



Kyrkomötet
Kyrkostyrelsens skrivelse 2024:5

Jämställdheten i Svenska kyrkan

Kyrkostyrelsen överlämnar denna skrivelse till kyrkomötet.

Uppsala den 16 maj 2024

Martin Modéus

Helén Ottosson Lovén

Innehåll

1 Förslag till kyrkomötesbeslut.....	3
2 Bakgrund och introduktion.....	3
2.3 Vad är jämställdhet	4
2.4 Könsuppdelad statistik och aspekter av kön	5
2.5 Intersektionella perspektiv på jämställdhet.....	5
3 Omvärldsbevakning och perspektiv på jämställdhet	6
3.1 Internationell kontext	6
3.2 Nationell kontext.....	7
3.3 Perspektiv på jämställdhet i Svenska kyrkan.....	9
4 Jämställdhetsarbetet i Svenska kyrkan	11
4.1 Arbetet med nationell inriktning	11
4.2 Internationellt arbete	14
4.3 Det löpande arbetet på Kyrkokansliet.....	16
4.4 Statistiska uppgifter om anställda och förtroendevalda	18
5. Kyrkostyrelsens överväganden.....	22

1 Förslag till kyrkomötesbeslut

KsSkr 2024:5

Kyrkomötet beslutar att med godkännande lägga kyrkostyrelsens skrivelse Jämställdheten i Svenska kyrkan till handlingarna.

2 Bakgrund och introduktion

Vart fjärde år, sedan 2000, lämnar kyrkostyrelsen en skrivelse till kyrkomötet om jämställdheten i Svenska kyrkan. Senast en sådan skrivelse lämnades var 2020 och följaktligen lämnar kyrkostyrelsen härmed en skrivelse som tar upp motsvarande jämställdhetsaspekter i Svenska kyrkan till 2024 års kyrkomöte.

2.3 Vad är jämställdhet

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjligheter att påverka samhället och sina egna liv, med sex delmål:

1. en jämn fördelning av makt och inflytande
2. ekonomisk jämställdhet
3. jämställd utbildning
4. jämn fördelning av det obetalda hem- och hushållsarbetet
5. jämställd hälsa
6. mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Jämställdhet betyder här att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och gäller alla områden i livet.

2.4 Könsuppdelad statistik och aspekter av kön

Jämställdhetskrivelsen ska ge en statistisk redogörelse för jämställdhetssituationen vad gäller förtroendevalda, anställda och rekrytering till tjänst i Svenska kyrkan. Den könsuppdelade statistik som redovisas utgår från registerdata, och i den officiella statistiken samlas uppgifter om kön in genom registervariabeln juridiskt kön. Uppgifterna är kopplade till personnummer och information om juridiskt kön baseras på den tredje siffran i personnumret (de fyra sista siffrorna). Emellertid kan kön förstås på flera sätt och det juridiska könet, här som siffror hämtat från befintliga registerdata, stämmer inte alltid överens med hur en person uppfattas av andra eller hur personer identifierar sig, det vill säga det kön man känner sig som (könsidentitet), eller hur man uttrycker sig i fråga om kön (till exempel genom kläder, kroppsspråk, frisyr, om och hur man sminkar sig och röst). Eftersom Sverige har två juridiska kön är det svårt att inkludera ickebinära transpersoner i undersökningar som baseras på registerdata.

Grupperna kvinnor och män är inte enhetliga, några av oss har transerfarenheter som skiljer sig från erfarenheter av att identifiera sig som cisperson (beteckning på de personer som identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet). Ibland är det därför viktigt att ställa frågor om kön på ett sätt som inkluderar både könsidentitet och transerfarenhet. 5 eller man, flicka eller pojke. Ordet intersektionalitet kommer från engelskans inter-

Att använda juridiskt kön gör det lätt att kvantifiera kön, vilket är värdefullt för att genom statistik synliggöra eventuella mönster utifrån faktorer som går att mäta. En sådan viktig faktor är ojämställdhet kopplat till just juridiskt kön. De förändringar som kan behövas är dock inte nödvändigtvis kvantifierbara och som nämnts tidigare innebär inte en kvantitativ jämställdhet per automatik en kvalitativ jämställdhet. Det kan snarare vara kulturer, värderingar, normer och informella maktstrukturer som behöver förändras.

Jämställdhetskrivelsen kan utgöra grund för fortsatta undersökningar, analyser och kvalitativa perspektiv som kan bidra till att synliggöra och granska de normer, formella och informella maktstrukturer, kulturer och värderingar som kan finnas bakom siffrorna och som inte kan nås utifrån enbart kvantitativa data och register-variabeln juridiskt kön. Det vill säga bidra till arbetet att ta fram mer kunskap om vad jämställdhet innebär för olika grupper.

2.5 Intersektionella perspektiv på jämställdhet

Det övergripande jämställdhetsmålet, som redan nämnts, är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Grupperna kvinnor och män, som nämnts tidigare, är dock inte enhetliga, utan det finns flera olika faktorer som också spelar in i vilka livsvillkor man har. Alla identifierar sig heller inte som kvinna

eller man, flicka eller pojke. Ordet intersektionalitet kommer från engelskans intersection (korsning) och kan användas som metod och verktyg för att upptäcka just hur olika identiteter och norm- och maktsystem möts och påverkar varandra och hur makten inom en grupp kan variera beroende på människors olika identiteter.

