

Uppföljning av me too och varde ljus			SIDA 1 (61)
UPPRÄTTAT AV Emilie Weiderud	DATUM 2020-03-08	DOKUMENTBETECKNING PM	VERSION Slutversion

Uppföljning av #metoo och #vardeljus

KmSkr 2018:6

Rapport

Innehåll

Sammanfattning	4
Inledning	5
Bakgrund.....	5
Uppdraget	5
Avgränsningar och utgångspunkt	5
Metod.....	6
Tidigare arbete och beredning av frågan	7
Omvärldsanalys	8
Hur ser det ut?.....	9
Barn och ungas utsatthet.....	11
Dubbla utsattheter	12
Ytterligare eftersatta områden	14
Metoder för ett förebyggande arbete.....	15
Ramar, lagar och regler	17
Diskrimineringslagen.....	17
Diskrimineringslagens aktiva åtgärder	18
Barnkonventionen har blivit lag.....	18
Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor	18
Agenda 2030.....	19
Rekommendationerna från 2018	20
En teologisk grund (en vision för vårt arbete)	20
Existerande strukturer	20
Kapacitetstärkning	20
Svenska kyrkans grundhållningar	21
Rapportering av verksamhet 2018 och framåt	22
Ramar och riktlinjer.....	22
Arbetsgivarorganisationens arbete.....	24
Kyrkokansliets policy och riktlinjer	26
Resurser och insatser på kyrkokansliet.....	27
Nätverket av kontaktpersoner	28
Nationella arbetsgruppen mot sexuella trakasserier.....	29
Biskopsmötets arbete	30
Domkapitlens arbete	30
Kyrkoherdarnas arbete.....	31
Lokala exempel och arbete	31

Utbildningsinstitutets arbete	33
Svenska kyrkan i utlandet	33
Svenska Kyrkans Unga	34
Jourhavande präst	34
Den digitala miljön	35
Kapacitetsstärkande insatser	36
Forskning	37
Ett arbete med andra diskrimineringsgrunder	38
Det ekumeniska arbetet.....	39
Barnkonsekvensanalys	40
Analys av rekommendationerna.....	41
Eventuella åtgärder kring teologisk reflektion.....	41
Eventuella åtgärder kring existerande strukturer	42
Eventuella åtgärder kring kapacitetstärkning.....	42
Sammanfattande analys	43
Förslag till åtgärdsplan	46
Avslutning.....	47
Referenslista	48
Bilagor.....	52
Bilaga 1: Definitioner, begrepp och ledord.....	52
Bilaga 2: Rekommendationer från 2018.....	54
Bilaga 3: Ramar, lagar och regelverk	59
Arbetsmiljölagen.....	59
Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	59
Systematisk arbetsmiljöarbete	59
Brottsbalken.....	60
FNs konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor	60
Istanbulkonventionen.....	60

Sammanfattning

Hösten 2017 startade #metoo-uppropen i USA och spred sig snabbt över hela världen. Det var en unik historisk händelse där framförallt kvinnor gick samman och berättade om sina erfarenheter av sexuella trakasserier och sexuella övergrepp. Uppropet #Vardeljus skrevs under av 1382 anställda kvinnor i Svenska kyrkan och var ett av de största uppropen i Sverige. På hemsidan för uppropet¹ finns idag omkring 300 berättelser om övergrepp, trakasserier och utsatthet.

Denna rapport är resultatet av ett uppdrag från kyrkomötet 2018. Rapporten togs upp till kyrkostyrelsens arbetsutskott i mars 2020 som ett informationsärende. Rapporten innehåller en genomgång av Svenska kyrkans arbete mot sexuella trakasserier och övergrepp, både längre bak i tiden och med särskilt fokus på de senaste två åren. Rapporten innehåller en omvärldsanalys, inklusive de lagar och ramverk som relaterar till frågan. Därtill görs en barnkonsekvensanalys. Avslutningsvis föreslås åtgärder som Svenska kyrkan bör vidta nationellt för att stärka det existerande arbetet mot sexuella övergrepp och trakasserier och vidareutveckla det.

För att svara mot behovet att se över vilka åtgärder som ska vidtas nationellt för att utveckla arbetet mot sexuella övergrepp och trakasserier föreslår rapporten att det goda arbete som redan finns systematiseras. För att skapa ett strategiskt arbete kan modeller som framtagits för civilsamhällets behov användas. Därför föreslås att Svenska kyrkan använder sig av Jämställdhetsmyndighetens handbok för ett våldspreventivt arbete och dess modell *Inget att vänta på*.

Denna modell innehåller en konkret vägledning för hur ett systematiskt och kunskapsbaserat våldsförebyggande och våldspreventivt arbete kan struktureras. Regeringens tioåriga nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor verkar för en omorientering – från ett reaktivt till ett proaktivt förhållningssätt, där ett förebyggande arbete är i centrum. Detta skifte från endast fokus på stöd och skydd, till ett förebyggande förhållningssätt, är ett arbetssätt som också Svenska kyrkan bör bejaka mer för att stärka sitt arbete i frågorna.

Åtgärdsplanen som föreslås innebär att en arbetsgrupp tillsätts som följer metoden *Inget att vänta på* med syfte att skapa en strategi och plan kring vilket arbete som är mest relevant för Svenska kyrkan, inom ramen för de resurser, behov och ramar som finns.

Vid behandlingen av rapporten i mars 2020 noterades att det är bra förslag under åtgärdsplanen och att kansliet behöver återkomma med ett beslutsärende, där Kyrkostyrelsens arbetsutskott kan få ta ställning till planen som arbetsgruppen ska ta fram.

¹ <https://vardeljus.blog/>

Inledning

Bakgrund

Vid 2018 års kyrkomöte behandlades en motion i vilken det föreslogs att uppdra till kyrkostyrelsen att överväga vilka åtgärder som måste vidtas nationellt för att implementera det förebyggande arbetet gällande sexuella övergrepp och trakasserier som #vardeljus hösten 2017 vittnade om, med syfte att Svenska kyrkan ska bli en arbetsplats där sådant inte kan förekomma. (Mot 2018: 88).

Kyrkolivsutskottet föreslog i sitt betänkande 2018:6 avslag på motionen med hänvisning till att utskottet vill vidga arbetet till att omfatta ett större sammanhang än arbetsplatsen. Utskottet föreslog kyrkomötet att med anledning av motionen uppdra till kyrkostyrelsen att se över vilka ytterligare åtgärder som ska vidtas nationellt för att utveckla arbetet mot sexuella övergrepp och trakasserier ytterligare, samt att med särskilt fokus på ålders- och könsmaktsordning synliggöra och vidareutveckla det goda arbete som redan pågår. Kyrkomötet beslutade att bifalla utskottets förslag.

Nedan beskrivs uppdraget, avgränsningar och utgångspunkt samt hur uppdraget har beretts. En omvärldsanalys har skrivits, inklusive referens till relevanta lagar och ramverk som relaterar till frågorna. Därefter följer rapportering och slutligen förslag kring åtgärdsplan. Det finns en ordlista med begrepp och ledord som har identifierats under arbetets gång. Det finns även bilagor med rekommendationerna från 2018, ytterligare lagar och bestämmelser som Svenska kyrkan har som ansvar att förhålla sig till eller kan rekommenderas förhålla sig till i dessa frågor.

Uppdraget

Uppdraget är att uppdra till kyrkostyrelsen att se över vilka åtgärder som kan vidtas på nationell nivå inom Svenska kyrkan för att förebygga sexuella övergrepp och trakasserier samt att med särskilt fokus på ålders- och könsmaktsordning synliggöra och vidareutveckla det goda arbete som redan pågår.

Avgränsningar och utgångspunkt

Denna rapport levererar underlag för att stärka befintligt arbete och föreslår strategiska åtgärder för att utveckla arbetet inom ramen för uppdraget. En viktig utgångspunkt är rekommendationerna som togs fram 2018 i samband med den nationella konferensen *När gränser överskrids*. Den samlade kunskapen, reflektioner och rekommendationer beaktas vid den fortsatta beredningen av kyrkomötesuppdraget. Rekommendationerna byggde på tjugo års erfarenhet av förebyggande och bemötande av sexuella övergrepp.

En ytterligare viktig utgångspunkt är den utvärdering som gjordes av arbetet mellan 1998–2018, på uppdrag av kyrkokansliet och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och som låg till grund för rekommendationerna som togs fram samma år. Utöver detta finns inte mycket skrivet eller dokumenterat i form av rapporter eller utvärderingar. Teologiska frågeställningar behandlas inte fullt ut i denna rapport, utan främst organisatoriska. Rapporten innehåller inte heller någon detaljerad rapportering av lokalt arbete med frågorna, utan bygger på ett representativt men inte uttömmande urval av exempel. Därför saknas med säkerhet information om viktigt arbete som sker. Svenska kyrkans internationella arbete berörs inte heller

Metod

Denna rapport har i huvudsak tagits fram genom samtal, intervjuer och mejl med personer som bedömts viktiga för frågeställningen. En stor del av det som rapporteras och sedan analyseras baseras på aktörers självrapportering utifrån genomfört arbete under de senaste två åren. Faktainsamling har också skett genom deltagande på konferenser, samtal med andra samhällsaktörer inom området från både myndigheter och civilsamhälle. De skriftliga källorna som använts har hittats genom sökningar på Svenska kyrkans intranät och Svenska kyrkans egen webb, på internet, hos relevanta myndigheter, civilsamhällesorganisationer och nyhets-källor.

Tidigare arbete och beredning av frågan

Svenska kyrkans arbete med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang har från första början varit förankrat i kyrkomöte, kyrkostyrelse och biskopsmöte. En viktig utgångspunkt då som nu är att kyrkan ska stå på de utsattas sida.

1996 beslutade kyrkomötet att Svenska kyrkan på ett tydligare sätt skulle arbeta med att bemöta och förebygga sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang (OF 1996:506). 1998 antogs de första riktlinjerna, *Riktlinjer för handhavandet inom Svenska kyrkan av situationer där människor, såväl barn som vuxna, blivit utsatta för sexuella övergrepp av kyrklig personal*. Dessa riktlinjer antogs av Svenska kyrkans centralstyrelse 1998.

Beslutet innebar bland annat att kontaktpersoner utsågs i alla stift till stöd för den som upplever sig kränkt av en kyrklig medarbetare. Dessutom togs informationsbroschyrer fram. De första åren hade dessa broschyrer rubriken: *Att bryta tystnaden om sexuella övergrepp*. 2002 ändrades rubriken till *Din kropp är din*. Under de senaste tjugo åren har en central del av arbetet varit ett nationellt nätverk av kontaktpersoner inom stiftet, en man och en kvinna per stift, vars uppgift är att stödja personer som utsatts och att tillsammans med stiftet arbeta förebyggande och främjande. Uppdraget har varierat lokalt kring att vara stödfunktion kring ärenden som innefattat sexuella trakasserier (arbetsgivaransvaret) och/eller sexuella övergrepp. Stiftets kontaktpersoner har under alla dessa år tagit emot berättelser om våld och sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang.

2008 gjorde dåvarande myndighet Jämställdhetsombudsmannen, JämO, en granskning av Svenska kyrkan. Man granskade kyrkokansliet i Uppsala, de 13 stiftskanslierna samt den största församlingen i varje stift, totalt 27 arbetsgivare. Granskningen av Svenska kyrkan har bland annat sin bakgrund i det faktum att Svenska kyrkan var kraftigt överrepresenterad i statistiken över diskrimineringsanmälningar till JämO.² Ett område som visade brister vid dåvarande granskning var arbetet med att förebygga trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Få arbetsgivare hade vid tidpunkten ett väl fungerande arbete som helt och fullt levde upp till lagens krav och handlingsplaner saknade uppföljning och målsättningar, vilket kompletterades och förbättrades under granskningen. JämO uttryckte att Svenska kyrkan, på grund av sin storlek och aktörsroll, är normbildande och därför bör föregå med gott exempel i frågor avseende mänskliga rättigheter.³

2011 uppdaterades Svenska kyrkans riktlinjer till skriften *Vad gör vi nu? Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp*. Uppdateringen fördjupade fyra områden: övergrepp på pojkar och män, kvinnor som förövare, ideella medarbetare och sociala medier. Under tjugo år

² Jämo, *Kyrkans jämställdhetsarbete - en granskning av 27 arbetsgivare inom Svenska kyrkan*, Maj 2008

³ <https://www.kyrkanstidning.se/debatt/jamo-svenska-kyrkan-lever-inte-som-den-lar>

har den stora delen av arbetet mot sexuella övergrepp skett i stift och församling genom nätverket av utsedda kontaktpersoner. De har haft det ofta tunga men viktiga uppdraget att möta, lyssna på och stötta dem som varit utsatta för sexuella övergrepp i kyrkans miljöer. Sexuella övergrepp definieras i dessa riktlinjer som ett samlingsbegrepp där verbala och fysiska trakasserier ingår.

Hösten 2018 inbjöd Svenska kyrkans nationella nivå till en konferens för att markera tjugo års arbete med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang. Som en del av det förberedande arbetet till konferensen gjordes en kvantitativ och en kvalitativ utvärdering av arbetet som genomförts mellan åren 1998–2018. Enkäten genomfördes med kyrkoherdar via Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens nyhetsbrev och följdes av djupintervjuer med 14 personer i strategiska roller för arbetet, bland annat biskopar, stiftskanslichefer, stiftens kontaktpersoner för sexuella övergrepp, stiftsjurister, kyrkoherdar, ansvariga för barn/ungdoms/konfirmandverksamhet på stiftsnivå och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Utvärderingen sammanställdes av utredare Michael Kjörning och presenterades på konferensen den 5–6 december 2018. I samband med konferensen tog den nationella arbetsgruppen bestående av stiftens kontaktpersoner, sakkunnig från kansliet samt representant för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, fram rekommendationer för fortsatt arbete, delvis baserade på den kvantitativa och kvalitativa utvärderingen. Dessa riktades till kyrkostyrelsen, stiftsstyrelserna, biskopsmötet, kyrkoråd, Svenska Kyrkans Unga och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Rekommendationerna finns som bilaga till denna rapport.

Omvärldsanalys

Hösten 2017 startade #metoo-upproppen i USA och spred sig snabbt över hela världen. I Sverige växte det till en bred rörelse som engagerade från gräsrotterna till ministernivå. Tusentals kvinnor från otaliga branscher skrev upprop för att synliggöra sexuella övergrepp och trakasserier. Det var en unik historisk händelse där framförallt kvinnor men också icke-binära och transpersoner, liksom ett antal män berättade om sina erfarenheter. Berättelserna från upproppen visar att det finns mycket kvar att göra för att förebygga trakasserier, övergrepp och våld både på arbetsplatser och i övriga samhället. Uppropet #VardeLjus skrevs 2017 under av 1382 anställda kvinnor i Svenska kyrkan och hundratals berättelser delades. Många av dem återberättades efter år av tystnad.

Svenska kyrkan är inte en frizon utan i likhet med många andra stora aktörer synliggjordes övergrepp, trakasserier och kränkningar. Andra organisationer lyfte att ett brinnande engagemang kan vara en bidragande faktor till en utbredd tystnadskultur. Det kan upplevas som att den anställda är illojal mot sin organisation om den lyfter problemen.

I likhet med andra civilsamhällesorganisationer, organiserar och möter Svenska kyrkan många människor som lever i utsatthet i samhället. Uppdraget att värna dem sträcker sig också till att bistå dem med att sätta gränser. IOGT NTO, som hade ett stort #metoo upprop, beskrev det som att många inom nykterhetsrörelsen ser rörelsen som sin familj och att medlemmarna står varandra så nära. Det är något gott i det med det kan också vara alltför familjärt och nära. Inom IOGT NTO har man sedermera diskuterat hur viktigt det är med samtal om samtycke kring kroppskontakt. Detta är en verklighet som också kan finnas i kyrkan, vilket gör att samtal om samtycke, gränser, makt och normer blir oerhört viktiga.

Efter #metoo-uppropen gav regeringen 2018 särskilda uppdrag till myndigheter och civilsamhällesorganisationer för att åtgärda, förhindra och ge kunskapshöjande insatser gällande sexuella trakasserier och övergrepp.⁴ Hittills har samhällets arbete tenderat att hantera övergrepens konsekvenser snarare än dess orsaker. Regeringens ambition är att genomföra ett perspektivskifte och fokusera på att förebygga, vilket kräver effektiva åtgärder för att förhindra både att övergrepp utövas och upprepas.

Även om inte alla sexuella övergrepp eller trakasserier ska klassas eller hanteras som en våldshandling så är ett bredare angreppssätt viktigt. Skadliga normer i relation till det som sedan leder till handlingar är ett viktigt perspektiv om man vill förändra de skadliga normer som möjliggör trakasserier och övergrepp. Det handlar bland annat om att utmana idéer om makt och maskulinitet som rättfärdigar våld, där trakasserier och övergrepp inkluderas, samt normer som inskränker flickor, kvinnor och andra människors självbestämmande.⁵ Att arbeta så kallas våldsförebyggande, eller våldspreventivt, innebär ett skifte från endast fokus på stöd och skydd till ett förebyggande förhållningssätt. Detta lyfts nu som en ambition av Sveriges regering och är något som kommer beskrivas mer ingående senare i rapporten.

Hur ser det ut?

Forskning och erfarenhet visar att trakasserier och övergrepp i form av mänskligt lidande och samhällskostnader är gigantiska. Både globalt och nationellt står män för merparten av de övergrepp som utövas både mot män, kvinnor och icke-binära. Världshälsoorganisationen (WHO) definierar detta som ett omfattande folkhälsoproblem, och Sverige är inget undantag.

⁴ <https://www.regeringen.se/artiklar/2017/12/regeringens-samlade-atgarder-mot-sexuellt-vald-och-trakasserier/>

⁵ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/valdsforebyggande-arbete>

Den kunskap och statistik som till exempel Jämställdhetsmyndigheten samlat visar att gruppen flickor i övre tonåren och unga kvinnor i tjugårsåldern är överrepresenterade bland dem som utsätts för sexualbrott och sexuella trakasserier i arbetslivet, i skolan och på internet. Enligt Jämställdhetsmyndigheten⁶ finns generellt stora mörkertal då sexuellt våld är tabu och ofta har normaliserats. .

Generellt rapporteras grova brott oftare än lindriga brott, brott mot obekanta oftare än våld mot bekanta eller närstående och brott på allmän plats oftare än de som sker i hemmet. Statistiken fångar inte alltid komplexiteten och bredden då frågorna ofta är av övergripande karaktär och ger därför en underrapportering av utsattheten. Det saknas till exempel ofta frågor om psykiskt och sexualiserat våld, frågor om våld genom livet eller omfattningen av våld i barndomen. Sällan ställs frågor om vem som är förövare.

Folkhälsomyndigheten publicerade 2019 sin nationella befolkningsstudie *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige*, den största befolkningsstudien om sexuell och reproduktiv hälsa som gjorts i Sverige på 20 år.⁷ Mest framträdande i denna är de stora könsskillnaderna när det gäller sexuella övergrepp, sexuella trakasserier och sexuellt våld. Nästan hälften av alla kvinnor i studien uppger att de någon gång har varit utsatta för sexuella trakasserier. Även sexuella övergrepp är frekvent i befolkningen. 42 % av kvinnorna och 9 % av männen har upplevt sexuella trakasserier någon gång, exempelvis fått oönskade brev, telefonsamtal, sms, mail, utsatts för sexuellt förtal, sexuella inviter eller blottare.

