (COGEAM) também não comprovam esta observação do relatório episcopal, já que as mulheres são sempre minoria ou completamente ausente na composição de comissões. Na verdade, este é um tema que como disse o relatório episcopal, “não está esgotado e merece uma constante reflexão” (p 43). A reflexão acompanhada de decisões intencionais de inclusão e solidariedade poderão de fato impactar o exercício da missão da Igreja, tanto internamente, como na sua presença evangelizadora no mundo.

- **Educação:** Esta é a área que supervisiona diretamente os grupos societários que agrupam mulheres e homens, e toda ação de formação e capacitação de liderança dos membros da Igreja. Há iniciativas de formação específica para o exercício de determinadas funções na Igreja como cadastro nacional de candidatos/as a membros de Conselhos Diretores das IMEs, curso de redatores/as e escritores/as das revistas de Escola Dominical e outras. Mas a falta de dados estatísticos não nos permitem ver como mulheres e homens estão sendo alcançados por estas iniciativas.

Faltam dados que informem como as mulheres têm integrado este processo, já que hoje a defasagem educacional entre mulheres e homens no Brasil se reduziu muito, a ponto de hoje haver mais mulheres com formação universitária do que homens. Valeria a pena ver se este quadro se reproduz na Igreja, e se a Igreja está incorporando estas mulheres em posições de liderança na missão e educação. Pois, ainda que o relatório não nomeie, por exemplo, os membros dos conselhos diretores eleitos, é conhecimento comum e corrente que a eleição de mulheres para os conselhos diretores, COGEIME ou direções das instituições ocorre em número reduzido, quando não totalmente inexistente.

COMPOSIÇÃO DAS DELEGAÇÕES AO CONCÍLIO

Total Geral de Clérigos/Clérigas da Igreja -2005

	Masc	Fem	Total	% Fem
1ª Região	393	91	484	19%
2ª Região	68	24	92	26%
3ª Região	164	52	216	24%
4ª Região	178	34	212	16%
5ª Região	193	35	228	15%
6ª Região	123	25	148	17%
REMNE	39	13	52	25%
CMA	14	5	19	26%
TOTAL	1172	279	1451	19%

Total da Delegação Clériga ao 18 Concílio

	Masc	Fem	Total	% Fem
1ª Região	21	4	25	16%
2ª Região	4	2	6	33%
3ª Região	6	3	9	33%
4ª Região	9	2	11	18%
5ª Região	8	1	9	11%
6ª Região	8	0	8	0%
REMNE	2	0	2	0%
CMA	0	1	1	100%
TOTAL	58	13	71	18%

Total Geral de Leigos/Leigas - 2005

	Masc	Fem	Total	% Fem
1ª Região	28919	52822	81741	65%
2ª Região	3714	6348	10062	63%
3ª Região	6527	11390	17917	64%
4ª Região	8688	15625	24313	64%
5ª Região	7713	12667	20380	62%
6ª Região	6552	10761	17313	62%
REMNE	1230	2254	3484	65%
CMA	827	1320	2147	61%
TOTAL	64170	113187	177357	64%

Total da Delegação Leiga

	Masc	Fem	Total	% Fem
1ª Região	6	19	25	76%
2ª Região	5	1	6	17%
3ª Região	5	4	9	44%
4ª Região	6	5	11	45%
5ª Região	5	4	9	44%
6ª Região	7	1	8	13%
REMNE	1	1	2	50%
CMA	1	0	1	0%
TOTAL	36	35	71	51%

Total Geral de Membros - 2005

	Masc	Fem	Total	% Fem
1ª Região	29312	52913	82225	64%
2ª Região	3782	6372	10154	63%
3ª Região	6691	11442	18133	63%
4ª Região	8866	15659	24525	64%
5ª Região	7906	12702	20608	62%
6ª Região	6675	10786	17461	62%
REMNE	1269	2267	3536	64%
CMA	841	1325	2166	61%
TOTAL	65342	113466	178808	63%