Att arbeta intersektionellt är viktigt för Svenska kyrkan – både utifrån ett teolo-giskt perspektiv och ett rättighetsbaserat arbetssätt – men det ställer också höga krav. För det kräver en bred kunskap om många olika rättighetsfrågor och diskriminerings-grunder och en öppenhet kring vilken kunskap om normsystem som tas med in i arbetet. Låt säga att en verksamhet vill nå gruppen unga män i ideell verksamhet, då behöver den också tänka in att gruppen män har olika erfarenheter och består av olika identiteter och bakgrunder.

3 Omvärldsanalys och perspektiv på jämställdhet

Huvudfokus i skrivelsen är i första hand på jämställdhet när det gäller anställda och förtroendevalda i Svenska kyrkan, samt vilka insatser som den nationella nivån arbetar med för att på olika sätt öka jämställdheten. Emellertid finns det också andra infallsvinklar som bidrar till att bredda bilden av jämställdhetssituationen i Svenska kyrkan och mycket har hänt sedan den förra jämställdhetsskrivelsen inom området, bland annat har Sverige och världen genomgått en pandemi. Som en konsekvens av covid-19 pandemin har kvinnors och flickors ekonomiska och sociala utsatthet ökat. Särskilt utsatta är de kvinnor och flickor som redan befinner sig i sårbara situationer. Genusbaserat våld, tvångs- och barnäktenskap och tonårs-graviditeter ökade under pandemin. Enligt FN riskerar elva miljoner flickor att inte återvända till skolan efter de skolnedstängningar som gjordes.

Svenska kyrkan är del av en global rörelse som består av kyrkor världen över, som också arbetar mot övergrepp och för jämställdhet. Under 2023 samlades Lutherska Världsförbundets (LVF) generalförsamling under temat ”En kropp – en ande – ett hopp”. Där röstades ett antal centrala resolutioner för jämställdhet igenom, däribland att LVF ska öka sin kapacitet att mota polarisering, där jämställdhetsfrågor ofta blir ett slagträ.

3.2 Nationell kontext

Våld i nära relationer

I och med coronapandemin ökade risken för våld mot kvinnor och barn. Isolering, ekonomisk utsatthet och arbetslöshet är några bidragande orsaker.

Utifrån kyrkomötets beslut (2020) har kyrkostyrelsen beslutat att utveckla en metodik samt göra en utbildningssatsning för Svenska kyrkans anställda för att agera i mötet med människor som är utsatta för våld i nära relationer. Läs mer under avsnittet *Arbetet med nationell inriktning*.

Löneskillnader mellan kvinnor och män ökar

När det gäller löneskillnaderna inom Svenska kyrkan handlar det om några få procent, enligt den senaste analysen från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Emellertid är skillnaden som störst i yrkeskategorin präster där kvinnor 2022 tjänade i snitt 96 procent av männens löner.

Genusperspektiv på klimatomställning och klimatförnekelse

Klimatkrisens konsekvenser är dramatiska men de politiska ansträngningarna, såväl internationellt som nationellt, för att både sätta och uppnå rimliga klimatmål framstår som otillräckliga. Den inriktning som de klimatpolitiska ställningstagandena tar påverkar också frågor kopplat till jämställdhet.

Samtidigt som kvinnor är mer engagerade i klimatfrågor än män är män över-representerade i de branscher där klimatfrågorna ska lösas.

Både internationell och nationell forskning pekar även på skillnader i inställning till klimatförändringar; kvinnor synes prioritera miljöfrågor i högre grad än män, båda utifrån värderingsmässiga ställningstaganden och genom handling. Forskning visar också att genusperspektivet behövs för att förstå klimatförnekelse och visar på kopplingen mellan organiserad klimatförnekelse, industrimoderna manliga normer och högernationalism.

Det finns således ett konkret behov av integrering av jämställdhetsperspektiv inom klimatarbetet då forskning visar att kvinnor och män bidrar olika till växthusgasutsläpp, men också att effekterna av skiftet till ett hållbart samhälle påverkar kvinnor och män olika.

Klimatskrisen och dess potentiellt ödesdigra konsekvenser ställer oss alla inför en rad avgörande frågor. Hur säkerställs att omställningen blir rättvis och socialt hållbar, både globalt och inom länder och närsamhällen? I formulerandet av och reflekterandet över frågor som denna har Svenska kyrkan en given plats.

Artificiell Intelligens och frågor kopplat till jämställdhet och diskriminering

När ny teknologi som Artificiell Intelligens (AI) användas mer och mer behövs det också undersökas om det finns risker för (o)jämställdhetseffekter, partiskhet och diskriminering. Om data exempelvis bygger på ojämsställdhet kan AI riskera att förstärka samma strukturer, genom att återskapa algoritmer som speglar oavsiktliga stereotypa föreställningar eller väljer ut data och variabler som motverkar jämställdhet. AI kan också bidra till ökad jämställdhet, exempelvis genom att få AI att upptäcka preferenser eller gamla fördomar och stereotyper i data och kan då i stället fungera som ett verktyg för jämställdhet.

