
Kyrkomötet
Kyrkostyrelsens skrivelse 2020:5

Jämställdheten i Svenska kyrkan

Kyrkostyrelsen överlämnar denna skrivelse till kyrkomötet.

Uppsala den 7 maj 2020

Antje Jackelén

Helén Ottosson Lovén

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

I skrivelsen ges en redovisning av jämställdhetssituationen i Svenska kyrkan.

Innehåll

Skrivelsens huvudsakliga innehåll.....	1
1 Förslag till kyrkomötesbeslut	3
2 Bakgrund.....	3
3 Redovisning	3
3.1 Vad är jämställdhet?	4
3.2 Omvärldsanalys	4
3.3 Perspektiv på jämställdhet i Svenska kyrkan.....	5
3.4 Statistiska uppgifter om anställda och förtroendevalda	6
3.5 Jämställdhetsarbete i Svenska kyrkan.....	8
4 Kyrkostyrelsens överväganden.....	14
Bilaga 1. Förtroendevalda på nationell nivå.....	16
Bilaga 2. Kyrkligt anställda med församlings- och främjandeuppgifter	19
Bilaga 3. Kyrkligt anställda med uppgifter inom mark- och fastighets- förvaltning	21
Bilaga 4. Kyrkligt anställda med administrativa uppgifter	23
Bilaga 5. Kyrkligt anställda timavlönade	25
Bilaga 6. Anställda på nationell nivå.....	27
Bilaga 7. Förtroendevalda på stiftsnivå och lokal nivå.....	28
Bilaga 8. Antagna till pastoralteologisk utbildning på Svenska kyrkans utbildningsinstitut	42
Bilaga 9. Flerårsöversikt av köns- och åldersfördelning i beslutande organ.....	43
Utdrag ur kyrkostyrelsens protokoll.....	46

1 Förslag till kyrkomötesbeslut

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

2 Bakgrund

Ombudsmötet beslutade 1995 att uppdra till styrelsen för Svenska kyrkans stiftelse för rikskyrklig verksamhet (SFRV) att i början av varje mandatperiod lämna en redogörelse över jämställdhetssituationen och jämställdhetsarbetet i Svenska kyrkan. SFRV:s styrelse föreslog i en skrivelse (StSkr 1998:505) att en rapport över jämställdhetssituationen i fortsättningen skulle lämnas i sådan tid att den skulle kunna få betydelse för nomineringarna inför nästa kyrkoval. Församlingsutskottet påpekade i sitt betänkande (OF 1998:501) att uttrycket ”få betydelse för” inte skulle tolkas som en önskan att påverka nomineringsarbetet. Men, sade utskottet, rapporter om jämställdheten kan ha ett betydande värde som information inför arbetet med nomineringar.

Kyrkostyrelsen har därefter lämnat skrivelser om jämställdheten i Svenska kyrkan till kyrkomötena 2000, 2004, 2008, 2012 och 2016. Sedan 2004 ingår även en redovisning av genomsnittsåldern för kvinnor och män som är förtroendevalda på nationell nivå, i enlighet med önskemål från kyrkolivsutskottet (Kl 2000:2). Utskottets ambition med detta tillägg var att uppnå en förnyring av de som nomineras till förtroendeuppdrag.

Kyrkolivsutskottet framhöll i sitt betänkande (Kl 2016:1) att det statistiska materialet, analysen och beskrivningen av det löpande arbete som bedrivs på den nationella nivån för att främja jämställdheten utgör ett användbart material som grund för de fortsatta strävandena för jämställdhet.

Nu lämnar kyrkostyrelsen en motsvarande skrivelse om jämställdheten i Svenska kyrkan till 2020 års kyrkomöte.

3 Redovisning

Redovisningen inleds med en beskrivning av vad jämställdhet är, en omvärldsanalys och några olika perspektiv på jämställdhet i Svenska kyrkans verksamhet. Därefter följer beskrivningar och korta analyser av det statistiska materialet om anställda och förtroendevalda i skrivelsens bilagor samt en redogörelse för det arbete som bedrivs på den nationella nivån för att på olika sätt främja jämställdhet. Som tidigare är framställningen i denna del uppdelad i vad som sker inom ramen för nationellt respektive internationellt arbete. Beskrivningen gör inte anspråk på att vara heltäckande, bland annat därför att det enligt kyrkostyrelsens mening inte går att dra en skarp gräns mellan arbete som är relaterat till jämställdhetssträvanden och sådant som inte är det. Allt arbete som den nationella nivån bedriver ska ha en sådan inriktning att jämställdheten mellan kvinnor och män främjas. Jämställdhetsarbete bedrivs på intet vis enbart av Svenska kyrkans nationella nivå, men när kyrkostyrelsen nu lämnar en redogörelse är det där som fokus ligger.

Kyrkostyrelsen sammanfattar i sina överväganden det som är särskilt viktigt att notera i redovisningen och pekar på några områden som är angelägna att fokusera på i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

3.1 Vad är jämställdhet?

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden.

Ordet jämställdhet används i Sverige när det gäller förhållandet mellan kvinnor och män. Jämlikhet är däremot ett vidare begrepp. Det avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet med mera.

Jämställdhet har både en kvantitativ och en kvalitativ aspekt. Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, till exempel inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Finns det mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad. Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

Jämställdhetsintegrering, eller genusintegrering, är en strategi för att uppnå jämställdhet. Eftersom jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste ett jämställdhetsperspektiv finnas med i det dagliga arbetet. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv finns med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen – från förslag, till genomförande och utvärdering. I arbetet med jämställdhetsintegrering ska man systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag får för kvinnor respektive män och motverkar att jämställdhetsarbetet bedrivs i skymundan eller vid sidan av annan verksamhet. Jämställdhetsarbetet blir i stället en del i det ordinarie arbetet och det ska utföras av medarbetarna i organisationen och inte utav speciellt utsedda eller speciellt anställda personer. I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet, att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv och har varit det sedan 1994. Jämställdhetsintegrering är alltså inte en metod i sig utan en övergripande strategi.

3.2 Omvärldsanalys

Världen över står människor inför allt fler risker och begränsningar. Att prata om orättvisa och att försvara mänskliga rättigheter skapar risker för individer, för organisationer och för demokratin. Människorättsförsvarare och andra aktörer inom civilsamhället upplever ökade restriktioner för sitt handlingsutrymme och sin verksamhet genom bristande finansiering, hot, våld, repressiva lagar, trakasserier och i vissa fall mord. Man talar idag om att det demokratiska utrymmet krymper eller stramas åt, översatt från engelskans ”shrinking space”, vilket får tydliga konsekvenser för det civila samhällets möjlighet att organisera sig, för mänskliga rättigheter samt för samhälls- och demokratiutvecklingen överlag. Vilka frågor eller personer som påverkas mest av begränsningar i det offentliga rummet beror på sammanhanget. Generellt blir människor och grupper som arbetar med frågor som kvinnors rättigheter och jämställdhet och de som arbetar med sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) mycket utsatta. Det är ett globalt fenomen att det åtstramade demokratiska utrymmet slår extra hårt mot kvinnors rättigheter och det är problem som särskilt drabbar kvinnor, hbtq-personer samt etniska och religiösa minoritetsgrupper. I Sverige och globalt ser vi idag en allt större polarisering och ökat motstånd mot jämställdhet och jämlikhet, eller en ”backlash” som det ofta kallas. I många delar av världen är det religiösa aktörer som företräder och underblåser denna polarisering och

backlash. En del av motståndet har religiösa förtecken, vilket skapar stor berörings-skräck och polarisering kring religion och försvårar möjlighet till förståelse och samarbeten. En konsekvens av detta är att religionen blir ett problem i stället för den möjlighet för tillhörighet som den är för majoriteten av världens befolkning. Kultur-ella och religiösa normer har historiskt haft och har fortsatt inflytande i frågor som rör jämställdhet, vilket berör många religiösa samfund. Att religiösa aktörer ofta symboliserar ett motstånd mot jämställdhet gör det än viktigare för Svenska kyrkan att bedriva ett gediget arbete i frågorna, men det är också del av ett grunduppdrag. Det finns också många exempel på hur religion kan vara en positiv kraft i strävanden efter jämställdhet, vilket är viktigt att ta fasta på. Alla människor, oberoende av kön, är skapta till Guds avbild, är rättighetsbärare och har förmåga, ansvar och rätt att bestämma över sitt eget liv.

Sedan den föregående skrivelsen har mycket skett inom jämställdhetsområdet, både bakslag och framsteg. Hösten 2017 startade #metoo-uppropen i USA och spred sig snabbt över hela världen. De visade hur utbredda sexuella övergrepp och trakasserier är världen över, i alla samhällssektorer. I Sverige skrev knappt 63 000 kvinnor under 35 olika branschspecifika #metoo-upprop, ett av dem var #vardeljus som lyfte fram erfarenheter av maktmissbruk och övergrepp i Svenska kyrkan.

Folkhälsomyndigheten publicerade 2019 sin rapport Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017 och av den framgår att nästan hälften av alla kvinnor uppger att de någon gång har varit utsatta för sexuella trakasserier. Regeringen beslutade i augusti 2019 att ge Folkhälsomyndigheten i uppdrag att utarbeta en nationell strategi för SRHR och en viktig målsättning med den nya strategin ska vara utvecklingen av en samtyckeskultur i Sverige.

Svenska kyrkans arbete inom detta område sker inte isolerat från omvärlden och framsteg görs. Svenska kyrkan är del av en global rörelse som består av kyrkor världen över, som också arbetar mot övergrepp och för jämställdhet. Kyrkornas världsråds årtionde för Kyrkor i solidaritet med kvinnor avslutades 1998. För att uppmärksamma att det gått 20 år anordnade Kyrkornas världsråd i oktober 2019 Global Consultation for the Commemoration of the 20th anniversary of the Decade of the Churches in Solidarity with Women i Kingston, Jamaica. Där deltog Svenska kyrkan för att fortsätta arbetet framåt.

Vid Lutherska världsförbundets generalförsamling 2017 var Denis Mukwege, som 2018 fick Nobels fredspris för sitt arbete mot sexuella övergrepp, en av huvudtalarna och han gav ett stort medskick kring vikten av jämställdhet. Generalförsamlingen antog en rad resolutioner om jämställdhet och sexuella övergrepp och kyrkans roll samt vikten av att också arbeta preventivt.

När ACT-alliansen hade sin generalförsamling i oktober 2018 hade öppningsdagen temat jämställdhet, något som var en unik händelse. UN Womens generaldirektör Phumzile Mlambo-Ngcuka deltog och uppmanade kyrkorna att "help me restore my faith in action, not just faith. [Churches] are in a privileged place and use this privilege responsibly".

3.3 Perspektiv på jämställdhet i Svenska kyrkan

Denna skrivelse fokuserar 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. Men det finns också andra infallsvinklar som bidrar till att bredda bilden av jämställdhetssituationen i Svenska kyrkan. I detta avsnitt redovisas några sådana.

I rapporten *Dop i förändring* (2019) ställdes frågan om mammans bakgrund är av större betydelse än pappans när det kommer till valet att döpa eller inte. Föräldrars eget medlemskap i Svenska kyrkan har mycket stor betydelse för valet att låta döpa sitt barn, men det visade sig också att det är mammans relation till kyrkan som har störst betydelse. Mamman verkar i större utsträckning än pappan vara drivande i frågan om att låta döpa det gemensamma barnet.

