



Kyrkomötet
Kyrkostyrelsens skrivelse 2024:5

Jämställdheten i Svenska kyrkan

Kyrkostyrelsen överlämnar denna skrivelse till kyrkomötet.

Uppsala den 16 maj 2024

Martin Modéus

Helén Ottosson Lovén

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

Skrivelsen återger en statistisk redogörelse för jämställdhetssituationen, i betydelsen kvantitativa data (här juridiskt kön), vad gäller anställda, förtroendevalda och rekrytering till tjänst i Svenska kyrkan. Vidare ges en sammanfattande beskrivning av övrigt jämställdhetsarbete i Svenska kyrkan på nationell nivå.

Syftet med skrivelsen är följaktligen att det statistiska materialet, redovisningen och beskrivningen av det löpande arbetet, som bedrivs på den nationella nivån för att främja jämställdheten, utgör ett användbart material som grund till de fortsatta strävandena för jämställdhet.

Innehåll

1 Förslag till kyrkomötesbeslut.....	3
2 Bakgrund och introduktion.....	3
2.1 Skrivelsens uppdrag.....	3
2.2 Skrivelsens upplägg.....	3
2.3 Vad är jämställdhet.....	4
2.4 Könsuppdelad statistik och aspekter av kön.....	5
2.5 Intersektionella perspektiv på jämställdhet.....	5
3 Omvärldsbevakning och perspektiv på jämställdhet.....	6
3.1 Internationell kontext.....	6
3.2 Nationell kontext.....	7
3.3 Perspektiv på jämställdhet i Svenska kyrkan.....	9
4 Jämställdhetsarbetet i Svenska kyrkan.....	11
4.1 Arbetet med nationell inriktning.....	11
4.2 Internationellt arbete.....	14
4.3 Det löpande arbetet på Kyrkokansliet.....	16
4.4 Statistiska uppgifter om anställda och förtroendevalda.....	18
5. Kyrkostyrelsens överväganden.....	22
Bilaga 1. Förtroendevalda på nationell nivå.....	24
Bilaga 2. Kyrkligt anställda med församlings- och främjandeuppgifter.....	26
Bilaga 3. Kyrkligt anställda med uppgifter inom mark- och fastighetsförvaltning.....	28
Bilaga 4. Kyrkligt anställda med administrativa uppgifter.....	30
Bilaga 5. Kyrkligt anställda timavlönade.....	32
Bilaga 6. Anställda på nationell nivå.....	34
Bilaga 7. Förtroendevalda på stiftsnivå och lokal nivå.....	35
Bilaga 8. Examinerade från pastoralteologisk utbildning på Svenska kyrkans utbildningsinstitut.....	53
Utdrag ur kyrkostyrelsens protokoll.....	54

1 Förslag till kyrkomötesbeslut

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

2 Bakgrund och introduktion

Vart fjärde år, sedan 2000, lämnar kyrkostyrelsen en skrivelse till kyrkomötet om jämställdheten i Svenska kyrkan. Senast en sådan skrivelse lämnades var 2020 och följaktligen lämnar kyrkostyrelsen härmed en skrivelse som tar upp motsvarande jämställdhetsaspekter i Svenska kyrkan till 2024 års kyrkomöte.

2.1 Skrivelsens uppdrag

Skrivelsen ger en statistisk redogörelse för jämställdhetssituationen – kvantitativa data (juridiskt kön) – vad gäller anställda, förtroendevalda och rekrytering till tjänst i Svenska kyrkan. Därtill ger den också en beskrivning av övrigt jämställdhetsarbete i Svenska kyrkan på nationell nivå. På så sätt behandlar jämställdhetsskrivelsen sådant som hänt under den senaste fyraårsperioden avseende arbetet för ökad jämställdhet.

Syftet med skrivelsen är följaktligen att det statistiska materialet samt redovisningen och beskrivningen av det löpande arbetet som bedrivs på den nationella nivån för att främja jämställdheten, ska utgöra ett användbart material som grund till de fortsatta strävandena för jämställdhet.

