
Kyrkomötet Kyrkolivsutskottets betänkande 2013:8

Utöka jämställdhetsskrivelsen till en mångfaldsskrivelse

Sammanfattning

I detta betänkande behandlas motion 2013:80 där det föreslås att kyrkostyrelsen ska få i uppdrag att utöka jämställdhetsskrivelsen till en mångfaldsskrivelse. Utskottet anser att det arbete som bedrivs kring diskriminerings- och arbetsmiljöfrågor Svenska kyrkan är viktigt.

Utskottet befarar att en mångfaldsskrivelse utan ytterligare beredning kan bli en sammanställning eller uppräknings dokument och aktiviteter utan att den förmår visa hur effektiva planerna är eller hur människor verklighet ser ut. Med denna motivering föreslår utskottet att kyrkomötet avslår motion 2013:80.

Till betänkandet finns en särskild mening.

Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2013:80.

Motionens förslag

Motion 2013:80 av Anna Ekström m.fl., Utöka jämställdhetsskrivelsen till en mångfaldsskrivelse

Kyrkomötet beslutar att uppdraga till kyrkostyrelsen att utöka jämställdhetsskrivelsen till en mångfaldsskrivelse.

Bakgrund

Diskrimineringslag

I den aktuella motionen hänvisas inledningsvis till den nya sammanhållna diskrimineringslagen (Diskrimineringslag 2008:567). Denna lag innehåller, så som det står i motionen, sju diskrimineringsgrunder, nämligen kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett de nämnda diskrimineringsgrunderna. Dessa grunder berörs dock inte på samma sätt av bestämmelserna i den aktuella lagen. Förtroendemannaorganisationen inom Svenska kyrkan berörs inte av diskrimineringslagen.

1995 års jämställdhetsskrivelse

I den första jämställdhetsskrivelsen (StSkr 1995:509) beskrivs bakgrunden till dess tillkomst:

I diskussionerna kring Svenska kyrkan och jämställdhetsarbetet har intresset i stor utsträckning koncentrerats kring de kvinnliga prästernas situation.

Till 1988 års kyrkomöte fanns en motion (KMot 1988:37) av Karl-Gustav Lindelöw som uppmanade till samordnade insatser för att öka jämställdheten mellan manliga och kvinnliga präster. Motionärens krav mottogs positivt av kyrkomötet (KI 1988:16, KSkv 1988:21).

Som en följd av kyrkomötets beslut tillsatte Svenska kyrkans centralstyrelse 1988 en arbetsgrupp med uppgift att vara ett stödjande och rådgivande organ i förhållande till de kyrkliga organen på riks- och stiftsnivå, i frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor som arbetar inom Svenska kyrkan.

Centralstyrelsen beslöt vidare att arbetsgruppen skulle belysa jämställdhetssituationen och jämställdhetsarbetet i övrigt inom kyrkliga organ på riks- och stiftsnivå.

Frågan om kvinnliga och manliga präster undantogs från gruppens arbete. Skrivelsen behandlade förtroendevalda och anställda utom präster. I skrivelsen föreslogs bland annat att ombudsmötet skulle uppdra till styrelsen att i början av varje mandatperiod i en skrivelse redovisa jämställdhetssituationen och jämställdhetsarbetet i Svenska kyrkan.

1995 års ombudsmöte beslutade med anledning av skrivelsen

1. att begära att styrelsen i början av varje mandatperiod skall för ombudsmötet redovisa jämställdhetssituationen och jämställdhetsarbetet i Svenska kyrkan,
2. att begära att styrelsen skulle återkomma med förslag till kompletterande bestämmelser om beaktande av jämställdhetsaspekter i instruktionerna för styrelsen samt nämnderna för Svenska kyrkans mission, internationell diakoni/Lutherhjälpen och Svenska kyrkan i utlandet,
3. att fastlägga att målet skall vara att förtroendeuppdrag inom Svenska kyrkan och även ordförandeposter i den rikskyrkliga organisationen skall fördelas jämnt mellan könen; det minst representerade könet skall dock inneha minst 40 procent av platserna i alla valda organ i Svenska kyrkans riksorganisation,
4. att som sin mening ge styrelsen till känna att särskilda satsningar bör göras för att fördjupa kyrkliga förtroendevaldas kunskaper i manligt och kvinnligt språk, varvid grundläggande kunskap om hur det sociala könet påverkar individens livssituation bör ingå,
5. att begära att styrelsen tar initiativ till åtgärder som förbättrar möjligheterna till yrkesmässig utveckling i kyrkliga tjänster,
6. att begära att styrelsen vid överläggningar med Pastoratsförbundet och andra berörda organisationer tar upp jämställdhetsfrågor, t.ex. med avseende på kyrkans personal samt
7. att godta de riktlinjer för jämställdhetsarbetet i den kyrkliga riksorganisationen som togs upp i skrivelsen, med beaktande bl.a. av behovet av teologisk reflektion.

Senare skrivelser

1995 års beslut har visat riktningen för senare skrivelser. Dessa har sedan 1995 innehållit uppgifter om könsfördelningen bland förtroendevalda och anställda och uppgifter om anställdas lönenivåer. Information om fördelningen av hel- och

deltidsarbete har också funnits med. Vid behandlingen av 2000 års jämställdhets-skrivelse uttalade Kyrkolivsutskottet (KI 2000:2) att det skulle vara värdefullt om det i skrivelsen hade funnits en redovisning av genomsnittsåldern för kvinnor och män som är förtroendevalda på nationell nivå. Önskemålet motiverades med en ambition att uppnå en föryngring bland de nominerade till förtroendeuppdrag. Sedan år 2004 har skrivelserna innehållit sådana uppgifter. Dessutom har det ingått information om andra aktiviteter av främjandekaraktär, till exempel jämställdhetsarbetet inom den internationella verksamheten.

