
Kyrkomötet
Kyrkolivsutskottets betänkande 2022:10

Jämställdheten i Svenska kyrkan

Sammanfattning

Betänkandet behandlar motion 2022:64. I motionen föreslås att kyrkostyrelsen får i uppdrag att utifrån statistiken i kyrkostyrelsens skrivelse Jämställdheten i Svenska kyrkan analysera och utforma en gemensam strategi för en kyrka som är jämställd. Utskottet anser att jämställdheten i Svenska kyrkan är en fråga som är mycket angelägen och att analys och strategi för en jämställd kyrka är en naturlig och nödvändig fortsättning av den kartläggning som görs i jämställdhetsskrivelsen. Därför föreslår utskottet kyrkomötet att bifalla motionen.

Till betänkandet finns två reservationer och en särskild mening.

Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

Kyrkomötet beslutar att bifalla motion 2022:64.

Motionens förslag

Motion 2022:64 av Sandra Ryström Signarsdotter och Jesper Eneroth, Jämställdheten i Svenska kyrkan

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.

Bakgrund

Tidigare behandling i kyrkomötet

Kyrkostyrelsen lämnar en gång under varje mandatperiod till kyrkomötet en jämställdhetsskrivelse som är en redogörelse av jämställdheten i Svenska kyrkan, i enlighet med ett beslut som fattades av ombudsmötet 1995. Skrivelsen avser diskrimineringsgrunden kön i första hand. I skrivelsen 2020 (KsSkr 2020:5) finns statistik om könsfördelningen bland förtroendevalda och anställda i Svenska kyrkan. En redovisning av åldersfördelning finns också när det gäller förtroendevalda på den nationella nivån. Vidare finns det uppgifter om lönespridning för samtliga anställda och uppgifter om de arbetar hel- eller deltid, eller är timanställda. I skrivelsen kommenteras det statistiska materialet, och förändringar från föregående skrivelse uppmärksammas.

Nästa gång kyrkostyrelsen ska lämna en skrivelse till kyrkomötet om jämställdheten i Svenska kyrkan är 2024. Kyrkomötet beslutade 2020 i enlighet med ett förslag från kyrkolivsutskottet att skrivelsen ska breddas för att synliggöra transpersoner och

icke-binära samt inkludera statistik för ideellt engagerade och åldersfördelning för förtroendevalda på alla nivåer (KmSkr 2020:10, KI 2020:1).

Förra året avslog kyrkomötet en motion med samma beslutsförslag som föreliggande motion (se betänkande KI 2021:9).

Jämställdhetsprinciper och lagar

När det gäller att utse personer till uppdrag utanför den nationella nivån finns det ibland jämställdhetsprinciper som kyrkostyrelsen måste följa. Exempel på det är att i enlighet med stadgar respektive policy för Kyrkornas världsråd och Lutherska världsförbundet ska kyrkostyrelsen sträva efter en könsbalans när det gäller att utse personer till dessa organisationers kommittéer, arbetsgrupper och råd.

I diskrimineringslagens 3 kapitel (2008:567) finns skyldigheter för arbetsgivare att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering och främja jämlikhet och likabehandling på olika sätt bland annat genom att kartlägga och analysera ”bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren” samt ”löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.” (3 kap. 8 §). Aktiva åtgärder definieras som ”förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” (3 kap. §1)

På den nationella nivån är arbetsgivaren kyrkokansliet. Arbetsgivaransvaret innefattar anställda men inte förtroendevalda som ledamöter av kyrkostyrelse och kyrkomöte (om de inte har anställningsliknande förhållanden, vilket är ovanligt). I stift och församlingar ligger ansvaret på respektive arbetsgivare, dvs. stift, pastorat eller församling som inte ingår i ett pastorat.

Vad gäller ansvar för jämställdhet bland förtroendevalda så är detta inte reglerat särskilt, varken i lag eller i kyrkoordning. Därför blir till exempel genderbalans bland förtroendevalda ett resultat av nomineringsgruppernas urval och väljarnas röster. När det gäller förtroendevaldas uppdrag, där det inte är fråga om direktval, är det också ett delat ansvar, mellan nomineringsgrupper och de förtroendevaldas organ.