Vid behandlingen av 2020 års jämställdhetsskrivelse beslutade kyrkomötet i enlighet med kyrkolivsutskottets betänkande (KI 2020:1) att uppdra till kyrkostyrelsen att bredda innehållet i den kommande jämställdhetsskrivelsen. Utskottet skrev att synen på kön i jämställdhetsskrivelsen behövde uppdateras, breddas och benämna transpersoner och icke-binära, samt att skrivelsen skulle vinna på att utöka åldersindelningssstatistiken så att den omfattar förtroendevalda på samtliga nivåer. Därtill skrev utskottet att skrivelsen skulle tillföra Svenska kyrkan ett större värde om den inkluderade ideella medarbetare eftersom den då skulle utgöra ett viktigt underlag för hur församlingar arbetar med idealitet.

Årets skrivelse innehåller således en redogörelse för olika sätt att se på kön och könsidentitet, samt statistik på och diskussion kring åldersfördelningen i de förtroendevalda organen på stifts- och församlingsnivå. Skrivelsen inkluderar även ett avsnitt om ideellt arbete inom Svenska kyrkan.

2.2 Skrivelsens upplägg

Skrivelsen inleds med en kort beskrivning av vad jämställdhet är, olika sätt att se på kön och juridiskt kön som registervariabel och avslutas med en kort beskrivning av intersektionalitet (normsamverkan) som verktyg inom Svenska kyrkans rättighetsbaserade arbetssätt. Därefter följer en kort omvärldsanalys och perspektiv på jämställdhet i Svenska kyrkans verksamhet, här med fokus på ideellt arbete.

Efter denna introduktion följer själva redogörelsen avseende det arbete som bedrivs på den nationella nivån för att på olika sätt främja jämställdhet och av det statistiska materialet om anställda och förtroendevalda i skrivelsens bilagor. Som tidigare är framställningen i denna del uppdelad i vad som sker inom ramen för nationellt respektive internationellt arbete. Beskrivningen gör inte anspråk på att vara heltäckande, bland annat därför att det enligt kyrkostyrelsens mening inte går att dra

en skarp gräns mellan arbete som är relaterat till jämställdhetssträvanden och sådant som inte är det. Allt arbete som den nationella nivån bedriver ska ha en sådan inriktning att jämställdheten mellan kvinnor och män främjas. Jämställdhetsarbete bedrivs på intet vis enbart av Svenska kyrkans nationella nivå, men när kyrkostyrelsen nu lämnar en redogörelse är det där som fokus ligger. Kyrkostyrelsen sammanfattar i sina överväganden det som är särskilt viktigt att notera i redovisningen och pekar på några områden som är angelägna att fokusera på i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

I skrivelsen används hbtq genomgående som ett samlingsbegrepp för ett tematisk område/verksamhet i Svenska kyrkan. Avgränsningen i definitionen har sin bakgrund i att Svenska kyrkan aktivt arbetat med detta område men ännu inte kan sägas arbeta med ytterligare identiteter.

Där förkortningen används om individer använder Svenska kyrkan hbtqia+ för att inkludera alla som så önskar.

2.3 Vad är jämställdhet

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjligheter att påverka samhället och sina egna liv, med sex delmål:

1. en jämn fördelning av makt och inflytande
2. ekonomisk jämställdhet
3. jämställd utbildning
4. jämn fördelning av det obetalda hem- och hushållsarbetet
5. jämställd hälsa
6. mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Jämställdhet betyder här att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter och gäller alla områden i livet. Sedan 1994 är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin i Sverige för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämlikhet är däremot ett vidare begrepp och avser lika rättigheter och möjligheter för alla, oavsett bakgrund och erfarenheter.

Som beskrivits i tidigare jämställdhetsskrivelser innebär jämställdhetsintegrering att ett jämställdhetsperspektiv finns med i allt beslutsfattande och alla steg av processen, med andra ord att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag och insatser får för kvinnor respektive män.

