

La autoridad rabínica desde una perspectiva de género

Susan Grossman

La rabina Susan Grossman fue miembro del primer grupo aceptado en el Rabbinical School of Jewish Theological Seminary [para ordenarse como rabinas]. Es coeditora de *Etz Hayim: Torah and Commentary* (Rabbinical Assembly and United Synagogue, 2001) y *Daughters of the King: Women and the Synagogue* (Jewish Publication Society, 2005). Realizó en el JTS un doctorado en Judaísmo en la Antigüedad.

(Extraído de *Conservative Judaism*, 65:1-2, y publicado con su autorización)

Desde hace más de un cuarto de siglo, las mujeres se han desempeñado como rabinas en el Judaísmo Conservador. Al igual que sus colegas masculinos, las rabinas han trabajado en todo el espectro de las ocupaciones rabínicas: en congregaciones, en trabajo pastoral, en educación, en universidades, en liderazgo organizacional, y en estudios académicos. Cuando analizamos las experiencias en el rabinato, vemos que las mujeres que son rabinas son ante todo rabinas, y luego mujeres. Eso significa que la mayoría de los desafíos que enfrentan los rabinos son iguales tanto para hombres como para mujeres. Específicamente, la mayoría de los aspectos para establecer y utilizar la autoridad rabínica son similares para ambos sexos.

Sin embargo, en algunos aspectos, el género afecta la autoridad de las mujeres en general, y la autoridad de las rabinas en particular. Este artículo presentará los descubrimientos que se encuentran en la literatura reciente sobre la autoridad y el género, en general y en el campo religioso, sus conclusiones para las mujeres en el Rabinato Conservador y en el Judaísmo Conservador en general, y cómo esas conclusiones pueden definir la dirección y las políticas que el Judaísmo Conservador puede adoptar a medida que se va desarrollando.

Los estudios provienen en su mayor parte, aunque no exclusivamente, de la investigación en ciencias sociales. Esto implica que tanto cuestiones internas como externas complican la autoridad de género. Por cuestiones externas entiendo realidades sociológicas, externas a la mujer como individuo o al grupo particular de mujeres, que influyen en cómo esas mujeres son vistas y tratadas por otros en su rol de autoridad religiosa. Por cuestiones internas entiendo actos conscientes o inconscientes que la mujer tiende a realizar y que pueden socavar su autoridad, y lo que puede conscientemente elegir hacer para aumentar su autoridad.

Este artículo comenzará con las cuestiones externas por tres razones. Primero, porque es más fácil no tomar algo personalmente cuando reconocemos que las cuestiones de género son globales y no pueden ser resueltas por una misma, independientemente de cuán talentosa o hábil

una mujer o un grupo de mujeres pueda ser. Segundo, porque una de las lecciones del Movimiento Feminista enseña que nombrar algo (es decir, identificar o verbalizar un problema) es el primer paso para hacer algo al respecto. Tercero, porque identificar cuáles son las cuestiones externas puede ayudar a las mujeres, a nivel individual, a aceptar la realidad de que las mujeres todavía deben trabajar más duro que sus colegas hombres; una realidad que lamentablemente no ha mejorado en el último cuarto de siglo, de acuerdo con las conclusiones de algunos de los estudios que serán discutidos más adelante.

* * *

La primera generación de mujeres ordenadas por el Jewish Theological Seminary y aceptadas en la Rabbinical Assembly entendió que, como pioneras, debían trabajar más duro que sus colegas masculinos, sólo para estar en el mismo lugar, o incluso uno o dos escalones detrás de ellos. Lo que prevalecía era la expectativa de que esa desigualdad de género disminuiría a medida que los años pasaran.

Recuerdo una conversación que tuve hace algunos años con una colega recién ordenada. Comentó que no estaba preparada para una tarea todavía tan difícil para una mujer como la de estar detrás del púlpito, y en especial, cuán difícil era todavía encontrar un cargo después de ser ordenada. Ella había esperado que como la primera ordenación de mujeres había tenido lugar más de una década antes de su ordenación, la desigualdad de género ya no sería más un problema.

Ahora sabemos que eso no era cierto. Cuando las rabinas ordenadas en 2011 buscaron un púlpito, se encontraron frente a la realidad de que ellas tenían menos entrevistas y menos respuestas que sus colegas masculinos. Lo más inquietante es que ninguna de las mujeres que buscaba un púlpito de tiempo completo encontró trabajo en la primera asignación de puestos. Sin embargo, todos los hombres que buscaban un púlpito encontraron trabajo. Algunas de las candidatas mujeres consiguieron trabajo como educadoras dentro de las congregaciones, aceptaron un trabajo de tiempo parcial en otros sitios, y/o tuvieron posteriormente más éxito en entrevistas y puestos en una ronda donde debieron competir con rabinos recién ordenados, y con menos experiencia que ellas.

El fracaso de la ubicación de las mujeres en el púlpito en 2011 fue para el Judaísmo Conservador un burdo despertar del pretendido compromiso con el igualitarismo, la igualdad entre el hombre y la mujer. La brecha en la asignación laboral también amenazó con dejar una brecha generacional en la representación femenina en el púlpito, lo que a su vez puede tener impacto en las expectativas y oportunidades en el seno de la generación más joven.