I en artikel i *Nyckeln till Svenska kyrkan* (2016) lades ett genusperspektiv på frågan om rekrytering av unga ledare i Svenska kyrkan. Erbjudan om dop når i lika hög grad flickor som pojkar. När det är tid för konfirmation har något hänt. År 2015 var 59 procent av de konfirmerade flickor och 41 procent var pojkar. Resultaten i artikeln visar att det efter konfirmation är vanligare att flickor än pojkar erbjuds och deltar i ledarutbildning. Då unga ledare utgör en viktig arena för rekrytering till tjänster i Svenska kyrkan och kan utgöra grunden för ett aktivt engagemang i Svenska kyrkan mer generellt är det av stor betydelse. Frågan om vem som får bli ung ledare är en viktig pusselbit för en mer jämställd kyrka.

I *Medlemmar i rörelse* (2018) redovisades en studie av förändringar i Svenska kyrkans medlemskår. Den visade bland annat att kvinnor är i majoritet bland inträdarna. Nästan 60 procent av dem som aktivt fattat beslutet att träda in är kvinnor. Fler flickor än pojkar väljer att konfirmeras och könsskillnaden består bland unga vuxna som väljer att bli medlemmar. Skillnaden mellan könen är som störst i åldrarna mellan 20 och 30 år. I dessa åldrar är det nästan dubbelt så vanligt att den som träder in är en kvinna. Därefter minskar skillnaden med stigande ålder och är helt utsuddad i 70-årsåldern.

Det är samtidigt vanligare att män lämnar Svenska kyrkan än kvinnor, nästan 60 procent av utträdarna är män. Könsskillnaderna i hur många som aktivt beslutar sig för att lämna kyrkan är som störst i de yngre åldrarna. Det är betydligt vanligare att unga män begär utträde än att unga kvinnor gör det.

3.4 Statistiska uppgifter om anställda och förtroendevalda

De statistiska uppgifterna i skrivelsens bilagor är uppställda för att i så stor utsträckning som möjligt medge jämförelser med redovisningen i 2016 års skrivelse. Statistiken hänför sig till det senaste år för vilket det varit möjligt att få fram uppgifter. Det har skett vissa förändringar i uppställningen av några bilagor, vilket kommenteras i anslutning till respektive bilaga.

I *bilaga 1* finns uppgifter om förtroendevalda på nationell nivå. Där ges först en sammanställning av fördelningen av kvinnor och män i kyrkomötet och i kyrkomötets presidium. Därefter följer en redovisning av ålderssammansättningen i kyrkomötet.

Siffrorna visar att fördelningen av kvinnor och män i kyrkomötet är helt 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 män och kvinnor i beslutande organ på den nationella nivån. När det gäller ordförandeposter i organ utsedda av kyrkomötet finns dock en viss överrepresentation av män.

Genomsnittsåldern för kyrkomötets ledamöter har inte förändrats utan är i likhet med förra redovisningen 57 år. Två tredjedelar av kyrkomötets ledamöter och tre fjärdedelar av ledamöter och ersättare i kyrkostyrelsen är över 50 år. Det är noterbart att mer än hälften av ledamöter och ersättare i de verkställande organen som kyrkomötet utser är över 60 år. Förhållandet är ungefär detsamma när det gäller råd utsedda av kyrkostyrelsen. Det har inte skett några förändringar när det gäller andelen som är 30 år eller yngre, vilket betyder att målet på 20 procent inte har uppnåtts.

Det kan också nämnas att en genomgång av sammansättningen av de arbetsgrupper och utredningar arbetsgrupper som tillsatts på nationell nivå under innevarande mandatperiod visar att av de utsedda är 38 procent kvinnor och 62 procent män. Detta är en förändring i jämförelse med förra redovisningen då förhållandet var 61 procent kvinnor och 39 procent män, men det är också en ganska liten population.

Bilagorna 2–4 innehåller uppgifter om antalet kvinnor och män som är anställda på hel- eller deltid i Svenska kyrkan, liksom uppgifter om medellön för olika befattningar. Uppgifter om medellön har utelämnats i de fall då det i gruppen bara finns ett fåtal personer, fem eller färre. Utformningen av tabellerna i denna del har ändrats i jämförelse med tidigare skrivelser så att de nu har samma uppställning som den partsgemensamma befattningsklassificeringen. För de befattningar som nu redovisas för första gången saknas jämförande uppgifter från 2014.

Bilaga 2 redovisar anställda med församlings- och främjandeuppgifter. Gruppen med pedagogiska uppgifter består till 85 procent av kvinnor. I denna grupp är det också en påfallande stor andel som är deltidsarbetande. Även gruppen med diakoniuppgifter är kvinnodominerad. Av de anställda är 89 procent kvinnor, vilket är exakt samma fördelning som 1995 (se StSkr 1995:509). I rapporten Till man och kvinna skapade han dem (1990) presenterades ett räkneexempel där man med antagandet att om ungefär hälften av de nyrekryterade prästerna skulle vara kvinnor kom fram till att kvinnornas andel av prästerskapet skulle vara 50 procent först år 2090. Bland prästerna är nu fördelningen mellan män och kvinnor helt jämn. Det är något fler kvinnor som är komminister och något fler män som är kyrkoherdar. Antalet kyrkoherdar fortsätter att minska, minskningen sker nästan uteslutande bland män. Av kyrkoherdarna är 37 procent kvinnor, jämfört med 30 procent 2014. Bland de anställda med kyrkomusikaliska uppgifter är könsfördelningen jämn när det gäller organister, kvinnorna är i majoritet bland kantorerna medan det nästan bara är män som är domkyrkoorganister.

I *bilaga 3* finns uppgifter om anställda med uppgifter inom mark- och fastighetsförvaltning. Området som helhet sysselsätter fler kvinnor än män. Av tabellen över servicetekniska uppgifter framgår tydligt att kvinnor och män är åtskilda mellan olika befattningar. Värt att notera är dock att dessa befattningar är lönemässigt likvärdiga. Det är också vanligare att kvinnor har traditionellt manliga uppgifter, som kyrkvaktmästare och kyrkogårdsarbetare, än att män har traditionellt kvinnliga uppgifter som husmor och städare. I de mer traditionellt kvinnliga servicetekniska uppgifterna är det vanligare med deltidsarbete.

Bilaga 4 visar anställda med administrativa uppgifter. Inom detta område är det fler kvinnor än män inom i stort sett alla befattningar. Särskilt påtagligt är detta i gruppen med assisterande uppgifter, där är andelen kvinnor 89 procent.

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. I tabellerna visas endast befattningar med 20 personer eller fler. Kvinnorna utgör största andelen i denna grupp, särskilt bland dem med församlings- och främjandeuppgifter.

Bilaga 6 avser tillsvidareanställda, visstidsanställda och vikarier på den nationella nivån i mars 2020. Antalet anställda har ökat med 5 procent sedan 2016 och andelen kvinnor har ökat från 68 till 70 procent.

Bilaga 7 innehåller en redovisning av andelen kvinnor och män bland de förtroendevalda på stiftsnivå och lokal nivå. Det är ett omfattande siffermaterial som är

hämtat från det gemensamma administrativa systemet Kyrksam. Uppgifterna speglar de registreringar som församlingar, pastorat och stift har fört in vid respektive tillfälle. När det gäller stiftsfullmäktige och stiftsstyrelse, kyrkofullmäktige, kyrkoråd och församlingsråd är ordförande och vice ordförande också redovisade i kategorin ledamöter. Här räknas därmed biskopar och kyrkoherdar som ledamöter.

Av statistiken framgår att det sett till helheten är förhållandevis jämställt i de beslutande organen på stiftsnivå och lokal nivå, med undantag för församlingsråden. Andelen kvinnor har ökat inom de flesta organ och uppdrag sedan 2016. Samtidigt visar statistiken att andelen män med ordförandeuppdrag i kyrkofullmäktigen och kyrkoråd är väsentligt större än andelen män som är ledamöter i dessa organ. När det gäller församlingsråden är nu fördelningen mellan män och kvinnor sådan att kvinnorna utgör mer än 60 procent av både ledamöter, ordföranden och vice ordföranden.

Bilaga 8 visar andelen kvinnor och män som antagits till pastoralteologisk utbildning på Svenska kyrkans utbildningsinstitut under den senaste fyraårsperioden. Uppgifterna i denna bilaga redovisas för första gången i jämställdhetskrivelsen. Idag är det ungefär lika många kvinnor som män som arbetar som präster, men fördelningen av kvinnor och män som utbildat sig under perioden pekar på att andelen kvinnor i gruppen präster kommer att öka i framtiden. När det gäller diakoner som antagits till pastoralteologisk utbildning är siffrorna jämförbara med fördelningen av kvinnor och män som idag är anställda som diakoner.

Bilaga 9 innehåller en sammanfattande översikt av tidigare jämställdhetskrivelsers redovisningar av fördelningen mellan kvinnor och män i beslutande organ i stiftet på och på nationell nivå, liksom en sammanställning av redovisningarna av åldersfördelning i beslutande organ på nationell nivå. I kyrkomötet har fördelningen mellan män och kvinnor varit förhållandevis jämn sedan 2000. När det gäller kyrkostyrelsen har det förekommit en del variationer genom åren. I stiftsfullmäktigen och stiftsstyrelser kan anas en förändring i riktning mot en helt jämn könsfördelning.

3.5 Jämställdhetsarbete i Svenska kyrkan

När Svenska kyrkan strävar efter att uppnå och behålla ett jämställt förhållande mellan kvinnor och män är det ett sätt att synliggöra människans värdighet. Eftersom Svenska kyrkan tillhör en världsvid gemenskap gäller detta såväl nationellt som internationellt.

Det är nödvändigt att denna hållning finns med i allt det arbete som kyrkan bedriver på skilda nivåer. Men det räcker inte. För att det ska få praktiska konsekvenser behövs återkommande konkreta och riktade insatser. Några av dessa beskrivs i det följande. Beskrivningen inskränker sig, som tidigare sagts, till det som sker på den nationella nivån.

Arbete med nationell inriktning

Svenska kyrkan har sedan 1998 arbetat med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang. Arbetet sker i nära samarbete med de av stiftet utsedda kontaktpersonerna för sexuella övergrepp och bygger på de riktlinjer som publicerades 2011 i boken *Vad gör vi nu? Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp*. I december 2018 uppmärksammades 20 år av arbete med dessa frågor med en nationell konferens: *När gränser överskrids*. På konferensen presenterades en kvantitativ och kvalitativ utvärdering av arbetet 1998–2018. Denna utvärdering pekade bland annat på att den nationella nivåns samordnande roll är av stor betydelse, men att strukturen och uppdraget på den nationella nivån behöver bli tydligare. Även uppdraget som kontaktperson behöver tydliggöras. Ett resultat som stack ut i den

kvantitativa delen av utvärderingen, en enkät riktad till kyrkoherdar, var osäkerheten om vad som egentligen menas med sexuella trakasserier. Hälften eller mer än hälften av de svarande hade behov av fördjupning i hur man gör en handlingsplan, makt och kön som kunskapsområde, vad som är sexuella trakasserier och vad som ryms inom arbetsgivaransvaret. Det är anmärkningsvärt att kunskapsläget är så pass bristfälligt inom dessa områden.

Med utgångspunkt i utvärderingen presenterades på konferensen också ett antal rekommendationer inför Svenska kyrkans fortsatta arbete med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang. Till kyrkostyrelsen riktades bland annat rekommendationer om att utveckla samarbetet med andra organisationer kring metod, verktyg och tekniska lösningar i syfte att minska risken för övergrepp i kyrkans miljöer samt att arbeta för att organisationen för kontaktpersoner ses över, säkerställs och optimeras.