Jämställdhet har både en kvantitativ och kvalitativ aspekt. Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, till exempel inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Ett vanligt mått för att det råder en jämn könsfördelning är om andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent, eller jämnare och då oftast baserad på registeruppgifter, alltså juridiskt kön. Kvantitativ jämställdhet innebär inte per automatik en kvalitativ jämställdhet. Det kvalitativa perspektivet bidrar till att granska de normer och värderingar som kan finnas bakom siffrorna och handlar om strukturer. Det kan ju vara strukturer, normer och värderingar som kanske inte förändras även om siffrorna visar att könsfördelningen blivit jämnare. Eftersom normer och värderingar påverkar kvinnors och mäns livsvillkor behövs båda perspektiven i arbetet med jämställdhet.

2.4 Könsuppdelad statistik och aspekter av kön

Jämställdhetskrivelsen ska ge en statistisk redogörelse för jämställdhetssituationen vad gäller förtroendevalda, anställda och rekrytering till tjänst i Svenska kyrkan. Den könsuppdelade statistik som redovisas utgår från registerdata, och i den officiella statistiken samlas uppgifter om kön in genom registervariabeln juridiskt kön. Uppgifterna är kopplade till personnummer och information om juridiskt kön baseras på den tredje siffran i personnumret (de fyra sista siffrorna). Emellertid kan kön förstås på flera sätt och det juridiska könet, här som siffror hämtat från befintliga registerdata, stämmer inte alltid överens med hur en person uppfattas av andra eller hur personer identifierar sig, det vill säga det kön man känner sig som (könsidentitet), eller hur man uttrycker sig i fråga om kön (till exempel genom kläder, kroppsspråk, frisyr, om och hur man sminkar sig och röst). Eftersom Sverige har två juridiska kön är det svårt att inkludera ickebinära transpersoner i undersökningar som baseras på registerdata.

Statistik som hämtas från enkätundersökningar kan baseras på könsidentitet och bygger då på självidentifikation och kan också kombineras med registerdata baserat på juridiskt kön. Exempel på det är bland annat Svenska kyrkans forskningsrapport *Konfirmation i förändringens tid. En rapport om konfirmander och ledare 2007–2022* (2023) där statistik som hämtas från Svenska kyrkans officiella statistik baseras på juridiskt kön medan statistik hämtad från genomförd enkätundersökning baseras på könsidentitet (självidentifikation).

Grupperna kvinnor och män är inte enhetliga, några av oss har transerfarenheter som skiljer sig från erfarenheter av att identifiera sig som cisperson (beteckning på de personer som identifierar sig med det vid födseln tilldelade könet). Ibland är det därför viktigt att ställa frågor om kön på ett sätt som inkluderar både könsidentitet och transerfarenhet. En anledning kan vara undersökningar om människors livsvillkor då flera studier visar att transpersoner i många avseenden har en större utsatthet och ohälsa jämfört med befolkningen i stort (se till exempel Folkhälsomyndighetens rapport *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner. En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige, 2015*).

Att använda juridiskt kön gör det lätt att kvantifiera kön, vilket är värdefullt för att genom statistik synliggöra eventuella mönster utifrån faktorer som går att mäta. En sådan viktig faktor är ojämställdhet kopplat till just juridiskt kön. De förändringar som kan behövas är dock inte nödvändigtvis kvantifierbara och som nämnts tidigare innebär inte en kvantitativ jämställdhet per automatik en kvalitativ jämställdhet. Det kan snarare vara kulturer, värderingar, normer och informella maktstrukturer som behöver förändras.

Jämställdhetskrivelsen kan utgöra grund för fortsatta undersökningar, analyser och kvalitativa perspektiv som kan bidra till att synliggöra och granska de normer, formella och informella maktstrukturer, kulturer och värderingar som kan finnas bakom siffrorna och som inte kan nås utifrån enbart kvantitativa data och registervariabeln juridiskt kön. Det vill säga bidra till arbetet att ta fram mer kunskap om vad jämställdhet innebär för olika grupper.