En su favor, la Rabbinical Assembly y las escuelas rabínicas de nuestro movimiento respondieron con algunas iniciativas diseñadas para reforzar

la candidatura de mujeres a través del asesoramiento y el apoyo. Tales esfuerzos parecen haber tenido un efecto positivo al mejorar la ubicación laboral de las mujeres, pero este progreso no debería llevarnos a pensar que el año 2011 fue una excepción. En realidad, a pesar de ser muy impactante, no deberíamos sorprendernos por la creciente desigualdad entre géneros en la contratación para trabajar en el púlpito.

En parte, esta problemática puede ser atribuida a la reciente desaceleración económica, ya que muchas congregaciones redujeron su tamaño, eliminando puestos de trabajo como asistentes o como rabinos asociados. Las evidencias a lo largo de los años indicaron que donde había mayor competencia por puestos en el púlpito (por ejemplo, en los mayores centros urbanos judíos o en púlpitos grandes o prestigiosos), las candidatas femeninas parecían estar en desventaja comparadas con los candidatos masculinos. Si la economía fuera el único factor, podríamos esperar que aumentaran las oportunidades a medida que la economía mejora. Sin embargo, hay otros indicadores de género específicos que brindan noticias aleccionadoras acerca de la persistente desventaja de las mujeres que buscan trabajo en los púlpitos.

Algunos estudios de mujeres en las iglesias episcopal, presbiteriana y metodista, indican que las mujeres están sobre-representadas en carreras de bajo status, incluidas las congregaciones más chicas, el trabajo pastoral, la educación, etc. Los períodos de tiempo son considerablemente largos para estos estudios. Los metodistas y presbiterianos han ordenado mujeres a lo largo de más de medio siglo, desde 1956. Los episcopales lo han hecho desde 1974, más que una década antes de la aceptación de mujeres en la Rabbinical Assembly. Estos estudios refutan universalmente la "teoría organizacional", que dice que a medida que las mujeres se integren en forma rutinaria, más que como una novedad en roles no tradicionales, las disparidades de género deberían disminuir. Estos estudios indican de manera sorprendente que las disparidades de género continúan en las tres iglesias estudiadas.¹ Más abajo se discutirá por qué esto puede ser así. Sin embargo, antes nos es necesario reflexionar brevemente acerca de la hipótesis que estos estudios hacen al identificar la tarea pastoral, la educación y los púlpitos pequeños como carreras de "bajo status".

La Rabbinical Assembly y las escuelas rabínicas de nuestro Movimiento Conservador han hecho grandes avances al reconocer la importancia de considerar alternativas para servir en el púlpito, especialmente al valorizar y profesionalizar el oficio, además de lo organizacional, la educación y el trabajo de campo. Especialmente en este

¹ Paul Sullins, "The Stained Glass Ceiling: Career Attainment for Women Clergy," *Sociology of Religion* 61:13 (2000), p.261; Tammy Leigh Reedy Strother, *Clergy Women of the United Methodist Church: Experiences and Perceptions of Disparities among Women of the Kentucky Annual Conference (University of Kentucky, Ph.D. Dissertation, 2011), pp.11-12.*

contraído mercado de trabajo, es esencial contar con tales alternativas para dar lugar a significativas carreras rabínicas.

En algunos aspectos, las mujeres pueden estar orgullosas de actuar como agentes de cambio, al ampliar las posibilidades de las carreras rabínicas y contribuir a eliminar el preconcepto de que lo más grande es mejor. Sin embargo, cuando estos cambios tienen lugar a costa de disparidades en el salario y en las influencias, debemos considerar las implicaciones de género de esta realidad. El hecho de que los cargos sin púlpito o con pequeño púlpito llevan a una disminución en el salario y en el prestigio (y, a menudo, una menor oportunidad para manejar recursos o influencia comunitaria), y que la cantidad de puestos para mujeres es desproporcionadamente más alta que la de los hombres en los mismos puestos, refleja la compleja realidad de la discriminación de género.

Hay algunas complicaciones de género adicionales que también deben ser consideradas. Janice Yoder, en un artículo titulado "Rethinking Tokenism",² identifica tres fenómenos recurrentes a los cuales se enfrentan las mujeres que acceden a roles no tradicionales: presión sobre el nivel de desempeño, aislamiento social, y limitación del rol (es decir, ser relegado a opciones de bajo status). Los tres fenómenos hacen que estar detrás del púlpito sea más difícil para una mujer que para un hombre. Los analizaremos uno por uno.

Presión sobre el nivel de desempeño. Se trata de la sensación que tienen las mujeres de que deben esforzarse más y ser mejores que sus colegas masculinos, y esto no es sólo producto de su imaginación.

De acuerdo con Yoder, la discriminación de género es parte de la realidad que las mujeres van a experimentar en el momento en que se introduzcan en un rol no tradicional. Sería conveniente que las rabinas aprovecharan la gran diversidad de materiales de aprendizaje de competencias en el área del liderazgo; éstas están ahora disponibles para líderes mujeres que se proponen maximizar su potencial de liderazgo. Más abajo será expuesto un análisis acerca de los pasos que pueden mejorar aún más el accionar sobre esa desigualdad en la presión sobre el nivel de desempeño dentro del rabinato.

El aislamiento social. El liderazgo religioso femenino está más aislado socialmente que sus colegas masculinos. Concretamente, tiene menos respaldo de pares y consejeros.