Genom ett vetenskapstillvänt och kunskapsbaserat förhållningssätt kan Svenska kyrkan bidra till det goda samtalet och bibehållen tillit. Kyrkan möter människor där de är, inklusive på nätet och kan där verka för transparens inom AI-utveckling och att lyfta teknikutvecklingens etiska dimensioner som också inkluderar frågor kopplat till jämställdhet och jämlikhet.

Hbtq-personers utsatthet för hedersrelaterat våld

Enligt MUCF:s har en av fem unga hbtq-personer utsatts för påtryckningar som ämnar förändra deras sexuella läggning eller könsidentitet, varav 5 procent har utsatts för det som beskrivs som allvarliga omvändelseförsök. Vanligast är att bli utsatt för påtryckningar från andra unga eller från ens familj. Kunskapen om unga hbtq-personer som lever i heders-kontext är i dagsläget begränsad. I mars 2024 kom MUCF:s slutrapport, *Om unga hbtq-personers utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck samt omvändelseförsök*, som bidrar med kunskap om hur hbtq-personer i en heders-kontext själva relaterar till sin sexuella läggning/könsidentitet och familjens krav och förväntningar, samt deras erfarenheter av våld och omvändelseförsök. Att synliggöra de hinder som upplevs i och med att berätta om sin utsatthet är vidare en förutsättning för att kunna nå dessa unga och erbjuda dem det stöd de är i behov av för att förändra sina liv.

Svenska kyrkans ställningstagande är tydligt och kyrkomötet 2022 beslutade att omvändelseterapi för hbtqia+-personer inte ska förekomma i något sammanhang inom Svenska kyrkan.

3.3 Perspektiv på jämställdhet i Svenska kyrkan

Forskningsrapporten *Av fri vilja på fri tid – forskningsrapport om ideellt arbete i Svenska kyrkan på 2020-talet* handlar om idealitet i Svenska kyrkans barn- och ungdomsverksamhet. I rapportens inledning går det att läsa att:

Många av dem som idag arbetar ideellt i församlingarnas verksamhet kan i framtiden bli företrädare för Svenska kyrkan. Samtidigt utgör det ideella arbetet som sådant en viktig del av dagens kyrkoliv. Kunskap om varför människor lägger ner sin fria tid i församlingarnas arbete med barn och unga, samt om idealitetens roll i församlingarna idag, bidrar därmed till förståelse för att bygga morgondagens kyrka. Sådan kunskap kan ge handlingsberedskap i en föränderlig tid, där många församlingar får färre medlemmar och därmed lägre intäkter och färre anställda. Sedan 1998 har Svenska kyrkan minskat med över 1,75 miljoner medlemmar, och sällar sig därmed till den negativa utveckling som präglat folkrörelser generellt under 2000-talet.

I rapporten redovisas bland annat att det är betydligt vanligare att de ideella i 2021 års undersökning är kvinnor än män, drygt sju av tio svarande som deltagit i studien under 2021 är kvinnor. I jämförelse med hur könsfördelningen såg ut i 1998 års undersökning pekar resultaten här på att det inte skett någon förändring över tid, könsfördelningen är fortfarande ojämn, men inte mer snedfördelad än vid den som genomfördes 1998. Där det däremot har skett en viss förändring är vad gäller andelen ideella som är konfirmerade. I 2021 års undersökning är nästan alla, 97 procent, konfirmerade medan i undersökningen från 1998 var koncentrationen av ideella som var konfirmerade något lägre, 90 procent.

Rapporten *Konfirmation i förändringens tid. En rapport om konfirmander och ledare 2007–2022*, som baserar sig på Svenska kyrkans verksamhetsstatistik samt en återkommande enkätundersökning bland konfirmander och ledare som genomförts vid tre tillfällen. I rapporten som också hänvisar och refererar till *Av fri vilja på fri tid – forskningsrapport om ideellt arbete i Svenska kyrkan på 2020-talet* lyfter fram att:

När färre killar konfirmerar sig baserat på förflyttningar i motiv föranleder det att killar i lägre proportionell utsträckning kommer utgöra rekryteringsbasen för unga ledare. Samtidigt blir vägarna in som ideell i Svenska kyrkan färre för personer som inte är konfirmerade i ungdomsåren. Därför blir könsskillnaderna i motiv och rekrytering, den religiösa socialiseringen och sekulariseringens konsekvenser för allt detta, viktiga pusselbitar i fortsatta diskussioner för att uppnå en jämställd kyrka.

Forskning kan, som i exemplen ovan, bidra till att synliggöra sociala könsskillnader och andra bakomliggande faktorer bakom siffrorna, och ge viktiga ”pusselbitar” till att förstå vad som påverkar varför, i det här fallet, pojkar och unga män inte i samma utsträckning som flickor och unga kvinnor ser konfirmation och ideellt arbete i Svenska kyrkan som en möjlighet. För att undersöka det närmare kan behövas såväl ett normkritiskt som intersektionellt förhållningssätt.