Total Geral da Delegação

	Masc	Fem	Total	% Fem
1ª Região	27	23	50	46%
2ª Região	9	3	12	25%
3ª Região	11	7	18	39%
4ª Região	15	7	22	32%
5ª Região	13	5	18	28%
6ª Região	15	1	16	6%
REMNE	3	1	4	25%
CMA	1	1	2	50%
TOTAL	93	49	142	35%

- Nas estatísticas oficiais do corpo clerical, que incluem clérigos/as ativos e inativos, as mulheres totalizam 19%. A representação de mulheres pastoras na delegação ao concílio é de 18%. A proporção aparente na representação feminina é ressaltada pelo fato de que as delegações são formadas apenas por clérigos/as ativos/as.

- O total geral de leigas na Igreja é 64% enquanto que na delegação leiga as mulheres totalizam 51%. Todas as Regiões têm mais de 60% de mulheres leigas em sua membresia. Este percentual não se repete na composição de mulheres leigas nas delegações a este concílio. A exceção da 1ª. RE que tem a delegação leiga formada por 60% de mulheres, a REMNE com apenas dois delegados leigos atinge 50%, as demais regiões não alcançam o índice de 50% e algumas nem 20% de representação feminina.

- O total geral de mulheres membros (clérigas e leigas) na Igreja é de 63% em 2005, sendo que o total geral de mulheres na delegação é de 35%. A exceção do CMA, com uma representação equilibrada, em termos de gênero, de apenas dois delegados, nenhuma outra Região atingiu o índice de 50% de

representação feminina na sua delegação completa. Em suma, 75% da plenária deste Concílio foi masculina.

O total de 19% de mulheres na delegação clériga é para alguns um sinal de avanço, quando se toma em consideração que a ordenação feminina tem pouco mais de 30 anos em nossa Igreja. Da mesma forma que 35% de mulheres na delegação geral, pode também ser considerado avanço em comparação a persistente resistência à participação das mulheres, como nos diz o relatório episcopal e a experiência cotidiana de mulheres em estruturas patriarcais. No entanto, estes números estão longe de indicar uma consciência e prática de inclusão das mulheres em todos os níveis de ação da Igreja seja na administração, governo ou missão.

PARTICIPAÇÃO EM PLENÁRIA E FORMAÇÃO DE COMISSÕES

Para entender a participação em plenária de homens e mulheres, observamos que é preciso articular a identidade de gênero com a função institucional. As relações de poder em um plenário conciliar não estão marcadas apenas pela diferença de quantidade entre o número de homens e mulheres, mas pela diferença entre o papel social de ser clérigo/a ou leigo/a, ainda que em números iguais. Ou seja, o papel de clérigo ou leigo neste concílio pesa tanto ou menos quanto ser mulher ou homem.

No processo de quantificação da participação das plenárias dos dias 10-12, notamos que os homens pastores exerceram com mais frequência o uso da palavra para discussão ou apresentação de propostas. É preciso notar que a metodologia conciliar priorizando as discussões plenárias – como um espaço público de discussão – inibiu a participação de mulheres e leigos – facilitando a participação daqueles que têm maior desenvoltura e prática nos espaços de debates públicos e discursos individuais e pessoais. Notamos que as propostas discutidas em plenário, tiveram a maior intervenção masculina do que feminina. Em conversa com mulheres delegadas escutamos várias vezes de que as mesmas não intervinham neste espaço porque consideravam os debates repetitivos e estéreis, e que não se sentiam à vontade em discutir desta maneira. Vale também destacar que 70% dos conciliares (mulheres e homens) estavam participando pela primeira vez de um Concílio Geral da Igreja Metodista – dado este constatado em enquête realizada na plenária pelo Professor Héleron Bastos – portanto neófitos nesta dimensão eclesial.

As palavras, como os silêncios, estão carregadas de sentidos, cada sentido constrói uma verdade que por sua vez produz uma forma de poder. Se quem fala na maioria das vezes são os homens – e os homens clérigos - eles detêm o poder da palavra e conseqüentemente o poder de decisão nas aprovações de propostas.