La Dra. Ruth Shulman, socióloga que estudia los pasos de mujeres conservadoras en el rabinato desde que son aceptadas en la escuela rabínica, expuso las dificultades que experimentaron las primeras mujeres

² Janice Yoder, "Rethinking Tokenism: Looking Beyond the Numbers" en *Gender and Society* 5:2 (1991), p. 189.

ordenadas para reunirse con el fin de brindarse ayuda mutua.³ Las mujeres de la Rabbinical Assembly del Movimiento Conservador tienen ahora acceso a un foro electrónico y a un almuerzo anual en la convención de la Rabbinical Assembly. Estos eventos, a pesar de ser importantes, sólo ofrecen un apoyo limitado, especialmente cuando se los compara con la estructura organizacional que ofrece el Women's Rabbinic Network del Movimiento Reformista. Si se diera alta prioridad a establecer un sistema más formal de asesoramiento y reuniones (por ejemplo, convocando con frecuencia conferencias para mujeres), se podría empezar a corregir el problema del aislamiento social femenino dentro de la Rabbinical Assembly.

Sin embargo, a pesar de ser muy importante, el mutuo apoyo entre colegas rabinas no es suficiente. Algunos estudios sociológicos demuestran que la élite de la autoridad tiende a reproducirse a sí misma,⁴ es decir, los hombres tienden a convocar y a formar a hombres. Por lo tanto, es importante estimular la oportunidad de que rabinos hombres guíen a sus colegas mujeres, además de mejorar las condiciones en las cuales rabinas más experimentadas puedan asesorar con mayor facilidad a sus colegas más jóvenes.

Uno de los más efectivos antídotos contra el aislamiento social de las rabinas puede encontrarse en el tipo de apoyo grupal propuesto por organizaciones como el instituto Alban. Ya sea compuesto sólo por mujeres (judías y/o no) o por hombres y mujeres, el apoyo grupal proporciona un valioso compromiso social. Un beneficio colateral para las rabinas que participan en grupos mixtos es la oportunidad de afianzar una efectiva comunicación con los hombres.

Tuve la maravillosa oportunidad de participar en ese tipo de apoyo integrado de género durante muchos años, con excelentes colegas masculinos. Al principio, uno de ellos bromeaba en cuanto a que los hombres cuidan menos el detalle que las mujeres y prefieren tratar los problemas o asuntos de a uno – tanto asuntos complejos como simples listas de tareas domésticas. A pesar de que esta observación puede parecer en cierto modo simplista (y por supuesto que no representa a todos los hombres), ese candor ayudó a levantar una pequeña parte del velo que oculta las distinciones de la comunicación específica de género, y a lo largo de los años, me facilitó una más efectiva comunicación como rabina con los líderes laicos masculinos.

³ Sydele Ruth Schulman, "Faithful Daughters and Ultimate Rebels: The First Class of Conservative Jewish Women Rabbis," en Catherine Wessinger, ed. *Religious Institutions and Women's Leadership: New Roles Inside the Mainstream* (Columbia, SC: University of South Carolina Press, 1996), p. 325. Reedy-Strother también encontró que las mujeres metodistas sufrían aislamiento social en un mayor grado que sus colegas masculinos; véase Reedy-Strother, *esp.* P. 168. En el momento en que este artículo ingresa a prensa, la RA está patrocinando una conferencia para colegas mujeres con el fin de abordar algunos de estos problemas.

⁴ Ryan Smith, "Race, Gender, and Authority in the Workplace: Theory and Research," *Annual Review of Sociology* 28 (Agosto 2002), p. 509.

Otras oportunidades de apoyo podrían incluir la reinstauración de un programa de alguna forma de seminario de visitas de shabat, que brinda oportunidades para los estudiantes rabínicos de visitar congregaciones y acompañar y oficiar con colegas rabinos a lo largo de un fin de semana; y/o establecer programas más formales, como el programa de residencia rabínica que mi congregación patrocinó para una recientemente ordenada, con el objetivo de facilitar el asesoramiento y promover relaciones de apoyo entre generaciones de rabinos.

También es conveniente reflejar el hecho de que, a pesar de que dentro de nuestro movimiento, en todas las escuelas rabínicas –el JTS, AJU y el instituto Schechter- aumentó la presencia de mujeres en sus sedes, se continúan perpetuando discrepancias de género en la formación por el hecho de tener tan pocos puestos rabínicos y académicos de tiempo completo ocupados por mujeres, tanto en sus programas rabínicos como en grandes instituciones académicas en general.

Limitación del rol. La limitación del rol es lo que Yoder llama "la ghettoización femenina de las oportunidades laborales". Esto significa que hay restricciones a los roles que las mujeres pueden desempeñar.