Svenska kyrkan och medlemskårens förvandling

Svenska kyrkans medlemskår utgör en delpopulation på 53 procent av den svenska befolkningen. Den utgör dock i allt lägre grad ett tvärsnitt av densamma. Dels är medlemskåren betydligt äldre, dels består den av en större andel kvinnor än män. Den manliga andelen av medlemskåren var 2022 under 50 procent. I rapporten konstateras att med färre unga och fler äldre som medlemmar i organisationen utmanas den demokratiska strukturen som idag finns. Utvecklingen riskerar att leda till att genomsnittsåldern bland ledamöterna i de beslutande organen inom Svenska kyrkan ökar ytterligare i takt med den demografiska förändringen.

Svenska kyrkan behöver också bevaka sin kompetensförsörjning. Redan i dag är det svårt att rekrytera präster, diakoner, musiker och pedagoger i många församlingar, och det råder kompetensbrist inom många yrkesområden i samhället. Med förändrade demografiska förutsättningar blir utmaningen ännu större.

4 Jämställdhetsarbetet i Svenska kyrkan

KsSkr 2024:5

Beskrivningen avgränsar sig, som redan nämnts i inledningen, till arbetet som sker på den nationella nivån.

4.1 Arbetet med nationell inriktning

Arbete mot sexuella övergrepp

Svenska kyrkan har sedan 1998 arbetat med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang. Arbetet sker i nära samarbete med de av stiftens utsedda kontaktpersonerna för sexuella övergrepp. Kontaktpersonerna ger stöd och råd för den som har blivit utsatt för ett sexuellt övergrepp i något av Svenska kyrkans sammanhang eller av en representant för Svenska kyrkan. I vissa av stiftens har kontaktpersonerna också uppdraget att arbeta förebyggande och med information om frågorna. Nätverket av kontaktpersoner samordnas av den nationella nivån. Varje år samlas kontaktpersonerna för erfarenhetsutbyte och fortbildning, vilken den nationella nivån ansvarar för, liksom för introduktionsutbildning av nya kontaktpersoner.

I den förra jämställdhetskravet år 2020 (KsSkr 2020:5) redovisades att det år 2018 genomfördes utvärderingar av arbetet samt en konferens som uppmärksammade 20 år av arbete mot sexuella övergrepp inom Svenska kyrkan. Konferensen utmynnade i ett antal rekommendationer inför Svenska kyrkans fortsatta arbete med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp. Samma år beslutade kyrkomötet med anledning av en motion om uppföljning av #metoo och #vardeljus, att uppdra till kyrkostyrelsen att se över vilka ytterligare åtgärder som kan vidtas nationellt för att förebygga sexuella övergrepp och sexuella trakasserier (KmSkr 2018:16). Uppdraget resulterade i en rapport med en förslagen åtgärdsplan för att stärka det existerande arbetet och vidareutveckla ett strategiskt, främjande och förebyggande arbete.

Med utgångspunkt i denna har arbetet fortsatt och under 2024 kommer materialet *Vägledning för att bemöta och förebygga sexuella övergrepp i Svenska kyrkan* att tillgängliggöras digitalt och utgöra grund för det fortsatta arbetet. Vägledningen ersätter de tidigare riktlinjerna *Vad gör vi nu? Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp* från 2011. Materialet ger kunskap samt konkreta verktyg för chefer och andra målgrupper att hantera sexuella övergrepp som sker i en församlings verksamhet eller arbetslag eller till exempel om en kyrklig medarbetare eller besökare begår eller blir utsatt för sexuella övergrepp. Vägledningen ger också stöd i arbetet med att förebygga övergrepp och våld i kyrkans verksamheter och på dess arbetsplatser.

Kunskapshöjande insatser kring våld i nära relationer

Utifrån kyrkomötets beslut att bifalla motion 2020:12 och motion 2020:25 har kyrkostyrelsen beslutat att utveckla en metodik samt göra en utbildningssatsning för Svenska kyrkans anställda för att agera i mötet med människor som är utsatta för våld i nära relationer.

Syftet med uppdraget är att öka anställda i Svenska kyrkans kunskap kring våld i nära relationer och ge dem verktyg för att förebygga våld i kyrkans verksamheter och på dess arbetsplatser, samt bemöta och agera i mötet med människor som är utsatta för våld i nära relationer.

Inom uppdraget har genomförts en kartläggning i syfte att skapa en översikt över befintligt kunskapsläge; befintligt arbete inom Svenska kyrkan; samt befintliga metoder i samhället i stort gällande våld i nära relationer. Därefter har en analys gjorts kring Svenska kyrkans roll och möjlighet med förslag på innehåll och inriktning på

metodstöd och utbildningsmaterial. Under 2024 tas en webbutbildning fram med Svenska kyrkans anställda som målgrupp. Utbildningen bygger på ett antal digitala utbildningar som redan finns och är skapade av välkända aktörer med sakkunskap inom området, som Nationellt centrum för kvinnofrid vid Uppsala universitet och Jämställdhetsmyndigheten. I tillägg till dessa befintliga utbildningar produceras material som kopplar innehållet till Svenska kyrkans sammanhang, roll och teologi.

Thursdays in black

Svenska kyrkan deltar i den globala kampanjen ”Torsdagar i svart” som utmanar mäns våld mot kvinnor. Kampanjen syftar till en värld utan våldtäkt och våld.