I november 2017 kom uppropet #vardeljus, en del av #metoo. Uppropet var undertecknat av 1382 kvinnor verksamma i Svenska kyrkan. Med uppropet följde 300 berättelser om sexuella övergrepp och trakasserier. Detta upprop var också del av bakgrunden till konferensen 2018. Uppropet #vardeljus pekade på att tystnadskultur, härskartekniker och oprofessionell hantering av ärenden fortfarande är en del av bemötandet av sexuella övergrepp och sexuella trakasserier i Svenska kyrkan. Under 2019 och 2020 genomförs en analys av dessa numera 400 berättelser, för att identifiera mönster och möjliga åtgärder. Kyrkomötet beslutade också 2018, 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 har resulterat i en rapport med en förslagen åtgärdsplan för att stärka det existerande arbetet och vidareutveckla ett strategiskt, främjande och förebyggande arbete.

I arbetet mot sexuella trakasserier är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation en central part. I samarbete med arbetsgivarorganisationen genomförs årligen en två-dagars samling med stiftens handläggare i personalfrågor, för erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling. De senaste samlingarna har bland annat fokuserat på frågor som kränkningar på nätet, #metoo och #vardeljus, förebyggande arbete mot sexuella övergrepp och trakasserier, den psykosociala arbetsmiljön för diakoner och präster samt hbtq i en kyrklig kontext. De ämnen som behandlats har uppfattats som relevanta för de frågor stiftens står i när det gäller arbetsmiljöarbete och samlingarna har därför varit uppskattade av stiftens medarbetare. Prästvigda kvinnors arbetssituation och deras höga sjukskrivningstal har varit en återkommande fråga, vilket pekar på behovet av fördjupad kunskap inom området. Här är det viktigt att ta del av Lutherska världsförbundets kommande studie av prästvigda kvinnors arbetssituation i de lutherska kyrkorna.

Svenska kyrkan har under perioden på flera sätt utvecklat arbetet med normkritik. Med normkritik menas olika metoder för att kritiskt granska normer, synliggöra strukturer och maktförhållanden och beskriva dess konsekvenser. Ett exempel är hbtq-märkningen Regnbågsnyckeln. Det är en processmodell som syftar till att förbättra bemötande och skapa trygga och inkluderande sammanhang för alla inom kyrkans utrymmen. Processen består av utbildning, studiecirkel, visionsarbete och reflektioner, och leder fram till att församlingar som utfört processen mottar märkningen Regnbågsnyckeln.

Under 2017 kom den statliga utredningen om stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner med ett utredningsbetänkande som visade på en oroande verklighet. Det är till exempel vanligare bland transpersoner än bland befolkningen i stort att skatta sin egen hälsa som dålig. Transpersoner utsätts också i större utsträck-

ning för trakasserier, kränkande behandling och diskriminering. Många transpersoner upplever att de osynliggörs i samhället och de har erfarenheter av utsatthet och otrygghet på olika arenor, bland annat olika platser i det offentliga rummet. I Svenska kyrkan, en del av det offentliga rummet där människor lever och möts, har transperspektivet varit relativt osynligt. I november 2019 arrangerade Svenska kyrkan i samarbete med EKHO (ekumeniska grupperna för kristna hbtq-personer) en hearing om trans och transpersoner. Målet var att skapa förståelse för transpersoners utsatthet i kyrka och samhälle. En större analys av hur detta arbete kan utvecklas och ingå i annat arbete planeras. Inom området normkritik finns stora utbildningsbehov som på sikt kan göra Svenska kyrkans bemötande av alla människor som vistas i kyrkans sammanhang bättre. Svenska kyrkan ska vara en inkluderande kyrka, där hbtq-personer ska känna sig trygga och vara välkomna. Därför behöver Svenska kyrkan fortsätta arbeta aktivt mot diskriminering och för inkludering.

I kyrkokansliet finns en tjänst inrättad som handläggare för genderfrågor. Handläggaren ingår i Sveriges kristna råds jämställdhetsgrupp och står i regelbunden kontakt med Kvinnor i Svenska kyrkan, Sveriges ekumeniska kvinnoråd och Forum för prästvigda kvinnor. Handläggaren representerar också den nationella nivån i olika sammanhang där frågor om jämställdhet aktualiseras, till exempel i möten med Myndigheten för stöd till trossamfund.

Den nationella nivån är representerad i ett nordiskt ekumeniskt kvinnoätverk. Centrala frågor för detta nätverk har varit erfarenhetsutbyte, omvärldsanalys, arbete med ledarskapsmaterialet Women Empowerment samt förberedelser för nordiska konferenser och temadagar.

Handläggaren representerar Svenska kyrkan i Lutherska världsförbundets arbete med jämställdhet och teologi och rättvisa ur ett könsperspektiv (WICAS – Women in Church and Society) och är sedan 2018 regional samordnare för WICAS arbete i de nordiska medlemskyrkorna. Viktiga frågor under perioden har varit reformationsåret och lanseringen av Gender Justice Policy i medlemskyrkorna. Handläggaren har också vid flera tillfällen representerat Svenska kyrkan i möten med lutherska kvinnliga teologer i Lettland, en grupp som bland annat arbetar för att lutherska kyrkan i Lettland åter ska prästviga kvinnor. Svenska kyrkan är en viktig systerkyrka inom Lutherska världsförbundet, i frågor som rör prästvigning av kvinnor, hbtq och sexuella övergrepp och våld mot kvinnor i kyrkliga sammanhang. Det finns också mycket att lära när det till exempel gäller arbete med maskuliniteter, det vill säga olika normer för manlighet.

Under 2020 har kansliet anställt en ny person på tjänsten och i samband med detta har inriktningen justerats. Handläggaren kommer att arbeta med frågor om genus, kön och hbtq med särskilt fokus på metodutveckling inom rättighetsbaserat arbete.

Kyrkokansliet arbetar med ett jämställdhetsintegrerat perspektiv i genomförande av arrangemang och publiceringar. En av kansliets forskare är docent i genusvetenskap och flera andra arbetar med genusperspektiv i sin forskning. Som exempel kan nämnas publikationen *Diakonins kyrka – Teologi, kön och omsorgens utmattning* (Ninna Edgardh, 2019) och det pågående arbetet med en sociologisk studie kring #vardeljus samt ett pilotprojekt kring äldre kvinnors ideella arbete i Svenska kyrkans församlingar. Även studier kring migration och social innovation har bedrivits med genusperspektiv. En konferens med utgångspunkt i forskning kring genusrelevanta teman planeras till december 2020.

Jämställdhetsaspekten finns också med i olika styrande dokument, till exempel i finanspolicyn för Svenska kyrkans nationella nivå. Enligt denna policy ska Svenska kyrkan sträva efter att vara en ansvarsfull investerare, genom att beakta mänskliga rättigheter i analys och investeringsbeslut. Kapitalplaceringarna ska avspegla den

internationella arbetstagarorganisationens (ILO) konventioner och det finns också skrivningar som rör kvinnors rättigheter och mot pornografi.

KsSkr 2020:5

Internationellt arbete

Under 2018 fattades beslut om att det långsiktiga utvecklingsarbetet ska profileras gentemot jämställdhet och genusrättvisa. Genusrättvisa är ett begrepp som används för jämställdhetsarbete i internationella kyrkliga sammanhang. Med profilering avses expertis som kan erbjudas inom ACT-samarbetet och i gemensamma ansökningar till institutionella givare. Profilering avser också tematisk inriktning för extern kommunikation och insamling. En bred genusprofil som innefattar genusintegrering har potential att tillgodose Act Svenska kyrkans ambitioner att både ha en tydlig egen identitet, expertis och profil samtidigt som kyrkan har ett partnerdrivet och rättighetsbaserat arbetssätt. Ett rättighetsbaserat arbetssätt är en etablerad metod inom ACT-alliansen som innefattar genusintegrering av principer om deltagande, ansvarsutkrävande, icke-diskriminering, egenmakt och inkludering av det mänskorsrättsliga ramverket.

Inom Act Svenska kyrkan ska all verksamhet ha en jämställdhetsanalys. Det är verksamhet med direkta mål eller verksamhet där genusrättvisa och jämställdhet ska integreras i alla led. Som organisation har Svenska kyrkan en hög ambitionsnivå. Samarbetspartner bedriver verksamhet som spänner över alltifrån utbildning med masterprogram i genus och teologi till maskulinitetsarbete och försörjningsprogram som utmanar normer kring vad kvinnor och män kan arbeta med.

För att stärka Act Svenska kyrkans samarbetspartners kapacitet att arbeta genusintegrerat använder vi främst metoden att knyta en resursorganisation till ett landprogram eller en tematik, en lokal organisation som kan såväl kontexten som genusintegrering av det specifika tematiska området.

Att utvärdera och forska på verksamheten och den erfarenhet som projekt, partner och annan verksamhet ger kyrkan är viktigt. Inte bara för det interna lärandet utan också för att det ökar sannolikheten att Svenska kyrkan blir en efterfrågad aktör. Ett exempel är rapporten *Reach, Benefit and Empower Women with Financial Services* som är framtagen tillsammans med den holländska organisationen NpM, Platform for Inclusive Financing.

Ett annat viktigt exempel är den studie som Act Svenska kyrkan har gjort kring kristen familjelagstiftning i Mellanöstern och Sydästen. Det är en av de första studierna som tittar på kristen familjerätt i relation till jämställdhet och den visar att kvinnor och flickor diskrimineras inom områden som rör äktenskap, skilsmässa och arvsrätt. Act Svenska kyrkan har också lanserat Global Campaign for Equality in Family Law tillsammans med en koalition av religiösa och sekulära aktörer. Syftet med kampanjen är att uppmärksamma behovet av att reformera diskriminerande familjelagstiftning, inklusive religiös familjerätt, och kampanjen förväntas pågå till 2023.

Inom det internationella påverkansarbetet för genusrättvisa och jämställdhet fokuserar Act Svenska kyrkan på frågor där religiösa aktörer har mycket makt och inflytande såsom familjerätt, familjenormer och sexuell reproduktiv hälsa och rättigheter.

Ett gediget arbete har gjorts för att synliggöra Svenska kyrkan som aktör och den verksamhet som Act Svenska kyrkan bedriver har fått såväl nationellt som internationellt genomslag på kort tid. Svenska kyrkan börjar bli en given samtals- och samarbetspart i dessa frågor. Två år i rad har kyrkan deltagit i de officiella svenska delegationerna i kvinnokommissionen (Commission on the Status of Women) och befolkningskommissionen (Commission on Population and Development). Befolk-

ningskommissionen följer upp den internationella befolkningskonferensen (ICPD) som ägde rum i Kairo 1994. I november 2019 var det ett 25-årsjubileum med en stor konferens i Nairobi där ärkebiskopen var officiell talare. Ärkebiskopens deltagande lyfts ofta av andra organisationer som något mycket positivt. Personalresurserna för att arbeta med global policydialog inom området genus och jämställdhet har också utökats.

Act Svenska kyrkan arbetar med riskhantering och har idag större medvetenhet samt tar ett större ansvar vad gäller de risker som arbetet kan medföra för individ och organisation. Dock måste det ytterligare utvecklas hur kyrkan möter och förebygger de hot som arbete med genusrättvisa och jämställdhet kan skapa.