Las primeras generaciones de mujeres que accedieron a un rol no tradicional saben que la discriminación es institucional y están listas para luchar contra ella. En las generaciones siguientes, sin embargo, las mujeres tienden a internalizar la discriminación y llegan a ver los puestos más valorados como inalcanzables, por razones personales (por ejemplo, "yo no tengo lo que este cargo requiere", o como indeseables (por ejemplo, "yo no necesito estos *tzures* o esta carga sobre mi familia, y por lo tanto no lo deseo"). Por consiguiente, las mujeres eligieron aceptar o proponerse para puestos menos valorados.⁵

Vale la pena notar que, a pesar de la evidencia de que la presencia de hijos lleva a las mujeres a no buscar el tipo de trabajo que implica mayor autoridad (y, probablemente, mas horas y mayor compromiso de tiempo lejos de la familia), los estudios sociológicos muestran que la presencia de hijos está poco correlacionada con el puesto elegido.⁶ También es conveniente señalar que los puestos menos valorizados reflejan además roles tradicionales de asistencia al prójimo o atención a niños, específicamente en lo pastoral y en educación, pero también en pequeños púlpitos en los que se destaca el rol pastoral, más que el alto status del rol de la persona como un ejecutivo experimentado.

⁵ Véase Reedy-Strother, p. 21, y Laura Geller, "From Equality to Transformation: The Challenge of Women's Rabbinic Leadership," en Tamar Rudavsky, ed. *Gender and Judaism: The Transformation of Tradition* (Nueva York: New York University Press, 1995), pp. 246-248.

⁶ Matt Huffman y Philip Cohen, "Occupational Segregation and the Gender Gap in Workplace Authority: National Versus Local Labor Markets," en *Sociological Forum* 19:1 (Marzo 2004), pp. 123/124. Véase, por ejemplo, Jennifer Glass y V. Camarigg, "Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility," en *American Journal of Sociology* 98 (1992), pp.131-151, y Jerry Jacobs, "Long-Term Trend in Occupational Segregation by Sex," en *American Journal of Sociology* 95 (1989), pp. 160-173.

Estas observaciones no deberían ser malinterpretadas para disminuir el valor de llegar a ser un educador rabínico o agente pastoral, ya que éstas son tareas meritorias e importantes roles rabínicos que pueden ser desempeñados de modo significativo, satisfactorio y exitoso. Pero cuando las decisiones de seguir carreras rabínicas en educación o en trabajo pastoral se toman porque se perciben como más fáciles o porque otras opciones parecen inalcanzables, esas decisiones reflejan un anquilosamiento de la desigualdad de género que continúa conduciendo a las mujeres a ocupar puestos de menor status y roles de género tradicionales.

Este hallazgo es aún más significativo: el aumento repentino del número de individuos de una población tradicionalmente excluida (aquí: mujeres en el rabinato) resulta en un aumento de formas de discriminación de género, específicamente acoso sexual, desigualdad salarial, y oportunidades de promoción limitadas.⁷ En otras palabras, aumenta el retroceso a medida que más mujeres acceden a un campo no tradicional que recrea las diferencias de género. Esto puede ayudar a explicar las mayores disparidades que experimentaron las mujeres de la ordenación de 2011, justo cuando se podía esperar un ambiente laboral más neutral (si no completamente igual), desde el punto de vista del género.

La discriminación de género continúa acosando a las mujeres a lo largo de sus carreras rabínicas, aun a aquellas que lograron alcanzar un puesto de mayor jerarquía. Un estudio realizado por el Reform Movement's Central Conference of American Rabbis (CCAR) mostró que la brecha entre el salario de las mujeres y el de los hombres aumenta cuando las mujeres progresan en la jerarquía laboral.⁸

La limitación del rol motivada por el género nos sugiere, como movimiento conservador, que debemos tener el cuidado de comprometer adecuados recursos para entrenamiento, incorporación, retención y avance de las mujeres en el púlpito en general, y en púlpitos mayores y más influyentes en particular (para los cuales existe una barrera invisible), así como continuar abogando por el trato igualitario para rabinos y rabinas en relación al salario y otros beneficios contractuales, aun en tiempos difíciles desde el punto de vista económico u organizacional.

Hasta ahora, en este artículo analizamos las consecuencias para la ubicación de las mujeres en el mercado de trabajo del rabinato basadas en la investigación de la autoridad femenina. Tal investigación ayuda a centrar la atención en cómo el género afecta la obtención de un cargo que involucra una autoridad formal, y por lo tanto, qué tipo de medidas podríamos tomar nosotros, como movimiento, para abordar algunas de esas desigualdades.

⁷ Yoder, "Tokenism," pp.184-188. Véase también Marsha Wiggins Frame y Constance Shehan, "The Relationship Between Work and Well-Being in Clergywomen: Implications for Career Counseling," en *Journal of Employment Counseling* 42 (Marzo 2005), pp. 10-19.

⁸ "Study of Rabbinic Compensation by Gender," *Central Conference of American Rabbis*, junio de 2012, (http://ccarnet.org/media/filer_public/2012/06/20/salary_study_by_gender.pdf).

Además, consideraremos la autoridad de género desde una perspectiva diferente, que puede ayudarnos a entender por qué el progreso de la mujer en el liderazgo religioso fue tan lento y qué podemos hacer al respecto.