2.5 Intersektionella perspektiv på jämställdhet

Det övergripande jämställdhetsmålet, som redan nämnts, är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Grupperna kvinnor och män, som nämnts tidigare, är dock inte enhetliga, utan det finns flera olika faktorer som också spelar in i vilka livsvillkor man har. Alla identifierar sig heller inte som kvinna

eller man, flicka eller pojke. Ordet intersektionalitet kommer från engelskans *intersection* (korsning) och kan användas som metod och verktyg för att upptäcka just hur olika identiteter och norm- och maktsystem möts och påverkar varandra och hur makten inom en grupp kan variera beroende på människors olika identiteter.

Ett intersektionellt perspektiv kan bidra till att synliggöra hur olika maktordningar samspelar – eller med andra ord, varje människa är mer än en enskild identitet och behöver ses ur ett helhetsperspektiv. En människa kan till exempel vara kvinna, man eller ickebinär, ung eller gammal och hög eller lågutbildad. Hen kan också vara troende eller icke-troende och tillhöra en etnisk eller språklig minoritet eller majoritet, alltså tillhöra flera olika grupper samtidigt. Grupper i sig är på så sätt inte heller heterogena eftersom de består av många olika individer som har någonting som förenar dem, men också många saker som skiljer dem åt. Intersektionalitet kan således bidra till att göra jämställdhetsarbetet mer träffsäkert.

Att arbeta intersektionellt är viktigt för Svenska kyrkan – både utifrån ett teologiskt perspektiv och ett rättighetsbaserat arbetssätt – men det ställer också höga krav. För det kräver en bred kunskap om många olika rättighetsfrågor och diskrimineringsgrunder och en öppenhet kring vilken kunskap om normsystem som tas med in i arbetet. Låt säga att en verksamhet vill nå gruppen unga män i ideell verksamhet, då behöver den också tänka in att gruppen män har olika erfarenheter och består av olika identiteter och bakgrunder. I kortfilmen *Intersektionalitet och Svenska kyrkan*, som är framtagen för att bidra till att öka förståelsen för hur ett intersektionellt perspektiv kan användas inom Svenska kyrkan, ges enkla exempel på hur ett intersektionellt förhållningssätt kan användas i praktiken.

3 Omvärldsanalys och perspektiv på jämställdhet

Huvudfokus i skrivelsen är i första hand på jämställdhet när det gäller anställda och förtroendevalda i Svenska kyrkan, samt vilka insatser som den nationella nivån arbetar med för att på olika sätt öka jämställdheten. Emellertid finns det också andra infallsvinklar som bidrar till att bredda bilden av jämställdhetssituationen i Svenska kyrkan och mycket har hänt sedan den förra jämställdhetsskrivelsen inom området, bland annat har Sverige och världen genomgått en pandemi. I det här avsnittet tas några sådana infallsvinklar upp, dels i form av en enklare omvärldsbevakning, dels i form av ett par exempel på rapporter och forskning som på olika sätt berör frågor kopplat till Svenska kyrkans verksamheter, i föreliggande skrivelse med fokus på ideellt arbete i Svenska kyrkan.

3.1 Internationell kontext

Enligt V-Dem Institutet i Göteborg låg den så kallade demokratinivån som den genomsnittliga globala medborgaren åtnjöt 2023 på 1985 års nivåer. De senaste decenniernas demokratiska framsteg har således gått tillbaka. Auktoritära styren är på frammarsch vilket bidrar till att urholka grundläggande medborgerliga rättigheter, jämställdhet, rättsstatens principer samt det demokratiska utrymmet för ett fritt och oberoende civilsamhälle. Civilsamhällesorganisationer möter krav på censurering, trakasserier och hot om våld. Enligt Front Line Defenders dödades 401 människorättsförsvarare i 26 länder under 2022. Mest utsatta var de människorättsförsvarare som arbetade med klimatfrågor, markrättigheter, urfolksfrågor, yttrandefrihet, samt med kvinnors och hbtqia+ personers rättigheter.