Det krympande demokratiska utrymmet påverkar kvinnor starkt, oberoende av vilka demokratifrågor som de organiserar sig för. Kvinnor är utsatta just för att de är kvinnor. Ett flertal av Act Svenska kyrkans samarbetspartner och enskilda medarbetare hos dessa partner har lyft det motstånd de möter när de arbetar med genusrättvisa och jämställdhet. Motstånd som de möter både utanför, men också inom den egna organisationen. Detta trots att organisationen själv uttalat en vilja att arbeta med frågorna och ställt sig bakom ansökningar för att göra det. Detta synliggör behovet av att hållningen i genusrättvisa behöver lyftas redan i relation till partnerskapsöverenskommelsen, inte bara på aktivitetsnivå. Det innebär inte att parterna måste tycka lika i alla frågor men det måste finnas en vilja att tillsammans sträva mot ökad jämställdhet och genusrättvisa och ett människorättsbaserat arbetssätt. Samtliga medarbetare som förväntas föra den typen av samtal måste erhålla förutsättningar att känna sig trygga och bekväma att ta sig an den arbetsuppgiften. I vissa kontexter och situationer är kvinnor också extra utsatta i samtal om teologiska frågor. Kunskapen om genus och jämställdhet behöver fördjupas hos många av Svenska kyrkans samarbetspartners.

I relation till de globala ekumeniska allianserna finns ett behov av kompetenshöjande insatser vad gäller genusrättvisa och genusintegrering. ACT-alliansen antog 2018 en genuspolicy som är mycket viktig. ACT-alliansen har ett ökat fokus på genusrättvisa och jämställdhet och kommer de närmaste åren ge stöd till sina medlemsorganisationer att hitta sätt att arbeta med genusrättvisa och jämställdhet. Act Svenska kyrkan sitter i ACT-alliansens referensgrupp för genusrättvisa och jämställdhet.

Inom programverksamheten behöver Act Svenska kyrkan, tillsammans med implementerande partnerorganisationer, arbeta strategiskt för att ytterligare inkludera ungdomar och män i arbetet för genusrättvisa och jämställdhet.

Det pågår ett övergripande arbete för att Act Svenska kyrkan tydligare ska kommunicera religiösa aktörers betydelse för att uppnå jämställda samhällen där människor, oavsett kön, har lika möjligheter att påverka samhället och sina egna liv. Religiösa institutioners och ledares globala makt och inflytande över normer och värderingar kopplade till jämställdhet innebär också ett ansvar. Ett ansvar som Svenska kyrkan lägger stor vikt vid inom det internationella arbetet och som tydligt behöver framgå i vår kommunikation i Sverige såväl som i samtal med samarbetspartner.

Jämställdhet under kyrkomötets sammanträden

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.

Sedan 2014 har presidiet årligen låtit ta fram statistik på vilka som yttrar sig i plenum. Det är antalet anföranden som har räknats, dock inte inlägg från presidiet eller replikskiften.

Statistiken från 2015 visade att 64 procent av de närvarande männen yttrade sig jämfört med 47 procent av de närvarande kvinnorna. Kyrkomötet 2019 var tematiskt, vilket bland annat ledde till färre anföranden i plenum. Andelen av de närvarande som yttrade sig sjönk till 50 procent i gruppen män och 40 procent i gruppen kvinnor. Trots att kyrkomötet har en jämn könsfördelning stod män för 61 procent av alla anföranden, precis som 2015. Fler män än kvinnor yttrar sig och de män som yttrar sig gör det dessutom fler gånger än de kvinnor som yttrar sig.

Av svaren på den enkät som skickades till dem som tjänstgjorde i kyrkomötet 2018 framgår att männen hade en mer positiv uppfattning än kvinnorna om debattklimatet på kyrkomötet, vilket kan förklara varför det är fler män än kvinnor som hörs i debatterna i kyrkomötet.

I det korta perspektivet som en mandatperiod utgör kan det vara svårt att se någon utveckling, men under de senaste 30 åren har det skett stora förändringar både när det gäller kyrkomötets sammansättning och vilka som tar plats i talarstolen. Vid 1989 års kyrkomöte var andelen kvinnor som tjänstgjorde 34 procent och dessa kvinnor stod för 16 procent av anförandena i plenum.

Det löpande jämställdhetsarbetet på kyrkokansliet

Utifrån ett arbetsgivarperspektiv lämnas här en kort redovisning av det löpande jämställdhetsarbetet på kyrkokansliet. Kyrkokansliet uppdaterar årligen sin jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen hanterar områden såsom arbetsförhållanden, arbete och föräldraskap, trakasserier, kompetensutveckling och rekrytering samt lön och ersättning. Kyrkokansliet genomför lönekartläggning med tillhörande lönestrukturtabell för både kyrkokansliet och utlandspersonal. Den innehåller befattningsgrupper, könsfördelning, medellön män, kvinnor och totalt samt lönespridning män, kvinnor och totalt. Kravbeskrivningar finns för samtliga befattningar. Det finns sedan senaste året uppdaterade medarbetarsamtalsmallar och lönesamtalsmallar samt stödmaterial. Kyrkokansliet strävar efter att både kvinnor och män i samtliga yrkesgrupper ska kunna förena arbete och familj. I jämställdhetsplanen understryks bland annat vikten av att möten inte bör förläggas före kl. 08:30 och inte efter kl. 15:30 i syfte att underlätta kombinationen av arbete och föräldraskap. Föräldralediga bjuds in till kansligemensamma möten, planeringsdagar och andra möten som anses viktiga för arbetsplatsen. Det finns en tydlig och nyligen uppdaterad policy gällande kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt riktlinjer om hur sådana ärenden ska behandlas.

Kyrkokansliet arbetar systematiskt med medarbetarundersökningar. I dessa undersökningar ställs bland annat frågor om upplevd jämställdhet och andra arbetsmiljöfrågor. Resultatet redovisas för att eventuella förbättringsåtgärder ska kunna vidtas. Kyrkokansliet informerar och utbildar kansliets chefer om diskrimineringslagen, diskrimineringsfaktorer, vad sexuella trakasserier är, utredningsskyldighet, utredningsprocessen och handläggningen av inträffade trakasserier, hur kansliet definierar olika former av trakasserier samt om de beslut som kan komma ifråga. Informationen finns tillgänglig för alla anställda på kansliets intranät tillsammans med övriga policys och riktlinjer. Ett grundläggande ledarskapsprogram finns som alla chefer på kansliet deltar i. Vidare sker kontinuerliga chefsträffar med det egna och det gemensamma ledarskapet samt med det kommunikativa ledarskapet i fokus. Kyrkokansliet har en uppförandekod som bifogas anställningsavtalet. Alla som ska arbeta inom den internationella verksamheten samt avdelningschefer delges dessutom Code of Conduct från ACT-alliansen i samband med undertecknandet av sitt anställningsavtal.

Kyrkokansliet arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete och följer upp detta bland annat med en årlig skydds rond och en psykosocial enkät på individnivå på respektive avdelning och enhet. Samtliga nya chefer går en arbetsmiljöutbildning och har en undertecknad arbetsmiljödelegation. Kyrkokansliet strävar efter en jämn köns- och åldersfördelning på kansliet, i ledningsgruppen och i övriga arbetsgrupper. Det sker en löpande uppföljning av de nyckeltal och den statistik som belyser den bilden.

4 Kyrkostyrelsens överväganden

Kyrkostyrelsen konstaterar att jämställdheten i de beslutande organen på nationell nivå är fortsatt god sett till fördelningen av kvinnor och män, med undantag för ordförandeposter i nämnder och råd. Med de förutsättningar som nu råder med jämn representation är det viktigt att också lyfta fram kvalitativa aspekter av jämställdhet, till exempel kvinnors och mäns förutsättningar för deltagande och deras upplevelser av rättigheter, möjligheter och skyldigheter i sina respektive förtroendeuppdrag. Jämställd representation är en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för att både kvinnors och mäns kunskaper och erfarenheter ska tas tillvara i praktiken. Att kvinnor i mindre utsträckning än män ställer sig i talarstolen på kyrkomötet är ett uttryck för detta som är viktigt att beakta.

I skrivelsen finns för den nationella nivån utöver redovisningen av antalet kvinnor och män i kyrkomötet, kyrkostyrelsen, nämnder och råd också en redovisning av ålder. När det gäller fördelningen av kvinnor och män i kyrkomötet har det de senaste 30 åren skett en mycket positiv utveckling, men när det gäller åldersfördelningen och andelen unga har det inte skett några större förändringar. Andelen ledamöter 30 år och yngre har visserligen ökat från 3 procent 1989 till 7 procent 2019, men medelåldern har under samma period ökat från 54 år till 57 år. Kyrkomötet beslutade 2014 att sätta ett mål för ungas representation i beslutande organ. Minst 20 procent av dem som utses till kyrkostyrelsen och organ som kyrkostyrelsen utser ska vara under 30 år. Kyrkostyrelsen arbetar aktivt för att nå detta mål och följer också 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.

Kyrkostyrelsen noterar att representationen i beslutande organ i stift, församlingar och pastorat är jämställd i Svenska kyrkan som helhet, med undantag för församlingsråd samt ordförandeuppdrag i stiftsstyrelser och kyrkofullmäktigen. Församlingsråden är genomgående kvinnodominerade, både när det gäller ledamöter, ordföranden och vice ordföranden, medan de nämnda ordförandeuppdragen domineras av män. Uppdraget som ordförande i stiftsstyrelsen följer av uppdraget som biskop. Under de senaste fyra åren har det hållits fem biskopsval och bland de fjorton biskoparna har antalet kvinnor ökat från tre till fem. När kyrkostyrelsen senast lämnade en skrivelse om jämställdheten var också ordförandeuppdragen i kyrkoråd och stiftsfullmäktigen mansdominerade. Där faller nu fördelningen av kvinnor och män inom intervallet för jämställd representation, vilket är mycket positivt.

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. Det är också betydligt fler kvinnor som är timanställda.

SFRV:s styrelse pekade redan 1995 på behovet av åtgärder för att öka rekryteringen av män till befattningar med församlings- och främjandeuppgifter (StSkr 1995:509). Fokus i jämställdhetsarbetet har ofta varit att komma till rätta med alltför låg representation av kvinnor, men det är oerhört angeläget att också uppmärksamma och göra något åt den låga andelen män bland anställda med pedagogiska och diakonala uppgifter.

Fördelningen inom prästyrket är nu helt jämn och andelen kvinnor som är kyrkoherdar fortsätter att öka, men det är fler kvinnor än män som utbildar sig vilket pekar på att andelen kvinnor inom gruppen anställda präster kommer att öka. I sammanhanget kan noteras att prästvigda kvinnors sjukskrivningstal är fortsatt höga. Detta orsakar lidande på individnivå, men behöver strategiskt bemötas som ett strukturellt problem av alla arbetsgivare inom Svenska kyrkan. Kunskapen om vilka faktorer som driver prästvigda kvinnors höga sjukskrivningstal behöver öka.

Bland diakonerna har det till skillnad från prästerna inte skett några förändringar och fördelningen mellan kvinnor och män som antagits till utbildningsinstitutet pekar på att nuvarande fördelning kommer att bestå.

Kyrkostyrelsens har fått i uppdrag att varje mandatperiod lämna en redogörelse för jämställdhetssituationen i Svenska kyrkan. Utöver kön är det viktigt att vara uppmärksam på andra maktordningar baserade på kategorier som social bakgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I det fortsatta arbetet för ökad jämställdhet behöver också dessa maktordningar beaktas.