* * *

La colega reformista Laura Geller narra una historia que la rabina Deborah Prinz contó acerca de su primer shabat en la Central Synagogue. Durante muchos años, el veterano rabino Sheldon Zimmerman había cambiado el texto de las oraciones para expresarlas en un género neutro. Rabi Prinz leyó las oraciones del mismo modo que el rabino Zimmerman lo había hecho. Al final del servicio, un congregante se acercó al rabino Zimmerman para quejarse. "¡Vea, usted contrató una mujer y la primera cosa que hace es cambiar el libro de oraciones!" Geller recalca que la rabina Prinz hizo lo mismo que había hecho su predecesor, pero cuando ella leyó el texto, se veía y sonaba diferente.⁹

Muchas mujeres podrían relatar anécdotas que evidencian distinción de género. Lo interesante es que esas anécdotas están respaldadas por estudios de género formales, que demuestran que la distinción de género es concebida en forma automática y que los hombres son considerados más competentes que las mujeres.¹⁰

Esto contribuye a que se ejerza presión sobre las mujeres que desempeñan roles no tradicionales. En otras palabras, las mujeres deben esforzarse más que los hombres para ser consideradas competentes. Cuando se trata de religión, la distinción automática de género está todavía más arraigada y es más compleja.

Como parte del primer grupo de mujeres en la escuela rabínica del Jewish Theological Seminary en los años 80, tuve la oportunidad de estudiar psicología clínica avanzada con el rabino Al Miller, quien fue entrenado como analista freudiano. Sus antecedentes freudianos causaron mucho revuelo entre mis compañeros, los estudiantes rabínicos. Sin embargo, fue uno de los pocos profesores en el seminario de esa época que directamente enfrentó los desafíos relacionados con las mujeres que entraban al rabinato conservador. Una de sus observaciones fue especialmente profética. Explicó que los congregantes confiaban a sus rabinos sus sentimientos hacia sus padres, y a las rabinas sus sentimientos hacia sus madres.

La transferencia específica de género tiene algunas consecuencias para las rabinas. Primero, la transferencia a una madre en vez de a un padre, refuerza las expectativas de género de que una rabina sea cálida y tranquilizadora. Esto, a su vez, tiene implicancias positivas y negativas. Por

⁹ Geller, p.244.

¹⁰ Cecelia L. Ridgeway y Shelley J. Correll, "Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations," en *Gender and Society* 18 (2004), pp. 514-515, 522. Véase también Irene Blair, "The Malleability of Automatic Stereotypes and Prejudice," en *Personality and Society Psychology Review* 6 (2002), esp. pp.242-243.

un lado, la gente que se alejó del rabino masculino (por la razón que sea), podría desear intentar relacionarse con una rabina, ya que ella es muy diferente de quien ellos han rechazado (o se sintieron rechazados por él). Por otro lado, la transferencia maternal puede confinar a las rabinas en un rol pastoral (por ejemplo, escuchar) y socavar inconscientemente la aceptación por parte de la congregación de su liderazgo y autoridad en áreas ejecutivas o estratégicas.

Otra consecuencia aún más perversa de la transferencia específica de género es la transferencia de la culpa. Una mujer que expresa enojo, aunque sea de manera apropiada, puede ser vista por los congregantes como crítica, controladora o fastidiosa, mientras que un hombre que expresa enojo de la misma manera, es probable que no sea percibido de ese modo. (Otros autores analizaron el desafío de mujeres que efectivamente utilizan el enojo. Las consecuencias de sus observaciones serán tratadas más abajo.)

La transferencia específica de género también influye en cómo nuestros congregantes ven a las rabinas que tienen hijos. Por ejemplo, a las candidatas al rabinato (y no a los candidatos), se les pregunta cómo piensan organizarse para cuidar a sus hijos y compatibilizar las necesidades de la familia con la vida de la congregación. Desde la perspectiva de los recursos humanos, esas preguntas de entrevista son más que inapropiadas (y posiblemente ilegales). Dichas preguntas revelan una inseguridad específica de género por parte de los congregantes. Así como los niños buscan la confirmación de que sus madres los aman tanto como, si no más que, a sus hermanos, aquellos que formulan estas preguntas, en realidad se están preguntando si este palimpsesto de madre con ropaje rabínico puede ser una adecuada madre de sus congregantes, y atender también a sus familias.

Comprender esas preguntas que provienen de supuestos subconscientes y arraigados con respecto al género, puede ayudar a las rabinas a responder con compasión (al asegurar el amor y la atención de la rabina, así como lo haría si debiera atender a varios niños que quieren ser amados, no sólo en la misma medida, sino más aún que los demás), y no en forma defensiva o con enojo. Si se las maneja sin ansiedad, esas preguntas pueden ser redirigidas por las rabinas para favorecer la formación de su autoridad en lugar de opacarla. Un pequeño toque de humor puede ser particularmente efectivo para distender los ánimos y desviar preguntas y comentarios inapropiados, de manera que esto sirva para la formación de la autoridad rabínica. Aunque no sea necesario hacerlo desde el punto de vista legal, podría fortalecer la autoridad rabínica el responder a preguntas sobre su disponibilidad para la comunidad y cómo el gozar de tiempo libre para su familia podría beneficiarla indirectamente.