Stöd och utbildning

Svenska kyrkans arbetsorganisation ger arbetsgivare stöd i frågor kring jämställdhet och likabehandling genom information och stöd i hur arbetsgivare kan göra för att följa lagstiftningen på området. Kyrkokansliet och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation arbetar fortlöpande med fördjupning och erfarenhetsutbyte för stiftens medarbetare som arbetar med arbetsmiljö- och organisationsrelaterade frågor.

För närvarande pågår två processer som är viktiga i arbetet för att Svenska kyrkan ska bli en mer jämställd och trygg miljö. Den ena är ett kunskapshöjande arbete och metodutveckling för att medarbetare i Svenska kyrkans stift och församlingar ska ha kompetens att bemöta och agera i relation till människor som är utsatta för våld i nära relationer, enligt kyrkomötets beslut att bifalla motionerna 2020:12 och 2020:25. Det arbetet ska återrapporteras till kyrkomötet 2024. Den andra processen är arbete med uppdatering och digitalisering av Svenska kyrkans riktlinjer för att bemöta och förebygga sexuella övergrepp från 2011. Här kommer även utbildningssatsningar genomföras.

Utskottets förslag: Kyrkomötet beslutar att bifalla motion 2022:64.

Utskottet anser att jämställdheten i Svenska kyrkan är en fråga som är mycket angelägen och noterar att det finns obalans mellan könen, bland annat vad gäller fördelning i olika yrkesgrupper, löneskillnader och fördelning av ledande funktioner. Utskottet understryker vikten av att få en helhetsbild av olika jämställdhetsaspekter i hela Svenska kyrkan och anser därför att analys är en naturlig och nödvändig fortsättning av den kartläggning som görs i jämställdhetsskrivelsen. Utskottet ser också att den nationella nivån är väl lämpad att göra en strategi som utgår från analysen. Därför föreslår utskottet kyrkomötet att bifalla motionen.

Uppsala den 5 oktober 2022

På kyrkolivsutskottets vägnar

Sören Olsson, ordförande

Sigurdur Hafthorsson, sekreterare

Beslutande: Sören Olsson, ordförande, Sara Waldenfors, Erik Vikström, Ann-Sofie Karlsson Ågren, David Svensk, Linda Isberg, Johannes Imberg, Anneli Öljarstrand, Nina Wahlin, Mats Ershammar, Mikael Sandén, Vicktoria Bagi, Karin Janfalk, Torbjörn Aronson och Margaretha Herthelius.

Övriga närvarande vid beslutstillfället: Anna Lundberg, Agneta Ivemyr, Rolf Ekström, Lena Sjöberg, Jakob Schwarz, Xerxes Åkerfeldt, Birgitta Johansson Huuva, Magnus Hedin, Monica Johansson och David Castor.

Biskoparna Åsa Nyström och Andreas Holmberg har deltagit i utskottets överläggningar.

Reservation 1

Jag reserverar mig mot utskottets betänkande KI 2022:10 till förmån för avslag på betänkandet och på motion 2022:64. Ett konkret jämställdhetsarbete ligger på varje nivå och ska inte styras eller strategiskt övervakas från nationell nivå. Det konkreta jämställdhetsarbetet handlar om att följa lagen.

Torbjörn Aronson

Reservation 2

Jag reserverar mig mot bifall till motion 2022:64 till förmån för avslag på den. Det är inte rätt väg att gå att från nationell nivå besluta om en strategi som innebär åtaganden och arbetsinsatser för regional och lokal nivå.

Mats Ershammar

Särskild mening

Analysera gärna statistiken i skrivelsen Jämställdhet i Svenska kyrkan. Det är dock inte Svenska kyrkan som på nationell nivå ska utforma en gemensam strategi för Svenska kyrkan. Svenska kyrkan består nämligen av många arbetsgivare som redan har jämställdhetspolicy och redan arbetar med jämställdhet.

Magnus Hedin och David Castor