Andra resultat som är viktiga att beakta är att kvinnor och män i alla åldrar använder internet, appar eller mobiler för sexualitetsrelaterade aktiviteter, så som att söka partner, läsa texter i upphetsande syfte eller söka information om sex och sexrelaterade ämnen. Samtliga aktiviteter är vanligast bland unga. Bland äldre är det vanligare bland män att använda internet i sexuellt syfte. Majoriteten av människor rör sig alltså i den digitala miljön och samhällsaktörer behöver ha kunskap om och handlingsplaner för det, då det relaterar till arbetet mot sexuella trakasserier och övergrepp.

När det gäller främjande och förebyggande insatser framkom det i befolkningsstudien att den sexualundervisning som barn, ungdomar men även vuxna har tillgång till inte sällan är undermålig. Enligt undersökningen uppger endast 19 procent att skolans sex- och samlevnadsundervisning har gett dem den kunskap de behöver, och där är kunskapsglappet högre bland

⁶ https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2020/01/JAMY_Handbok_Inget-att-vanta-pa.pdf

⁷ <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/s/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-i-sverige-2017/>

män än kvinnor. I Svenska kyrkans miljöer finns barn, ungdomar men även vuxna med undermålig kunskap om sex och samlevnad, en av de bidragande orsakerna till gränsöverskridande sexuella handlingar.

Barn och ungas utsatthet

Forskning framhåller att sexuella övergrepp mot barn är vanligare än många tror. Enligt *Statens beredning för medicinsk och social utvärdering* har 1 av 10 flickor och 1 av 20 pojkar utnyttjats sexuellt. Det blir, lågt räknat, ungefär tre barn i en klass på 30 barn.⁸ Enligt Stiftelsen Allmänna Barnhuset⁹ rör det sig snarare om ett barn av fem, det vill säga sex barn i varje klass.

Antalet barn som utsätts för sexuella övergrepp i Sverige utgår från statistik hos Brottsförebyggande rådet.¹⁰ Deras siffror visar att det är svårt att berätta om sexuella övergrepp, både för vuxna och barn, och att endast två av tio sexualbrott anmäls. Studier gjorda på barn pekar på att det är ännu svårare för barn att berätta och att bara ett av tio utsatta barn gör det. Det innebär att det inte går att veta exakt hur vanligt sexuella övergrepp mot barn är och att mörkertalet är stort. Om man räknar med Brottsförebyggande rådets mörkertal, alltså att endast två av tio sexualbrott anmäls, så landar siffrorna på närmare 250 sexuella övergrepp eller utnyttjanden av barn eller vuxna, varje dag – bara i Sverige.

Stiftelsen Friends rapport från 2019¹¹ visar att 11 procent av tjejerna och 6 procent av killarna i årskurs 3–6 har blivit utsatta för sexuella trakasserier av någon annan elev på skolan under det senaste året. I årskurs 6–9 rapporteras det att 14 procent av tjejerna och 6 procent av killarna har varit utsatta. I skolmiljö är de som trakasserar oftast jämnåriga skolkamrater, men det kan också röra sig om vuxna i skolan. Även Folkhälsomyndighetens studie visar att 57 procent av flickor och unga kvinnor i åldern 16–29 år uppger att de någon gång utsatts för sexuella trakasserier.

Internet och sociala medier är idag en självklar del av barn och ungas vardag. Det som sker online är tätt sammankopplat med övriga delar av ungas liv. Sociala medier erbjuder stora möjligheter, men är också en arena där sexuella trakasserier förekommer i hög grad. I Friends undersökning om utsatthet på nätet från 2017¹² rapporteras att 18 procent av tjejerna och 6 procent av killarna har blivit utsatta för sexuella trakasserier på nätet.

⁸ <http://treskabinoll.nu/om-treskabinoll/statistik/>

⁹ <http://www.allmannabarnhuset.se/wp-content/uploads/2015/11/Det-g%C3%A4ller-1-av-5.pdf>

¹⁰ <https://www.bra.se/publikationer/arkiv/publikationer/2011-06-11-polisanmalda-valdtakter-mot-barn.html>

¹¹ <https://friends.se/friendsrapporten2019/>

¹² https://www.dropbox.com/sh/w9pd82tqelkb4o2/AACIWnFZTp5-UXa3FYitEb0ha?dl=0&preview=Friends_natrapport_2017.pdf

Svenska kyrkans handbok¹³ kring barn och utsatthet beskriver att det är svårt att kategorisera de mest utsatta barnen, på grund av den tolkningsvariation som ryms inom begreppet utsatthet. Dock beskrivs exempel på barn vars behov särskilt bör uppmärksammas, till exempel de med olika typer av funktionsnedsättningar, de som inte får sina behov tillgodosedda inom familjen, barn och ungdomar som utsätts för mobbning, hot, våld och andra övergrepp, barn som är på flykt eller barn som tillhör minoritet. Utsatthet inom andra områden kan dock öka utsatthet för sexuella övergrepp. Enligt Länsstyrelsen i Stockholm¹⁴ är de barn som är extra utsatta för sexuella övergrepp små och späda barn, barn med funktionsnedsättning, barn med kronisk sjukdom, barn med otillräckligt vuxenstöd, ungdomar som har en sexuell identitet, könsidentitet eller könsuttryck som avviker från normen. Barn innehar flera identiteter samtidigt, som kan främja eller öka risker för utsatthet. Detta tydliggör att en intersektionell analys på barn och ungas situation är av vikt då analys på barn genom åldersmaktsordningen inte ger en fullgod bild.

Dubbla utsattheter

Statistiken visar tydligt att flickor, kvinnor och hbtq-personer utsätts för sexuella trakasserier och sexuellt våld i större utsträckning. I den nyligen utkomna rapporten från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor *Olika verkligheter - Unga hbtq-personer om sina levnadsvillkor*¹⁵ framkommer att unga hbtq-personer i större utsträckning än andra ungdomar uppger att de är utsatta för mobbning, hot och sexuellt våld eller utnyttjande. Rapporten visar att det, under en period på sex månader, var tre gånger så vanligt att unga hbtq-personer utsattes för sexuellt våld eller utnyttjande.

I Ungdomsstyrelsens rapport *Hon Hen Han – en analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner* från 2010¹⁶ fann Ungdomsstyrelsen att transpersoner och personer med osäker könsidentitet generellt är mer utsatta för våld och sexuella övergrepp än övriga grupper i undersökningen. De fann även ett samband mellan transpersoners psykosociala livssituation, deras psykiska välbefinnande och utsatthet för hatbrott och sexuella övergrepp. Problematiken är cirkulär på så sätt att de hbtq-personer som har utsatts för sexuella övergrepp och våld tenderar att ha en mer problematisk psykosocial livssituation än de som inte varit utsatta. Personer med lägre självkänsla utsätter sig för större risker att bli utsatta för sexuella övergrepp, men det är också så att personer kan ha en låg självkänsla som orsakats av sexuella övergrepp. Även denna undersökning visar en större utsatthet bland de yngre åldersgrupperna.

¹³ https://internwww.svenskakyrkan.se/barnochunga/barnets-livsvillkor#Sarskild_hansyn_till_de_mest_utsatta

¹⁴ <https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/samhalle/social-hallbarhet/mans-vald-mot-kvinnor.html>

¹⁵ https://www.mucf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/olika-verkligheter-2019_0.pdf

¹⁶ https://www.mucf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/hon-hen-han.pdf

2017 kom den statliga utredningen *Transpersoner i Sverige. Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*¹⁷ som visar på att det är vanligare att transpersoner utsätts för trakasserier, kränkande behandling och diskriminering än vad det är för befolkningen i allmänhet. När det gäller våld i nära relationer kan transpersoner utsättas för en typ av våld som tar sikte just på könsidentiteten och könsuttrycket. Transpersoner under 18 år kan sägas befinna sig i en dubbelt utsatt situation, då de bryter mot samhällets normer för kön och könsidentitet. Som omyndiga har de dessutom inte sitt fulla självbestämmande eller patientinflytande. Samtidigt som stöd från närstående är viktigt finns det forskning som visar att transpersoner får mindre socialt stöd från sina familjer och även i hög grad blir avvisade av sina uppväxtfamiljer.

Kvinnor med funktionsnedsättning är utsatta för våld lika mycket eller mer än andra kvinnor enligt Myndigheten för delaktighet (MFD). Uppgifterna kan ses som en sammanfattning av kunskapsläget då det inte alltid är möjligt att visa på statistiskt pålitliga skillnader mellan kvinnor med respektive utan funktionsnedsättning. Många personer med funktionsnedsättning har en svagare ekonomisk ställning eller lägre utbildningsnivå och en livssituation som i stort skiljer sig från normen. Detta är några av de faktorer som bidrar till att de riskerar att utsättas för våld.¹⁸

Att befinna sig i en migrationssituation innebär att man lever under instabila sociala omständigheter. Asylsökande, som har en laglig rätt att vistas i Sverige under sin asylprocess, har många gånger svårt att hävda sina mänskliga rättigheter och skydda sig själva mot brott. Det beror delvis på okunskap om sina rättigheter men också på grund av sin osäkra status i Sverige. Papperslösa personer, det vill säga personer som saknar laglig rätt att vistas i ett land, har oftast inte rätt att arbeta eller rätt till alla välfärdstjänster. Det gör att denna grupp i stor utsträckning har svårt att hävda sina rättigheter och skydda sig själva mot brott.

De barn och unga vuxna som försvinner från sina boenden, tidvis bor på gatan eller som har hamnat i hemlöshet efter avslag på sin asylansökan, riskerar att exploateras på olika sätt. Till exempel för sexuella ändamål. Detta beror dels på att de behöver tjäna sitt uppehälle och få någonstans att sova på natten, men för vissa är det även en del i ett självskadebeteende.¹⁹ Nyanlända och asylsökande är en grupp som Svenska kyrkan möter som ofta utmålas som förövre i ett offentligt samtal men som också är en grupp där exploatering för sexuella ändamål förekommer. Många nyanlända och asylsökande har vuxit upp i samhällen där kunskap om sexuella rättigheter varit låg och behovet av sex och samlevnadsundervisning inte tillgodosetts. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) och länsstyrelserna med flera har påtalat brister och föreslagit förbättringar i samhällsinformationen till denna grupp i

¹⁷ http://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2017/11/SOU-2017_92_webb2.pdf

¹⁸ <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2011-9-6.pdf>

¹⁹ <https://www.rfsu.se/sex-och-relationer/for-dig-som-undrar/sexpodden--rfsu-dokumentar/sex-mot-en-sang-plats---om-ensamkommande-som-utnyttjas-istallet-for-att-hjalpas/>

frågor som rör sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR), jämställdhet, maskulinitetsnormer samt svensk lagstiftning.

I samband med att många asylsökande kom under 2015 ökade antalet kollektiva asylboenden, det vill säga korridorsboenden där utsatthet kan uppstå, framförallt för ensamstående kvinnor²⁰. Brottsförebyggande rådet genomför ett projekt om brottsutsattheten på kollektiva asylboenden. Till projektet finns en referensgrupp där Svenska kyrkan ingår.

Från Svenska kyrkans anställda som verkar vid de kollektiva asylboendena framkommer en bild av att många av kvinnorna är rädda för att gå på toaletten på natten eftersom de då måste lämna sina rum för att gå till de gemensamma toaletterna. De är rädda för att i samband med detta utsättas för trakasserier eller övergrepp. Kvinnorna berättar att män kommer och sparkar på deras dörrar och fönster. Det förekommer att kvinnor på boenden prostituerar sig och tar med män in på de gemensamma rummen, vilket skapar otrygghet och rädsla för de övriga kvinnorna i rummen.

Olika diskrimineringsgrunder påverkar människor på olika sätt. Kön och ålder är endast två av dem. På konferensen *När gränser överskrids* 2018 togs flera diskrimineringsgrunder upp och diskuterades inom ramen för det framtida arbetet mot sexuella trakasserier. Dessa faktorer samspelar och kan i olika situationer utgöra riskfaktorer för att utsättas för sexuella övergrepp och trakasserier. Olika former av utsatthet ökar risken för sexuella övergrepp och kunskap om detta behöver genomsyra all verksamhet som värnar om och arbetar med människor. 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder (prop. 2015/16:135) vilket innebär att åtgärder måste omfatta samtliga diskrimineringsgrunder.

Ytterligare eftersatta områden

Ett ytterligare område som är eftersatt är arbetet med män och maskuliniteter. Män som grupp är inte heller de, en isolerad identitet utan män och pojkar är grupper som också kan vara utsatta inom alla diskrimineringsgrunder. Forskningen och kunskapen om mäns utsatthet för sexuellt våld är begränsad. Bristen på kunskap inom området sexuellt våld mot män kan göra det svårare för män att beskriva vad de varit med om. Det kan också leda till brister i bemötandet, och på många håll saknas stöd och hjälpinstanser med specifik kompetens om mäns utsatthet för sexuellt våld. Befolkningsundersökningen *Våld och hälsa* från 2014 visade att 20 procent av svenska kvinnor och 5 procent av svenska män någon gång under livet utsatts för ett sexuellt övergrepp som inneburit våld eller hot om våld, tvångssamlag, försök till samlag eller liknande. Uppräknat till befolkningsnivå skulle det innebära att cirka 670 000 kvinnor och cirka 170 000 män lever med dessa erfarenheter.²¹

²⁰ <https://www.expressen.se/nyheter/longread/asyl/andra-flykten/>

²¹ <https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/sexuellt-vald/man-som-valdtaektsoffer/>

Utredningen *Män och jämställdhet* (SOU 2014:6) bedömer att frivilligbaserade behandlingsenheter på området har svårt att nå unga män, män med utländsk bakgrund och hbtq-personer. Vidare bedömer regeringen att arbetet på lokal och regional nivå är helt avgörande för att förebygga mäns våld mot kvinnor.

Ett annat område med stora utmaningar är den digitala miljön. Såväl kvinnor som män är utsatta för kränkningar på nätet – i ungefär lika stor utsträckning. Flera studier visar dock att män och kvinnor drabbas på olika sätt. När män – särskilt i offentligheten – utsätts för näthat är det oftare fråga om kränkningar med anspelning på yrkesskicklighet och kompetens eller hot om våld. Kvinnor utsätts istället för kränkningar med betydligt större inslag av sexism, sexuella hot och sexuella trakasserier som snarare kopplar an till person än profession.²² Detta sker också i vår egen kyrka och är en arbetsmiljöfråga.

Expertmyndigheten Statens medieråd har genomfört två statistiska datainsamlingar bland 15–18-åringar om anmälningar av hat och hot på sociala medietjänster under 2016 och 2017.²³ Anmälningar som gäller sexism eller sexuella trakasserier är den kategori som ökat mest mellan 2016 och 2017. 83 procent av anmälningarna kommer från unga kvinnor. Det går inte att utifrån insamlade data avgöra om det beror på en faktisk ökning av regelvidrigt beteende, om det beror på ökad anmälningsbenägenhet, eller på förenklningar av anmälningsförfarandet. Men att trakasserier sker i den digitala miljön och att den tar sig olika uttryck beroende på kön, ålder, sexuell läggning eller andra faktorer är tydligt.

Metoder för ett förebyggande arbete

År 1981 beskrev epidemiologen Geoffrey Rose första gången begreppet den preventiva paradoxen.²⁴ Rose menar att det ofta tas för givet att problem ska åtgärdas där de är störst, det vill säga bland de som redan löper den största risken att drabbas. Den totalt sett största skadereducerande effekten kan dock uppnås om insatser riktas mot allmänheten, det som kallas universell prevention. Trots att det har svagare effekt på kort sikt och är svårare att mäta, anses universella insatser ändå vara mer kostnadseffektiva. Det gäller både rent ekonomiskt och samhälleligt.

Mycket av Svenska kyrkans generella arbete rymms inom denna beskrivning, det vill säga riktar sig till allmänheten. Det kan handla om språkkaféer, föräldragrupper, ungdomsverksamhet och öppna förskolor. En mindre generell insats mot en bred målgrupp har större förebyggande effekt än en riktad insats till några få, eftersom man söker mesta möjliga effekt för största möjliga mängd människor.

²² <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1117521/FULLTEXT01.pdf>

²³ <https://statensmedierad.se/publikationer/rapport/ungasanmalningaravhatochhotisocialamedier.2883.html>

²⁴ https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2020/01/JAMY_Handbok_Inget-att-vanta-pa.pdf

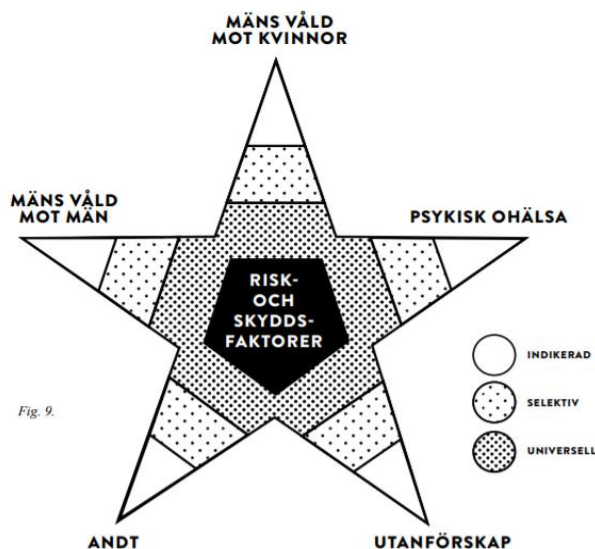


Fig. 9.

PREVENTIONSSTJÄRNAN

Närstående preventiva fält är sammanlänkade och kan ha gemensamma bakgrundsfaktorer. Stjärnan visar att det finns stora möjligheter att gå samman kring insatser på universell nivå och därmed minska förekomsten av flera sociala problem. I spetsarna blir insatser bara riktade till en typ av problem eller våld och tar inte hänsyn till helheten.

Preventionsstjärnan förklarad: I de allra flesta verksamheter och insatser i samhället sker arbete för att motverka sexuella trakasserier och övergrepp i utkanten av stjärnan. Dessa insatser är viktiga och kan inte tas bort då de relaterar till en organisations möjlighet att svara på när våld och utsatthet händer. Men det viktigaste arbetet är ett mer bredare, främjande arbete och ofta är det dessa insatser som först plockas bort då man inte ser hur de hänger ihop.

Bland de strategier som Världshälsoorganisationen (WHO) lyfter fram som betydelsefulla för ett effektivt förebyggande arbete finns strategier som att främja jämställdhet för att förebygga mäns våld mot kvinnor samt att förändra kulturella och sociala normer. WHO har också visat att när det gäller att förebygga mäns och pojkars våld mot flickor och kvinnor är program som tar hänsyn till genus ur ett kritiskt perspektiv, så kallat genusförändrande program, mer effektiva för att uppnå beteendeförändringar än program som saknar ett sådant perspektiv. Generellt efterlyser WHO insatser som kan förändra faktorer på närmiljö- och samhällsnivå, snarare än på individ- och relationsnivå. Man understryker också att samtida forskning visar att medan individuella faktorer kan förklara en del av våldet, samspelar individuella risker med riskfaktorer i familj, närmiljö och samhälle. Tillsammans skapar de en kontext där våld sannolikt uppstår. Aspekter som kännedom om, förståelse och tillämpning av lagstiftning och annan nationell reglering om exempelvis sexuellt samtycke, diskriminering, barnrätt är viktigt i

insatser på regional, lokal och verksamhetsnivå.