Hay aún otro aspecto poderoso de la transferencia que socava la autoridad de las rabinas. Los rabinos (y otros elementos del liderazgo religioso) obtienen su autoridad como representantes oficiales de D's,

autorizados para hablar en nombre de D's. Nuestra liturgia y nuestros textos sagrados presentan por lo general una imagen masculina de D's. Por lo tanto, cuando un individuo que representa a un D's masculino es un hombre, los congregantes no tienen problema en transferir directamente (y por lo general de modo incuestionable e inconsciente) esa autoridad al líder religioso masculino. Sin embargo, cuando el representante de D's es una mujer, el proceso no es tan automático. Los congregantes pueden sufrir una disonancia cognitiva cuando intentan resolver las conflictivas imágenes de un D's asumido como masculino y su representante femenina, lo que puede resultar en la reducción del "misterio" de los rituales sagrados y en una ruptura de la distancia entre el liderazgo y el congregante.¹¹

Geller escribe:

La gente percibe a las rabinas en forma diferente a la que percibe a los rabinos [...] la división entre religiosos y laicos se quiebra [...] La gente no atribuye a las mujeres el mismo poder y prestigio que suele atribuir a los hombres. Por lo tanto, cuando las mujeres devienen rabinas, u otro tipo de autoridad religiosa, hay una distancia social menor entre el congregante y dicha autoridad. La disminución de la distancia social y de la atribución de poder y status lleva a una ruptura en la jerarquía dentro de la institución religiosa.¹²

En otras palabras, los congregantes van a tender a ver a las rabinas como pares, independientemente de su posición o status formal como oficialmente ordenadas y designadas como autoridades religiosas. Esa manera de ver a las rabinas como pares, se traduce también en que las rabinas sean abrazadas con mayor frecuencia que sus pares masculinos. Las rabinas reciben también más comentarios personales y preguntas que el masculino, y se les pide que realicen actividades que no se les piden a los rabinos. Los límites son más permeables. Esto significa también que las rabinas deben trabajar más duro que los rabinos para ser aceptadas. Cuando una mujer gana aceptación en una comunidad en particular, a medida que ésta se acostumbra a ella, dicha autoridad no es transferible. En un nuevo púlpito, la mujer deberá reconstruir su autoridad desde el principio, en forma mucho más marcada de lo que sucedería con un colega masculino, porque ella tiene que romper con las ideas instaladas con respecto al género de su congregación, a menos que esté sucediendo a una predecesora femenina.¹³

Finalmente, y tal vez lo más importante para nuestro escenario religioso: es más difícil para las rabinas evocar la autoridad de D's y la tradición, porque la femineidad de la mujer crea una disonancia cognitiva con la fuente de autoridad rabínica, el D's masculino. Por lo tanto, las rabinas tienen garantizada, automática e inconscientemente, una menor

¹¹ *Reedy-Strother*, pp. 153-154.

¹² *Geller*, p.245.

¹³ *Reedy-Strother*, pp.125.

autoridad que los rabinos, al margen de sus capacidades individuales, experiencia o talento, sólo porque son mujeres.

La masculinidad de D's es reforzada en forma permanente a través del uso de los textos y la liturgia judíos. Por supuesto, todos nosotros sabemos, a través de nuestro intelecto, y creemos que D's no es ni masculino ni femenino. Sin embargo, cuando se hacen evidentes los conceptos instalados con respecto al género, también lo hace la importancia estratégica y transformadora a largo plazo del lenguaje neutro con respecto al género.

Así como D's y la humanidad se presentan como masculinos y sólo los patriarcas se presentan en la oración como normativos, la autoridad rabínica femenina y la mujer como líder religioso quedan como no normativos. Esta realidad enfatiza la importancia de la consistencia en el uso del lenguaje neutro con respecto al género para D's y la humanidad y para incluir a las *imaot* en nuestra liturgia.

La falta de dicha consistencia continúa reforzando la normalidad de lo masculino y la anormalidad de lo femenino en términos de autoridad e inclusión. En forma alternativa, el uso consistente del lenguaje neutro con respecto al género y la inclusión de las *imaot* puede ayudar a provocar un cambio generacional en las concepciones arraigadas acerca del género.

La naturaleza automática de estas ideas también aumenta la importancia del uso, por parte de las mujeres, de objetos rituales como símbolos de autoridad rabínica. El debate continúa acerca de la conveniencia y la oportunidad del uso de *kipot*, u otra cubierta similar para la cabeza por parte de las mujeres; debates de ese tipo son impulsados por las discusiones rabínicas tradicionales acerca de la obligación ritual para los hombres de cubrirse la cabeza. Independientemente de la esencia del debate, en la práctica del Judaísmo Conservador se supone que todos los rabinos usen *kipot* por lo menos durante los servicios de oración y durante las horas de estudio. La mayoría también usa *kipá* cuando desempeña su rol de rabinos; por ejemplo, cuando están trabajando en su sinagoga, cuando tienen reuniones o cuando asisten a una entrevista de trabajo. Cuando una rabina se presenta en ese tipo de escenario sin alguna forma de *kipá*, aunque sea feminizada, provoca en sus congregantes otro grado de disonancia cognitiva que, subconscientemente, puede socavar su autoridad rabínica y su aceptabilidad como rabina.

Es indudable que las rabinas ayudaron a facilitar un cambio generacional hacia la informalidad de las normas sociales que rigen en gran parte de la sociedad del siglo XXI. Hasta sus colegas masculinos ya dejaron de vestir el traje de tres piezas. Las mujeres en la *bimá* pueden elegir vestir pantalones (como Hillary Clinton), o un vestido con un saco, y rechazar el modelo masculino del traje. Las mujeres han estimulado una gran creatividad en el diseño de *talitot* y *kipot*, tal es así que hasta los hombres hacen hoy en día uso de una mayor variedad en sus vestimentas rituales, y en un grado tal como quizás nunca antes se dio en la historia judía.