Além da plenária, fazia parte do processo de discussão as reuniões de delegações e líderes de delegações. Três regiões tinham mulheres leigas líderes de delegação e uma região liderada por uma mulher pastora. As delegações mantiveram reuniões cotidianas, extraplenária, onde se discutiam propostas e acertavam as prioridades. Neste espaço não tivemos acesso e não realizamos monitoramento. Apenas temos conhecimento da dinâmica por conversas informais com delegadas e delegados conciliares

Notamos que a participação em plenária, encaminhamentos de propostas, indicação de nomes para comissões eram, em alguns momentos até por decisão do Concílio, provenientes dos acordos definidos nas reuniões de delegação ou entre os líderes das delegações. Esta metodologia diluiu qualquer peso que o 1/3 de mulheres poderia ter em plenária, já que por delegação o número de homens excede o das mulheres, e no caso de líderes das delegações quando considerados somente os pastores, o número de mulheres se reduzia para uma pastora.

É artificial pensar que 1/3 de mulheres em Concílio significaria a visibilidade da voz da mulher e um aumento de sua participação nos processos de decisões, pois várias participantes estavam em plenária pela primeira vez, e com pouca experiência conciliar em face da prática enfraquecida nas igrejas locais. E também porque os mecanismos de formação de opinião e decisão em Concílio não se deram por blocos de

gênero, mas por cortes ideológicos influenciados pelos papéis de poder na instituição, em especial, o clerical. Concluímos assim que na dinâmica da relação de poder entre clérigos e leigos, ainda que em número paritário, os homens clérigos determinaram mais os processos plenários do que os homens e mulheres leigos ou pastoras.

Apenas duas mulheres ocuparam o pódio para relatar temas específicos desde o ponto de vista nacional. Regina Medeiros, como tesoureira nacional, apresentou e respondeu pelo seu relatório. Bispa Marisa Coutinho apresentou um pano de fundo da REMNE para fundamentar uma proposta a ser decidida em Concílio. Todos os demais relatórios e direção da mesa conciliar foram feitos por homens, na maioria das vezes bispos ou clérigos – COGEAM, CE, Plano Ação Missionária, Faculdade de Teologia, e COGEIME.

A eleição para o episcopado revelou a dificuldade de se alcançar uma relação paritária no Colégio de Bispos e Bispa. Além de apenas uma mulher ter sido eleita, o foi somente no último escrutínio. Mais uma vez, se demonstra que há resistência à participação de mulheres em posições de liderança em estruturas de governo ou administração superior da igreja. Os padrões de escolhas camuflam a dominação masculina ou a predileção pelo poder masculino sob valores considerados normais. Os símbolos da normalidade escondem, muitas vezes, princípios de negação da alteridade e da inclusão que são formas de discriminação. Através da normalidade cultural a pessoa se sujeita às estruturas sociais e internaliza os valores propostos como normas de condutas inquestionáveis por serem considerados “naturais”. Assume-se por exemplo, que é natural eleger bispos e não bispas, é “natural” que o governo seja exercido por homens e não por mulheres.

As nomeações ad hoc ou comissões provisórias também privilegiaram indicações de homens, e um número mínimo de mulheres. A Comissão de Legislação que foi composta por nomes apresentados pelas delegações e entregues à Comissão de Indicação, segundo decisão de plenária, não incluía nenhuma mulher. O argumento dado de que esta Comissão já estava em andamento previamente ao Concílio apenas confirma o dado apontado acima, de que a inclusão de mulheres em comissões chaves ou em papéis considerados não tradicionais para as mulheres é feita com um número mínimo possível quando não totalmente zero.

É preciso reconhecer o cuidado da linguagem inclusiva nas falas e documentos da Igreja. No entanto, ressaltamos que o valor da linguagem no masculino e feminino é trazer consciência e gerar processos de repartição de poder e participação igualitária. A linguagem inclusiva deve ser acompanhada de decisões e políticas institucionais que efetivamente gerem inclusão.