Bortsett från 1995 års jämställdhetsskrivelse har den gällande lagstiftningen i fråga om diskriminering inte återgivits i skrivelserna. Därför framgår det inte tydligt vad som är frivilligt från kyrkans sida och vad som är lagstadgat. Bland annat jämställdhetsplaner och rutiner mot kränkande särbehandling samt sexuella trakasserier ingår i den senare kategorin.

Redovisningen bygger i hög grad på statistiska uppgifter. Med modern statistik är det förhållandevis enkelt att ta fram sådana uppgifter om kön och ålder.

Det kan noteras att jämställdhetsarbetet inom Svenska kyrkan enligt 2012 års jämställdhetsskrivelse (KsSkr 2012:4) i praktiken inte bedrivs helt isolerat:

Den kartläggning som genomförts av stiftens jämställdhetsarbete visar att jämställdhetsarbetet länkas allt mer samman med arbetsmiljöarbetet. Den nationella nivån och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation bedriver sedan flera år tillbaka ett gemensamt arbete kring arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågor. Detta arbete har fördjupats sedan vår förra redovisning.

Kyrkolivsutskottet behandlade vid 2012 års kyrkomöte även en motion *Säkra mångfalden i våra vigningstjänster* (Mot 2012:10) där diskrimineringslagen och mångfaldsfrågan togs upp. Utskottet lyfte i sitt betänkande fram Läronämndens yttrande (2012:09y) där nämnden underströk ”att en konsekvens av evangeliet är att varje människa utifrån sina förutsättningar får möjlighet att bidra till evangeliets förkunnelse i ord och handling”. Kyrkomötet avslog motionen då antagningsförfarandet till vigningstjänsten är ett stiftsansvar.

Handlingsplaner

Det finns ett antal bestämmelser i diskrimineringslagen som kräver åtgärder av arbetsgivaren med syfte att främja likabehandling och hindra särbehandling som har sin grund i någon av de nämnda diskrimineringsgrunderna. Ett exempel är kravet på jämställdhetsplan. En del arbetsgivare följer Diskrimineringsombudsmannens rekommendation att samla allt främjandearbete i en gemensam plan (se www.do.se). T.ex. Stockholms stift har *Policy och handlingsplan för mångfald och jämställdhet* för stiftsorganisationen.

Utskottets överväganden

Utskottets förslag: Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2013:80.

Jämställdhetsskrivelsen är ett sätt att följa upp hur jämställdheten mellan kvinnor och män bland anställda och förtroendevalda inom Svenska kyrkan ser ut och hur den utvecklas över tid. Samtidigt är den ett verktyg för att skynda på utvecklingen. Statistik är en viktig informationskälla vid framtagningen av underlaget.

Utskottet noterar att inkluderingen av de övriga diskrimineringsgrunderna skulle innebära en viss förändring i skrivelsens innehåll. Möjligheten att använda statistiskt underlag rörande berörda personer saknas vad gäller de övriga diskri-

mineringsgrunderna, bortsett från ålder som i viss mån redan tagits med i skrivelsen. En mångfaldsskrivelse skulle kunna innehålla även uppföljning av arbetsgivarnas arbete med de åtgärder och planer som diskrimineringslagen kräver.

Motionen uppfattas som intressant och tankeväckande. Svenska kyrkan har till exempel fortfarande mycket låg andel anställda med annan bakgrund än svensk. Det är viktigt att hitta vägar för integration i många avseenden.

Både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen ställer krav på arbetsgivaren och de anställda vad gäller diskriminering, trakasserier m.m. Det framgick i den senaste jämställdhetsskrivelsen att Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation arbetar tillsammans med den nationella nivån med dessa frågor. Det är viktigt att detta arbete fortsätter.

Utskottet befarar att en mångfaldsskrivelse utan ytterligare beredning kan bli en sammanställning eller uppräknings av dokument och aktiviteter utan att den förmår visa hur effektiva planerna är eller hur människor verklighet ser ut.

Med denna motivering föreslår utskottet att motion 2013:80 avslås.

Uppsala den 27 september 2013

På Kyrkolivsutskottets vägnar

Carina Etander Rimborg, ordförande

Leena Björstedt, sekreterare

Beslutande: Carina Etander Rimborg, ordförande, Erik Jonsson, Birgitta Lindén, Bengt A Gustavsson, Christina Meltin Westerlund, Mary Österström, Helena Nordvall, Kristina Sandström, Hans G Erikson, Ann-Sofie Persson, Anders Åkerlund, Bo Lindell, Marianne Kronbäck, Britt Louise Agrell och Britta Broman.

Övriga närvarande vid beslutstillfället: Linn Berglin, Kjerstin Sörngård Thulin, Christer Björk, Elisabeth Rydström, Kerstin Bodell, Kekke Paulsson, Monica Karlsson, Anna Ekström, Lilian Sjölund, Berit Simonsson och Berth Löndahl.

Biskoparna Antje Jackelén och Åke Bonnier har deltagit i utskottets överläggningar.

Särskild mening

Med anledning av motionens intention att utöka jämställdhetsskrivelse till en mångfaldsskrivelse önskar jag att kyrkomötet uppdrar till kyrkostyrelsen att omforma jämställdhetsplanen till en mångfaldsplan. Stockholms stift har exempelvis antagit en "Policy och handlingsplan för mångfald och jämställdhet", som kan användas som förebild för den nationella nivån.

Att arbeta med mångfald är viktigt eftersom vi är en organisation som vill välkomna människors olikheter samt värdera dessa positivt. Ytterst handlar mångfald om mänskliga rättigheter. Mångfald innebär att människors lika värde och olikheter respekteras oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Anna Ekström