Som en konsekvens av covid-19 pandemin har kvinnors och flickors ekonomiska och sociala utsatthet ökat. Särskilt utsatta är de kvinnor och flickor som redan befinner sig i sårbara situationer. Genusbaserat våld, tvångs- och barnäktenskap och tonårsgraviditeter ökade under pandemin. Enligt FN riskerar elva miljoner flickor att inte återvända till skolan efter de skolnedstängningar som gjordes. Pandemin bidrog även till att tillgången till sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) minskade, vilket i sin tur bidrog till att antalet missfall och mödradödlighet ökade. FN har gjort beräkningar i 115 låg- och medelinkomstländer som visar att när kvinnor inte hade tillgång till familjeplanering under i genomsnitt 3,6 månader så resulterade det i sju miljoner oönskade graviditeter. Tillämpningen av genusintegrerade sociala trygghets-system, såsom sociala skyddsnät som innefattar skolgång, bidrag och sjukvård, har ökat i flera länder efter pandemin. Trots detta saknar många människor fortfarande grundskydd.

Svenska kyrkan är del av en global rörelse som består av kyrkor världen över, som också arbetar mot övergrepp och för jämställdhet. Under 2023 samlades Lutherska Världsförbundets (LVF) generalförsamling under temat ”En kropp – en ande – ett hopp”. Där röstades ett antal centrala resolutioner för jämställdhet igenom, däribland att LVF ska öka sin kapacitet att mota polarisering, där jämställdhetsfrågor ofta blir ett slagträ.

3.2 Nationell kontext

Våld i nära relationer

I och med coronapandemin ökade risken för våld mot kvinnor och barn. Isolering, ekonomisk utsatthet och arbetslöshet är några bidragande orsaker. Brottsförebyggande rådets (BRÅ) statistik visade att antalet anmälda misshandelsbrott mot kvinnor ökade med fyra procent första halvåret 2020 jämfört med året innan. Även Trygghetsberedningens rapport om brottslighet under pandemin visar på en marginell ökning av anmälningar om våld i hemmet. Antalet samtal till Kvinnofridslinjen ökade under 2020.

Ny statistik från Brottsförebyggande rådet (BRÅ) visar att 2023 anmäldes 37 908 fall av misshandel där den utsatta var bekant med gärningspersonen. För anmälda misshandelsbrott mot vuxna kvinnor 2023 begicks brottet av en bekant person i 81 procent av fallen. Motsvarande siffra för vuxna män var 43 procent. Under 2023 inträffade 121 fall av dödligt våld. Fler kvinnor och barn föll offer för det dödliga våldet jämfört med 2022. Det dödliga våldet i parrelation ligger kvar på samma nivå som under 2022, tio fall, och då liksom nu var offret i samtliga fall en kvinna. Under andra veckan i mars 2024 mördades tre kvinnor i Sverige och i samtliga fall har en man som de har haft någon form av relation med anhallits misstänkt för mord. Samtidigt fångar den officiella statistiken många gånger inte upp våldets olika uttrycksformer, det kan handla om psykiskt våld, ekonomiskt våld, digitalt våld eller materiellt våld och mörkertalet är stort.

Utifrån kyrkomötets beslut (2020) har kyrkostyrelsen beslutat att utveckla en metodik samt göra en utbildningssatsning för Svenska kyrkans anställda för att agera i mötet med människor som är utsatta för våld i nära relationer. Läs mer under avsnittet *Arbetet med nationell inriktning*.