Bilaga 1. Förtroendevalda på nationell nivå

Andelen kvinnor och män samt åldersfördelning i kyrkomötet

År 2019

	Kvinnor	Män
Ordförande	100 %	
Vice ordförande	50 %	50 %
Ledamöter	50 %	50 %

Ålder över 70 år	Ålder 70–61 år	Ålder 60–51 år	Ålder 50–41 år	Ålder 40–31 år	Ålder 30 år–
47	75	49	39	24	17
19 %	30 %	20 %	16 %	10 %	7 %

Källa: Rättsavdelningen.

År 2015

	Kvinnor	Män
Ordförande	100 %	
Vice ordförande	50 %	50 %
Ledamöter	51 %	49 %

Ålder över 70 år	Ålder 70–61 år	Ålder 60–51 år	Ålder 50–41 år	Ålder 40–31 år	Ålder 30 år–
31	83	62	31	35	9
12 %	33 %	25 %	12 %	14 %	4 %

Källa: Ärkebiskopens och generalsekreterarens sekretariat.

Andelen kvinnor och män samt åldersfördelning i kyrkostyrelsen

År 2019

	Kvinnor	Män
Ordförande	100 %	
Vice ordförande	50 %	50 %
Ledamöter	47 %	53 %
Ersättare	47 %	53 %

Ålder över 70 år	Ålder 70–61 år	Ålder 60–51 år	Ålder 50–41 år	Ålder 40–31 år	Ålder 30 år–
6	8	9	2	3	2
20 %	27 %	30 %	7 %	10 %	7 %

Källa: Kyrksam.

År 2015

	Kvinnor	Män
Ordförande	100 %	
Vice ordförande	50 %	50 %
Ledamöter	47 %	53 %
Ersättare	53 %	47 %

Ålder över 70 år	Ålder 70–61 år	Ålder 60–51 år	Ålder 50–41 år	Ålder 40–31 år	Ålder 30 år–
3	12	9	2	4	
10 %	40 %	30 %	7 %	13 %	

Källa: Ärkebiskopens och generalsekreterarens sekretariat.

Andelen kvinnor och män samt åldersfördelning i de förtroendevalda verkställande organen på nationell nivå

År 2019

Av kyrkomötet utsedda organ: läronämnden, kyrkorättsnämnden, kyrkostyrelsen, överklagandenämnden, ansvarsnämnden för biskopar, valprovsnämnden, arvodesnämnden samt revisorerna.

	Kvinnor	Män
Ordförande	37 %	63 %
Vice ordförande	29 %	71 %
Ledamöter	38 %	62 %
Ersättare	49 %	51 %

Ålder över 70 år	Ålder 70–61 år	Ålder 60–51 år	Ålder 50–41 år	Ålder 40–31 år	Ålder 30 år–
23	34	34	12	3	2
21 %	31 %	31 %	11 %	3 %	2 %

Källa: Matrikel för Svenska kyrkan 2019.

År 2015

Av kyrkomötet utsedda organ: läronämnden, kyrkostyrelsen, överklagandenämnden, ansvarsnämnden för biskopar, valprovsnämnden samt revisorerna.

	Kvinnor	Män
Ordförande	33 %	67 %
Vice ordförande	14 %	86 %
Ledamöter	30 %	70 %
Ersättare	50 %	50 %

Ålder över 70 år	Ålder 70–61 år	Ålder 60–51 år	Ålder 50–41 år	Ålder 40–31 år	Ålder 30 år–
14	39	28	10	4	0
15 %	41 %	29 %	11 %	4 %	0 %

Källa: Matrikel för Svenska kyrkan 2015 och Ärkebiskopens och generalsekreterarens sekretariat.

År 2019

Råd tillsatta på den nationella nivån: samiska rådet i Svenska kyrkan, kapitalförvaltningsrådet, internationella rådet, rådet för Svenska kyrkan i utlandet, musikrådet, redovisningsrådet och rådet för administrativ samverkan.

	Kvinnor	Män
Ordförande	43 %	57 %
Vice ordförande	57 %	43 %
Ledamöter	53 %	47 %
Ersättare	57 %	43 %

Ålder över 70 år	Ålder 70–61 år	Ålder 60–51 år	Ålder 50–41 år	Ålder 40–31 år	Ålder 30 år–
12	20	19	7	5	5
18 %	29 %	28 %	11 %	8 %	8 %

Källa: Matrikel för Svenska kyrkan 2019, Kyrksam och rättsavdelningen.

År 2015

Råd tillsatta på den nationella nivån: samiska rådet i Svenska kyrkan, kapitalförvaltningsrådet, internationella rådet och rådet för Svenska kyrkan i utlandet.

	Kvinnor	Män
Ordförande	50 %	50 %
Vice ordförande	75 %	25 %
Ledamöter	62 %	38 %
Ersättare	52 %	48 %

Ålder över 70 år	Ålder 70–61 år	Ålder 60–51 år	Ålder 50–41 år	Ålder 40–31 år	Ålder 30 år–
5	19	16	6	2	4
10 %	36 %	30 %	12 %	4 %	8 %

Källa: Matrikel för Svenska kyrkan 2015.

Bilaga 2. Kyrkligt anställda med församlings- och främjandeuppgifter

KsSkr 2020:5
Bilaga 2

Avser anställda på heltid och deltid 2018, siffror för 2014 anges inom parentes.

Pedagogiska uppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Församlingspedagog	590/139 (522/125)	192/13 (154/12)	782/152 (733/145)	31 000 (27 800)	31 300 (27 900)
Förskollärare	307/136 (322/155)	10/2 (11/2)	317/138 (299/199)	30 800 (27 200)	28 800 (27 400)
Förskolechef	83/8 (72/19)	3/0 (2/0)	86/8 (74/19)	38 600 (32 400)	- -
Assistent i församlingsarbete	525/431 (440/326)	134/57 (116/44)	659/488 (626/361)	27 000 (25 000)	26 100 (25 000)
Fritidsledare/ ungdomsledare	165/165 (166/169)	89/33 (75/16)	254/198 (241/185)	25 900 (24 200)	25 700 (23 900)
Barnskötare	355/346 (326/450)	10/12 (14/11)	365/358 (340/461)	24 900 (23 400)	23 900 (22 400)
Konsulent på stifts/nationell nivå	47/8 (49/6)	25/2 (37/4)	72/10 (86/7)	39 800 (36 400)	37 800 (35 700)
Familjerådgivare/ Terapeut	19/13 (18/10)	6/5 (4/4)	25/18 (22/14)	38 400 (34 900)	39 000 (33 800)
Annan arbetstagare med pedagogiska uppgifter	108/44 (67/43)	28/6 (25/10)	136/50 (92/53)	32 100 (27 600)	33 100 (27 300)
TOTALT	2 199/1 290 (1 982/1 303)	497/130 (438/103)	2 696/1420 (2 522/1 444)	28 200	28 400

Diakoniuppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Församlingsdiakon	636/153 (694/148)	86/12 (101/9)	722/165 (795/157)	34 200 (30 300)	34 500 (31 000)
Församlingsdiakon/ arbetsledare	38/2 (30/5)	3/0 (4/0)	41/2 (34/5)	40 700 (34 300)	- (34 800)
Sjukhusdiakon	37/10 (46/12)	9/0 (8/0)	46/10 (54/12)	35 000 (31 500)	35 800 (30 600)
Stiftsdiakon	25/4 (21/1)	3/0 (3/0)	28/4 (24/1)	40 500 (36 600)	- -
Diakon med specialuppgift	28/6 (39/9)	5/1 (6/1)	33/7 (45/10)	36 700 (31 600)	35 100 (30 300)
TOTALT	764/175 (830/175)	106/13 (122/10)	870/188 (952/185)	34 800	34 900

Prästuppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kyrkoherde	203/3 (213/0)	342/9 (483/10)	545/12 (696/10)	57 900 (49 900)	57 100 (49 800)
Komminister	805/101 (792/62)	686/111 (806/65)	1 491/212 (1 598/127)	38 800 (34 200)	39 300 (34 800)
Komminister/ arbetsledare	152/5 (134/1)	176/5 (148/5)	328/10 (282/6)	45 400 (38 800)	45 600 (39 400)
Sjukhuspräst	29/3 (27/8)	24/5 (35/4)	53/8 (62/12)	40 400 (35 400)	40 000 (35 700)
Biskop	5/0 (3/0)	9/0 (11/0)	14/0 (14/0)	82 800 -	82 800 -
Domprost	5/0 (5/0)	7/0 (7/0)	12/0 (12/0)	71 300 (64 900)	72 200 (64 400)
Stiftsadjunkt	57/2 (52/6)	44/7 (45/5)	101/9 (97/11)	43 700 (38 900)	45 000 (39 500)
Stiftsadjunkt/ arbetsledare	(1/0)	3/0 (3/0)	3/0 (4/0)	- -	- -
Kontraktadjunkt	5/0 (5/1)	3/0 (6/0)	8/0 (11/1)	41 700 (38 600)	- (33 900)
Pastorsadjunkt	37/4 (65/3)	27/2 (39/0)	64/6 (104/3)	28 100 (24 900)	28 100 (24 100)
Präst med specialuppgift	11/7 (12/2)	19/5 (21/12)	30/12 (31/14)	37 200 (33 500)	42 100 (38 800)
TOTALT	1 308/125 (1 309/83)	1 339/144 (1 609/89)	2 647/269 (2 918/171)	42 300	44 500

Kyrkomusikaliska uppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kantor	665/285 (690/312)	292/198 (291/118)	957/483 (981/430)	32 600 (29 000)	32 600 (29 400)
Organist	241/33 (228/28)	231/34 (253/31)	472/67 (481/59)	37 300 (33 600)	37 300 (34 200)
Domkyrkoorganist	1/0 (3/0)	12/0 (14/0)	13/0 (17/0)	- -	49 800 (43 500)
Annan med kyrkomusikaliska uppgifter	56/63 (45/34)	41/38 (23/12)	97/101 (77/46)	31 000 (28 400)	31 300 (28 200)
TOTALT	963/381 (966/374)	576/181 (581/161)	1 539/562 (1 547/535)	33 400	33 400

Bilaga 3. Kyrkligt anställda med uppgifter inom mark- och fastighetsförvaltning

KsSkr 2020:5
Bilaga 3

Avser anställda på heltid och deltid 2018, siffror för 2014 anges inom parentes. För de befattningar som inte redovisades i 2016 års jämställdhetskrivelse saknas uppgifter för 2014.

Specialistuppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Trädgårdsingenjör	21/0 (16/0)	9/0 (13/1)	30/0 (29/1)	34 900 (30 100)	34 600 (32 400)
Fastighetsförvaltare/ -tekniker	13/0 (6/0)	85/5 (65/1)	98/5 (71/1)	39 700 (34 800)	38 500 (33 200)
Annan inom mark- och fastighets- området	15/2	43/3	58/5	37 100	41 500
TOTALT	49/2	137/8	186/10	36 900	39 200

Arbetsledande uppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kyrkogårds- föreståndare	38/2 (22/1)	122/6 (114/7)	160/8 (136/8)	37 500 (30 700)	36 400 (33 000)
Arbetsledare	80/2 (51/1)	150/7 (176/0)	230/9 (227/1)	33 200 (30 000)	33 400 (29 500)
Krematoriemästare/- föreståndare	10/0 (5/0)	18/0 (24/0)	28/0 (29/0)	31 200 (27 800)	32 800 (29 700)
Skogsvaktare	1/0 (3/0)	25/1 (26/0)	26/1 (29/0)	- -	44 500 (40 800)
Förman/Annan arbetsledare	23/1 (18/1)	61/4 (5/1)	84/5 (68/2)	29 700 (28 100)	31 700 (28 600)
TOTALT	152/5 (99/3)	376/18 (345/8)	528/23 (444/11)	33 700	34 800

Service tekniska uppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kyrkvaktmästare	658/237 (551/246)	1 457/199 (1 529/212)	2 115/436 (2 080/458)	26 200 (24 200)	26 700 (24 800)
Kyrkogårdsarbetare	1 099/128 (881/135)	1 902/135 (1 732/121)	3 001/263 (2 613/256)	24 800 (23 000)	25 100 (23 500)
Församlingshems- vård/husmor	340/338 (333/334)	22/8 (11/7)	362/346 (344/341)	26 300 (24 100)	26 000 (24 500)
Städare	124/193 (152/224)	19/8 (19/10)	143/201 (171/234)	24 800 (22 900)	24 100 (22 400)
Krematorie- vaktmästare	33/2 (21/1)	59/2 (60/0)	92/4 (81/1)	28 100 (25 700)	28 800 (26 300)
Skogsarbetare	2/0 -	25/1 (41/1)	27/1 (41/1)	- -	27 700 (25 400)
Fastighetsskötare	2/2 (2/0)	60/9 (58/3)	62/11 (60/3)	24 300 -	29 100 -
Maskinreparatör	- -	43/2 (41/2)	43/2 (41/2)	- -	29 100 (26 700)
Hantverkare/ drifttekniker	5/0	22/3	27/3	30 700	29 300
Ekonomibiträde	21/46	8/3	29/49	24 000	22 500
Annan med service- tekniska uppgifter	30/18	84/8	168	25 700	28 100
TOTALT	2 314/964	3 701/378	6 015/1 342	25 500	26 000

Chefsuppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kyrkogårdschef	29/1 (16/0)	107/2 (103/1)	136/3 (119/1)	44 700 (42 300)	45 300 (40 600)
Fastighetschef	9/1 (4/0)	23/4 (17/1)	32/5 (21/1)	46 400 (44 900)	47 700 (43 200)
Annan med chefsuppgift inom förvaltningsområdet	2/0	1/0	3/0	-	-
TOTALT	40/2	131/6	171/8	45 100	46 000

Bilaga 4. Kyrkligt anställda med administrativa uppgifter

KsSkr 2020:5
Bilaga 4

Avser anställda på heltid och deltid 2018, siffror för 2014 anges inom parentes. För de befattningar som inte redovisades i 2016 års jämställdhetskrivelse saknas uppgifter för 2014.

Specialist/handläggarpuppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kamrer/ekonom	198/50 (197/77)	62/9 (70/15)	260/59 (267/92)	39 700 (34 900)	42 400 (36 400)
Utredare	33/7 (48/6)	14/2 (20/2)	47/9 (68/8)	35 500 (30 800)	41 200 (36 100)
Annan utredare/ specialist inom förvaltningsområdet	24/4	11/4	35/8	37 500	39 000
HR-specialist	71/12 (63/4)	11/0 (11/0)	82/12 (74/4)	40 800 (35 600)	38 700 (35 600)
Stiftsjägmästare	0/0	4/0	4/0	-	51 900
Stiftsjurist/ motsvarande	18/1	5/0	23/1	48 700	47 200
Informatör	168/50 (143/39)	76/16 (59/12)	244/66 (202/51)	34 600 (31 900)	34 700 (32 300)
IT-tekniker	1/0	23/9	24/9	-	35 000
IT-samordnare	6/0	16/3	22/3	34 900	37 100
Annan arbetstagare inom förvaltnings- området	85/15	40/6	125/21	34 900	40 800
TOTALT	604/139	262/49	866/188	34 900	40 800

Assisterande uppgifter

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Assistent	519/261	60/20	579/281	28 600	28 000
Löneassistent	57/17 (47/18)	8/1 (7/0)	65/18 (72)	31 800 (28 300)	30 400 (26 300)
Ekonomiassistent	138/42 (125/66)	13/2 (6/0)	152/44 (131/66)	30 900 (27 500)	32 300 (28 900)
Förvaltningsassistent	188/77 (173/84)	21/3 (16/2)	209/80 (189/86)	30 600 (27 900)	30 500 (28 800)
Informations- assistent	34/23 (44/26)	13/4 (14/7)	47/27 (58/33)	29 800 (27 800)	29 000 (27 000)
Kontorsvaktmästare	6/5 (4/5)	24/4 (21/6)	30/9 (25/11)	27 100 (24 700)	28 000 (25 000)
Kyrkobokförings- assistent	64/31 (54/25)	6/1 (4/2)	70/32 (58/27)	29 500 (26 500)	29 400 (25 900)
Annan arbetstagare inom förvaltnings- området	35/14	6/2	41/16	29 600	32 500
TOTALT	1 042/470	151/37	1 193/507	29 500	29 100

Chefsuppgifter

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kanslichef/ verksamhetschef	73/5 (78/2)	56/2 (61/2)	129/7 (139/4)	54 100 (48 700)	57 000 (51 700)
Kyrkokamrer	73/16 (90/20)	30/3 (65/8)	103/19 (145/28)	42 800 (37 700)	44 300 (39 100)
Avdelnings- /enhetschef	69/0	55/0	124/0	49 300	49 000
Annan chef inom förvaltningsområdet	10/1	3/0	13/1	42 900	51 000 -
TOTALT	225/22	144/5	369/27	48 200	51 100

Källa: Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, SCB (2014) och Statisticon (2018).

Bilaga 5. Kyrkligt anställda timavlönade

KsSkr 2020:5
Bilaga 5

I tabellerna nedan redovisas endast befattningar med mer än 20 personer. För de befattningar som inte redovisades i 2016 års jämställdhetskrivelse saknas uppgifter för 2014.

Anställda med församlings- och främjandeuppgifter 2018 (siffror för 2014 anges inom parentes)

Befattning	Timavlönade kvinnor	Timavlönade män	Totalt
Församlingspedagog	18 (9)	3 (5)	21 (14)
Förskollärare	23 (0)	0 (0)	23 (0)
Assistent i församlingsarbete	178 (156)	58 (30)	236 (186)
Fritids/ungdomsledare	98 (95)	53 (33)	151 (128)
Barnskötare	328 (329)	21 (22)	349 (351)
Annan arbetstagare med pedagogiska uppgifter	19 (55)	5 (11)	24 (66)
Församlingsdiakon	22 (32)	2 (4)	24 (36)
Komminister	30	54	36
Kantor	73 (102)	54 (52)	127 (154)
Organist	11 (9)	13 (19)	24 (28)
Annan med kyrkomusikaliska uppgifter	29 (15)	10 (8)	39 (23)
TOTALT	756	219	975

Källa Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, SCB (2014) och Statisticon (2018).

Anställda med mark- och fastighetsförvaltningsuppgifter samt administrativa uppgifter 2018 (siffror för 2014 anges inom parentes)

Befattning	Timavlönade kvinnor	Timavlönade män	Totalt
Kyrkvaktmästare	186 (161)	282 (236)	468 (397)
Kyrkogårdsarbetare	98 (103)	139 (144)	237 (247)
Församlingshemsvärd /husmor	117	15	132
Städare	92	16	108
Ekonomibiträde	73	11	84
Annan med service- tekniska uppgifter	20	9	29
Assistent	69	13	82
TOTALT	655	485	1 140

Källa: Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, SCB (2014) och Statisticon (2018)

Bilaga 6. Anställda på nationell nivå

KsSkr 2020:5
Bilaga 6

Tillsvidareanställda och visstidsanställda på nationell nivå mars 2020
(avser kyrkokansliet med utbildningsinstitutet) (siffror för februari 2016 anges inom parentes)

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Chefer (avdelnings-, enhets- och sektionschefer, HR-chef och ekonomichef)	35 (39)	18 (24)	53 (63)	62 401 (55 246)	69 130 (60 503)
Handläggare (ekonomer, forskare, tematiker, informatörer, HR, m.fl.)	254 (222)	117 (114)	371 (336)	43 442 (38 667)	44 664 (40 004)
Administratörer (för enhet, avdelning, verksamhetsstöd och ledande tjänstemän)	26 (28)	1 (1)	27 (28)	35 227 (31 042)	
TOTALT	315 (289)	136 (139)	451 (428)		

Ärkebiskopen och generalsekreteraren är inte inräknade.
Förmåner är inte medräknade, däremot lönetillägg.

Tillsvidareanställda och visstidsanställda på nationell nivå mars 2020
(avser kyrkokansliet med utbildningsinstitutet)
(siffror för februari 2016 inom parentes)

Befattning	Kvinnor	Män
Chefer (avdelnings-, enhets- och sektionschefer, HR-chef, ekonomichef)	66 % (62 %)	34 % (38 %)
Handläggare (ekonomer, forskare, tematiker, informatörer, HR, m.fl.)	68 % (66 %)	32 % (34 %)
Administratörer (för enhet, avdelning, verksamhetsstöd och ledande tjänstemän)	96 % (97 %)	4 % (3 %)

Medarbetare i utlandstjänst mars 2020
(siffror för februari 2016 inom parentes)

	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Medarbetare i utlandstjänst (såväl Svenska kyrkan i utlandet som internationella avdelningen)	37 (49)	32 (51)	54 % (49 %)	46 % (51 %)

Källa: Personalavdelningen, kyrkokansliet.

Bilaga 7. Förtroendevalda på stiftsnivå och lokal nivå

Avser mars 2020, siffror för februari 2016 anges inom parentes.

Uppsala stift

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
40 (30)	27 (37)		1 (1)	1	1 (2)
60 % (45 %)	40 % (55 %)		100 % (100 %)	50 %	50 % (100 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
8 (7)	6 (7)	1	(1)	1 (1)	1 (1)
57 % (50 %)	43 % (50 %)	100 %	(100 %)	50 % (50 %)	50 % (50 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
611 (927)	505 (589)	17 (22)	27 (36)	18 (39)	30 (33)
55 % (55 %)	45 % (45 %)	39 % (38 %)	61 % (62 %)	38 % (54 %)	63 % (46 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
208 (305)	184 (287)	16 (22)	27 (40)	21 (31)	30 (39)
53 % (52 %)	47 % (48 %)	37 % (35 %)	63 % (65 %)	41 % (44 %)	59 % (56 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
397 (328)	214 (207)	53 (36)	34 (26)	41 (26)	24 (18)
65 % (61 %)	35 % (39 %)	61 % (58 %)	39 % (42 %)	63 % (59 %)	37 % (41 %)

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
32 (31)	33 (33)	1	(1)	(1)	2 (1)
49 % (49 %)	51 % (51 %)	100 %	(100 %)	(50 %)	100 % (50 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
6 (6)	7 (7)		1 (1)	1 (1)	1 (1)
46 % (46 %)	54 % (54 %)		100 % (100 %)	50 % (50 %)	50 % (50 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
374 (342)	318 (357)	10 (11)	15 (13)	14 (17)	20 (16)
54 % (49 %)	46 % (51 %)	40 % (46 %)	60 % (54 %)	41 % (52 %)	59 % (48 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
95 (138)	92 (182)	11 (8)	10 (21)	6 (12)	19 (44)
51 % (43 %)	49 % (57 %)	52 % (28 %)	48 % (72 %)	24 % (21 %)	76 % (79 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
300 (420)	154 (230)	37 (45)	28 (37)	30 (35)	23 (25)
66 % (65 %)	34 % (35 %)	57 % (55 %)	43 % (45 %)	57 % (58 %)	43 % (42 %)