Texter på webben med anknytning till jämställdhet och jämlikhet

Under de senaste åren har nya texter producerats för Svenska kyrkans externwebb, inom ramen för programmet för lärande och undervisning. Flera av texterna handlar om kristen tro i relation till frågor med anknytning till jämställdhet och jämlikhet, såsom familj, genus, hbtq och sexualitet. Fördjupande teologiska texter kring till exempel rättighetsbaserat arbete och feministisk teologi har också publicerats, till hjälp för var och en som vill söka kunskap om frågor som har samband med jämställdhet och jämlikhet. Vidare har det producerats en film om vad rättighetsbaserat arbete är.

Trygga möten

”Trygga möten” är en webbaserad utbildning som har tagits fram av Scouterna. Genom ett avtal mellan Svenska kyrkan och Scouterna har varje anställd, ideell eller förtroendevald, från 15 år och uppåt, möjlighet att gå utbildningen utan kostnad. ”Trygga möten” ger ledare verktyg för att förebygga, reagera och agera mot övergrepp och kränkningar och skapa säkra miljöer för barn och unga, när de deltar i kyrkans verksamheter.

Utbildningen tar bland annat upp vad ett övergrepp är, ger kunskap om barnkonventionen, härskartekniker och diskrimineringsgrunderna samt ger stöd i att möta barn och unga som har utsatts för övergrepp av olika slag och kunskap kring att anmäla övergrepp eller att agera om något har hänt. Under pandemin ökade antalet som gått utbildningen, från 391 personer 2020 till en bra bit över 600 personer 2021 och genomförandetalen har varit fortsatt höga och 2023 låg den på 744 personer.

Jämställdhetsstrategi

Kyrkomötet 2022 beslutade i enlighet med kyrkolivsutskottets betänkande K1 2022:10 att bifalla motion 2022:64 Jämställdheten i Svenska kyrkan, att uppdra till kyrkostyrelsen att utifrån statistiken i kyrkostyrelsens skrivelse Jämställdheten i Svenska kyrkan, analysera och utforma en gemensam strategi för en kyrka som är jämställd. På kyrkokansliet har ett projekt startats med målet att utforma och tillgängliggöra en gemensam strategi för en kyrka som är jämställd, utifrån en analys av statistiken i kyrkostyrelsens skrivelse Jämställdheten i Svenska kyrkan 2024.

Syftet med projektet är att enheter och arbetsgivare inom Svenska kyrkan ska ha tillgång till *strategisk vägledning* och *metoder* som bidrar till att uppfylla lagens krav om främjande och aktiva åtgärder. Projektet återrapporteras till kyrkomötet tidigast 2025.

Sveriges kristna råds arbetsgrupp för jämställdhet består av representanter för de fyra kyrkofamiljerna. Under två år har gruppen genomfört vad man kallat en pilgrimsprocess i syfte att samtala med varandra och lära av varandra kring frågor som rör jämställdhet, kön, makt och sexualitet i de olika kyrkofamiljerna, frågor som i vår tid kan vara ekumeniskt utmanande och i vissa fall även splittrande. Var och en av de fyra kyrkofamiljerna genom dess representanter i gruppen, har stått som värdar för besök i den egna traditionen. Med hjälp av den receptiva ekumenikens metoder har fokus legat på vad var och en i den egna kyrkotraditionen, kan lära sig av de andras.

Svenska kyrkan stod värd för den lutherska kyrkofamiljens träff, som genomfördes på Stiftsgården i Rättvik. De andra träffarna har varit i Vadstena (katolska kyrkofamiljen), Linköping (ortodoxa kyrkofamiljen) samt i Örebro (den frikyrkliga kyrkofamiljen).

Tjänst med ansvar för genus och jämställdhet

På kyrkokansliet finns en tjänst inrättad som metodutvecklare med specialisering genus. Personen som innehar tjänsten har ansvar för att genomföra beskrivna projekt kring sexuella övergrepp, våld i nära relationer, jämställdhetsstrategi samt att bidra med sakkunskap inom området genus och jämställdhet. Metodutvecklaren samverkar med Svenska kyrkans utbildningsinstitut och med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation kring utbildning av både blivande kyrkomedarbetare, kyrkoherdar samt fortbildning av chefer och ledare i kyrkan, inom området jämställdhet och att hantera och förebygga sexuella övergrepp. Tjänsten innefattar också att bidra med sakkunskap kring genus och jämställdhet till kyrkokansliets arbete, på förfrågan ge stöd till stiftet inom sakområdet samt att delta i dialoger med till exempel Jämställdhetsmyndigheten eller andra aktörer i samhället.

Hbtq i Svenska kyrkan

Sedan 2018 erbjuds processmodellen *Regnbågsnyckeln – för ett mer inkluderande sammanhang för hbtq-personer och andra* till stift och församlingar i hela Svenska kyrkan. I församling som tilldelats hbtq-märkningen Regnbågsnyckeln har medarbetare och förtroendevalda genomgått processmodellens alla steg. Årligen är flera processer i gång och regnbågsmärkningar erhålls löpande.