Vad gäller skyddsfaktorer återkommer sådant som betydelsen av stödjande vuxna, positiva förebilder och ansvarsfullt förhållningssätt vid sexistiska och diskriminerande beteenden. Även betydelsen av informella nätverk och sociala grupperingar för formandet av goda värderingar är återkommande, liksom betydelsen av tidig prevention och främjande av jämställdhet. Att motarbeta utanförskap och främja social samhörighet är här centrala förebyggande faktorer. I den bemärkelsen är mycket av det arbete Svenska kyrkan gör, i det diakonala arbetet, centralt för att främja och förebygga våld och utsatthet. Det beskrivs dock inte alltid som ett främjande eller förebyggande arbete och eller som ett våldsförebyggande arbete.

Det är också centralt att se över vilka andra maktordningar och diskrimineringsgrunder som kan ha betydelse för att förstå problemet och vem som blir utsatt av vem. Utöver att beakta maktordningar baserade på kön, är det viktigt att även beakta de andra diskrimineringsgrunder baserade på kategorier såsom: social bakgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Det kan bidra till bättre prioriteringar och större träffsäkerhet för insatser. För att öka jämställdheten behöver det förebyggande arbetet bli bättre och fler samhällsaktörer behöver engagera sig på flera olika nivåer, inklusive civilsamhället och inom ramen för det, också trossamfund.

Ramar, lagar och regler

Det finns en rad bestämmelser, lagar, regler och överenskommelser nationellt, regionalt och internationellt som Svenska kyrkan måste förhålla sig till när det gäller förebyggande och främjande arbete, till exempel inom arbetsmiljö och arbetsgivaransvar. Dessutom finns det internationella resolutioner och konventioner som Svenska kyrkan kan välja att relatera till inom sitt förebyggande och främjande arbete. Dessa är till exempel Barnkonventionen, Agenda 2030 och även Istanbulkonventionen. En lista på ramar och lagar, utöver de som nämns härunder, finns i bilagan.

Diskrimineringslagen

I Sverige finns sedan 2009 diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen innehåller sex former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Förbudet mot sexuella trakasse-

rier gäller bland annat inom arbetslivet och utbildningsområdet. Arbetsgivare och utbildningsanordnare ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.²⁵ Det finns inget krav i lagen att en arbetsgivare måste ta fram åtgärdsplaner för ideella eller förtroendevalda, men det finns all anledning att göra det så att arbetet blir strukturerat.²⁶

Diskrimineringslagens aktiva åtgärder

Den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet (prop. 2015/16:135). Aktiva åtgärder innebär att arbetsgivarens fortlöpande genomför ett arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom fem områden: att främja en jämn könsfördelning, att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och att genomföra årliga lönekartläggningar. Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagare. Arbetsgivaren ska dokumentera arbetet, inklusive hur samverkansskyldigheten fullgörs. Vite kan utdömas mot arbetsgivare som inte lever upp till lagens krav.

Ändringarna innebär att aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Medan diskrimineringsförbudet riktar sig mot konkreta handlingar som en enskild individ kan utsättas för, syftar kravet på aktiva åtgärder till att förebygga diskriminering på en strukturell nivå. Också policyer och rutiner vid rekrytering och befordran omfattas av kravet på aktiva åtgärder.

Barnkonventionen har blivit lag

Sedan den 1 januari 2020 är barnkonventionen inkorporerad i svensk lagstiftning. Flera av barnkonventionens artiklar rör barn och ungas rätt till en vardag fri från våld. Bland annat föreskriver konventionen att barn ska skyddas mot alla former av fysiskt eller psykiskt våld, skada eller övergrepp, vanvård eller försumlig behandling, misshandel eller utnyttjande, inklusive sexuella övergrepp. Konventionen föreskriver också att alla traditionella sedvänjor som är skadliga för barns hälsa ska avskaffas och att barn ska skyddas från alla former av sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp. Satsningar på utveckling av ett våldsförebyggande arbete med barn och unga innebär ett arbete med att leva upp till Sveriges internationella åtaganden enligt FN:s konvention om barnets rättigheter.

Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor

Regeringens ambition är att verka för en omorientering, från ett reaktivt till ett proaktivt förhållningssätt och även att främja utvecklingen av effektiva åtgärder för att förhindra både att

²⁵ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/lagar-och-regler>

²⁶ Frida Ohlsson Sandahl, *Inkludering, jämställdhet och HBTQ i organisationen*, Idealista förlag, 2015.

mäns våld mot kvinnor utövas och att våld upprepas. För att stärka dessa förutsättningar antogs en nationell strategi som särskilt betonar förebyggande insatser. Den nationella strategin ingår i skrivelsen *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* (skr. 2016/17:10).²⁷

Strategin uttalar att, för att åstadkomma detta krävs ett bredare och mer konstruktivt engagemang av män och pojkar samt en uppgörelse med normer som rättfärdigar våld och begränsningar av kvinnors och flickors handlingsutrymme och livsval. Alla samhällssektorer som kommer i kontakt med våldet och dess konsekvenser måste enligt regeringen bli bättre på att upptäcka det. Arbetet mot våld ska vara väl samordnat mellan berörda aktörer på samtliga nivåer. Strategin är tioårig och börjar gälla den 1 januari 2017.

Förebyggande arbete är en central aspekt av samtliga fyra målsättningar i strategin. Den nationella strategin nämner specifikt trossamfunden som en viktig arena för det förebyggande arbetet, tillsammans med verksamheter som också berör kyrkans verksamhet, så som förskolan, skolan, universitetet, högskolan, vuxenutbildningen, elevhälsan, olika verksamheter inom hälso- och sjukvården, idrotten, föräldraskapsstödet inklusive familjerådgivningen, vissa delar av socialtjänsten samt samhällsorienteringen för nyanlända.

Agenda 2030

Vid FN:s möte i september 2015 antog världens stats- och regeringschefer Agenda 2030 för hållbar utveckling, vilken består av 17 globala mål och 169 delmål²⁸ och slår fast att ingen ska lämnas bakom ("Leave no one behind"). I mål 10 om minskad ojämlikhet inom och mellan länder står det att *ett jämlikt samhälle bygger på principen om allas lika rättigheter oberoende av till exempel kön, sexuell läggning, etnicitet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning och härkomst, som grund för en rättvis fördelning av resurser och såväl ekonomiskt som politiskt inflytande i samhället*.²⁹

Det femte målet är att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. I Agenda 2030 konstateras att alla former av våld mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som samhället i stort och utgör ett hinder för jämställdhet och utveckling. Det femte målet ska även genomsyra alla mål. Flera av delmålen inom Agenda 2030 har bäring på ett förebyggande arbete för jämlikhet och jämställdhet.³⁰ Agenda 2030 är inte juridiskt bindande men en viktig ram för arbetet.

²⁷ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2016/11/skr.-20161710/>

²⁸ <https://www.regeringen.se/rapporter/2018/06/handlingsplan-agenda-2030/>

²⁹ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/minskad-ojamlikhet/>

³⁰ <https://www.svenskakyrkan.se/agenda2030>

Rekommendationerna från 2018

Under 2018 togs det fram rekommendationer för arbetet mot sexuella övergrepp. Dessa skrevs fram av Svenska kyrkans nationella arbetsgrupp och presenterades för kyrkostyrelsens arbetsutskott den 5-6 februari 2019. Kyrkostyrelsens arbetsutskott uttryckte stor tacksamhet och att rekommendationerna är viktiga vid fortsatt utvecklande arbete, något som också beaktades i ramarna som sattes för den här rapporten av kyrkomötet. Rekommendationerna finns i sin helhet i bilaga, och används i denna rapport för att analysera åtgärdsförslag och behöver framåt även tas i beaktning då de arbetats fram av de med stor insyn och erfarenhet i arbetet. I denna rapport har de delats in i tre olika, ibland överlappande, kategorier för att skapa enklare översyn:

En teologisk grund (en vision för vårt arbete)

En del av rekommendationerna kan summeras under behovet av mer fördjupad teologi och tydligare teologisk beredning och riktning för arbetet, med tydlig önskan från ledningen om teologisk grund att verka från, framförallt kring begrepp som rör skuld, förlåtelse och nåd. Det finns alltför lite teologisk bearbetning på området. Den text som finns som grund, finns i riktlinjerna från 2011 och tas upp i nästa rubriksättning.

Existerande strukturer

En del av rekommendationerna syftar till att existerande strukturer, som arbetar med att förebygga sexuella övergrepp och trakasserier, ska stärkas, ha tydligt mandat, uppdrag och resurser. Till exempel **Organisationen för kontaktpersoner**, där det specifikt rekommenderas att tydliggöra **kontaktpersonernas uppdrag**. Dessutom lyfts behovet av tydligare **ledarskapsstrategi** i dessa frågor, på nationell nivå som lokalt. Det rekommenderas att stiftsstyrelserna och att stiftet bör **säkerställa långsiktigt hållbara strukturer**. Behovet av att stärka **arbetsgivarrollen** återfinns också i rekommendationerna.

Kapacitetstärkning

En viktig del av att stärka existerande strukturer innefattar att säkerställa kapacitet. Här spelar Svenska kyrkans nationella nivå och dess sakkunniga en viktig roll, men också Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Dessutom finns ett viktigt arbete i stift och församlingar och mycket goda metoder för arbete återfinns bland de som arbetar med frågorna.

Ett innehållsområde som nämns som en specifik rekommendation att arbeta mer inom rör **normkritik**. Andra ämnesområden som lyfts upp är arbetet kring goda manliga förebilder, eller **maskuliniteter**, samt att fördjupa kunskapen kring **digitalisering**. Rekommendationen kring att **utveckla samarbeten** återfinns också, för att säkra samverkan och lärande.

Svenska kyrkans grundhållningar

Svenska kyrkans grundhållningar om sexuella övergrepp och trakasserier finns nedskrivna i riktlinjerna *Vad gör vi nu? – bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp*.³¹ Riktlinjerna presenteras närmare i nästa kapitel.

Sexuella övergrepp är oacceptabla: varje sexuellt övergrepp är oacceptabelt och kan också vara en brottslig handling. Den som misstänker att ett brott har begåtts ska anmäla detta till de rättsvårdande myndigheterna, polisen och socialtjänsten.

Sexuella övergrepp strider mot kristen människosyn och kyrkans uppdrag: sexuella övergrepp strider mot kristen människosyn. När övergrepp begås av kyrkliga medarbetare strider det dessutom mot kyrkans uppdrag. För den som är vigd till tjänst är det också ett brott mot vigningslöftena. Sådana ärenden ska inte hanteras som en självårdsfråga, utan handläggas som personalärende från arbetsgivarens sida och som tillsynsärende från domkapitlets när det gäller präster och diakoner.

Sexuella övergrepp förekommer också i kyrkliga sammanhang: det är viktigt att detta erkänns som ett allvarligt problem för kyrkan, oavsett om antalet ärenden är många eller få. De människor som har sådana erfarenheter måste bli trodda och tagna på allvar.

Kyrkan ska vara den svagastes försvarare: i sin handläggning av dessa ärenden ska kyrkan ställa sig på den utsattas sida och inta positionen som den svagastes försvarare. Motiveringen till detta vilar på både allmänmänskliga och teologiska överväganden. Samtidigt förutsätts att förövaren blir sakligt och rättvist behandlad.

Visa respekt för lagstiftningen: gällande bestämmelser i lag och avtal får inte försvagas eller åsidosättas med hänvisning till evangeliet. I ärenden som är anmälda eller kommer att anmälas till polisen är det viktigt att kyrkliga medarbetare samarbetar om alla förhållanden som rör saken och att utredningsarbetet överläts åt de rättsvårdande myndigheterna, polisen och/eller socialtjänsten.

Vara en trygg plats: för att kunna vara en trygg mötesplats för såväl medarbetare som besökare måste kyrkan besluta om åtgärder för handläggningen av dessa frågor och skapa ett klimat där utsatta får mod att ta upp sin sak. Vid misstanke om brott ska händelsen därutöver anmälas till rättsvårdande myndigheter. Handläggningen ska ske med vishet och sunt förnuft.

³¹ <https://www.svenskakyrkan.se/filer/Vad%20g%C3%B6r%20vi%20nu%20-%20Bem%C3%B6tande%20och%20f%C3%B6rebyggande%20av%20sexuella%20%C3%96vergrepp.pdf>

Vara ansvarig för kompetent handläggning: kyrkan som arbetsgivare måste satsa tid och pengar på att bygga upp kompetens för att kunna möta problemet på ett så adekvat sätt som möjligt. Med kompetens menas i detta sammanhang först och främst insikt i övergreppsproblematiken och juridisk kunskap. Genom utbildning och fortbildning höjs den teoretiska kunskapsnivån hos kyrkans medarbetare. Genom handledning och reflektion integreras kunskap med erfarenhet till fördjupad insikt och självkänedom. Sådant förebyggande och kompetenshöjande arbete bör fortgå över tid och omfatta både anställda och ideellt engagerade personer som möter människor i utsatta och sårbara livssituationer. Kyrkan måste så långt det är möjligt ta ansvar för att förövaren hindras att fortsätta övergreppen. Det handlar främst om aktiva åtgärder av arbetsrättslig art.

Rapportering av verksamhet 2018 och framåt

Följande del är en återrapportering av det arbete som främst skett de senaste två åren, med viss historisk tillbakablick. En stor del av det arbete som bedrivs och ramar för arbetet att förebygga sexuella trakasserier och övergrepp är ett arbetsgivaransvar. Därför beskrivs arbetsgivarens roll tidigt och existerande ramar och riktlinjer. Men det är också en fråga om resurser, ledarskap, kunskap, kapacitet och kultur. Rapporten tar upp befintliga arbetsformer men lyfter också strukturer och metoder som bör innefattas. Varje rubriksättning har en **Reflektion om vidareutveckling**, dessa är inte obligatoriska åtgärder utan en översiktlig analys som kan vara till stöd i det framtida arbetet.

Ramar och riktlinjer

Sedan 1998 har riktlinjerna *Vad gör vi nu? Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp*³² legat till grund för och ramat in arbetet som sker kring att motverka sexuella övergrepp. Dokumentet vänder sig till anställda, ideella medarbetare och förtroendevalda. I riktlinjerna beskrivs sexuella övergrepp som ett samlingsbegrepp som omfattar allt från sexuella trakasserier av olika slag till våldtäkt, såväl brottsliga handlingar som nedsättande kommentarer.

Ett revisionsarbete av riktlinjerna startade 2009. I revisionsarbetet ingick Svenska kyrkans publikation *Mitt ibland oss, förebygga och hantera sexuella övergrepp mot barn* från 2004. Revisionen byggde även på en omvärldsanalys som vuxit fram i nätverket av stiftens kontaktpersoner för sexuella övergrepp och inom den utsedda arbetsgruppen för revisionen. De och identifierade då följande områden att utveckla och fördjupa: de sociala medierna, de ideella medarbetarna, pojkar och män som utsatta och kvinnor som förövare.

³² <https://www.svenskakyrkan.se/filer/8dacdf8b-64f0-40ba-beb8-56150f639d19.pdf>

Sedan riktlinjerna från 2011 reviderades har kontexten för Svenska kyrkans arbete med sexuella övergrepp i kyrklig miljö delvis ändrats: sociala medier utgör en stor arena för kränkningar och utsatthet, speciellt bland unga. Flera stift har efterfrågat en uppdatering av Svenska kyrkans riktlinjer när det gäller dessa frågor, särskilt behovet av kapacitet och kunskap kring sociala medier och pornografi.

I revisionen från 2011 förtydligades kravet på fortbildning och utbildning av kyrkliga medarbetare i frågor som rör sexuella övergrepp. Bland annat pekades på behovet av öppna samtal kring sexualitet och könsidentitet i verksamheter, inte minst bland konfirmander och unga. Sedan revideringen har Sverige också en ny samtyckeslag, som är del av brottsbalken och lagstadgar om samtycke vid samlag. Det är en förskjutning av ansvaret som troligtvis påverkar hur ungdomar tänker kring sexualitet och sexuella kontakter.

I utvärderingen av riktlinjerna från 2018 framhålls att riktlinjerna fyller en viktig funktion bland de som arbetar med frågorna och att de hänvisas till, men det är inte alltid de används. 61 % av de tillfrågade känner till riktlinjerna, 15 % är osäkra och 24 % säger nej. Det framhålls också att det är en styrka och en svaghet att de är breda i sin omfattning. Det nämns att riktlinjerna behöver förtydligas och aktualiseras, bland annat på det arbetsrättsliga området. Det uttrycktes också att riktlinjerna behöver kompletteras med lokala handlingsplaner där sådana saknas.

Ett resultat som sticker ut är osäkerheten om vad som egentligen är sexuella trakasserier och att 26% tar avstånd eller är osäkra på om Svenska kyrkan har nolltolerans. Hälften eller mer än hälften av de svarande i utvärderingen har behov av fördjupning i vad som utgör sexuella trakasserier, hur man gör en handlingsplan, kunskap om makt och kön samt vad som rymms inom arbetsgivaransvaret.

Reflektion om vidareutveckling: Att ha strategiska dokument att relatera sitt arbete till är centralt. En eventuell revidering av dessa riktlinjer, om det är aktuellt, behöver se över både innehåll och form. Innehåll i linje med de behov som uttryckts i utvärdering, rekommendationerna och som speglar den omvärldsanalys som framtagits i denna rapport, till exempel gällande dubbel utsatthet.

Riktlinjerna behöver också utveckla informationen om arbetsgivaransvaret inklusive en större tydlighet kring vad som innefattar trakasserier och vad som innefattar övergrepp då de är olika men ibland överlappande, framförallt i vilka krav som ställs kring uppföljning och hantering.

En eventuell revidering behöver även se över formen och tyngden av dessa riktlinjer, hur de implementeras, följs upp och rapporteras på och vilka ytterligare policies, riktlinjer, ramar

och lagar de bör relatera till. Inte minst med tanke på reglerna för aktiva åtgärder i diskrimineringslagen från januari 2017 och att alla diskrimineringsgrunder omfattas. En eventuell revidering bör se över metoder för framtagande och implementering av riktlinjer inom andra organisationer, så som handboken *Inget att vänta på* samt till exempel Länsstyrelsens arbete. I detta arbete är arbetsgivarorganisationen och facken viktiga.

Arbetsgivarorganisationens arbete

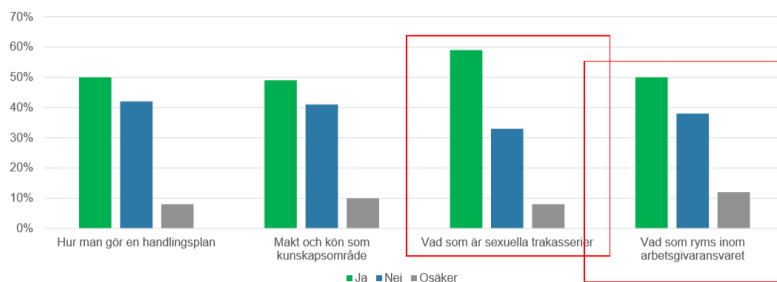

Arbetsgivarorganisationens roll är central och bedriver ett långsiktigt arbete för att bistå arbetsgivare i Svenska kyrkan inom områdena arbetsrätt och arbetsmiljö. Där sker ett arbete med ledarskapsfrågor som exempelvis berör härskartekniker och prästvigda kvinnors arbets-situation. Arbetet mot trakasserier utgör en sådan viktig fråga. Utgångspunkten är nolltolerans och det gäller mot alla som har ett uppdrag i kyrkan, såväl anställda, förtroendevalda som ide-ella.

Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen utgör viktiga verktyg för att förebygga och hantera trakasserier och kränkande särbehandling. Arbetsgivarorganisationen arbetar kon- tinuerligt med dessa frågor och tillhandahåller information, stöd och annat underlag, såväl ge- nom rådgivning, digitala handböcker, nyhetsbrev, tidningar och handböcker som verkar som ett stöd för arbetsgivare att ta fram policyer och riktlinjer för arbetet mot sexuella trakasserier. Där finns också en checklista för arbetet med att skapa goda rutiner. De utvecklas löpande. I *Akka*, den årliga arbetsmiljöundersökning som arbetsgivare i Svenska kyrkan kan ansluta sig till, ställs frågor kopplade till sexuella trakasserier. I september 2019 genomförde Arbetsgi- varorganisationen ett webinarium med ämnet *När måste du agera? Arbetsgivarens ansvar vid sexuella trakasserier* med cirka 70 deltagare, som gensvar på utvärderingen. Denna vilken finns tillgänglig på arbetsgivarorganisationens intranätssidor tillsammans med en FAQ. I pla- neringen framåt ligger framtagandet av en processinriktad utbildning med normkritiskt tän- kande ur ett arbetsgivarperspektiv.

Arbetsgivarens ansvar gällande sexuella trakasserier och kränkande särbehandling finns inte- grerat i flera utbildningar gällande arbetsrätt och arbetsmiljö. En central del i arbetsgivarorga- nisationens roll och uppgift är att ge kyrkliga arbetsgivare och chefer stöd i arbetsrättsliga frå- gor som kan uppstå vid sexuella övergrepp och trakasserier och hur det går att förebygga. Det sker genom regionala förhandlare/rådgivare, arbetsjurister, jourtelefon, och utbildningar.

Under 2017 genomfördes en enkätundersökning och utvärdering för att få ökad kunskap om hur församlingar och pastorat agerar vid sexuella trakasserier eller misstanke om sådana. En- kåten visade att informationen om vad som ryms inom arbetsgivaransvaret behöver tydliggö- ras och medarbetare och arbetsgivare önskar mer kunskap om vad som innefattas inom sexu- ella trakasserier. Under åren sedan enkätundersökningen har mycket kapacitetsstärkande ar- bete skett och det är av vikt att det fortsätter.

Har du behov av fördjupning i följande ämnen?

Svenska kyrkan 

Sedan 2013 ger lagen (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn möjlighet för arbetsgivare att begära utdrag ur belastningsregistret när nya medarbetare ska anställas eller ha uppdrag som ideell, om arbetet innebär direkt eller regelbunden kontakt med barn och unga. För förskoleverksamhet, skola och skolbarnomsorg är arbetsgivaren skyldig att utföra sådan kontroll.

Arbetsgivarorganisationen rekommenderar arbetsgivare i Svenska kyrkan att använda möjligheten att göra registerkontroll av personer som ska arbeta med barn genom anställning, uppdrag eller praktiktjänstgöring. Lagen om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn ger församlingen en möjlighet att göra registerkontroll och en skyldighet för den enskilda att på begäran visa registerutdrag.

Reflektion om vidareutveckling: I skrivandet av denna rapport framkom en önskan från flera instanser om att tydliggöra beslutsmandatet och ansvarsfördelningen mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och kyrkokansliet, samt att tydliggöra vilken funktion som leder det förebyggande, strategiska arbetet och tydliggöra rollerna ytterligare. Även om mycket gott arbete skett sedan utvärderingen är det ett ständigt pågående arbete som alltid kan utvecklas.

En återkommande reflektion är behovet av att tydliggöra vad sexuella trakasserier innebär för anställda och hur man säkerställer att kunskap om detta bärs av så många som möjligt, så en kulturförändring är möjlig. Ytterligare en reflektion som uppkom är frågan om registerkontroll i samband med anställning och om det inte borde göras regelbundet under anställningsperioden eller vid förändrade arbetsuppgifter. De utbildningar och resurser som finns hos arbetsgivarorganisationen behöver ses över, tillsammans med andra tillgängliga resurser så eventuellt dubbelarbete inte sker, till exempel kring normkritik.

Det framkom även behov om hur vi ytterligare sänker trösklarna för att de som är utsatta ska våga rapportera, men inga konkreta förslag på hur detta ska ske presenterades med tydlighet och tillgänglighet. Det arbete som sker hos arbetsgivarorganisationen är centralt och dess kunskap, resurser och strukturer avgörande för ett hållbart arbete.

Kyrkokansliets policys och riktlinjer

Kyrkokansliet i Uppsala har, som arbetsgivare, en rad antagna policys och riktlinjer. Det som behöver beaktas för detta område är policys inom arbetsmiljö, likabehandling, kränkande särbehandling och säkerhet,. På Svenska kyrkans nationella nivå finns policy mot kränkande särbehandling, där trakasserier ingår³³ Målgruppen för riktlinjerna är anställda, uppdragstagare och studenter inom kyrkokansliet och utbildningsinstitutet.

Utöver det finns en bredare *jämställdhetsplan*, uppdaterad 2018, i vilken mål fastställs som tillsammans med åtgärdsförslag och uppföljning ska skapa anställningstrygghet och säkerställa att alla behandlas på ett likvärdigt sätt. Det finns uppsatta mål för följande områden: arbetsförhållanden, arbete och föräldraskap, kränkande särbehandling och trakasserier, kompetensutveckling och rekrytering, lön och ersättning. I målformuleringen gällande kränkande särbehandling och trakasserier nämns också sexuella trakasserier.

De flesta av dessa policys relaterar till arbetsgivaransvaret och de krav som där ställs, men det finns även policys som relaterar till andra roller som Svenska kyrkan har, till exempel i rollen som investerare. I Finanspolicyn för Svenska kyrkans nationella nivå står att Svenska kyrkan som ansvarsfull investerare ska beakta etik och mänskliga rättigheter i analys och investeringsbeslut. Det står att Svenska kyrkans kapitalplaceringar ska avspegla den Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konventioner om barnarbete, men det finns även skrivningar att luta sig mot som rör kvinnors rättigheter bredare och skrivningar mot pornografi, vilka också relaterar till ett systematiskt arbete mot sexuellt våld.

Reflektion om vidareutveckling: En eventuell åtgärd framåt är att tydligare tillgängliggöra och presentera de policys och riktlinjer som gäller: för vem det gäller, i vilken ordning och allvarhetsgrad och hur de förväntas implementeras och följas upp. En tydligare beskrivning av dem behöver också finnas på till exempel intranät och externwebb. Ett ytterligare medskick är att se över dokumentens terminologi så de reflekterar lagförändringar. Till exempel ordvalet *jämställdhetsplan* som inte längre är använd terminologi i diskrimineringslagen. Andra policys som inte har samma lagkrav men som ändå är relevanta för ett systematiskt arbete bör också synliggöras, till exempel finanspolicyn. .

³³ <https://internwww.svenskakyrkan.se/Kyrkokansliet%20i%20Uppsala>

Resurser och insatser på kyrkokansliet

På kyrkokansliet finns sedan 1998 en handläggare som arbetar med jämställdhetsfrågor, där det ett specifikt uppdrag att arbeta förebyggande mot sexuella övergrepp ingår. Nationell nivå ansvarar för fortbildning, nationell informationsverksamhet och materialproduktion på området jämställdhet inklusive sexuella övergrepp

I riktlinjerna *Vad gör vi nu? Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp*³⁴, inom ramen för uppdraget står beskrivet att det i det nationella arbetet ingår ständig bevakning av Svenska kyrkans policy, utbildnings och fortbildningsinsatser samt fortlöpande utvärdering av arbetet enligt riktlinjerna. Detta arbete sker i samverkan med andra aktörer som Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och i det ekumeniska arbetet med Universitetskyrkan vid högskola och universitet. En expertfunktion inom dessa frågor, som stärker kapaciteten kring området, är centralt för Svenska kyrkan. Expertstöd är centralt i dessa frågor, både juridiskt och i sakkompetens, då övergrepp och trakasserier är svåra frågor. Resursen på kyrkokansliet är även en central stödfunktion för nätverket av kontaktpersoner och för andra som behöver råd i frågor som ofta är svåra och belastande.

I utvärderingen från 2018 lyfts att det finns en oro för ett personbundet arbete och att strukturer för fortsatt arbete behöver säkerställas och lärande systematiseras in i organisationen. Detta är ett vanligt problem inom alla sektorer generellt och handlar om strukturer och vilka prioriteringar och förutsättningar som sätts av organisationen och arbetsgivaren, för att ett jämställdhetsarbete ska bli en integrerad del av verksamheten.

Vissa förändringar kommer oundvikligen att ske då handläggaren som drivit frågorna på kyrkokansliet går i pension 2020. Framåt så kommer arbetet mot sexuella övergrepp ligga inom en roll som också samordnar ett brett rättighetsarbete, samtidigt har en organisationsförändring skett med en mer teambaserad struktur skett, vilket kan innebära bredare förankring och integrering. Under 2019 har ett arbete på avdelningen för kyrkoliv påbörjats med att stärka det människorättsbaserade arbetet och att skapa ett mer integrerat arbete kring alla sju diskrimineringsgrunder. Detta arbete sker i samråd med de stift och församlingar som redan har ett utarbetat människorättsbaserat arbete. Inom ramen för detta kommer intersektionella perspektiv tydligare stärkas så att alla diskrimineringsgrunder täcks in.

Reflektion om vidareutveckling: I överlämning av ett arbete är det centralt att det arbete som gjorts dokumenteras djupgående för att säkerställa lärande in i organisationen. Vid överlämning och påbörjan av en ny roll är det centralt att behovs- och förväntningsinventering görs så att resursen på kansliet gör rätt saker utifrån beslut och uppdrag. I uppstarten av det arbetet bör först relevanta aktörer och dokumentation kartläggas och analyseras. Det är

³⁴ <https://www.svenskakyrkan.se/filer/8dacdf8b-64f0-40ba-beb8-56150f639d19.pdf>

centralt att inte all kapacitetsstärkning och krav på uppföljning och utvärdering av arbetet ligger på en funktion, då blir både arbetsbelastning hög och arbetet sårbart. Det är viktigt att säkerställa mandat, roller och arbetssätt och arbetsflöden i början av detta nya arbete så att arbetet är integrerat och hållbart med ett brett ägarskap.

Nätverket av kontaktpersoner

Varje stift har två kontaktpersoner, en man och en kvinna, som ingår i stiftets beredskap att bemöta och förebygga sexuella övergrepp. Kontaktpersonerna är utsedda för att vara ett stöd för den som upplever sig utsatt av en kyrklig representant: anställd, förtroendevald, ideell. En generell uppdragsbeskrivning för rollen som kontaktperson finns i riktlinjerna *Vad gör vi nu? Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp*.

I uppdraget som kontaktperson ingår att ta del av den nationella fortbildning som erbjuds och att informera om arbetet vid stiftets olika samlingar. Kontaktpersonerna utses av biskopen, och varje stift skriver ett eget avtal med kontaktpersonerna när det gäller uppdragets innehåll, omfattning och ersättningar. Under 2019 ombads stiftens kanslichefer se över dessa kontrakt, speciellt ansvarsfördelningen för stiftens kontaktpersoner när det gäller det förebyggande arbetet. Flera stift har redan regelbundna träffar, en eller två gånger per år, mellan biskop, stiftsjurist, kanslichef och kontaktpersoner för att dela erfarenheter och lägga strategiska planer för det förebyggande arbetet i stiftet.

De flesta stift har nu regelbundna möten mellan biskop, kanslichefer, stiftsjurist och kontaktpersoner. Vid dessa träffar sker rapportering och det strategiska planerandet av det förebyggande arbetet i stiftet kring vilka fortbildningar, samlingar i stiftet framöver där kontaktpersonerna behöver medverka i, uppdatering av informationsmaterialet, eventuella kommunikationssatsningar med mera. I de flesta stift finns det nu skrivna överenskommelser mellan stiftet och kontaktpersonerna. Dessa omfattar uppdragets innehåll, förväntad tidsåtgång, utbildning och fortbildningstillfällen, ersättningar, handledningsmöjligheter. Hur omfattande kontaktpersonernas medverkan är i det förebyggande arbetet varierar mellan stiftet.

I utvärderingen från 2018 framkom det att 60 procent känner till vilket stöd de kan få från stiftet samtidigt som bara 44 procent känner till vilka som är stiftens kontaktpersoner. En annan aspekt som lyftes upp i utvärderingen 2018 var den binära uppdelningen av stödpersonerna och hur det påverkar hur man bäst bemöter personer som definierar sig utanför könsnormen. Arbetet som görs av kontaktpersonerna är centralt och en stor källa till kunskap. Det är av vikt att kunskapen inte förläggs endast på dem utan det ska bäras av hela organisationen även på lokal nivå. I utvärdering från 2018 framkom att uppdraget kan behöva tydliggöras,

vilket föreslogs ses över av alla stift under 2019 och vilket har framkommit i mångt och mycket görs, helt i enlighet med rekommendationerna från 2018.

Reflektion om vidareutveckling: Det finns en hel del reflektioner som framkommer som kan vara relevanta att beakta i arbetet framåt. Det är tydligt att rollen av kontaktperson skiljer sig mellan stiftet och kan behöva analyseras närmare beroende på lokala behov, men det är av vikt att det uppdraget bör ha tydliga avgränsningar och ramar. Förväntningar men också och mandat bör tydliggöras på andra platser än i riktlinjerna *Vad gör vi nu? Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp* och kanske uppdateras. Då jobbet kan vara periodvis tungt och det är viktigt att avgränsningar är tydliga för en enklare arbetsmiljö. Delning av uppdragsbeskrivningar som tagits fram av alla stift inom nätverket av kontaktpersoner kan förslagsvis göras för att se bredden av hur olika en arbetar. När det gäller kapacitetsstärkning av gruppen bör den generellt ha bred kunskap att kunna möta en bredd av behov och människor, till exempel kring dubbel utsatthet vilket i viss mån gjorts och bör fortlöpa. Kunskapsnivån i nätverket kring att möta personer som inte definierar sig utifrån den binära könsnormen kan behövas analyseras djupare till exempel. De exempel i arbetssätt som setts på lokal nivå kring att ha regelbundna träffar mellan arbetsgivare, kontaktperson, domkapitel med mera är viktigt och bör uppmuntras på fler ställen i enlighet med rekommendationerna från 2018. En reflektion som kom upp av vikt från ett stift i denna rapportering var en formulering som rör rollen som kontaktperson. I inledningen konstateras att stiftets kontaktpersoner ”är kyrkans röst i dessa frågor”. Denna formulering är enligt personen olycklig. Biskopen har en naturlig uppgift att vara kyrkans röst på stiftsnivå. De särskilt utsedda kontaktpersonerna är centrala resurser i arbetet men detta är ett arbete som alltid flera än dem behöver bära.

Nationella arbetsgruppen mot sexuella trakasserier

Nationella arbetsgruppen består av fem till sex kontaktpersoner, utsedda av nationella konferensen av kontaktpersoner och en representant från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, samt handläggare för det nationella arbetet³⁵. Kontaktpersonerna väljs för två år i taget och kan väljas om. Det är viktigt att regional hänsyn tas, samt att flera yrkesgrupper finns representerade. Nationella gruppen träffas en gång per halvår i Stockholm, och har förutom detta 3 - 4 digitala möten per år. Gruppens mandat är att hålla i arbetet mellan de nationella träffarna på höst och vår, detaljplanera utbildningarna och värdera olika kommunikationsinsatser. Handläggaren på nationell nivå ansvarar för att följa upp beslut tagna vid nationella konferensen och av nationella arbetsgrupper vilket kan vara allt från materialproduktion till utbildningstillfällen. Handläggaren är också kontakten på nationell nivå gentemot andra civilsamhällesorganisationer i Sverige och de andra kyrkor som arbetar med liknande frågor.

³⁵ <https://www.svenskakyrkan.se/motsexuellaovergrepp/kontaktpersoner>

Reflektion om vidareutveckling: Denna arbetsstruktur är central för att stärka och stötta nätverket av kontaktpersoner och för att implementera och följa upp. Det kan finnas ytterligare behov av att tydliggöra arbetsstrukturen för samverkan mellan nätverket, kansliet och arbetsgivarorganisationen så att uppföljning och rapportering i gruppen men också gentemot nätverket sker mer systematiskt, något som förslagsvis kan arbetas fram inom den nationella arbetsgruppen. Arbetsgruppen bör förslagsvis även skriva fram en uppdragsbeskrivning och mandatet för gruppen. Eftersom delar av arbetet berör arbetsgivaransvaret, och därför lagstadgade skyldigheter, så är det viktigt att alla roller och grupper som arbetar med arbetsgivaransvaret tydliggörs i skrift för att säkerställa implementering.

Biskopsmötets arbete

Biskopsmötet behandlade frågan om sexuella övergrepp den 23 januari 2019 och uttryckte då ett stort stöd till det arbete som redan görs på de olika nivåerna. Rekommendationerna från 2018 önskade en utsedd biskop i frågorna kring sexuella övergrepp och trakasserier vilket inte har utnämnts och inte heller är ett biskopsbrev i frågorna som berör skuld, förlåtelse bekräftats prioriterat just nu. Biskopsmötets roll i detta arbete har lyfts upp som centralt av flera instanser, både för den ledningsfunktion de har i stiftet där arbetet framförallt sker men också för den teologiska ram som kan behövas för att luta sig mot i detta arbete.

Reflektion om vidareutveckling: Denna rapport skulle kunna delas med biskopsmötet.

Domkapitlens arbete

På lokal nivå sker utbildningsinsatser med domkapitlen. I Luleå stifts beskrivs det på följande vis ”att domkapitlen gör likartade bedömningar i likartade ”fall” är en central rättssäkerhetsfråga. Detta oavsett område. Detta är något som domkapitlen löpande arbetar med”. På nationell nivå finns planer att ha ett arbetspass med domkapitelöverläggning om makt, kön och gränslöshet i kyrkliga miljöer. Rättsavdelningen föreslår att ett gemensamt underlag för bedömning av påföljder är något för Överklagandenämnden att se över. Stiftet har olika praxis när det gäller lämplighetsprövning inför referenstagning så att en gemensam procedur för referenstagning inte går att fastställa. Stiftet har även olika praxis när gäller möte med domkapitlen kring detta arbete, i flera stift träffas kontaktpersonerna och domkapitlet varje mandatperiod för information och överläggningar.

I utvärderingen från 2018 framkom det frågetecken kring prövningar i domkapitlet och osäkerhet och otydlighet kring hur en ska hantera ärenden i den. Ett förslag framkom där kontaktpersoner kanske kan delta som ett målsägarbiträde ett intressant förslag men något som sannolikt ställer höga kunskapskrav och ansvar. Flera domkapitelsledamöter har uttryckt behov fördjupade kunskaper i områden som rör sexuella övergrepp och gränslöshet i kyrkliga miljöer, och hur detta ska bedömas, samt frågor som rör könsroller och makt. Några stift har

regelbundna träffar mellan domkapitlen och stiftets kontaktperson, och detta är en modell som skulle kunna användas av varje stift i början av varje ny mandatperiod.

Reflektion om vidareutveckling: Denna rapport skulle kunna delas till domkapitlen.

Kyrkoherdarnas arbete

Vid den behörighetsgivande kyrkoherdeutbildningen erbjuds från 2019 en föreläsning om sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang, omfattning, innehåll och arbetsgivarens ansvar. För närvarande erbjuds en timmes föreläsning om sexuella övergrepp vid dessa utbildningar, och detta begränsar fördjupning och tid för strategiska samtal kring dessa frågor. Utvärderingen som togs fram 2018 indikerade att kyrkoherdar är dåligt uppdaterade och inlästa i ämnet och att kyrkoherdar och kyrkoråd kan behöva mer utbildning.