Skara stift

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
31 (32)	40 (38)		(1)		(1)
44 % (54 %)	56 % (46 %)		100 % (100 %)		100 % (100 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
5 (4)	8 (9)		1 (1)	(1)	2
38 % (31 %)	62 % (69 %)		100 % (100 %)	100 % (100 %)	100 %

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
543 (551)	476 (475)	8 (6)	14 (19)	7 (14)	14 (17)
53 % (54 %)	47 % (46 %)	36 % (24 %)	64 % (76 %)	33 % (45 %)	67 % (55 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
144 (209)	121 (209)	11 (15)	16 (24)	19 (18)	13 (26)
54 % (50 %)	46 % (50 %)	41 % (38 %)	59 % (62 %)	59 % (41 %)	41 % (59 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
339 (525)	162 (327)	41 (59)	20 (35)	32 (32)	17 (27)
68 % (62 %)	32 % (38 %)	67 % (63 %)	33 % (37 %)	65 % (54 %)	35 % (46 %)

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
30 (25)	31 (34)		1 (1)	1	1 (2)
49 % (56 %)	51 % (44 %)		100 % (100 %)	50 %	50 % (100 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
4 (3)	7 (8)		1 (1)	(1)	2 (1)
36 % (27 %)	64 % (73 %)		100 % (100 %)	(50 %)	100 % (50 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
535 (601)	419 (506)	14 (27)	28 (27)	32 (33)	27 (36)
56 % (54 %)	44 % (46 %)	33 % (50 %)	67 % (50 %)	54 % (48 %)	46 % (52 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
211 (265)	192 (252)	22 (19)	25 (33)	26 (37)	30 (25)
52 % (51 %)	48 % (49 %)	47 % (37 %)	53 % (63 %)	46 % (60 %)	54 % (40 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
146 (138)	83 (73)	18 (12)	15 (13)	18 (17)	13 (9)
64 % (65 %)	36 % (35 %)	55 % (48 %)	45 % (52 %)	58 % (65 %)	42 % (35 %)

Västerås stift

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
37 (41)	42 (38)	1 (1)		2 (2)	
47 % (52 %)	53 % (48 %)	100 % (100 %)		100 % (100 %)	

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
7 (9)	8 (5)		1 (1)	2 (1)	(1)
47 % (40 %)	53 % (60 %)		100 % (100 %)	100 % (50 %)	(50 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
539 (511)	383 (421)	13 (15)	19 (18)	29 (24)	24 (18)
58 % (55 %)	42 % (45 %)	41 % (45 %)	59 % (55 %)	55 % (57 %)	45 % (43 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
192 (220)	158 (175)	15 (16)	24 (24)	27 (22)	18 (21)
55 % (56 %)	45 % (44 %)	38 % (40 %)	62 % (60 %)	60 % (51 %)	40 % (49 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
192 (170)	96 (94)	26 (22)	13 (16)	17 (24)	13 (7)
67 % (64 %)	33 % (36 %)	67 % (58 %)	33 % (42 %)	57 % (77 %)	43 % (23 %)

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
26 (20)	25 (31)	1	(1)	(2)	2
51 % (39 %)	49 % (61 %)	100 %	(100 %)	(100 %)	100 %

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
4 (4)	7 (7)		1 (1)		2 (2)
36 % (36 %)	64 % (64 %)		100 % (100 %)		100 % (100 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
662 (746)	554 (628)	7 (15)	30 (28)	24 (23)	18 (28)
54 % (54 %)	46 % (46 %)	19 % (35 %)	81 % (65 %)	57 % (45 %)	43 % (55 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
194 (252)	177 (284)	13 (13)	27 (40)	19 (22)	27 (40)
53 % (47 %)	47 % (53 %)	33 % (25 %)	68 % (75 %)	41 % (35 %)	59 % (65 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
444 (633)	216 (356)	68 (85)	27 (42)	54 (52)	27 (50)
67 % (64 %)	33 % (36 %)	72 % (67 %)	28 % (33 %)	67 % (51 %)	33 % (49 %)

Lunds stift

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
30 (34)	35 (32)	(1)	1	2 (2)	
46 % (52 %)	54 % (48 %)	(100 %)	100 %	100 % (100 %)	

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
5 (5)	8 (8)		1 (1)	1 (1)	1 (1)
38 % (38 %)	62 % (62 %)		100 % (100 %)	50 % (50 %)	50 % (50 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1 201 (1 231)	994 (1 065)	41 (33)	54 (61)	59 (50)	64 (69)
55 % (54 %)	45 % (46 %)	43 % (35 %)	57 % (65 %)	48 % (42 %)	52 % (58 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
448 (514)	409 (558)	43 (35)	54 (72)	54 (55)	70 (79)
52 % (48 %)	48 % (52 %)	44 % (33 %)	56 % (67 %)	44 % (41 %)	56 % (59 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
345 (431)	186 (246)	45 (47)	23 (34)	41 (42)	22 (24)
65 % (64 %)	35 % (36 %)	66 % (58 %)	34 % (42 %)	65 % (64 %)	35 % (36 %)

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
38 (35)	43 (45)		1 (1)	1	1 (2)
47 % (44 %)	53 % (56 %)		100 % (100 %)	50 %	50 % (100 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
8 (7)	7 (8)	1	(1)	1	1 (1)
53 % (47 %)	47 % (53 %)	100 %	(100 %)	50 %	50 % (100 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat (Siffrorna för 2016 omfattar även samfällda kyrkofullmäktige i Göteborgs kyrkliga samfällighet)

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
892 (1 094)	763 (935)	16 (28)	34 (51)	41 (42)	36 (50)
54 % (54 %)	46 % (46 %)	32 % (35 %)	68 % (65 %)	46 % (46 %)	54 % (54 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
278 (681)	236 (619)	29 (37)	25 (55)	41 (56)	27 (55)
54 % (52 %)	46 % (48 %)	54 % (40 %)	46 % (60 %)	60 % (50 %)	40 % (50 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
385 (367)	223 (241)	51 (44)	32 (31)	36 (33)	28 (29)
63 % (60 %)	37 % (40 %)	61 % (59 %)	39 % (41 %)	56 % (53 %)	44 % (47 %)

Karlstads stift

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
28 (34)	37 (46)		1 (1)		2 (1)
43 % (43 %)	57 % (57 %)		100 % (100 %)		100 % (100 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
4 (6)	7 (5)		1 (1)	1 (2)	1
36 % (55 %)	64 % (45 %)		100 % (100 %)	50 % (100 %)	50 %

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
363 (339)	336 (321)	8 (12)	14 (14)	14 (21)	16 (15)
52 % (51 %)	48 % (49 %)	36 % (46 %)	64 % (54 %)	47 % (58 %)	53 % (42 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
109 (121)	110 (137)	11 (7)	13 (18)	11 (13)	16 (20)
50 % (47 %)	50 % (53 %)	46 % (28 %)	54 % (72 %)	41 % (39 %)	59 % (61 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
315 (302)	158 (153)	30 (31)	31 (29)	37 (36)	26 (23)
67 % (66 %)	33 % (34 %)	49 % (52 %)	51 % (48 %)	59 % (61 %)	41 % (39 %)

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
29 (27)	30 (31)	1 (1)		2	(1)
49 % (47 %)	51 % (53 %)	100 % (100 %)		100 %	(100 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
7 (7)	4 (4)	1 (1)		1 (1)	1 (1)
64 % (64 %)	36 % (36 %)	100 % (100 %)		50 % (50 %)	50 % (50 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
426 (534)	373 (474)	11 (15)	17 (24)	17 (16)	13 (31)
53 % (53 %)	47 % (47 %)	39 % (38 %)	61 % (62 %)	59 % (34 %)	41 % (66 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
148 (218)	134 (234)	14 (23)	16 (25)	18 (24)	14 (29)
52 % (48 %)	48 % (52 %)	47 % (48 %)	53 % (52 %)	56 % (44 %)	44 % (55 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
329 (283)	158 (168)	47 (37)	31 (24)	41 (28)	21 (21)
68 % (65 %)	32 % (35 %)	60 % (48 %)	40 % (52 %)	66 % (65 %)	34 % (35 %)

Luleå stift

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
27 (22)	24 (29)	1	(1)	1 (1)	1 (1)
53 % (43 %)	47 % (57 %)	100 %	(100 %)	50 % (50 %)	50 % (50 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
7 (5)	4 (6)	1	(1)	2 (1)	(1)
64 % (45 %)	36 % (55 %)	100 %	(100 %)	100 % (50 %)	(50 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
396 (430)	360 (370)	9 (17)	17 (13)	14 (18)	18 (24)
52 % (54 %)	48 % (46 %)	35 % (57 %)	65 % (43 %)	44 % (43 %)	56 % (57 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
133 (154)	130 (168)	15 (14)	16 (20)	16 (18)	22 (21)
51 % (48 %)	49 % (52 %)	48 % (41 %)	52 % (59 %)	42 % (46 %)	58 % (54 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
110 (130)	66 (77)	14 (16)	9 (13)	11 (9)	9 (14)
63 % (63 %)	38 % (37 %)	61 % (55 %)	39 % (45 %)	55 % (39 %)	45 % (61 %)

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
25 (25)	26 (26)	(1)	1	2 (1)	(1)
49 % (49 %)	51 % (51 %)	(100 %)	100 %	100 % (50 %)	(50 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
5 (4)	7 (8)		1 (1)	1	1 (2)
42 % (33 %)	58 % (67 %)		100 % (100 %)	50 %	50 % (100 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
106 (117)	96 (114)	2 (3)	6 (6)	3 (5)	7 (5)
52 % (51 %)	48 % (49 %)	25 % (33 %)	75 % (67 %)	30 % (50 %)	70 % (50 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
34 (35)	37 (52)	3 (3)	6 (8)	1 (4)	8 (6)
48 % (40 %)	52 % (60 %)	33 % (27 %)	67 % (73 %)	11 % (40 %)	89 % (67 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
87 (71)	70 (68)	12 (9)	11 (9)	2 (5)	4 (9)
55 % (51 %)	45 % (49 %)	52 % (50 %)	48 % (50 %)	33 % (36 %)	67 % (64 %)

Stockholms stift

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
42 (44)	49 (46)	1	(1)	1	1 (1)
46 % (49 %)	54 % (51 %)	100 %	(100 %)	50 %	50 % (100 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
5 (5)	8 (8)	(1)	1	1 (1)	1 (1)
38 % (54 %)	62 % (46 %)	(100 %)	100 %	50 % (50 %)	50 % (50 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
733 (807)	630 (650)	20 (18)	29 (32)	40 (37)	29 (34)
54 % (55 %)	46 % (45 %)	41 % (36 %)	59 % (64 %)	58 % (52 %)	42 % (48 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
240 (283)	203 (259)	19 (26)	32 (27)	33 (37)	35 (36)
54 % (52 %)	46 % (48 %)	37 % (49 %)	63 % (51 %)	49 % (51 %)	51 % (49 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
52 (36)	37 (18)	8 (4)	4 (3)	11 (8)	4 (3)
58 % (67 %)	42 % (33 %)	67 % (57 %)	33 % (43 %)	73 % (73 %)	27 % (27 %)

Stiftsfullmäktige

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
415 (400)	442 (466)	6 (4)	6 (9)	13 (9)	11 (13)
48 % (46 %)	52 % (54 %)	50 % (31 %)	50 % (69 %)	54 % (41 %)	46 % (59 %)

Stiftsstyrelse

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
75 (74)	88 (87)	4 (3)	9 (10)	12 (6)	14 (17)
46 % (44 %)	54 % (56 %)	31 % (15 %)	69 % (85 %)	46 % (46 %)	54 % (54 %)

Kyrkofullmäktige i församling/pastorat (Siffrorna för 2016 omfattar även samfällda kyrkofullmäktige i Göteborgs kyrkliga samfällighet)

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
7 380 (8 030)	6 207 (6 905)	176 (222)	304 (342)	304 (339)	316 (376)
54 % (54 %)	46 % (46 %)	37 % (39 %)	63 % (61 %)	49 % (47 %)	51 % (53 %)

Kyrkoråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2 434 (3 395)	2 183 (3 416)	222 (238)	291 (407)	292 (349)	329 (420)
53 % (50 %)	47 % (50 %)	43 % (37 %)	57 % (63 %)	47 % (45 %)	53 % (55 %)

Församlingsråd

Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
3 441 (3 834)	1 823 (2 258)	450 (447)	278 (312)	371 (347)	231 (259)
65 % (63 %)	35 % (37 %)	62 % (59 %)	38 % (41 %)	62 % (57 %)	38 % (43 %)

Källa: Kyrksam.

