
Kyrkomötet

Motion 2022:64

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 (när vi hänvisar till kön använder vi de två kategorier genus som kyrkostyrelsen använder i sin statistik i jämställdhetsskrivelsen 2020), 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, 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.

Detta förstärker det faktum om hur man talar om kvinnor och män som ledare kopplat till personlighetsdrag. Vilka ledaregenskaper är det vi lyfter när vi talar om män? Och vilka ledaregenskaper lyfter vi när vi talar om kvinnor? Mer ofta än sällan kopplar vi stabil, erfaren och kompetent till just mannen. Om kvinnan som ledare/chef används ofta adjektiv så som skinn på näsan, vassa armbågar eller andra förtäckt nedsättande beskrivningar. De olika beskrivningarna av mannen och kvinnan som ledare och chef bekräftar ledarskapet hos mannen medan de begränsar ledarskapet hos kvinnan. Detta handlar om patriarkala normer som skapar en förväntan om hur en ledare ska vara.

Samtida forskning visar på en enda skillnad i personliga egenskaper mellan könen och det är kriteriet som mäter social stil. Det forskningen visar på är att kvinnor har ”närmare 20 procent större förmåga att visa kommunikativa och lyhörda beteenden

än män.” Där kvinnor visar upp en högre social kompetens av att bygga nära relationer visar män större grad av okänsligt beteende och större ointresse. Där Svenska kyrkan befinner sig idag i en förändringsprocess där allt större vikt läggs vid relationellt och socialt samspel kommer kriteriet för social stil som ledaregenskap att göra stor skillnad.

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.

I agenda 2030, FN:s omfattande globala vision, står bland annat att läsa: ”Jämställdhet är ett mål i sig liksom en förutsättning för hållbar och fredlig utveckling.”

Och vad gäller ledarskap är delmål 5.5 att: ”tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet”, sammanhang dit även Svenska kyrkan räknas. Många av de kvinnor som idag (jämfört med 15–20 år sedan) vill arbeta som präster i Svenska kyrkan, väljer att låta Svenska kyrkan bli deras andra yrkesverksamma bana. Kvinnor som idag vänder sig till Svenska kyrkan är kvinnor i åldern 35–55 år. Detta innebär att kvinnor, som generellt är överrepresenterade bland nyprästvigde, som idag känner sig kallade att arbeta som präster i Svenska kyrkan, är oerhört kompetenta, har lång erfarenhet av yrkesliv, har bred erfarenhet av ledarfunktioner, och kommer in i kyrkan med annan yrkesutbildning/akademisk utbildning än teologi. De vill leda i kyrkan och de vill verka för kyrkan. Dessa erfarenheter och kompetenser måste kyrkan tillvarata, vilket hör ihop med det ovan sagda om rekrytering till ledande positioner.

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 stiftsnivå såsom att anordna årliga jämställdhetskongresser, 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 3 augusti 2022

Sandra Ryström Signarsdotter (S)

Jesper Eneroth (S)