Hay también un amplio debate acerca del grado en que el rabino contemporáneo quiere servir como un ejemplo simbólico y el grado en que llevar una *kipá* sirve para identificar al rabino como alguien simbólico.¹⁴ Sin embargo, cuando una mujer elige no llevar *kipá*, carece del icónico símbolo de la autoridad rabínica (como el collar de un sacerdote episcopal) y esto puede socavar inconscientemente la verdadera autoridad rabínica que ella cree promover.

Elegir no llevar *kipá* puede también afectar negativamente el marketing de la rabina, no sólo ante los congregantes y los líderes laicos, sino también ante sus colegas. Algunos rabinos que considero que defienden el avance de las mujeres en el rabinato, han mencionado que se habían sentido incómodos al imaginar cómo asistentes a mujeres que no usaban *kipot* durante la entrevista, porque ser un rabino conservador implica usar *kipá*, por lo menos cuando se está en el rol de rabino (aunque no necesariamente durante el tiempo personal).

A lo largo de la historia, algunas mujeres (como la profetisa Débora, la primera ministra israelí Golda Meir, la rabina Regina Jonas¹⁵) trasgredieron barreras de género, pero tuvieron poco impacto en el total de oportunidades disponibles para las mujeres como clase. Los estudios en falsas políticas de integración citados más arriba, indican que los números solos no son de por sí suficientes para eliminar la discriminación cuando la incursión de un grupo previamente excluido no está acompañada al mismo tiempo por cambios en las estructuras de poder y en los supuestos automáticos que apoyan esas exclusiones.¹⁶ Ya he hablado de algunos cambios institucionales potenciales que pueden ayudar a mitigar la discriminación de género en el rabinato: el asesoramiento hacia nuevas oportunidades, el apoyo a las rabinas, tanto en la contratación como en la promoción, como profesoras en nuestras escuelas rabínicas, el uso consistente de la lengua neutra con respecto al género, y el lenguaje inclusivo en nuestras plegarias en todos los escenarios, además de los esfuerzos institucionales para apoyar la igualdad en las remuneraciones, el ascenso profesional en el púlpito, y la adopción de la vestimenta ritual tradicional (especialmente *kipot*), aunque con un toque femenino, para afirmar y reforzar su rol rabínico.

El uso del atuendo tradicional, incluidas las *kipot*, refleja un paso, o más bien una elección, que las mujeres mismas pueden realizar para reforzar su autoridad rabínica. Hay muchas otras medidas que ellas pueden implementar. Otro estudio realizado por Jannice Yoder, sobre mujeres en West Point, demostró que las mujeres que accedían a ocupaciones en las que dominaban los hombres y a roles no tradicionales, eran estimuladas

¹⁴ Véase Jack Bloom, *The Rabbi as Symbolic Exemplar: By the Power Vested in Me* (Binghamton, NY: Hawthorn Press, 2002).

¹⁵ Véase Elisa Klapheck, *Fraulein Rabbiner Jonas: The Story of the First Woman Rabbi*, trans. Toby Axelrod (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2004).

¹⁶ E.g., Yoder, "Tokenism," p.185.

con frecuencia a actuar de acuerdo con los estereotipos de género. Las candidatas femeninas de West Point fueron alentadas a actuar en forma menos enérgica que los candidatos masculinos, así como a desempeñar roles más tradicionales. Ambos factores afectaron negativamente su progreso profesional.¹⁷ Este estudio conlleva ciertas implicaciones en cuanto a las presiones sutiles y no tan sutiles ejercidas sobre las rabinas para que sobresalgan menos y prioricen dedicar su tiempo a roles de cuidado (en lo pastoral y en educación), más aceptables para el género femenino, y dentro de una congregación, más que en roles más tradicionales para el género masculino, como el liderazgo comunitario y ejecutivo.

Esto nos lleva considerar las acciones internas que las rabinas pueden realizar para reforzar su autoridad rabínica.

* * *

Mucho se ha escrito acerca de las diferencias entre cómo se comunican los hombres y cómo lo hacen las mujeres, cómo las mujeres son escuchadas, y qué pueden hacer las mujeres para aumentar su influencia en un mundo profesional centrado en lo masculino. Hay algunas cosas simples que se pueden aprender de todos esos estudios, especialmente de los que investigaron el rol de la mujer en los negocios.

Hay una gran cantidad de libros que pueden ser útiles en este sentido.¹⁸ Quiero destacar dos libros en particular: *Dance of Anger*, de Harriet Lerner,¹⁹ y *Too Good for Her Own Good*, de Claudia Bepko y Jo-Ann Krestan.²⁰ Ambos describen lo habitual que es para las mujeres vivir atadas a un código de conducta oculto, que refleja supuestos no escritos acerca de los roles adecuados para cada género. Estos supuestos determinan cómo las mujeres son percibidas y juzgadas (por ejemplo, "una dama nunca se enoja"), o cómo las mujeres tienden a adoptar conductas que socavan su autoridad (por ejemplo, al trabajar excesivamente o al expresar enojo de manera inútil o contraproducente, lo que las descalifica sin producir ningún cambio positivo).