Reflektion om vidareutveckling: Denna rapport skulle kunna delas med kyrkoherdarna. I arbetet med denna rapport lyftes kyrkoherdarnas roll upp som central av flera instanser.

Lokala exempel och arbete

I huvudsak är det stiftet som ansvarar för det förebyggande arbetet medan församlingar har ansvar som arbetsgivare. Mycket god utveckling har skett inom området över år av arbete. I utvärderingen från 2018 framkom det att 60 procent känner till vilket stöd de kan få från stiftet men endast 44 procent känner till -vilka som är stiftets kontaktpersoner. Att arbetsgivarna behöver bli mer engagerade i dessa frågor framkom också, vilket berör lokal nivå som riksnivå. Faktum kvarstår dock att stiftet har kommit olika långt när det gäller att lyfta behovet av planer och policys vid sina fortbildningar av kyrkoherdar och arbetsledare. Det som framkommer är att det inte finns tillräcklig kunskap på nationell nivå om hur läget är på den lokala nivån ser ut i frågor som rör handlingsplaner, policyer och kapacitetsstärkning, till exempel kring folks deltagande i existerande utbildningar som *Trygga möten*.

Goda lokala exempel finns för lärdomar och inspiration till hela Svenska kyrkan. Härnösand stift har arbetat gentemot de flesta av de rekommendationer som togs fram 2018. Stiftskansliet arbetar för att få in frågorna kring sexuella övergrepp och gränsöverskridande beteende som ett återkommande tema i stiftets olika utbildningar och fortbildningar. De årliga utbildningsdagarna för präster och diakoner i stiftet kommer från 2020 att på olika sätt lyfta frågan vartannat år. Fortbildningsdagar för anställda inom området konfirmand innehåller alltid inslag med perspektiv från genus, hbtq eller sexuella trakasserier och övergrepp. Frågorna lyfts även utifrån arbete med handlingsplan för orosanmälan och tystnadsplikt då de har tydliga kopplingar till området övergrepp. Utöver detta får varje ny kyrkoherde ett personligt besök av stiftets handläggare då hen får en *Vad gör vi nu* samt information om kontaktpersonernas roll och uppdrag. Temat sexuella övergrepp är återkommande vid stiftets kyrkoherdedagar och har även varit ett återkommande tema på stiftets prostsamlingar under åren. Det sker

regelbundna avstämningar en gång per halvår med biskop, kontaktpersoner och stiftsjurist. För den kontaktperson som arbetar på stiftskansliet ingår uppdraget i tjänsten utan specificerad tidsåtgång. Kontaktpersonerna genomför vid efterfrågan utbildningsinsatser för arbetslag. Stiftets nätverk för kvinnliga präster valde att arbeta med frågan om gränsöverskridande beteende genom forumteater med en av kontaktpersonerna. Stiftets kontaktpersoner har båda gått Vårsta diakonis krisutbildning och har tillgång till handledning vid behov. Ett arbete med att lyfta de goda manliga förebilderna finns i stiftet och då framförallt inom pedagogiskt arbete. Det finns också behov av att arbeta tydligt med att skapa medvetenhet kring normer och kring mansrollen och maskuliniteter.

I Luleå stift har stiftet en utsedd resursgrupp. Gruppen består av, förutom de som följer av rekommendationen, av HR-kompetens. Stiftet vill framhålla vikten och värdet av att resursgrupper innehar kompetens inom detta område. När det gäller utbildningen *Trygga möten* har stiftet använt sig av denna utbildning i olika sammanhang och bland annat har kontraktsprostartarna deltagit. Processmodellen Regnbågsnyckeln ingår i stiftets främjandearbete och ett förebyggande arbete bedrivs inom främjandet av barn- och ungdomsarbetet genom olika utbildningsinsatser. Stiftet har en väl upparbetad relation med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation genom organiserade mötesplatser för gemensamt lärande och ansvarsfördelning. En struktur för kontinuerliga samråd med regionala fackliga organisationer och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är under uppbyggnad och stiftets personal- och självårdscentrum finns som en resurs för att stödja medarbetare i bland annat gränssättningsproblematik. I samband med lämplighetsprövning finns många centrala frågor att säkra. Stiftet ser kontinuerligt över processen kring lämplighetsprövning och satsar också resurser på att utbilda de medarbetare i församlingarna som fungerar som handledare. Referenstagning inför domkapitlets handläggning av kyrkoherdetjänster med flera tjänster, genomförs av HR-ansvarig biträdd av stiftsjurist. När sökande kommer från annat stift tas alltid kontakt med hens hemstift.

Reflektion om vidareutveckling: Exempel på integrerat arbete finns redan på lokal nivå, som beskrivs ovan, där man både integrerar flera perspektiv och diskrimineringgrunder men också arbetssätt och de roller som behövs för ett systematiskt arbete. Exempel på gott arbete delas men man bör se över hur det kan komma alla stift till del mer systematiskt. En metod man kan använda sig av är *Modellkommuner jämställdhet*³⁶. I satsningen *Modellkommuner och Modellregioner* jämställdhetsintegrerar deltagarna sin styrning och ledning genom att systematiskt jämföra arbetssätt med varandra och bygger på ett koncept för ömsesidigt lärande och utbyte av erfarenheter som pågår under drygt ett års tid. Deltagande organisationer arbetar två eller tre tillsammans. Förslagsvis kan stift och församlingar som kommit längre i

³⁶ <https://skr.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheter/jamstallldhet/jamstallldhet/modellkommunerregioner.10200.html>

arbetet paras ihop med de som är i utvecklingsfas. Lokala nivåer arbetar ofta fram det integrerade och det behovsbaserade arbetssätt som krävs för ett hållbart arbete och sitter ofta på lösningarna. En konkret reflektion som kom fram i skrivningen av denna rapport och relaterar till lokal nivå, var om området sexuella övergrepp och trakasserier på något sätt kunde vara en del i stiftens tillsynsansvar, så skulle det både vara lättare att följa upp, peka på svagheter och inspirera/inspireras av god tillämpning.

Utbildningsinstitutets arbete

Sedan höstterminen 2016 har ämnet sexuella övergrepp och trakasserier funnits med i kursplanerna för Diakonprogrammet, Församlingspedagogprogrammet och Prästprogrammet i Uppsala. I kyrkomusikerprogrammet tas ämnet upp i lektionerna om tystnadsplikt och sekretess. Riktlinjerna *Vad gör vi nu?* används i undervisningen, samt en studie om studie om själavård och sexuella övergrepp. Utbildningsinstitutet har också under de senaste åren utökat sitt normkritiska arbete där är en intersektionell, normkritisk teori och förhållningssätt lärs ut. Användandet av normkritik vilar på teologisk grund och tas upp i församlingspedagogik som erbjuds för flera program.

Reflektion om vidareutveckling: att nationella nivån tar del av kursplan och upplägg för det normkritiska arbetet som görs för att dela inom den bredare organisationen för lärande och eventuellt minska dubbelarbete. En ytterligare reflektion är att se över hur handlingsplanen och likabehandlingsplaner ser ut för utbildningsinstitutet och tydliggöra om kontaktpersoner eller studentrepresentation finns eller bör finnas för studenter då det är oklart vem de vänder sig till för sin arbetsmiljö.

Svenska kyrkan i utlandet

Svenska kyrkan i Utlandet rapporterar att vid introduktionsutbildningen för nyanställda ges ett pass om ”makt och, kön och gränslöshet i kyrkliga miljöer med fokus på kvinnor och barns utsatthet”. Vid *Mötesplats 2019* gavs ett utbildningspass på Kyrkoherdeutbildningen där också Svenska kyrkans riktlinjer *Vad gör vi nu?* delades ut. Svenska kyrkan i utlandet möter målgrupper som är specifika i och med att kyrkan i utlandet kan få en väldigt central roll, även för de som inte skulle vända sig till kyrkan på grund av religiositet utan gör det på grund av hemlängtan eller koppling till det svenska. Att flytta utomlands kan innebära en isolering från vänner och familj hemma vilket kan innefatta en annan utsatthet.

Reflektion om vidareutveckling: Här finns behov av fortlöpande utbildning/fortbildning för alla medarbetare i dessa frågor kring Svenska kyrkan i utlandets specifika risk och främjandefaktorer.

Svenska Kyrkans Unga

Svenska Kyrkans Unga har en handlingsplan mot mobbing, rasism och trakasserier i vilken det står att Svenska Kyrkans Unga ej accepterar diskriminering utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Denna handlingsplan beskriver både fysiska och digitala miljöer och en relaterande handlingsplan för hur sociala medier hanteras finns beskrivet i Svenska Kyrkans Ungas riktlinjer för användning av sociala medier. Denna handlingsplan sätts i bruk bland annat genom den nationella arbetsgruppen för normmedvetet arbete, en grupp som sprider medvetenhet och är stöd till Förbundsstyrelsen och förbunds-kansliet i frågor som rör området. Arbetsgruppens workshop erbjuds också vid den årliga nationella utbildningen för förtroendevalda inom distrikten, Rikshelgen eller i distrikt (stift) eller lokalavdelning (församling) någon gång per termin. Dessutom är de remissinstans för olika processer. Organisationen har som helhet lyft in mycket fokus på tillgänglighet och utsatthet och en hel del reflektion över åtgärder kring den digitala miljön och den utsatthet den kan medföra. När det gäller annan tillgänglig kapacitetstärkning ska anställda och förbundsstyrelseledamöter, i enlighet med rekommendationerna, gå utbildningen *Trygga möten* i början av sitt uppdrag.

Reflektion om vidareutveckling: de lärdomar och analyser som finns i Svenska Kyrkans Unga kring normer, makt och maktmissbruk är berikande för den större organisationen som bör delas. Den handlingsplan som framtagits och som visar hur en tänkt ihop ett arbete med den fysiska och digitala miljön bör beaktas i det framtida bredare arbetet också för Svenska kyrkan men tydliggöra hur den följs upp. De goda exempel som finns inom Svenska kyrkan som Svenska Kyrkans Unga särskilt vill belysa inom ramen för denna rapport är Normgruppens workshop, Regnbågsnyckeln, Västerås stifts arbete och den Barnkonsekvensanalys utbildning som Svenska Kyrkans Unga har tagit fram. Andra metoder som föreslås är hearings eller andra sätt att säkerställa lärdomar mellan stift, att alla biskopar borde ha någon form av ungdomsreferensgrupper som de träffar regelbundet för att säkerställa ungdomsperspektivet i dessa frågor.

Jourhavande präst

I dagsläget erbjuds tjänsten Jourhavande präst på tre kanaler – telefon, chatt och digitalt brev. Kanalerna chatt och digitalt brev startade 2014 och under de första åren skedde en ökning av samtalen på chatten med 100 procent varje år och ökningen av användare av denna kanal ser ut att fortsätta öka. Jourhavande prästfunktionen har skapat praktik för att hantera det område som berör sexuella övergrepp, trakasserier och kränkningar under arbetets gång. Både i och med att det kommer samtal till funktionen med folk som är utsatta, har varit utsatta eller att personal på funktionen själva utsätts. Där blir det en arbetsmiljöfråga där funktionen har varit tydlig med att värna sin arbetsmiljö och avslutar obehagliga, kränkande samtal. Det glapp

som finns är att unga präster och diakoner oftast är mer utsatta och att de har en större otrygghet i att kunna avsluta samtal när det går över gränsen. Det har skett exempel där trakasserande personer vänt sig till jourhavande präst för att ta reda på information om personal och funktionen har fått sätta in rutiner för utlämnande av information. Det finns en möjlighet i det anonyma som funktionen erbjuder, snarare än att berätta fysiskt, som gör att folk öppnar upp sig och delar med sig, vilket gör att berättelser som övergrepp når jourhavande präster.

Reflektion om vidareutveckling: att koppla jourhavande prästfunktionen tydligt till det existerande arbete som sker mot sexuella övergrepp då mycket lärande och praxis har utvecklats inom den funktionen. En ytterligare reflektion är att arbetsgivarorganisationen och kyrkans kansli ytterligare behöver öka sina kunskaper kring den utsatthet som sker i den digitala arbetsmiljön där jourhavande präster arbetar.

Den digitala miljön

Kyrkans rum finns inte endast i den fysiska världen utan också den digitala, något som beaktades i uppdateringen av riktlinjerna 2010. Med tanke på den möjlighet som delning, lärande, samverkan men också relationer som kan skapas med digitaliseringen så finns också utsatthet som internet kan skapa. En anställd kan fortsätta att vara representant för Svenska kyrkan även efter arbetstid, därför kan det finnas otydligheter kring när en är sig själv och sin funktion på nätet. Dels relaterat detta till exemplet med jourhavande präst ovan, men också utifrån att den anställde sitter med viss ”makt” genom till exempel att bli vän digitalt med vissa ideella och inte andra, kommentera inlägg från vissa och inte andra och så vidare. Det händer också att en som anställd blir utsatt digitalt, särskilt om en arbetar med speciella frågor så som jämställdhetsfrågor samt att man som kvinna blir utsatt på ett annat sätt. För Svenska kyrkan är det centralt att också säkerställa sin kunskap och sin roll gentemot den ständigt förändrande digitala miljön och hur det påverkar de människor vi möter och försöker nå, men också de människor vi anställer och har ansvar för. Den digitala miljön berör alla delar av kyrkan, är en del av arbetsmiljön och vardagen för de Svenska kyrkan möter. Den digitala miljön är central i flera aspekter för oss som kyrka, i det diakonala arbetet som i det teologiska.

Andra digitala verktyg som Svenska kyrkan har är till exempel Netclean³⁷, ett system som identifierar eventuella barnpornografiska filmer och videor i Svenska kyrkans datorer. Rapportering som har inkommit de sista två åren påvisar att mängden larm är små, lite som kommer in. Enligt en analys från företaget Netclean så borde Svenska kyrkan, med tanke på dess stora aktörsroll och att det finns sådan enorm mängd verksamhet med barn och unga och utsatta barn och unga som Svenska kyrkan bedriver, att det borde ske fler larm än det jämförel-

³⁷ <https://www.netclean.com/>

sevis görs. Detta kan tolkas som ett gott tecken. Dock innefattar inte Netclean alla verksamheter i kyrkan och det är inte tillgängligt på mobila enheter, vilket är en risk. Dessutom är systemet uppbyggt så att det endast reagerar på kända bilder vilket göra att unika, nya bilder, inte fångas upp av systemet.

Reflektion om vidareutveckling: Det finns ett behov av att kapacitetsstarka generellt kring den digitala miljön och dess påverkan på det främjande och förebyggande arbetet, något som också lyfts upp i rekommendationerna och utvärderingen 2018. Det krävs också kapacitetstärkning och kunskap kring den digitala arbetsmiljön och hur den påverkar och där det kan angränsa till trakasserier. Här krävs sakkunniga samt säkerhets och informationssäkerhetspersonals delaktighet. Det kan inom ramen för detta också finnas ett behov av att se över riktlinjer och rutiner på nationell nivå som relaterar till den digitala miljön. Verktuget Netclean kan behöva analyseras och följas upp. Att ha ett system inkopplat är ofta inte tillräckligt utan behöver kompletteras med samtal i verksamhet kring sexuella övergrepp på nätet men också pornografi. Är effekterna av att ha systemet i bruk fullgott behöver en strategi sättas med uppföljningsplan så arbetet med Netclean följs systematiskt.

Kapacitetsstärkande insatser

Både kansliet och arbetsgivarorganisationen bidrar med kapacitetstärkande insatser och behovsbaserade utbildningar och här finns det mycket erfarenhet och arbete. När det gäller metodsatta utbildningar är det främst webb-utbildningen *Trygga Möten*. En kurs som upphandlas av Svenska kyrkans nationella nivå och som framtagits av scouterna med medel från Allmänna Arvsfonden vilket är ett material riktat till barn och ungdomsorganisationer. Utbildningen erbjuds fortfarande kostnadsfritt för anställda, förtroendevalda och ideella i Svenska kyrkan, Svenska Kyrkans Unga och EFS och hittills har 2600 gått kursen. Det är en utbildning som riktar sig främst till de som arbetar med barn och unga men är relevant för annan verksamhet också då den är normkritiskt upplagd. Enligt utvärderingen från 2018 så rekommenderas det att se över användningsfrekvensen av utbildningen. Incitamenten rent ekonomiskt finns, då att delta i den finns då det täcks av nationell nivå men användningen är lägre än behovet. Det framskreds att kännedomen om utbildningen ännu behöver bli större och att det är ett kontinuerligt arbete då verksamhetsledare ofta byts ut. När det gäller kapacitetstärkning så är det ett kontinuerligt arbete som kan göras på flera sätt och bör göras på flera nivåer, även för ledning. Utvärderingen från 2018 lyfte också att 76 procent av de som var tillfrågade uppger att de inte erbjudits utbildning samtidigt som ca 60 procent säger sig inte ha tillräckliga kunskaper i ämnet. Trots två år sedan utvärderingen gjordes och att insatser ha skett sen dess är det en viktig aspekt att ha med framåt då kunskapsglapp tar tid att bemöta. Rekommendationerna beskrev behov av utbildning kring normkritik och tillgängliga utbildningar vilket bör bejakas framåt. Det är inte att rekommendera att innan en inventering ta fram nytt, organisationsunikt utbildningsmaterial då mycket redan finns och är tillgängligt gratis.

Reflektion om vidareutveckling: En inventering av de utbildningar/kapacitetstärkande insatser som finns behöver göras då aspekter kan ha missats i denna rapporteringen. Den historiska, djupa kunskap som finns på nationella nivån bör sammanställas och kanske metod sätts i samband med överlämning och byte av handläggare. En behovsanalys av kapacitetstärkning som krävs, behövs och önskas behöver göras. En kartläggning av relevanta utbildningar som finns inom civilsamhälle och myndigheter bör göras, då mycket redan finns till låg eller inga kostnader, för att säkerställa att relevanta kapacitetstärkande når Svenska kyrkans verksamhet. En intern inventering av metoder inom arbetsgivarorganisation, den internationella verksamheten samt inom stift och församlingar bör också göras. Både inom området sexuella övergrepp och trakasserier men också inom relaterade områden bör också göras då metoder kring framförallt normkritik finns framtagna av lokala aktörer. När det gäller specifika utbildning som finns, så som Trygga möten, är en djupare utvärdering av kursen att rekommendera och vilka som bör gå den. Det är centralt att se över vilka som nås av kapacitetstärkning inom området och hur kursen bidrar och vad som saknas. Ska en förändra en arbetsmiljö eller en verksamhet kan inte enskilda medarbetare bära kunskap då en enskild medarbetare inte kan förändra en kultur.

Forskning

På initiativ av Forskningsenheten vid Svenska kyrkan beslöts i början av januari 2019 att föreliggande undersökning av de berättelser som kommit in under #vardeljus skulle analyseras. Syftet är att genom en kvalitativ forskningsanalys ge en övergripande bild som sammanfattar innehållet i de berättelser som samlats in i #Vardeljus. Analysen ska också identifiera möjliga utvecklingsområden och forskningsfrågor relaterat till skärningspunkten arbetsliv, kyrka och genus. Uppdraget syftar till att ge ett kunskapsbaserat underlag till Svenska kyrkans nationella nivå till stöd för beslutsfattande. Denna rapport var inte färdigställd vid framtagandet av denna rapport. Den teologiska reflektionen innefattades inte i detta arbete och det framkom i utvärdering och rekommendationer, ett behov av att ha starkare teologisk bas kring frågor som rör sexuella övergrepp och trakasserier.