Kunskapen om och bemötandet av transpersoner behöver förbättras överlag i Sverige, så också i Svenska kyrkan. I Svenska kyrkan har transperspektivet varit relativt osynligt, både teologiskt och praktiskt, men Svenska kyrkans grundläggande människosyn, barnrättsperspektiv, rätten till ett liv i värdighet samt Sveriges internationella åtaganden att respektera och garantera mänskliga friheter och rättigheter rymmer självklart transpersoner. Utifrån den medvetenheten att transperspektivet behöver synliggöras, både teologiskt och aktivt, har initiativ tagits sedan den förra jämställdhetsskrivelsen.

2019 höll Svenska kyrkan sin första Transhearing där kristna transpersoners röster på ett tydligt sätt fick plats att höras, vilket den förra jämställdhetsskrivelsen tog upp. Sedan dess har Svenska kyrkan bidragit till att den europeiska transkonferensen Transblessing har hållits tre gånger (2021, 2022, 2023) för, av och med unga kristna transpersoner och det planeras nu för årets konferens som äger rum under hösten.

Kyrkomötet 2021 beslutade att Svenska kyrkan ska ta fram ett officiellt teologiskt ställningstagande om könsidentitet och könsuttryck. Teologiska kommittén fick uppdraget våren 2022 att arbeta med frågan om könsidentitet och könsuttryck och det gör man bland annat genom teologisk reflektion i relation till relevant forskning och

KsSkr 2024:5 kunskapsutveckling och genom att föra samtal med de av oss som frågan berör. Kyrkostyrelsen kommer att lämna en rapport om kommitténs arbete till kyrkomötet 2026.

4.2 Internationellt arbete

Svenska kyrkan har en hög ambitionsnivå på jämställdhetsområdet, vilket även genomsyrar det internationella arbetet. Samarbetspartner bedriver verksamhet som spänner över alltifrån utbildning med mastersprogram i genus och teologi till maskulinitetsarbete och försörjningsprogram som utmanar normer kring vad kvinnor och män kan arbeta med.

4.3 Det löpande arbetet på kyrkokansliet

Utifrån ett arbetsgivarperspektiv lämnas här en kort redovisning av det löpande jämställdhetsarbetet på kyrkokansliet.

Kyrkokansliets arbete ur ett jämställdhetsperspektiv

På kyrkokansliet bedrivs ett omfattande och systematiskt jämställdhetsarbete som omfattar alla aspekter av arbetslivet. Genom årliga planer, lönekartläggningar, utbildningar och kontinuerlig uppföljning strävar man efter att skapa en jämställd och inkluderande arbetsmiljö för alla anställda. Här följer ett urval av kyrkokansliets systematiska arbete för en ökad jämställdhet:

- ◆ Lönekartläggning genomförs för att analysera könsskillnader mellan kvinnor och män i löner och fördelningen av lönenivåer.
- ◆ Det finns policyer för likabehandling, mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier med tillhörande rutin för hantering av ärende om kränkningar om det ändå händer.
- ◆ Systematiska medarbetarundersökningar genomförs i syfte att synliggöra kulturen och öppna upp för dialog kring förbättringsåtgärder.
- ◆ Ledarskapsprogram och chefsträffar fokuserar på ledarskap och andra relevanta ämnen som ska främja en sund och god arbetsmiljö.
- ◆ Inom chefsdiplomeringen utbildas chefer i bland annat diskrimineringslagstiftning och hanteringen av trakasserier.
- ◆ Arbetsmiljömål beslutade under 2023 och därpå planerade aktiviteter.
- ◆ Arbetsmiljöarbetet omfattar årliga fysiska skyddsronder där eventuella hinder i arbetsmiljön identifieras och åtgärdas.

Jämställdhet under kyrkomötet

Det är enligt kyrkomötets arbetsordning kyrkomötets presidium som beslutar om ordningen för kyrkomötets sammanträden. Presidiet strävar efter att kyrkomötet ska ha goda arbetsformer som också främjar jämställdhet.

I det korta perspektivet som en mandatperiod utgör kan det vara svårt att dra några kvalitativa slutsatser kring den jämförelse som kan göras avseende utveckling, men under de senaste 35 åren har det skett stora förändringar både när det gäller kyrko-mötets sammansättning och vilka som tar plats i talarstolen. Vid 1989 års kyrkomöte var andelen kvinnor som tjänstgjorde 34 procent jämfört med 48 procent 2023 och dessa kvinnor stod för 44 procent av anförandena i plenum 2023.

Statistiska uppgifter om anställda och förtroendevalda

Bilaga 1 – Förtroendevalda på den nationella nivån

I bilaga 1 finns uppgifter om förtroendevalda på den nationella nivån. Siffrorna visar att fördelningen av kvinnor och män är fortsatt jämn. Kyrkomötets presidium består av två kvinnor och en man, och har precis som förra mandatperioden en kvinnlig ordförande.