Löneskillnader mellan kvinnor och män ökar

2023 ökade den genomsnittliga skillnaden mellan mäns och kvinnors löner för första gången på 15 år till 9,9 procent, vilket översatt till tid innebär att kvinnor arbetar gratis 48 minuter om dagen. Det finns skillnader mellan mäns och kvinnors löner på hela

arbetsmarknaden och i hela Sverige, men gapet är störst bland regionanställda och tjänstepersoner i privat sektor.

När det gäller löneskillnaderna inom Svenska kyrkan handlar det om några få procent, enligt den senaste analysen från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Emellertid är skillnaden som störst i yrkeskategorin präster där kvinnor 2022 tjänade i snitt 96 procent av männens löner.

Genusperspektiv på klimatomställning och klimatförnekelse

Klimatkrisens konsekvenser är dramatiska men de politiska ansträngningarna, såväl internationellt som nationellt, för att både sätta och uppnå rimliga klimatmål framstår som otillräckliga. Den inriktning som de klimatpolitiska ställningstagandena tar påverkar också frågor kopplat till jämställdhet. De sänkta drivmedelskostnaderna för fordon som går på bensin eller diesel genom minskad reduktionsplikt och skattesänkningar gynnar till exempel vissa grupper i samhället. Forskning visar nämligen att majoriteten av bilägarna i Sverige är män, medan kvinnor, unga och låginkomsttagare nyttjar kollektivtrafik i högre utsträckning än män, äldre och höginkomsttagare. I en rapport från Göteborgs universitet på uppdrag av Nordiska ministerrådet sammanställs forskning om hur ojämlikheter mellan människor, inte minst ojämlikheter mellan kvinnor och män, påverkar beteenden som i sin tur påverkar klimatet och klimatarbetet. Överlag visar studien att det verkar som att ett engagemang för omsorgsfrågor, oavsett kön, hänger ihop med ett engagemang i hållbarhetsfrågor och klimat. Eftersom kvinnor som grupp oftare tar hand om det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet än män har klimatengagemanget också blivit en fråga om jämställdhet. Samtidigt som kvinnor är mer engagerade i klimatfrågor än män är män överrepresenterade i de branscher där klimatfrågorna ska lösas.

Både internationell och nationell forskning pekar även på skillnader i inställning till klimatförändringar; kvinnor synes prioritera miljöfrågor i högre grad än män, båda utifrån värderingsmässiga ställningstaganden och genom handling. Forskning visar också att genusperspektivet behövs för att förstå klimatförnekelse och visar på kopplingen mellan organiserad klimatförnekelse, industrimoderna manliga normer och högernationalism.

Det finns således ett konkret behov av integrering av jämställdhetsperspektiv inom klimatarbetet då forskning visar att kvinnor och män bidrar olika till växthusgasutsläpp, men också att effekterna av skiftet till ett hållbart samhälle påverkar kvinnor och män olika.

Klimatskrisen och dess potentiellt ödesdigra konsekvenser ställer oss alla inför en rad avgörande frågor. Hur säkerställs att omställningen blir rättvis och socialt hållbar, både globalt och inom länder och närsamhällen? I formulerandet av och reflekterandet över frågor som denna har Svenska kyrkan en given plats.

Artificiell Intelligens och frågor kopplat till jämställdhet och diskriminering

När ny teknologi som Artificiell Intelligens (AI) användas mer och mer behövs det också undersökas om det finns risker för (o)jämställdhetseffekter, partiskhet och diskriminering. Om data exempelvis bygger på ojämställdhet kan AI riskera att förstärka samma strukturer, genom att återskapa algoritmer som speglar oavsiktliga stereotypa föreställningar eller väljer ut data och variabler som motverkar jämställdhet. AI kan också bidra till ökad jämställdhet, exempelvis genom att få AI att upptäcka preferenser eller gamla fördomar och stereotyper i data och kan då i stället fungera som ett verktyg för jämställdhet.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har i en rapport från 2022 (*AI och risker för diskriminering i arbetslivet*, Diskrimineringsombudsmannens rapport 2023:6) konstaterat att kunskapsnivån om risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter inte är tillfredsställande bland de myndigheter som använder tekniken för att fatta beslut gentemot enskilda. Sedan 2022 har också regeringen gett DO i uppdrag att fördjupa kunskapen om risker för diskriminering vid användandet av AI och annan automatiserat beslutsfattande inom arbetslivet.