Reflektion om vidareutveckling: Att vid framskriven forskningsrapport analysera det tillsammans med denna rapport för att se över överlappande och komplimenterande analyser och åtgärdsplaner. Ett annat förslag på åtgärd som framkommit är att göra en sammanställning av de teologiska dokument och skrivelserna som finns tillgängliga på ämnet, både i ekumeniken och i Svenska kyrkan, detta för att se vad som är skrivet och sedermera, vad som saknas.

Ett arbete med andra diskrimineringsgrunder

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det finns mycket arbete, som både direkt och indirekt bidrar till att skapa en inkluderande, trygg verksamhet för alla, en del har redan tagits upp och desto mer arbete som sker har inte fångats inom ramen för denna rapport. På kyrkokansliet har ett arbete med människorättsbaserat arbetssätt och ett mer strukturerat arbete med alla diskrimineringsgrunder initierats under 2019 vilket kommer säkerställa samordning och ett mer strategiskt och samordnat arbete med olika diskrimineringsgrunder framöver.

Några ytterligare konkreta exempel är följande, en konferens i nätverket av teckenspråkiga den 5-6 februari 2019, lyftes frågor om #me too och sexuella övergrepp bland teckenspråkiga, som en del av agendan. Under konferensen lyftes förslag på åtgärder som att översätta delar av ett material från norska Dövekirken och komplettera med svenska perspektiv. När det gäller det finskspråkiga arbetet ligger det en åtgärdsplan på att uppdatera informationsbroschyren. *Delaktighet och Tillgänglighet*, är en digital utbildning som är under framtagande på kyrkokansliet och beräknas vara färdig under år 2020. Utbildningen vänder sig till arbetslag i stift och församlingar som söker kunskaper om funktionsnedsättningar. Genom goda exempel från församlingar som arbetar aktivt med gudstjänster, konfirmander, körer och ungdomsgrupper vill utbildningen inspirera fler arbetslag att arbeta med tillgänglighet och delaktighet. En eventuell åtgärd vore att utbildningen kompletteras med information och hänvisning till att förebygga sexuella trakasserier.

Dessutom lyfte samiska rådet frågor kring sexuella övergrepp i kyrkliga miljöer i Sverige vid sitt sammanträde i Uppsala den 4 november 2019. Ett norskt samiskt resurshäfte: *Det har skjedd mitt barn*, kommer att spridas också i Sverige. Mötet beslutade att inte utse egna kontaktpersoner för samisktalande, men hänvisar till de redan utsedda kontaktpersonerna i stiftet.

Svenska kyrkan arbetar på olika sätt med att främja inkludering kring kön, könsöverskridande identitet, uttryck, eller sexuell läggning. Regnbågsnyckeln, den märkning som Svenska kyrkan valt att använda som helt ägs av EKHO och Sensus, handlar bland annat om hur vi kan förbättra vårt bemötande och skapa trygga sammanhang för alla vi möter och som är i kyrkan. Processen består av utbildning, studiecirkel, visionsarbete och reflektion vilket leder fram till att församlingen efter utförd process och utarbetade mångfaldsvisioner får ta emot märkningen Regnbågsnyckeln. Denna metod handlar om hur en skapar ett inkluderande rum och kyrka för alla, inte endast för hbtq personer och är därför ett viktigt verktyg för alla, då alla kan riskera att utsättas för diskriminering och kränkning. Mer kunskap behövs också kring normkritik om man ska arbeta med alla diskrimineringsgrunder. Här har Regnbågsnyckeln ett

normkritiskt förhållningssätt. Normkritik som metod behöver synliggöras och införas inom fler områden som inte endast rör hbtq. Under 2020 samlas arbete som rör normer kring kön, hbtq, jämställdhet och rättighetsbaserat arbetssätt till samma handläggare vilket underlättar det normkritiska perspektivet också i nära kontakt med grupperna som jobbar med övriga diskrimineringsgrunder. Den 29 november 2019 anordnade Svenska kyrkan i samarbete med Ekuumeniska grupperna för kristna hbtq-personer, EKHO, en hearing om trans och transpersoner. Detta för att bättre förstå och skapa utrymme för transpersoners behov, rättigheter och bidrag i Svenska kyrkan och samhället i stort och också den utsatthet som transpersoner har ofta lever i. En större analys och uppföljning kommer att ske kring hur detta arbete säkerställs att det integreras i existerande arbete.

Reflektion om vidareutveckling: Att ett arbete framåt består av intersektionell behovsanalys är centralt, så att det säkerställs att alla de grupper Svenska kyrkan arbetar med möts på rätt sätt då olika diskrimineringsgrunder kan skapa olika risker eller möjligheter. Det är även viktigt att kartlägga de metoder som finns utvecklade som arbetar brett med normkritik och intersektionalitet så att fler kan ta del och dubbelarbete undviks. Mycket gott arbete verkar sker som ligger utanför den synliga, eller existeranderamen av det som innefattas av arbetet mot sexuella övergrepp och trakasserier men som kan vara del av det arbetet på ett förebyggande plan

Det ekumeniska arbetet

Svenska kyrkan samverkar också med andra organisationer som lyfter frågor om våld och sexuella övergrepp i det svenska samhället. Det är en viktig del i det ekumeniska arbetet i Sverige, genom bland annat Sveriges kristna råd (SKR). 2018 reviderades SKR:s *Ekumeniska riktlinje vid sexuella övergrepp i kyrkliga miljöer*. De reviderades efter synpunkter från arbetsgivarorganisationer och fackliga företrädare och det rekommenderas att alla medlemmar anta och använder dem. Under framtagandet av denna rapport var analysen från tillfrågade att de ekumeniska riktlinjerna används och att det anses vara ett viktigt dokument utifrån den verklighet som alla kyrkofamiljer står i. Svenska kyrkan samverkar inom ramarna för SKR med flera kyrkor i Sverige kring dessa frågor. Från SKR:s årskonferens i maj 2019 gjorde SKR:s styrelse ett gemensamt uttalande med anledning av de kyrkliga uppropen #Varde Ljus och #Sanningen ska göra er fria. En temadag genomfördes för alla SKR:s medlemskyrkor vid SKR:s rådsmöte 23 januari 2019. Vid SKR:s årskonferens i maj 2019 antogs ett uttalande som skickades till pressen; Kyrkan måste vara en trygg plats för alla. På SKR:s hemsida lades samtidigt ut en film där centrala kyrkliga ledare i Sverige uttalar sitt tydliga stöd till arbetet mot sexuella övergrepp i deras sammanhang. Arbetet följs upp av Arbetsgruppen för jämställdhetsfrågor som sammanträder fyra gånger årligen och där dessa frågor är en stående punkt. Arbetsgruppernas arbete rapporteras in i SKR:s styrelse. Under 2020 initieras en pil-

grimsprocess under ledning av Sensus och Bilda där jämställdhet, genus och kön ska processas runt om i landet i olika kyrkofamiljers sammanhang. Mer info om detta kommer i början av mars 2020.

Reflektion om vidareutveckling: Något som saknas är en översyn över vilka organisatoriska och teologiska relevanta dokument, också inom andra snarlika områden, som finns i de bredare ekumeniska sammanhangen, till exempel hos Kyrkornas världsråd, Lutherska världsförbundet och ACT alliansen.

Barnkonsekvensanalys

Inom ramen för denna rapport har en begränsad barnkonsekvensanalys genomförts. Analysen av barn och unga återfinns även integrerat i rapporten. Relevanta ramar och lagar som relaterar till området och barn och unga nämns. Bland annat att barnkonventionen blivit lag och den nya sexual lagstiftningen om samtyckte, inom brottsbalken, anger att barn under 15 år egentligen aldrig kan ge samtycke till sexuell aktivitet. Sedan december 2013 har varje arbetsgivare i Svenska kyrkan lagstöd för att begära att få se utdrag ur belastningsregistret av den som ska ha direkt och regelbunden kontakt med barn som anställd eller som ideellt verksam i kyrkan.

Från det som beskrevs i omvärldsanalysen är det tydligt att barn och ungas reella utsatthet är ett stort mörkertal. Utsatthet är också vanligt i miljöer där det saknas beredskap och kunskap, så som internet. Samt att barn och unga, precis som alla människor också kan vara utsatta om de är hbtq-person eller har en funktionsvariation eller andra aspekter, vilket innebär att en intersektionell analys på barn och ungdomsfrågor i detta är av vikt. Trettiofyra av de berättelser som kom in från #vardeljus var om utsatthet och övergrepp som barn och ungdom, oftast återberättat långt senare. Att utsatthet för barn och unga sker även idag är sannolikt. Sakkunnig i barnfrågor uttryckte att det med stor sannolikhet finns brister inom de strukturer som finns där barn och unga kan rapportera övergrepp och utsatthet.

Med tanke på det stora mörkertal och den utsatthet som finns hos barn är Svenska kyrkan en central aktör i ett förebyggande arbete. Svenska kyrkan möter årligen över en miljon barn och unga i sina olika verksamheter. I öppen verksamhet, öppen förskola för föräldralediga med barn, fritidsverksamhet, skolklassers besök vid jul- och påskvandringar, som regelbundna deltagare i gruppverksamhet som till exempel scouter, musiklek, kör, konfirmation, läger, kill- och tjejgrupper, söndagsskola och barntimmar. Dessutom innefattas uppsökande verksamhet i kommunal eller motsvarande skola, förskola och fritids. 2018 berördes, enligt analysenhetens

statistik, 1 421 430 barn, mellan 0-15 år av Svenska kyrkans verksamhet.³⁸ Detta är ett stort ansvar att säkerställa trygga utrymmen för de barn som berörs av verksamheten.

Inom ramen för denna rapport har det förts samtal med barn- och ungdomsorganisationerna i Svenska kyrkan, nämligen Svenska Kyrkans Unga samt deras arbetsgrupp med normmedvetet arbete. Det är viktigt att komma ihåg att deras företrädare är över arton år vilket inte ger en fullgod barnkonsekvensanalys men säkerställer dock ett visst ungdomsperspektiv. Genom samtal och genom frågor per mejl har erfarenheter efterfrågats. Även vilka åtgärder som behövs för att säkerställa barn och ungdomars rättigheter och vilket förebyggande arbete som krävs. Svenska Kyrkans Unga framhävde specifikt hur viktigt det är att prata om härskartekniker och att synliggöra dessa. Många erfarenheter finns från unga i kyrkan, där de har känt sig förminskade och på andra sätt icke lyssnade på. Även ungdomar i ungdomsgrupper/konfirmationsgrupper behöver få kunskap om detta för att kunna se och förstå detta när det förekommer. En viktig aspekt som togs upp i utvärderingen 2018 var att uppdelningen mellan flickor och pojkar inte bör tas som något givet eller oproblematiskt. Det kan vara relevant att göra binära uppdelningar men det bör inte göras per automatik då det kan öka utsattheten hos de som definierar sig som icke-binära. *Trygga möten* är en metod som här kan vara behjälplig. Inom ramen för denna rapport har det varit tydligt att Svenska kyrkans barn och ungdomsrörelse har visat på en vilja att ta upp frågorna de senaste åren och att de konsulteras i åtgärdsplanen framåt är centralt.

Analys av rekommendationerna

Rekommendationerna har beaktats på flera håll under de senaste två åren. Det som bör göras framåt är att sätta rekommendationerna i en bredare åtgärdsplan. Detta för att det ska bli tydligare vilken prioriteringsgrad de har eller bör ha. Till exempel särskilja vilka delar som är mer kopplade till ett ansvar som arbetsgivare till exempel, eller där de är just rekommendationer. Dessutom bör det utvecklas hur uppföljning och rapportering på rekommendationerna bör. En ytterligare tanke är hur kyrkokansli och arbetsgivarorganisation kan stötta stift och församlingar, och andra aktörer, att arbeta in dessa i sina egna handlingsplaner så de är en mer integrerad del av löpande arbetet eller dela de exempel där så redan är fallet.

Eventuella åtgärder kring teologisk reflektion

De rekommendationer som relaterar till teologisk reflektion har inte mycket att rapportera till, där till exempel ett biskopsbrev som inte just nu är aktuellt. Behovet av teologiska grunddokument efterfrågas dock av många instanser. Det finns även önskan om att teologiska texter

³⁸ <https://www.svenskakyrkan.se/filer/Barn-och-ungdomsverksamhet-2001-2018.pdf>

som har tyngd och som ger riktning för arbetet och för rollen som kyrka i samhället, inte endast för de som befinner sig inom vår verksamhet och arbetsgivaransvar. De senaste åren har övergrepp inom flera kyrkor och trossamfund dragits fram i ljuset, inte endast kring #me too. Detta har tvingat flera samfund att ta i frågan kring övergrepp ordentligt då det handlar om trovärdighet. När världens ögon riktas till religionen i dessa frågor är det viktigt att det finns tankar formulerade, både för inre och yttre trovärdighet men också för att det är ett ansvar. Flera kyrkor runt i världen har på grund av övergrepp som kommit fram i ljuset tagit fram dokument för att markera just detta ansvar. Det finns en del teologiskt arbete, format utifrån den teologiska praxis som arbetats fram. Teologisk reflektion finns i många av de metoder som framtagits och i de arbetssätt som vuxit fram och visar att teologi också växer fram från behovet och från marken.

Eventuella åtgärder kring existerande strukturer

De delar av rekommendationerna som handlar om att säkra existerande strukturer visar på att det finns en struktur för att stödja och följa arbetet men att det kan behöva förtydligas. Inom dessa rekommendationer innefattas arbetsgivaransvaret och ansvaret kring arbete med barn och unga, områden där det finns stora krav på oss som kyrka och arbetsgivare. Då det är krav på att också arbeta med alla diskrimineringsgrunder är det viktigt att tänka på arbetet mot sexuella övergrepp och trakasserier som integrerat med annat arbete mot diskriminering. Det finns krav på att ta fram åtgärder på arbetsgivare och som utbildningssamordnare. En organisation, likt Svenska kyrkan, som har både förtroendevalda och anställda så är det av vikt att kunskap kring ett främjande arbete inte endast finns hos de anställda.³⁹ Hur uppföljning, rapportering och samverkan sker behöver skrivas fram mer systematiskt för att säkerställa hållbarhet. Rollfördelningen mellan arbetsgivarorganisationen, kyrkokansliet och stiftet behöver skrivas fram tydligare. Lärdomar mellan stift och församlingar bör systematiseras ytterligare då mycket goda erfarenheter för hur man möter dagens och framtidens utmaningar ofta redan finns på lokal nivå. Mycket goda exempel på hur en kan arbeta integrerat, integrerar arbetsgivarrollen, hur man arbetar med andra grupper och relaterade frågor och hur man strukturerar upp kontaktpersoners uppdrag finns det en hel del inspiration av från lokal nivå.

Eventuella åtgärder kring kapacitetstärkning

De delar som berör kapacitetsstärkning visar på att flera insatser redan finns men kan behöva struktureras och systematiseras ytterligare kring bland annat, vilka som får del av kapacitetstärkningen. Kunskap hos ledning är viktigt för att säkerställa att förändringar blir hållbara över tid och att stöd finns för att genomföra dem. Inom Svenska kyrkan finns en rad olika ledningsstrukturer som berörs av ett arbete kring att förebygga sexuella övergrepp och trakasserier. Innehållsmässigt är det tydligt att ett normkritiskt perspektiv både efterfrågas och är brett

³⁹ Frida Ohlsson Sandahl, *Inkludering, jämställdhet och HBTQ i organisationen*, Idealista förlag, 2015.

främjande och att metoder för detta finns redan i verksamheten, både inom utbildningsinstitutet, Regnbågsnyckeln eller ett arbete med mansnormer på lokalt plan. Men, att det behöver komma fler till del och delas mer systematiskt och att inte till exempel dubbelarbete sker mellan kyrkokansli och arbetsgivarorganisationen. Det som saknas på ett djupare plan är kunskap kring digitalisering och dess påverkan på både de Svenska kyrkan möter och på den digitala hållbara arbetsmiljön för präster och diakoner och andra. När det gäller kapacitetsutveckling rekommenderas generellt att inte utveckla nya metoder förrän en har analyserat och utvärderat det som används och kartlagt de som finns i andra verksamheter och organisationer.

Sammanfattande analys

Regeringens tioåriga nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor verkar för en omorientering – från ett reaktivt till ett proaktivt förhållningssätt och det är ett arbetssätt som också Svenska kyrkan bör bejaka ytterligare för att stärka sitt arbete. Från att verka behandlande, när övergrepp redan är ett faktum, till att även inkludera ett bredare, förebyggande arbete som ska nå alla grupper i samhället i tid och här är våldsförebyggande arbete ett nyckelperspektiv. Det innefattar en, för flera aktörer i samhället just nu, omarbetning av det som görs. För Svenska kyrkan gäller detta inte så fullt ut, för mycket av det som redan görs, både i det riktade arbetet för att förebygga sexuella övergrepp, men också att mycket av Svenska kyrkans arbete generellt, är främjande och förebyggande. Det har dock inte alltid beskrivits som det, ramats in som det eller rapporterats eller följts upp som ett främjande, våldsförebyggande arbete. De främjande faktorer som finns i det dagliga arbetet, kring att motarbeta utanförskap och främja social samhörighet är här centrala förebyggande faktorer, och riskfaktorer när de inte finns. I den bemärkelsen är mycket av det arbete Svenska kyrkan gör, i ett diakonalt arbete, centrala för att främja och förebygga våld och utsatthet, men det kräver att det synliggörs hur det är del av ett främjande arbete. Även att det ramas in i ett bredare perspektiv och arbete för social hållbarhet, till exempel inramat av Agenda 2030.

Att utveckla det arbete som finns, handlar om att säkerställa en hållbar struktur och ett system för det goda arbete som skett och sker. Arbetet behöver därför stärkas upp och bli mer strategiskt än operativt. För att göra detta behöver först ett grundläggande strategiarbete göras, baserat på bland annat denna rapport innan operativa, konkreta insatser föreslås. Åtgärdsplanen som föreslås i detta skede ska säkerställa att det finns strukturer, dokument och rutiner på plats för att sen kunna bedriva ett systematiskt, förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och sexuella övergrepp. Samt att i förekommande fall, professionellt hantera när trakasserier eller övergrepp inträffar. Detta arbete ska genomföras inom ramen för tillgängliga resurser som finns.

För att skapa ett strategiskt arbete ska modeller och instrument som framtagits för civilsamhällets behov användas. Därför föreslås att Svenska kyrkan använder modellen inom *Inget att vänta på*, jämställdhetsmyndighetens handbok för ett våldspreventivt arbete. Jämställdhetsmyndigheten har reviderat handboken *Inget att vänta på* som MUCF tog fram 2015 i samarbete med MÄN och Unizon. Handboken innehåller konkret vägledning för hur ett systematiskt och kunskapsbaserat våldsförebyggande eller våldspreventivt arbete kan struktureras. Handboken sammanför kunskap om våld, genus och prevention på ett och samma ställe och är tänkt som ett bidrag för att sätta en struktur som kan göra det förebyggande arbetet mer effektivt och hållbart över tid.⁴⁰ Den utgår från fem steg för förändring, som bygger på folkhälsomodeller från WHO:s utvecklingsarbete av våldsprevention. Den utgår också från diskrimineringslagen och tar avstamp i jämställdhetspolitikens regler och ramverk. Handboken beskriver hur ett våldsförebyggande arbete kan bedrivas samordnat, systematiskt och kunskapsbaserat. Våldsförebyggande arbete av olika slag och med olika inriktning behövs på flera nivåer och arenor för att nå framgång och det gäller både universella våldsförebyggande insatser, riktade till breda grupper i samhället, där Svenska kyrkan redan arbetar, och de insatser riktade till grupper och individer med förhöjd risk, där Svenska kyrkan kan behöva se över om de mest utsatta grupper i vår verksamhet faktiskt möts på rätt sätt eller om något behöver utvecklas inom verksamhet som bedrivs.