RECOMENDAÇÕES

Considerando as observações dadas neste processo de monitoramento recomendamos que haja sensibilidade e compromisso por parte dos órgãos competentes da Igreja – Colégio Episcopal e COGEAM – no sentido de adotar princípios e regras de equidade, ademais da paridade de função institucional no momento das escolhas de pessoas para cargos, conselhos ou comissões.

Recomendamos a avaliação da metodologia conciliar, propondo uma re-invenção, re-estruturação para discussão em grupos com representantes das diversas delegações conciliares – durante o próprio Concílio - para que haja maior participação de todas/os representantes no Concílio Geral – com liberdade e criatividade

Reconhecemos a importância das iniciativas da Igreja em promover campanhas, capacitação, formação de liderança, pastorais e ações políticas que venham a aumentar a consciência do povo metodista sobre as desigualdades de gênero e o nosso compromisso ético, bíblico, pastoral e teológico para a superação das injustiças de gênero e sociais. No entanto, entendemos que estas iniciativas sofreram um profundo impacto retroativo em face da decisão conciliar de retirar-se de organismos ecumênicos onde está presente a Igreja Católica Romana e demais religiões.

O reconhecimento da igualdade de gênero implica a articulação e respeito com as demais identidades que cada ser humano tem construído, entre elas a religiosa. Não é possível advogar igualdade para as mulheres apenas no interior da Igreja Metodista ou somente para as mulheres metodistas. As injustiças que vivem as mulheres brasileiras, como violência doméstica, racismo, pobreza, manipulação religiosa, tráfico sexual, drogas, limitado acesso à saúde, especialmente, saúde reprodutiva, desemprego ou baixos salários, não se enfrenta isoladamente. Estes são clamores que escutamos com a nossa consciência ética cristã e metodista, mas também são demandas que se conquistam com a ampliação do exercício da cidadania. A nossa saída das mesas de debate e ação ecumênica sobre esta realidade implica o agravamento da situação da injustiça de gênero que continuará vivendo as mulheres metodistas, seja na igreja ou na sociedade brasileira. Não poderemos seguir avante com um testemunho público, se nos retiramos do espaço de diálogo.

Por isso, recomendamos à Igreja Metodista que reflita sobre as conseqüências desta decisão, para aprofundar em unidade, com o povo metodista, e ecumenicamente, com o povo de Deus, o desafio da igualdade de gênero e a solidariedade às mulheres que vivem em situações de violência, pobreza e marginalização. Desta maneira, estaremos cumprindo o desejo de Deus para que homens e mulheres vivam uma vida abundante, livre de violência e desigualdades.

A equidade de gênero nos órgãos de governo e administração da Igreja precisa ser uma intenção explícita e um esforço comum de homens e mulheres membros da Igreja. A inclusividade rompe com os mecanismos de exclusão e discriminação, quando reconhece as mulheres como sujeito de ação e conhecimento. Ampliar a participação de mulheres é sem dúvida, democratizar a Igreja e a sociedade brasileira.

Acreditamos que é possível construir um novo modelo de Igreja que empodere as mulheres, e também a toda a Igreja para uma outra prática de saber e poder. Uma força, um poder que venha de dentro, e também de fora, o poder compartilhado, exercido coletivamente, um poder que pode tornar-se de novo um lugar da revelação de Deus para mulheres e homens.

Que Deus, na sua infinita misericórdia, abençoe-nos. Misericórdia significa, etimologicamente, possuir um coração (cor) que se compadece da miséria (miseri) d@ outr@ porque a sente profundamente como sua. Em hebraico é ainda mais forte, pois a palavra misericórdia – rahamim – significa ter entranhas como uma mãe e possuir seios como uma mulher. É comover-se diante do mal d@ outr@ porque se sente intimamente afetado e por isso com a disposição de ser magnânimo, clemente e benevolente para com ele/ela.

Que a misericórdia de Deus esteja sobre nós.

Rosângela Soares de Oliveira
Sabedoria e Testemunho

Genilma Boehler
Cátedra de Gênero “Maria Luiza Schlottfeldt Fagundes”
do Centro Universitário Metodista IPA