Bilaga 8. Antagna till pastoralteologisk utbildning på Svenska kyrkans utbildningsinstitut

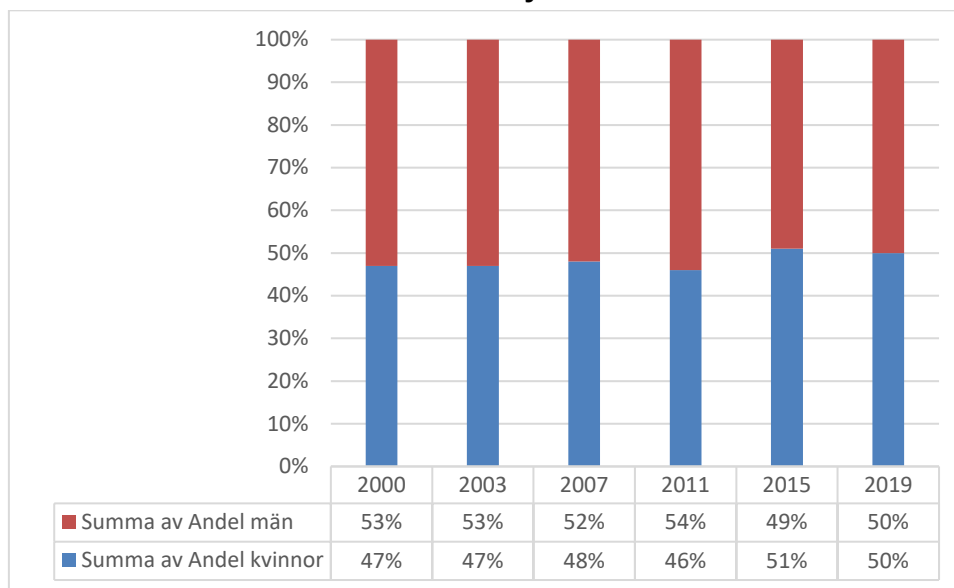
Antagna perioden 2016–2019

Förs.pedagog		Kyrkomusiker		Diakon		Präst	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
37	4	15	19	124	14	151	81
90 %	10 %	44 %	56 %	90 %	10 %	65 %	35 %

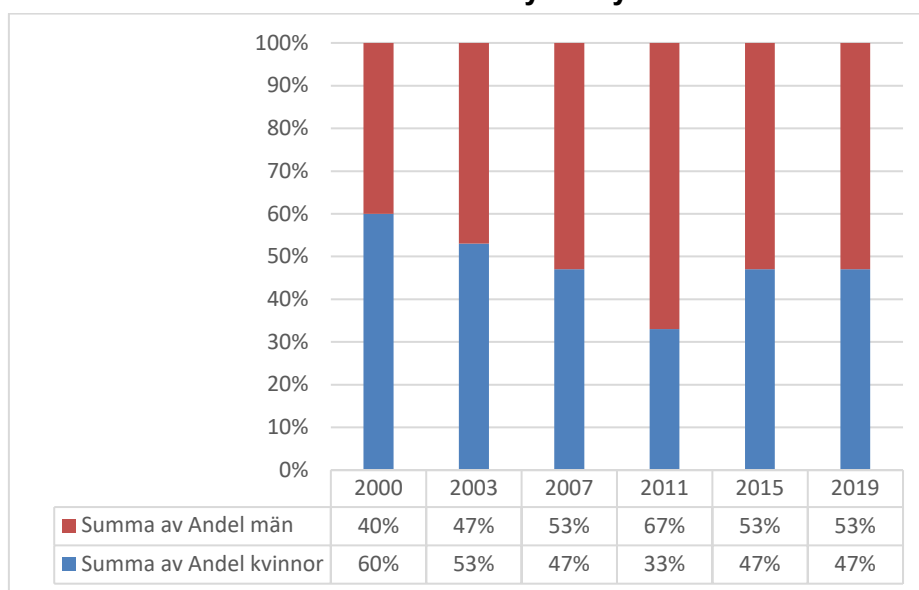
Bilaga 9. Flerårsöversikt av köns- och åldersfördelning i beslutande organ

KsSkr 2020:5
Bilaga 9

Kvinnor och män bland ledamöter i kyrkomötet 2000–2019



Kvinnor och män bland ledamöter i kyrkostyrelsen 2000–2019



Kvinnor och män bland ledamöter i stiftsfullmäktigen 2000–2020

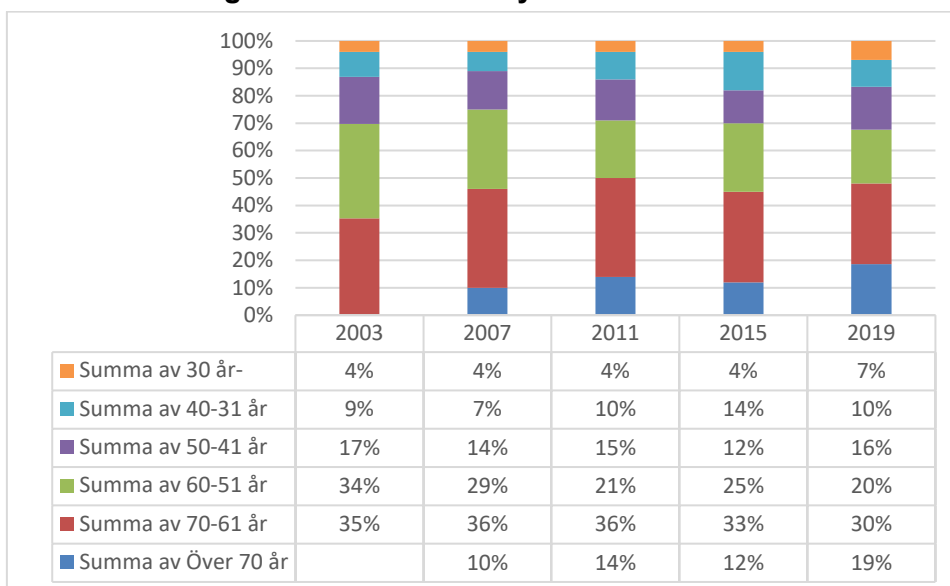


Kvinnor och män bland ledamöter i stiftsstyrelser 2000–2020

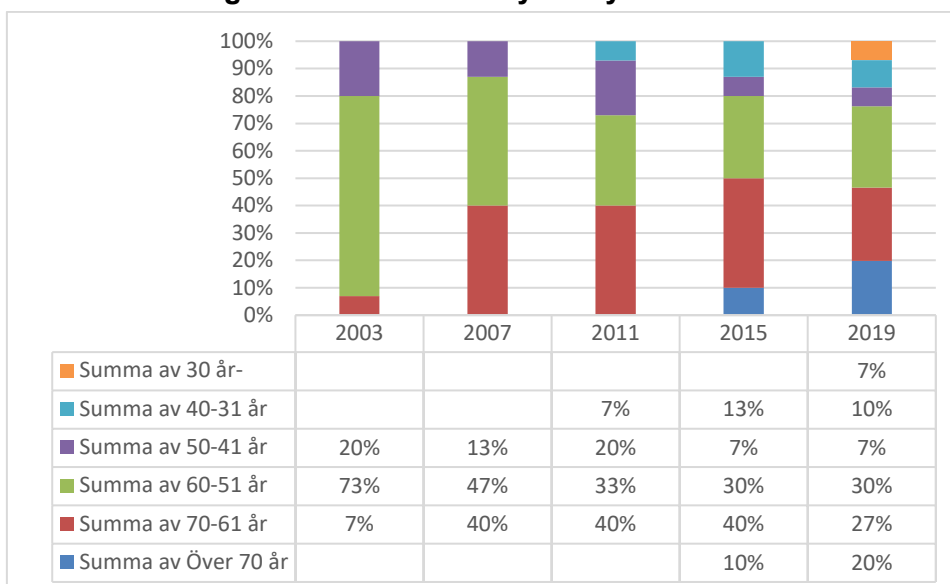


Åldersfördelning bland ledamöter i kyrkomötet 2003–2019

KsSkr 2020:5
Bilaga 9



Åldersfördelning bland ledamöter i kyrkostyrelsen 2003–2019



Utdrag ur kyrkostyrelsens protokoll

Utdrag ur protokoll fört vid kyrkostyrelsens sammanträde den 7 maj 2020.

Närvarande: Antje Jackelén, ordförande, ledamöterna Wanja Lundby-Wedin, Daniel Tisell, Aron Emilsson, Jesper Eneroth, Nils Gårder, Mats Hagelin, Agneta Hyllstam, Lars Johnsson, Berth Löndahl, Marie Rydén Davoust, Elisabeth Rydström, Erik Sjöstrand och Margareta Winberg samt tjänstgörande ersättaren Daniel Larson.

Föredragande: Expeditionschef Patrik Lidin och handläggare Emma Hansen Dahlqvist

Kyrkostyrelsen beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att till kyrkomötet lämna skrivelsen 2020:5 Jämställdheten i Svenska kyrkan.

Reservation

Aron Emilsson reserverade sig mot beslutet såvitt avser de inte bifallna tillägg-/ändringsyrkandena.

1. Förslag till ny skrivning i mittenstycket, s. 15

Fördelningen inom prästyrket är nu helt jämn och andelen kvinnor som är kyrkoherdar fortsätter att öka, men det är fler kvinnor än män som utbildar sig vilket pekar på att andelen kvinnor inom gruppen anställda präster kommer att öka. Även denna obalans är angelägen att uppmärksamma och långsiktigt motverka.

2. Förslag till ny skrivning i sista stycket, s. 15

Kyrkostyrelsen har fått i uppdrag att varje mandatperiod lämna en redogörelse för jämställdhetssituationen i Svenska kyrkan. I det fortsatta arbetet för ökad jämställdhet, så kan även andra former av ojämlikhet behöva beaktas.

3. Förslag till tillägg under avsnittet med kyrkostyrelsens överväganden

Det är vanligare att män lämnar Svenska kyrkan än kvinnor, nästan 60 procent av de som begär utträde är män. Könsskillnaderna i hur många som aktivt beslutar sig för att lämna kyrkan är som störst i de yngre åldrarna. Det är betydligt vanligare att unga män begär utträde än att unga kvinnor gör det. Detta är oroväckande och riskerar att urvattna den breda folkliga förankringen, varför kyrkostyrelsen ser det som angeläget att söka vända denna trend och motverka dessa utträden.