Sammanfattningsvis är det i mycket stor utsträckning en jämn fördelning av kvinnor och män i beslutande organ på den nationella nivån. När det gäller ordförandeposter i organ utsedda av kyrkomötet finns dock fortfarande en viss överrepresentation av män

Enomsnitts del för kyrkomötets edamöter är inte förändrats utan är i likhet med redovisningarna för 2022 och 2023 48 procent av kyrkomötets edamöter och 44 procent av edamöter och ersättare i kyrkostyrelsen över rikets del. Detta noterart att nästan två tredjedelar av edamöter och ersättare i de verkställande organen som kyrkomötet utser är överrepresenterade i riket. Detta gäller även i redovisningen för 2022 och 2023. Detta gäller även i de kyrkostyrelser utsedda av kyrkostyrelsen över rikets del. Detta gäller även i kyrkostyrelser utsedda av kyrkostyrelsen i förtroendevalda organ som riket under 2022 och 2023 förändringen sedan 2017. Detta gäller även i kyrkostyrelser utsedda av kyrkostyrelsen i förtroendevalda organ som riket under 2022 och 2023. Detta gäller även i kyrkostyrelser utsedda av kyrkostyrelsen i förtroendevalda organ som riket under 2022 och 2023.

i agorna önestatistik

i agorna är inne i uppgifter om antalet kvinnor och män som är anställda på heltid i Svenska kyrkan liksom uppgifter om medelönnen för olika befattningar

i agorna redovisar anställda med församlings- och frimandepgifter gruppen med pedagogiska uppgifter består till 48 procent av kvinnor. Denna grupp är det också en påfallande stor del som är de tidsarbetande i gruppen med diakonala uppgifter är kvinnodominerande. Vid anställda är 48 procent kvinnor vilket är nästan exakt samma fördelning som 44 procent ser tillräckligt

Anders sterna är det nu nästan 50 procent av kvinnorna är dock fortfarande så att det är nästan 50 procent av kvinnorna som är komministrar och nästan 50 procent av kvinnorna som är kyrkoerdar. Nästan 50 procent av kyrkoerdarna fortsätter dock att minska. Minskningen sker utestående och nästan 50 procent av kyrkoerdarna är nu 48 procent kvinnor jämfört med 48 procent av diakonerna och nästan 50 procent av domprostarna är män

Bland de anställda med kyrkomusikaliska uppgifter är könsfördelningen jämn när det gäller organister, kvinnorna är i majoritet bland kantorerna medan det är en kvinna och tolv män som är anställda som domkyrkoorganister.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom de olika grupperna som redovisas här är i de flesta fall relativt små. Emellertid är skillnaden som störst inom gruppen anställda med prästuppgifter, där kvinnorna (2023) tjänade i snitt (baserat på redovisad medellön) 96 procent av männens löner (2018, var siffran 95 procent utifrån de redovisade siffrorna i skrivelsen 2020). En del av orsaken är att kvinnor i gruppen inte haft lika lång lönekarriär som männen samt att det är löneskillnader mellan yrkeskategorierna inom gruppen.

I bilaga 3 finns uppgifter om anställda med uppgifter inom mark- och fastighetsförvaltning. Området som helhet sysselsätter fler män än kvinnor. Av tabellen över servicetekniska uppgifter framgår det både i 2018 och 2023 års statistik tydligt att kvinnor och män är ojämnt fördelade inom olika befattningar. Av tabellen framgår att dessa befattningar, liksom för jämförelseåret 2018, är lönemässigt likvärdiga.

Bilaga 4 visar anställda med administrativa uppgifter. Inom detta område är det fler kvinnor än män inom de allra flesta befattningarna och särskilt påtagligt är detta i gruppen med assisterande uppgifter, där andelen kvinnor är 90 procent (89 procent 2018).

Generellt gäller att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i de flesta fall är förhållandevis små. Det är omöjligt att ur en så övergripande sammanställning som den föreliggande dra bestämda slutsatser huruvida dessa är att betrakta som osakliga löneskillnader. För att det ska kunna ske måste de enskilda befattningarna jämföras och värderas.

Bilaga 5 visar antalet anställda i Svenska kyrkan med timlön. Kvinnorna utgör största andelen i denna grupp, särskilt bland dem med församlings- och främjande-uppgifter. Antalet timanställda har ökat både bland män och kvinnor, där kvinnor står för den största ökningen i antal medan män står för den största ökningen i andel.

Bilaga 6 – Lönestatistik kyrkokansliet

Bilaga 6 avser tillsvidareanställda, visstidsanställda och vikarier på den nationella nivån i mars 2024 (siffror för februari 2020, från förra skrivelsen, anges inom parentes). Antalet anställda ligger på ungefär samma nivå som 2020. Andelen kvinnor har ökat från 70 procent (2020) till 75 procent

Bilaga 7 – Förtroendevalda på lokal nivå

Bilaga 7 innehåller en redovisning av andelen kvinnor och män bland de förtroende-valda på stiftsnivå och lokalnivå 2024.

Av statistiken framgår att det sett till helheten är förhållandevis jämställt avseende numerär (inom 40/60-spannet räknat i procent) i de beslutande organen på stiftsnivå och lokal nivå, med undantag för församlingsråden där kvinnor är i en liten numerär majoritet (66 procent av ledamöterna och 63 procent av ordförande), vilket även var fallet 2020. Andelen kvinnor har ökat inom de flesta organ och uppdrag sedan 2016. Samtidigt visar statistiken att andelen män med ordförandepost i kyrkofullmäktige och kyrkoråd är större än andelen män som är ledamöter i dessa organ. När det gäller församlingsråden är nu fördelningen mellan män och kvinnor att kvinnorna utgör mer än 60 procent av både ledamöter och ordförande och 58 procent av vice ordföranden.