De fem stegen för förändring som beskrivs i *Inget att vänta på*, innebär i korthet:

1. **Initiera samverkan:** Det första steget innebär ett arbete med att identifiera strategiska partners, arenor och verksamhetsområden för ett våldsförebyggande arbete, internt och externt, såväl som att säkerställa mandat och resurser för ett utvecklingsarbete. Vilka är de organisatoriska förutsättningarna? Hur kan arbetet integreras i befintliga strukturer? Hur ska utvecklingsarbetet organiseras? Vad är visionen för utvecklingsarbetet?
2. **Beskriv våld som ett problem:** Det andra steget innebär ett arbete med att identifiera de problem och förändringsbehov som utvecklingsarbetet ska påverka. Genom att definiera och kartlägga vilket våld som förekommer i det sammanhang där Svenska kyrkan ska bedriva det förebyggande arbetet läggs grunden för prioriteringar och kunskapsbaserade insatser som kan följas upp.
3. **Identifiera förändringsfaktorer:** Det tredje steget innebär en analys av vilka risk- och skyddsfaktorer som påverkar det våld Svenska kyrkan vill förebygga och kan utgöra grundstenar för de förändringsidéer som ska prägla våldsförebyggande insatser. Detta för att insatserna ska vara anpassade för att påverka de problem Svenska kyrkan ska åtgärda.

⁴⁰ https://www.jamstalldetsmyndigheten.se/files/2020/01/JAMY_Handbok_Inget-att-vanta-pa.pdf

4. **Utveckla insatser:** Det fjärde steget är det dags att ta ställning till på vilken nivå ni kan bedriva ett arbete. På grundläggande nivå, då ni förstärker det ni redan gör i riktning mot en mer evidensbaserad våldsförebyggande praktik, här finns till exempel Trygga möten, utbildning av kyrkoherdar, fortsatt utveckling av nätverket av kontaktpersoner. Ett arbete kan också bedrivas på avancerad nivå genom att det anpassar och implementerar en redan utformad evidensbaserad metod eller bedriva ett utvecklingsarbete på forskningsnivå och ta fram helt nya evidensbaserade insatser, till exempel en webb-utbildning om normkritik.
5. **Implementera, följ upp och sprid:** Det femte steget innebär att säkra upp långsiktig hållbarhet i arbetet genom att uppdatera befintliga verksamhetsplaner och styrdokument med våldspreventiva mål och aktiviteter, liksom att utveckla former för att följa upp och utvärdera arbetet. Det innefattar att skapa en tydlig process för hur en kan stötta implementeringen av nya arbetssätt och metoder över tid och att dela med er av erfarenheter och resultat till andra.

Förslag till åtgärdsplan

För att, i enlighet med motionen, se över vilka ytterligare åtgärder som ska vidtas nationellt för att utveckla arbetet mot sexuella övergrepp och trakasserier krävs det att det goda arbete som redan finns systematiseras för att säkerställa hållbara strukturer, arbetsplatser och en hållbar kyrka. En åtgärdsplan föreslås härmed, baserad på omvärldsanalysen, rapporteringen och de rekommendationer som tidigare tagits fram och innebär en vidareutveckling av redan befintliga insatser:

1. **En arbetsgrupp ska bildas på kyrkokansliet.** Denna grupp kan bestå av sakkunniga och en representant från nätverket av kontaktpersoner. Arbetsgruppen bör arbeta tillsammans med referensgruppen. Arbetsgruppen skriver fram en processplan och en uppdragsbeskrivning för vad de ska göra enligt åtgärdsplanen.
2. **Arbetsgruppen tillsätter en referensgrupp.** Denna grupp kan bestå av en representant vardera från:
 - Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation:
 - Nätverket av kontaktpersoner
 - HR på kyrkokansliet
 - Sakkunnig med juridisk kompetens i frågor om trakasserier
 - Säkerhetspersonal
 - Sakkunnig för policy och påverkan
 - Svenska Kyrkans Unga
 - Facklig representant,
 - Stifthandläggarnätverket,
 - Ledningen (kyrkostyrelsen och/eller biskopsmötet)
 - Sakkunnig i barnrättsfrågor.

Uppdragsbeskrivning för referensgruppen skrivs fram av arbetsgruppen.

3. **Uppdraget är att gruppen följer stegen i handboken *Inget att vänta på*** för att med denna modell och form, få en genomlysning för vilket arbete som är mest relevant för Svenska kyrkan som kyrka och som organisation att göra, inom ramen för de resurser och ramar som finns.
4. **Att denna grupp i början av sitt arbete tar in sakkunniga från Länsstyrelsen i Stockholm,** som inom ramen för sitt våldspreventiva arbete kan erbjuda stöd i hur stegen i *Inget att vänta på* kan följas. Länsstyrelsen har ett brett och ett systematiskt preventionsarbete upparbetat vilket skulle gynna processen inom Svenska kyrkan på flera sätt. Inte minst som processtöd utan även med sin roll som nav i ett utvecklingskede. Därtill kan länsstyrelsens breda nätverk gynna samverkan med andra aktörer som är viktiga för Svenska kyrkan att ha kontakt med under arbetet.

- 5. Denna tar fram en strategisk åtgärdsplan för det faktiska utvecklingsarbetet framåt.** Med hjälp av modellen och de fem stegen för förändring, har gruppen möjlighet att se över de behov som finns och dess risker och möjligheter, de organisatoriska förutsättningarna och vad som ska prioriteras, behållas och vidareutvecklas. Till exempel kan det handla om att skriva fram en vision för arbetet, att vidare integrera arbetet i existerande verksamheter och andra verksamheter, att utveckla eller ta in nya resurser och att skapa samverkan. Underlag är till exempel för att denna grupp ska kunna sätta en strategisk plan för att driva ett utvecklingsarbete som kan vara hållbart på sikt är rekommendationerna från 2018, de föreslagna åtgärderna i denna rapport, den större utvärdering som finns inplanerad för arbetet på lokal nivå, forskningsrapporten som kommer under våren 2020. Gruppen behöver jobba på både *form*: att tydliggöra ansvarsfördelningen och styrkedjan för det strategiska och operativa arbetet liksom *inhåll*: vilka aktiviteter och insatser behövs, för att stärka existerande strukturer och vilken stärkning av kapaciteten som behövs, till exempel kunskap om normkritik som trygga möten, vidareutbildningar för kyrkoherdar eller annan ledning.
- 6. Att gruppen rapporterar hur arbetet fortskrider.** Rapportering och kommunikation av arbetsgruppens arbete bör ske både riktat till kyrkostyrelsen, biskopsmötet, kyrkomötet och bredare till stift och församlingar.

Avslutning

Upproret #varde ljus skapade en möjlighet för Svenska kyrkan att lyssna som civilsamhällesaktör, som kyrka och som arbetsgivare. Att agera är en fråga om trovärdighet och en del av ett uppdrag som arbetsgivare, som viktigt normerande samhällsaktör och som kyrka. Upproret gav möjlighet att se över det existerande arbetet från nationell till lokal nivå och säkerställa att det arbete som görs är hållbart och med god kvalitet. Mycket gott arbete finns och bedrivs och har byggts upp under lång tid. Det finns all anledning att känna stolthet inför detta arbete och det är en god grund med alla förutsättningar för att ta nästa steg i ett strategiskt, systematiskt och hållbart arbete som förebygger och hanterar sexuella övergrepp och sexuella trakasserier med trygghet, tydlighet och transparens.

Referenslista

David Shannon, Nina Törnqvist, *Polisanmälda våldtäkter mot barn - En uppdaterad kunskapsbild*. Publicerad 2011. Åtkomstdatum 2020-02-24. <https://www.bra.se/publikationer/arkiv/publikationer/2011-06-11-polisanmalda-valdtakter-mot-barn.html>

Diskrimineringsombudsmannen, *Sexuella trakasserier på arbetsplatsen*. Senast reviderad 2018-12-01. Åtkomstdatum 2020-02-15. <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-sexuella-trakasserier-pa-arbetsplatsen.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen, *Vad är diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier*. Senast uppdaterad 2020-01-27. Åtkomstdatum 2020-02-15. <https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

Expressen, *Asylrapporten*. Publicerad 2016-11-25. Åtkomstdatum 2020-02-20. <https://www.expressen.se/nyheter/longread/asyl/andra-flykten/>

Folkhälsomyndigheten, *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017*. Publicerad 2019-05-28. Åtkomstdatum 2020-02-17. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/s/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-i-sverige-2017/>

Frida Ohlsson Sandahl, *Inkludering, jämställdhet och HBTQ i organisationen*, Idealista förlag, 2015.

Friends, *Friendsrapporten 2019*. Publicerad 2019. Åtkomst 2020-01-07. <https://friends.se/friendsrapporten2019/>

Friend, *Friends nätrapport 2017*. Publiceras 2017. Åtkomst 2020-02-24. https://www.dropbox.com/sh/w9pd82tqelkb4o2/AACIWnFZTp5-UXa3FYitEb0ha?dl=0&preview=Friends_natrapport_2017.pdf

Jämställdhetsmyndigheten, *Våldsförebyggande arbete*. Åtkomstdatum 2020-02-20. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/valdsforebyggande-arbete>

Jämställdhetsombudsmannen, *Kyrkans jämställdhetsarbete – en granskning av 27 arbetsgivare inom Svenska kyrkan*. Maj 2008. Åtkomstdatum 2020-02-27

Jämställdhetsmyndigheten, *Inget att vänta på- handbok för våldsförebyggande arbete*. Publicerad 2020-01-19. Åtkomstdatum 2020-02-12. https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2020/01/JAMY_Handbok_Inget-att-vanta-pa.pdf

Jämställdhetsmyndigheten, *Lagar och Regler*. Uppdaterad 2019-11-29. Åtkomstdatum 2020-01-15. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/lagar-och-regler>

Länsstyrelsen i Stockholm, *Mäns våld mot kvinnor*. Publicerat 2019. Åtkomst 2020-02-08. <https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/samhalle/social-hallbarhet/mans-vald-mot-kvinnor.html>

Myndighet för ungdoms och civilsamhällesfrågor, *Olika verkligheter-unga hbtq personer om sina levnadsvillkor*. Publicerat 2019-12-23. Åtkomstdatum 2020-02-02. https://www.mucl.se/sites/default/files/publikationer_uploads/olika-verkligheter-2019_0.pdf

Myndighet för ungdom och civilsamhällesfrågor. *Hon, Hen, Han- En analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner*. Publicerat 2010-02-10. Åtkomst 2020-02-10. https://www.mucl.se/sites/default/files/publikationer_uploads/hon-hen-han.pdf

Nationellt Centrum för Kvinnofrid, *Män som våldtäktsoffer*. Åtkomstdatum 2020-02-15. <https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/sexuellt-vald/man-som-valdtaktsoffer/>

Netclean. Åtkomstdatum 2020-01-07. <https://www.netclean.com/>

Nordiska ministerrådet, *Hat och hot på nätet - En kartläggning av den rättsliga regleringen i Norden från ett jämställdhetsperspektiv*. Publicerad 2019. Åtkomst 2020-02-10. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1117521/FULLTEXT01.pdf>

Peter Ekman, Avdelningen för kyrkoliv, *Barnets livsvillkor*. Uppdaterad 2019-10-28. Åtkomstdatum 2020-02-20. https://internwww.svenskakyrkan.se/barnochunga/barnets-livsvillkor#Sarskild_hansyn_till_de_mest_utsatta

Regeringskansliet, *Handlingsplan Agenda 2030*. Publicerad 2018-06-14. Åtkomstdatum 2020-02-20. <https://www.regeringen.se/rapporter/2018/06/handlingsplan-agenda-2030/>

Regeringskansliet, *Minskad ojämlikhet -Agenda 2030*. Publicerad 2015-12-03. Åtkomstdatum 2020-02-20. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/minskad-ojamlikhet/>

Regeringskansliet, *Regeringens samlade åtgärder mot sexuellt våld och trakasserier*. Publicerad 2017-12-15. Åtkomstdatum 2020-02-15. <https://www.regeringen.se/artiklar/2017/12/regeringens-samlade-atgarder-mot-sexuellt-vald-och-trakasserier/>

Riksförbundet för Sexual upplysning. *Sex mot en sängplats – om ensamkommande som utnyttjas istället för att hjälpas*. Publicerad 2019-03-13. Åtkomstdatum 2020-02-20. <https://www.rfsu.se/sex-och-relationer/for-dig-som-undrar/sexpodden--rfsu-dokumentar/sex-mot-en-sangplats---om-ensamkommande-som-utnyttjas-istallet-for-att-hjalpas/>

Socialstyrelsen. *Sällan sedda - Utbildningsmaterial om våld mot kvinnor med funktionsnedsättning*. Publicerat September 2011. Åtkomstdatum 2020-02-04. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2011-9-6.pdf>

Statens offentliga Utredningar. *Transpersoner i Sverige -Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor SOU 2017:92*. Publicerad November 2017. Åtkomstdatum 2020-01-10. https://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2017/11/SOU-2017_92_webb2.pdf

Statens mediaråd, *Ungas anmälningar av hat och hot i sociala medier*. Publicerad 2018-06-11. Åtkomst 2020-02-10. <https://statensmedierad.se/publikationer/rapport/ungasanmalningaravhatochhotisocialamedier.2883.html>

Svenska kyrkan, *Så bidrar Svenska kyrkan till Agenda 2030*. Åtkomstdatum 2020-01-27. <https://www.svenskakyrkan.se/agenda2030>

Regeringskansliet, *Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid*, skrivelse. Publicerad 2016-11-21. Åtkomstdatum 2020-02-08. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2016/11/skr.-20161710/>

Svenska kommuner och regioner, *Satsning på Modellkommuner och Modellregioner*. Publicerad 2020-01-28. Åtkomstdatum 2020-02-24. <https://skr.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet/modellkommunerregioner.10200.html>

Svenska kyrkan, *Vad gör vi nu? Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp*. Publicerad 2011. Åtkomstdatum 2020-01-07. <https://www.svenskakyrkan.se/filer/Vad%20gör%20vi%20nu%20-%20Bemötande%20och%20förebyggande%20av%20sexuella%20övergrepp.pdf>

Svenska kyrkans nationella nivå, *Policyer och riktlinjer*. Åtkomst 2020-01-20. <https://interwww.svenskakyrkan.se/Kyrkokansliet%20i%20Uppsala>

Svenska kyrkan analysenhet, *Barn och ungdomsverksamhet 2001-2018*. Publicerad 2018. Åtkomstdatum 2020-02-15. <https://www.svenskakyrkan.se/filer/Barn-och-ungdomsverksamhet-2001-2018.pdf>

Scouterna, *Trygga möten – vad är övergrepp?* Åtkomstdatum 2020-02-15. <https://tryggamoten.scout.se/vad-ar-overgrepp-2/>

Svenska Kyrkan Unga, *Svenska Kyrkans Ungas Tillgänglighets- och inkluderingspolicy*. Antagen av förbundsstyrelsen 2018-01-20. Åtkomstdatum 2020-01-08. https://svenskakyrkans-unga.se/wp-content/uploads/2011/03/Tillganglighetspolicy_20180120.pdf

Stiftelsen Allmänna barnhuset, *Det gäller en av fem -fakta om barn, sexuella övergrepp och sexuell exploatering i Sverige 2014*. Publicerad 2015-11-12. Åtkomstdatum 2020-02-24. <http://www.allmannabarnhuset.se/wp-content/uploads/2015/11/Det-g%C3%A4ller-1-av-5.pdf>

Tre ska bli noll, *Statistik*. Åtkomstdatum 2020-02-22 <http://treskabinoll.nu/om-tre-skabinoll/statistik/>

Bilagor

Bilaga 1: Definitioner, begrepp och ledord

Det är viktigt med en gemensam förståelse av begrepp för att säkerställa att en menar och talar om samma sak. I denna rapport används följande begrepp och ledord;

Åldersmaksordning: en maktordning som ger en viss grupp mer makt än en annan. Åldersmaksordningen ger olika rättigheter och möjligheter till olika grupper på grund av ålder.⁴¹

Könsmaksordning: könsmaksordningen ger olika rättigheter och möjligheter till olika grupper på grund av kön.⁴²

Kön: en kategori som människor mer eller mindre medvetet delas in i. Det finns fyra perspektiv på kön; juridisk, biologiskt, mentalt och socialt kön.⁴³

Sexuella trakasserier: sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan vara att någon till exempel tafsar eller visar bilder med sexuellt innehåll.⁴⁴ Det kan också handla om ovälkomna komplimanger och anspelningar. Som arbetsgivare finns ett ansvar för att arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det finns ett flertal lagar som kan bli aktuella när det handlar om sexuella trakasserier. Diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen (1977:1160) och brottsbalken. Dessa kan aktualiseras parallellt eftersom en handling som omfattas av diskrimineringslagen eller utgör ett arbetsmiljöproblem även kan vara ett brott enligt brottsbalken.⁴⁵

Sexuella övergrepp: De kan vara både fysiska och icke-fysiska, och kan till exempel innebära olika former av samlag, våldtäkt, beröring av privata delar, uttalanden eller skämt med sexuella anspelningar eller att bli tvingad till någon form av kroppskontakt. Det innefattar också att tvingas visa sin egen kropp, att någon talar till en på ett sexuellt sätt, att tvinga någon att titta på pornografi eller att fota eller filma sexuella övergrepp som någon utsätts för. Sexuella övergrepp mot barn innefattar alla former av sexuella handlingar som ett barn utsätts för av en annan person.⁴⁶

⁴¹ Frida Ohlsson Sandahl, *Inkludering, jämställdhet och HBTQ i organisationen*, Idealista förlag, 2015.

⁴² Frida Ohlsson Sandahl, *Inkludering, jämställdhet och HBTQ i organisationen*, Idealista förlag, 2015.

⁴³ Frida Ohlsson Sandahl, *Inkludering, jämställdhet och HBTQ i organisationen*, Idealista förlag, 2015.

⁴⁴ <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-sexuella-trakasserier-pa-arbetsplatsen.pdf>

⁴⁵ <https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

⁴⁶ <https://tryggamoten.scout.se/vad-ar-overgrepp-2/>

Våldsförebyggande arbete: historiskt sett har samhällets insatser fokuserat på våldets konsekvenser snarare än dess orsaker. Våldsförebyggande arbete innebär ett skifte från endast fokus på stöd och skydd, till förebyggande förhållningssätt. På ett grundläggande plan handlar det om att utmana idéer om makt och maskulinitet som rättfärdigar våld, där trakasserier och övergrepp inkluderas, samt normer som inskränker flickor, kvinnor och andra människors självbestämmande.⁴⁷ Våldspreventivt används också som term för detta eller nedkortat till förebyggande, främjande eller preventivt arbete.

Genus: står för socialt och kulturellt skapat kön och könsnormer.

