

---

## Kyrkomötet

### Motion 2021:47

av Sandra Ryström Signarsdotter och Jesper Eneroth

## Jämställdheten i Svenska kyrkan

---

### Förslag till kyrkomötesbeslut

Kyrkomötet beslutar 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.

### Motivering

Kyrkostyrelsens jämställdhetsskrivelse 2020 visar att Svenska kyrkan har en bit kvar innan kyrkans jämställdhetsarbete kommit dit det vill vara. Könsfördelningen för präster i Svenska kyrkan är visserligen jämn<sup>1</sup>, men det statistiken visar är att män både tjänar mer och är överrepresenterade i ledande befattningar. Detta samtidigt som de som söker sig till prästutbildningen idag är en övervägande majoritet kvinnor.

Forskning (Talang för människor – psykologin bakom framgångsrikt talent management, s. 136–138, Kajsa Asplund) visar att när chefer ska rekryteras, och det står mellan en man och en kvinna med samma behörighet och kapacitet, så anställs oftast mannen baserat på hans potential. Potential är dock inte detsamma som verklig kompetens. Om kvinnan säger man inte alltför sällan att hon behöver mer erfarenhet innan organisationen vill satsa på henne. Det forskningsstudien visar är att mannen antas ha en obegränsad potential medan kvinnans är avgränsad. Denna studie stärks av Sophie Linghags doktorsavhandling (Från medarbetare till chef – kön och makt i chefsförsörjning och karriär, KTH) där Linghag menar att de olika synerna på potential signalerar att problemen ligger i strukturen med en överordnad position för männen (s. 178). Detta är inget unikt för just kyrkan, utan genomsyrar samhället i stort.

Det som saknas i Svenska kyrkan är en genomgripande debatt utifrån modern forskning så som den vi hänvisat till ovan. Det räcker inte med att lägga fram statistiken inom ramen för jämställdhetsarbetet, vi behöver utöver det även analysera siffrorna på ett adekvat sätt för att kunna ställa de rätta frågorna. Om Svenska kyrkan ska vara en psykosocialt hållbar arbetsplats och lyckas attrahera arbetskraft för framtiden måste vi ha en långsiktig strategi vad gäller jämställdhetsarbetet som täcker alla led från styrning och ledning ner till det operativa arbetet på församlingsnivå.

Konkreta åtgärder måste fås på plats och en genomgripande förändring därmed realiseras. Diskrimineringslagen åberopar att arbetsgivare ska kartlägga och vidta aktiva åtgärder. Kyrkomötet på nationell nivå kan vara ett bra stöd och komplement till detta arbete, till exempel genom att besluta om åtgärdsfokuserade aktiviteter på

---

<sup>1</sup> När vi hänvisar till kön använder vi de två kategorier genus som kyrkostyrelsen använder i sin statistik för jämställdhetsskrivelsen 2020.

Mot 2021:47

stiftsnivå såsom att anordna årliga jämställdhetskonferenser, som med ett professionellt förhållningssätt säkerställer både initiativ och nödvändig uppföljning. Det kan här vara en fördel att bjuda in externa jämställdhetsexperter att föreläsa och leda det som behöver vara ett värderingsgrundande arbete, där samtida forskning får ta relevant plats. Just den externa blicken kan bidra med perspektiv som annars inte skulle komma fram. Utbildning, dialog och relationellt ledarskap behöver sammansmälta för att leda till dessa väsentliga åtgärder, som i förlängningen kan manifesteras den förändring vi eftersträvar.

Stockholm den 30 juli 2021

*Sandra Ryström Signarsdotter (S)*

*Jesper Eneroth (S)*