I stiftsstyrelser och stiftsfullmäktigen är medelåldern 62 år och drygt 80 procent av ledamöterna är över 50 år. Så ser det också ut vad gäller kyrkofullmäktige, kyrkoråd och församlingsråd, med den lilla skillnaden att medelåldern landar på 64 år.

Bilaga 8 – Examinerade från kyrkliga utbildningar

Bilaga 8 redovisar andelen examinerade kvinnor och män från pastoralteologisk utbildning på Svenska kyrkans utbildningsinstitut för åren 2014 till och med 2023.

Kvinnor dominerar inom samtliga kyrkliga utbildningar. Om vi jämför perioden 2020–2023 med perioden 2016–2019 så är både det totala antalet och könsfördelningen relativt oförändrad bland utexaminerade diakoner och församlingspedagoger. Vad gäller kyrkomusiker och präster ser vi dock att antalet utexaminerade har ökat i båda grupperna och att män har stått för den största ökningen. I samtliga grupper utexaminerade är andelen kvinnor fortsatt hög. Det är viktigt att ytterligare arbeta vidare med denna fråga i rekryteringsarbetet.

5 Kyrkostyrelsens överväganden

Kyrkostyrelsen konstaterar att jämställdheten i de beslutande organen på den nationella nivån fortsatt är god sett till fördelningen av män och kvinnor, med undantag för ledamöter och ordförandeposter i organ utsedda av kyrkomötet där män ännu är överrepresenterade. Vad gäller kvalitativa aspekter av jämställdhet, såsom kvinnors och mäns deltagande i debatten i kyrkomötet, ser kyrkostyrelsen att antalet och andelen anföranden som hålls av kvinnor respektive män har jämnats ut sedan den förra skrivelsen. Däremot framförs en oproportionerligt hög andel av replikerna i kyrkomötet av män.

Andelen förtroendevalda under 30 års ålder har sedan 2020 minskat i alla grupper av förtroendevalda på den nationella nivån, det vill säga; kyrkomötet, kyrkostyrelsen, av kyrkomötet utsedda organ samt råd tillsatta på den nationella nivån. Medelåldern i kyrkomötet är 57 år, vilket är oförändrat sedan 2020. Kyrkostyrelsen konstaterar således att det av 2014 års kyrkomöte satta målet för ungas representation, att minst 20 procent av dem som utses till kyrkostyrelsen och organ som kyrkostyrelsen utser ska vara under 30 år, fortfarande är långt från uppfyllelse. Kyrkostyrelsen arbetar aktivt för att nå detta mål och följer regelbundet upp resultatet, men för att kunna leva upp till kyrkomötets beslut krävs alltså att nomineringsgrupperna också fortsätter att arbeta medvetet och aktivt med denna fråga. Vad gäller åldersfördelningen i beslutande organ på lokal nivå noterar kyrkostyrelsen med oro att det i hela riket är färre än 7 procent av ledamöterna som är under 40 år i kyrkofullmäktigen, kyrkoråd och församlingsråd.

När det gäller anställda i Svenska kyrkan vill kyrkostyrelsen särskilt lyfta fram att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika befattningar. Många yrkesgrupper är antingen kvinnodominerade eller mansdominerade. Det är dock vanligare att kvinnor arbetar inom traditionellt manliga yrken än att män arbetar inom traditionellt kvinnliga yrken. Detta gäller särskilt anställda med servicetekniska uppgifter. Kyrkostyrelsen noterar också den stora förekomsten av deltidsarbete bland kvinnor, till exempel i gruppen med pedagogiska arbetsuppgifter. Antalet timanställda har ökat inom båda könen, där kvinnor har stått för den största ökningen i antal medan männen har stått för den största ökningen i andel.

I gruppen kyrkoherdar ser kyrkostyrelsen att skillnaderna mellan könen har minskat sedan 2020 års jämställdhetskrivelse togs fram. Samtidigt som antalet kyrkoherdetjänster i landet har minskat så har antalet kvinnliga kyrkoherdar ökat, följaktligen har andelen av kyrkoherdarna som är kvinnor ökat från 37 procent till 46 procent.

Vad gäller de kyrkliga utbildningarna ser kyrkostyrelsen positivt på att antalet utexaminerade har ökat. Könsfördelningen bland de utexaminerade, främst inom grupperna präster och kyrkomusiker, har jämnats ut marginellt sedan föregående

jämställdhetskrivelse togs fram. Det är viktigt att fortsätta arbeta för ökad jämställdhet i rekrytering och kompetensförsörjning.

KsSkr 2024:5

Kulturella och religiösa normer har historiskt haft och har fortsatt inflytande i frågor som rör jämställdhet, vilket berör många religiösa samfund. Att religiösa samfund och företrädare i vissa fall bidrar till motståndet mot jämställdhet gör det än viktigare för Svenska kyrkan att bedriva ett gediget arbete i frågorna som en del av vårt uppdrag och med grund i vår teologi.