Funktionsnedsättning: är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga och används vid avgränsning av personer eller grupper. Enligt Statistiska centralbyrån (SCB, 2016) finns, i Sverige, ingen enhetlig definition av vem som har en funktionsnedsättning. Med utgångspunkt från undersökningar av levnadsförhållanden kan en beskriva levnadsvillkoren för personer som har nedsatt rörelseförmåga, synsvårigheter, hörselnedsättning, svåra besvär av astma och/eller allergi eller svåra besvär av ångslan, oro eller ångest. Med denna definition har 29 procent av befolkningen i åldrarna 16–64 år en funktionsnedsättning.

Normer: är en uppsättning av regler och förväntningar på beteende, hur en ska se ut och hur en ska vara. Normer finns överallt i samhället och påverkar vårt sätt att möta varandra eller göra anpassningar i olika sammanhang och situationer. Genom att reflektera och utmana föreställningar om oss själva, våra miljöer och vårt arbetssätt kan hinder undanröjas så alla kan känna sig välkomna och bidra till förändring.⁴⁸

Normkritik: är en metod där en genom att kritiskt granska normer synliggör strukturer och maktförhållanden och dess konsekvenser. Att arbeta normkreativt innebär att en belyser och tar till vara allas resurser för att se vad en kan göra tillsammans. Det är ett sätt att bidra till förändring utifrån den egna förståelsen och de egna behoven.⁴⁹

Intersektionalitet är ett begrepp som syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkten för maktrelationer gällande funktion, etnicitet, kön, ålder etc.⁵⁰ För att praktisera ett normkritiskt förhållningssätt behöver en kritiskt granska vilka som

⁴⁷ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/valdsforebyggande-arbete>

⁴⁸ Frida Ohlsson Sandahl, *Inkludering, jämställdhet och HBTQ i organisationen*, Idealista förlag, 2015.

⁴⁹ Frida Ohlsson Sandahl, *Inkludering, jämställdhet och HBTQ i organisationen*, Idealista förlag, 2015.

⁵⁰ <http://www.normkritiskpedagogik.se/415366287>

har makt. Makten kan bestå i att en medvetet eller omedvetet skapar en över eller underordning, där en värderar det ena högre än det andra (det ena ger mer status än det andra), eller genom särskiljande där en skiljer det ena från det andra (vi-dom tänkande).⁵¹

Bilaga 2: Rekommendationer från 2018

Rekommendationer inför Svenska kyrkans fortsatta arbete med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang

Svenska kyrkans arbete med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang har från första början varit förankrat i kyrkomötet (OF 1996:506), kyrkostyrelsen och biskopsmötet. Under 20 har det därför inom Svenska kyrkan funnits utsedda kontaktpersoner med uppdraget att möta, lyssna på och stötta dem som varit utsatta för sexuella övergrepp i kyrkans miljöer. Detta 20åriga arbete har under 2018 belysts genom en kvalitativ och en kvantitativ utvärdering.

Det fokus som området fick 2017 bland annat genom #Metoo och #vardeljus visar tydligt på att makt, norm, kön och övergrepp inte är att betrakta som enskilda individärenden, utan är en del av ett normkomplex som vi alla är del av. I november 2018 gav kyrkomötet kyrkostyrelsen via antagande av motion 2018:88 i uppdrag att stärka och utveckla det goda arbete som redan görs.

Förutom allt det goda arbete som sker i dag för att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang har kontaktpersonerna under åren sett behov av att Svenska kyrkan intensifierar sina insatser inom detta viktiga område. För att erbjuda trygga miljöer för anställda, ideella, förtroendevalda och deltagare, behöver alla hjälpas åt i arbetet med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp så att arbetet präglas av kompetens och tydlighet. Rekommendationerna strävar efter att stärka arbetet på alla nivåer i Svenska kyrkan med dessa frågor som på så många sätt handlar om Kyrkans trovärdighet.

Stiftens kontaktpersoner mot sexuella övergrepp visar därför på några viktiga områden och åtgärder som olika aktörer inom Svenska kyrkan rekommenderas att genomföra utöver det arbete som idag utförs. Kontaktpersonerna avser att följa upp hur rekommendationerna har omsetts om 5 år, det vill säga 2023.

Mottagare: kyrkostyrelsen, stiftsstyrelserna, biskopsmötet, kyrkoråd, Svenska Kyrkans Unga och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

⁵¹ Frida Ohlsson Sandahl, *Inkludering, jämställdhet och HBTQ i organisationen*, Idealista förlag, 2015.

Avsändare: Nationella arbetsgruppen för stiftens kontaktpersoner mot sexuella övergrepp i vilken det också ingår representant för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Nationell nivå:

Biskopsmötet utsedd biskop. Biskopsmötet bör utse en biskop med särskilt uppdrag att följa arbetet med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp.

Teologisk fördjupning. Biskopsmötet bör arbeta med en teologisk fördjupning av centrala begrepp i den kristna tron, såsom förlåtelse, försoning, offertanken, nåd, skuld och människosyn, i ett övergreppsperspektiv, samt även problematisera och fördjupa kyrkans ansvar och förhållning till förövaren. Detta arbete ser vi gärna sker i form av ett biskopsbrev.

Kyrkostyrelsen: Resurscenter. Svenska kyrkan bör utveckla ett resurscenter med uppdrag att förvalta, utveckla och förmedla kompetens inom området samt inneha ett informationsuppdrag. Det bör utredas om resurscentret även ska ha uppdraget att behandla utsatta personer.

Dubbel utsatthet. Vissa grupper av personer löper högre risk att bli utsatta för övergrepp och psykiskt lidande. De grupper vi här särskilt vill lyfta fram är HBTQ-personer, personer med funktionshinder samt personer inom kyrkans flerspråkighet, inklusive arbetet med teckenspråk. De kan därför sägas ha en dubbel utsatthet. För att möta dessa på ett seriöst och professionellt sätt bör Svenska kyrkan utveckla kunskap och metoder för att minska risken för utsatthet i Svenska kyrkans miljöer.

Utveckla samarbetet. Kyrkostyrelsen bör fortsatt arbeta för utvecklat samarbete med andra organisationer kring metod, verktyg och tekniska lösningar i syfte att minska risken för övergrepp i kyrkans miljöer. Av stor vikt är att webbutbildningen Trygga möten fortsätter erbjudas kostnadsfritt samt att fortsätta utveckla tekniska lösningar som underlättar internetmiljöer fria från våld och övergrepp.

Organisationen för kontaktpersoner. Kyrkostyrelsen bör arbeta för att organisationen för kontaktpersoner ses över, säkerställs och optimeras.

Projekt. Kyrkokansliet bör inrätta ett 3-årigt projekt som en extra resurs in i nätverkets arbete utifrån behov av bland annat utforma informationsmaterial, revidering av de nuvarande riktlinjerna, Vad gör vi nu?, erfarenhetsutbyte med andra organisationer och nätverksbyggande. En webbaserad utbildning för alla anställda och ideella bör prioriteras.

Ledarstrategi. Kyrkostyrelsen bör tillsammans med berörda parter arbeta fram en ledarskapsstrategi som har fokus på ledarskapskompetens i dessa viktiga frågor.

Säkerställa. Utbildningsinstitutet bör fortsätta och fördjupa sitt arbete med att säkerställa att alla blivande präster, diakoner, församlingspedagoger och kyrkomusiker får utbildning som

rör sexuella övergrepp i kyrkliga miljöer, samt handläggning och förebyggande av sådana ärenden.

Normkritik. Kyrkostyrelsen bör säkerställa att utbildningsinstitutet arbetar med normkritik som ett led i att uppmärksamma strukturer, förhållningssätt och situationer som möjliggör att sexuella övergrepp och trakasserier kan fortgå eller uppkomma.

Kyrkoherdeutbildningar. Vid den behörighetsgivande kyrkoherdeutbildningen bör det läggas särskild stor vikt på att alla utbildade kyrkoherdar har kompetens, erfarenhet och professionalitet i möte med sexuella gränsoverskridanden i kyrkliga miljöer. I detta ingår kunskap om riktlinjer och förebyggande åtgärder, samt förmåga att hantera situationer som rör sexuella övergrepp. Utbildningen bör arbeta med frågor som rör kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, utsatthet för olika grupper av anställda, ideella och deltagare. Utbildningen bör lägga vikt vid hur kyrkoherdar kan arbeta för att känslan av stöd från chef ska upplevas stor i arbetsorganisationen och särskilt uppmärksamma kränkningar från personer utanför den egna arbetsorganisationen.

Utbilda. Kyrkostyrelsen bör säkerställa att Svenska kyrkan i utlandet utbildar sina medarbetare om makt, kön och gränslöshet i kyrkliga miljöer som en obligatorisk del av förberedelserna för utlandstjänst. Speciellt bör situationen för kvinnor samt barn och ungas utsatthet lyftas ur ett förebyggande perspektiv.

Stiftsnivå:

Stiftsstyrelserna:

Långsiktiga hållbara strukturer. Stiften bör säkerställa långsiktigt hållbara strukturer för att frågor kring sexuella övergrepp och gränslöshet lyfts i olika sammanhang som en del av alla medarbetares uppdrag och ansvar. I syfte att strategiskt planera och utvärdera arbetet rekommenderas att varje stift för detta ändamål har en resursgrupp som träffas regelbundet bestående av bland annat biskop, stiftskanslichef, stiftsjurist och kontaktpersoner.

Kontaktpersonernas uppdrag: Stiften ansvarar för att uppdraget som kontaktperson blir tydligt när det gäller kravprofil, struktur och omfattning samt att kontaktpersonerna och deras uppdrag blir känt inom stiftets församlingar, personal och ideella. Stiften bör tillse att kontaktpersoner får utbildning i kris och trauma samt har tillgång till handledning vid behov. I uppdraget som kontaktperson ingår att regelbundet delta i de dagar som anordnas av nationell nivå. I vissa fall även efter överenskommelse finnas med på stiftets mötesplatser och utbildningar.

Trygga möten. Stiften bör i sitt främjande arbete sträva efter att webbutbildningen Trygga möten blir en obligatorisk del i introduktionsarbetet för alla som arbetar och möter barn och unga upp till 18 år.

Goda manliga förebilder. Stiften bör utveckla arbetet med, och strukturer för, att stödja och utveckla goda manliga förebilder för barn och unga. Det kan ske bland annat genom att lyfta könsnormer och maktperspektiv.

Utveckla och fördjupa. Stiftskanslierna bör utveckla och fördjupa arbetet kring områdena sociala medier, ideella medarbetare, pojkar och män som utsatta och kvinnor som förövare.

Domkapitlen:

Gemensam utbildning. Domkapitlen bör säkerställa att alla domkapitelledamöter genomgår en gemensam utbildning. Utbildningen bör bland annat ge kunskap bland annat om makt, kön och gränslöshet i kyrkliga miljöer. Det bör vara obligatoriskt för domkapitlens alla ledamöter att genomgå i början av varje ny mandatperiod.

Gemensamt underlag. Domkapitlen bör gemensamt och i samverkan med erforderlig kompetens arbeta fram ett gemensamt underlag för hur man bedömer frågor kring bland annat påföljd, behandling och samtal kring ärenden som rör gränslöshet och övergrepp.

Referenser. Inför lämplighetsprövning bör domkapitlen ta noggranna referenser kring gränslöst beteende.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation:

Utveckla. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation bör fortsätta samt utveckla arbetet med stöd till arbetsgivare i att förebygga och hantera sexuella övergrepp i form av rutiner, mallar, checklistor. Arbetsgivarorganisationen bör till nuvarande utbildningar erbjuda en fördjupad processinriktad utbildning inom området som också tar upp normkritiskt tänkande ur ett arbetsgivarperspektiv. Speciellt bör kvinnors situation och utsatthet lyftas ur ett förebyggande perspektiv.

Verktyg. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation bör tillsammans med andra berörda parter utforma lättillgängliga verktyg för församlingar att använda i förebyggande och utbildande syfte. Detta kan ske till exempel genom videoföreläsningar med tillhörande processfrågor. Svenska Kyrkans Unga Följa utvecklingen. Svenska Kyrkans Unga bör arbeta med att följa utvecklingen om barn och ungdomars situation, med särskilt fokus på utsatthet.

Forum för samtal. Svenska Kyrkans Unga bör arbeta för att skapa forum för att unga kan lyfta frågor om relationer, sexualitet och normer på ett respektfullt och professionellt sätt.

Kunskap. Svenska Kyrkans Unga bör ge alla medlemmar kunskap omkring sexuella övergrepp och kränkande behandling och hur man förebygger, hanterar och agerar när det händer.

Trygga Möten. Svenska Kyrkans Unga bör arbeta för att alla ledare ska genomgå webbutbildningen Trygga Möten. Lokal nivå Kunskap. Varje arbetsgivare eller dennes representant bör tillse att anställda och ideella har kunskap om hur man är en god ledare och hur man ska agera mot kränkningar och övergrepp. Det bör finnas lokala kända rutiner för arbetsgivarens agerande vid händelser och området bör regelbundet lyftas och följas upp i verksamheten.

Använda sig av förebyggande strukturer. Varje arbetsgivare eller dennes representant bör säkerställa att de redan befintliga förebyggande verktyg inför anställning och ideella uppdrag där man arbetar med barn och unga under 18 år används. I synnerhet bör det finnas rutiner för utdrag ur belastningsregistret, att ta noggranna referenser, låta Trygga möten vara en obligatorisk del av introduktionen samt använda sig av processmodellen Regnbågsnyckeln.

Arbetsmiljö. Varje arbetsgivare eller dennes representant bör tillse att områden som sexuella övergrepp, kränkande särbehandling, gränsöverskridande beteende, asymmetriska relationer är en del av arbetsmiljöarbetet och arbeta systematiskt med det förebyggande arbetet. Det förebyggande arbetet bör ske i nära samverkan med fackliga organisationer, skyddsombud och vid behov andra sakkunniga.

Svenska Kyrkans Unga. I de fall en lokalavdelning finns bör varje arbetsgivare eller dennes representant tillse att arbetet med barn och unga sker i nära samarbete med Svenska Kyrkans Unga som bör ses som kompetensresurs och bollplank i frågor som rör bemötande och trygga mötesplatser för barn och unga.

Ta hjälp och stöd. Varje arbetsgivare eller dennes representant bör i ett tidigt skede ta hjälp av utomstående vid händelse som handlar om sexuella övergrepp. Hanteringen av ärendet ska ske utifrån kompetent handläggning och med respekt för lagstiftning. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är en självklar part vid dessa tillfällen.

Handledning. Varje arbetsgivare bör erbjuda anställda möjlighet till handledning.

Uppsala den 6 december 2018

Bilaga 3: Ramar, lagar och regelverk

Arbetsmiljölagen

Förekomsten av trakasserier på arbetsplan kan även falla in under de allmänna bestämmelserna om arbetsmiljöns beskaffenhet i arbetsmiljölagen. Enligt lagen är det arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetsförhållanden anpassas till människors olika förutsättningar och att det finns en god arbetsmiljö. Det innefattar också en skyldighet att förhindra sexuella trakasserier. Arbetsmiljöverket har med stöd av arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen (1977:1166) tagit fram föreskrifter om allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö samt systematiskt arbetsmiljöarbete. Enligt dessa föreskrifter har arbetsgivaren en skyldighet att förebygga kränkande särbehandling. Enligt föreskrifterna har arbetsgivare ansvar att planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. Arbetsgivare ska ha rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om otillfredsställande arbetsförhållanden och snabbt ge arbetstagare hjälp eller stöd.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Organisatorisk och social arbetsmiljö innefattar yttre faktorer på arbetsplatsen som arbetsgivaren ska kontrollera för att förebygga psykosocial ohälsa. Under år 2016 började nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) att gälla. I föreskrifterna 13 § anges att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Med kränkande särbehandling avses ”återkommande handlingar som allvarligt kränker någon annans värdighet, exempelvis genom ryktesspridning, att inte bli hälsad på eller exkluderad från möten. Detta innefattar också sexuella trakasserier eller diskriminering.” Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Vidare ska arbetsgivaren se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. I föreskriften anges att av rutinerna ska det framgå vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer, vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa att befintliga rutiner är tillräckliga och att alla anställda känner till dem.

Systematisk arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) beskriver hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Syftet med systematiskt arbetsmiljöarbete är att upptäcka och förebygga risker i arbetsmiljön innan något hänt. Arbetsgivaren föreskrivs enligt kraven i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen att utföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete genom att ”planera, leda och kontrollera verksamheten”. Föreskriften specificerar arbetsgivarens skyldighet att undersöka och bedöma risker i arbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet består i huvud-

drag av fyra steg som konstant ska fortlöpa: undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll. Arbetsgivaren ska också öppna upp för arbetstagare att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av åtgärder.

Brottsbalken

Sexuella trakasserier finns inte som begrepp i brottsbalken. Däremot kan olika handlingar som i vardagligt tal benämns som sexuella trakasserier falla in under olika bestämmelser i brottsbalken. Förtal, grovt förtal eller förolämpning (5 kap 1-3 §§). Sexuell handling som filmats med samtycke men som utan samtycke publiceras på en pornografisk sajt eller skickas till ett stort antal obehöriga personer, kan också vara grovt förtal. Sedan 2018 kan en sådan handling även bedömas som olaga integritetsintrång, (se särskilt brottsbalken 4 kap. 6 c §). Andra relevanta delar i brottsbalken är Kränkande fotografering (4 kap. 6 a §), Ofredande (4 kap. 7 §), Sexuellt ofredande (6 kap. 10 §), Våldtäkt och sexuellt övergrepp (6 kap. 1-2 a §). 2018 instiftades en ny sexualbrottslagstiftning som bygger på frivillighet. Förändringen i brottsbalkens våldtäktsparagraf kallas i vardagligt tal för ”samtyckeslagen”. Det infördes också två nya brott; oaktsam våldtäkt och oaktsamt sexuellt övergrepp. Oaktsam våldtäkt och oaktsamt sexuellt övergrepp kan bli aktuellt när det inte går att bevisa att gärningspersonen förstått att deltagandet inte varit frivilligt trots att det funnits tecken på det

FNs konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor

Konventionen om avskaffande av diskriminering av kvinnor, ofta förkortad CEDAW antogs av FN 1979 och i Sverige trädde den i kraft 1981. 2006 hade 185 av FN:s medlemsstater ratificerat CEDAW vilket motsvarar drygt 90%. Konventionen fastslår i sin tredje artikel att ”Konventionsstaterna skall på alla områden, och särskilt på de politiska, sociala, ekonomiska och kulturella områdena, vidta alla lämpliga åtgärder, inklusive lagstiftning, för att säkerställa full utveckling och framsteg för kvinnorna och därmed garantera dem utövande och åtnjutande av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på grundval av jämställdhet med männen.” I konventionen anges ett antal samhällsområden där särskilda insatser krävs för att garantera att kvinnors lika rättigheter respekteras och för att undvika att kvinnor diskrimineras: det politiska och offentliga livet, medborgarskap, utbildning, arbetsmarknad och arbetsliv, inom äktenskap och familjeliv, hälso- och sjukvård med mera.

Istanbulkonventionen

Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet kallas även Istanbulkonventionen. Konventionen trädde i kraft i Sverige november 2014. Istanbulkonventionen är det första juridiskt bindande regionala instrumentet om våld mot kvinnor i Europa. Konventionen fördömer alla former av våld och beskriver våld mot kvinnor som ett uttryck för historiskt ojämlika maktförhållanden mellan kvinnor och män.

Den slår fast att våld mot kvinnor är könsrelaterat på strukturell nivå. Att förebygga våld mot kvinnor beskrivs som avgörande för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män.

Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor I Sverige är en del i att leva upp till sina åtaganden enligt Istanbulkonventionen.