Ambos libros mencionados arriba se centran en la importancia de no tomar personalmente el *mishigás* de otros, y la importancia de usar el enojo con efectividad. Para las mujeres en el rabinato, aplicar ese consejo puede ser tan simple como elegir las propias batallas (y saber que eso no es lo mismo que comprometer los propios valores) o tan complicado como quedarse tranquila, mantenerse al margen, y aún así seguir comprometida

¹⁷ Yoder, "Tokenism," pp. 179, 187. Véase todo el estudio, "Women at West Point: Lessons for Women in Male Dominated Occupations," en Jo Freedman, ed. *Women: A Feminist Perspective*, 4^a ed. (Mountain View, CA: Mayfield, 1989), pp. 523-537.

¹⁸ Uno de esos trabajos es el de Linda Babcock y Sarah Laschever, *Women Don't Ask: The High Cost of Avoiding Negotiation and Positive Strategies for Change* (Nueva York; Bantam, 2007).

¹⁹ Harriet Lerner, *Dance of Anger* (Nueva York; Harper and Row, 1985).

²⁰ Claudia Bepko y Jo-Ann Krestan, *Too Good for Her Own Good* (Nueva York; Harper and Row, 1990).

con sus compañeros en triángulos emocionales o estructurales.²¹ Uno y otro libro nos recuerdan que nos preguntemos para qué queremos, realmente, prepararnos para resistir el cambio (que no es lo mismo que obtener todo lo que queremos), en vez de darnos por vencidas ante la adversidad o ante el chantaje emocional; y ser más bien directas y honestas, en vez de permanecer silenciosas (y esconder nuestros sentimientos), o comportarnos en forma reactiva.

También podemos permitirnos tratar lo absurdo con humor y gracia, en vez de tomarlo en forma personal y salir a la defensiva. No importa de qué se trate –sea un comentario, una actitud, o una norma, o algo relacionado con un congregante en especial, con la comisión directiva, o con la congregación como un todo– salir a la defensiva o tomar el asunto como un ataque personal no ayuda a aclarar las cuestiones, ni a elaborar una respuesta apropiada y efectiva. Es una pena que las mujeres que llegan a ser rabinas no reciban un libro de chistes y salidas ingeniosas junto con su diploma de ordenación. Sin embargo, es importante tener preparados por lo menos algunos chistes y salidas sutiles para sacar de la manga. Recuerdo que, en mi primera entrevista, me formularon la pregunta que muchas otras rabinas también debieron responder: "Si la esposa del rabino es llamada *rebetzin* ¿cómo deberíamos llamar al marido de la rabina?" Contesté con una sonrisa: "Afortunado". No estoy segura de si fui la primera en acuñar esa expresión o si la había escuchado en algún lado, pero mi respuesta, así como mi aspecto tranquilo y sonriente, actuaron como por arte de magia, aflojando la tensión y creando un vínculo con los congregantes que estaban incómodos con la nueva asignación de roles que estaban enfrentando. El humor es con frecuencia nuestra mejor defensa, porque ayuda a desviar la reflexión hacia el absurdo, cuando éste surge. El humor también ayuda a conservar nuestro sentido del equilibrio frente a un desafío real o imaginario de nuestra autoridad.

En conclusión, vale la pena recordar que el cambio tiene lugar en varios niveles, tanto desde el individuo hacia el grupo social, como desde el grupo social hacia el individuo. El cambio puede ser iniciado por individuos que sirven como modelos del rol, inspirando de este modo a otros para que imiten la conducta del modelo de rol. Sin embargo, todos los estudios analizados arriba también indican que en el largo plazo será esencial un gran cambio institucional coherente, que posibilite el amplio acceso y el éxito de cualquier población tradicionalmente excluida.

En este artículo se expuso una serie de medidas que el Judaísmo Conservador puede realizar para estimular el cambio institucional dirigido a lograr la total aceptación de las rabinas en el púlpito. Mientras tanto, espero que las rabinas que trabajan en este campo en la actualidad, así como las mujeres que se encuentran estudiando para su ordenación, se sientan estimuladas por el hecho de saber que su sola presencia como mujeres en el rabinato es un éxito que cambia la naturaleza de la historia

²¹ Cf. Edwin Freedman, *Generation to Generation* (Nueva York; The Guilford Press, 1985).

judía y de la historia de la humanidad, así como la experiencia de aquellos que viven a nuestro alrededor. Lo que las rabinas decimos, cómo rezamos, y qué vestimos, puede crear discursos alternativos que cambien las percepciones y las imágenes automáticas. En otras palabras, quiénes somos y qué hacemos establece una diferencia.

Cada rabina vive como un agente de cambio en la intersección entre el pasado, que buscó encasillar y restringir a la mujer, y el futuro, que esperamos que tenga ilimitadas oportunidades para mujeres y hombres. Parafraseando a Rabi Tarfón: nuestra tarea es grande; podemos fracasar en completarla durante el transcurso de nuestra vida, pero no somos libres de librarnos del esfuerzo de realizarla.²² Esa tarea no está reservada sólo a las rabinas. El éxito depende de que sea compartida entre rabinos y rabinas, así como con la laicidad. Como Hilel enseñó, "Si yo no soy para mí, ¿quién lo será?; y si sólo soy para mí, ¿qué soy?; y si no ahora, ¿cuándo?".²³

Traducción al español: Ruth Spivak

²² *M. Avot 2:16.*

²³ *M. Avot 1:14.*