Genom ett vetenskapstillvänt och kunskapsbaserat förhållningssätt kan Svenska kyrkan bidra till det goda samtalet och bibehållen tillit. Kyrkan möter människor där de är, inklusive på nätet och kan där verka för transparens inom AI-utveckling och att lyfta teknikutvecklingens etiska dimensioner som också inkluderar frågor kopplat till jämställdhet och jämlikhet.

Hbtq-personers utsatthet för hedersrelaterat våld

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) fick sommaren 2022 i uppdrag av regeringen att ta fram ny kunskap om unga hbtq-personers utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive omvändelseförsök. Enligt MUCF:s har en av fem unga hbtq-personer utsatts för påtryckningar som ämnar förändra deras sexuella läggning eller könsidentitet, varav 5 procent har utsatts för det som beskrivs som allvarliga omvändelseförsök. Vanligast är att bli utsatt för påtryckningar från andra unga eller från ens familj. Kunskapen om unga hbtq-personer som lever i hederskontext är i dagsläget begränsad. Uppdraget kan ses som ett svar på att myndigheter, civilsamhällesorganisationer, regionala och kommunala aktörer samt yrkesverksamma på området under lång tid efterfrågat kunskapsinhämtning. I mars 2024 kom MUCF:s slutrapport, *Om unga hbtq-personers utsatthet för hedersrelaterat våld och förtryck samt omvändelseförsök*, som bidrar med kunskap om hur hbtq-personer i en hederskontext själva relaterar till sin sexuella läggning/könsidentitet och familjens krav och förväntningar, samt deras erfarenheter av våld och omvändelseförsök. Att synliggöra de hinder som upplevs i och med att berätta om sin utsatthet är vidare en förutsättning för att kunna nå dessa unga och erbjuda dem det stöd de är i behov av för att förändra sina liv.

Svenska kyrkans ställningstagande är tydligt och kyrkomötet 2022 beslutade att omvändelseterapi för hbtqia+-personer inte ska förekomma i något sammanhang inom Svenska kyrkan.

3.3 Perspektiv på jämställdhet i Svenska kyrkan

Forskningsrapporten *Av fri vilja på fri tid – forskningsrapport om ideellt arbete i Svenska kyrkan på 2020-talet* handlar om idealitet i Svenska kyrkans barn- och ungdomsverksamhet. I rapportens inledning går det att läsa att:

Många av dem som idag arbetar ideellt i församlingarnas verksamhet kan i framtiden bli företrädare för Svenska kyrkan. Samtidigt utgör det ideella arbetet som sådant en viktig del av dagens kyrkoliv. Kunskap om varför människor lägger ner sin fria tid i församlingarnas arbete med barn och unga, samt om idealitetens roll i församlingarna idag, bidrar därmed till förståelse för att bygga morgondagens kyrka. Sådan kunskap kan ge handlingsberedskap i en föränderlig tid, där många församlingar får färre medlemmar och därmed lägre intäkter och färre anställda. Sedan 1998 har Svenska kyrkan minskat med över 1,75 miljoner medlemmar, och

sällar sig därmed till den negativa utveckling som präglat folkrörelser generellt under 2000-talet.

I rapporten redovisas bland annat att det är betydligt vanligare att de ideella i 2021 års undersökning är kvinnor än män, drygt sju av tio svarande som deltagit i studien under 2021 är kvinnor. I jämförelse med hur könsfördelningen såg ut i 1998 års undersökning pekar resultaten här på att det inte skett någon förändring över tid, könsfördelningen är fortfarande ojämn, men inte mer snedfördelad än vid den som genomfördes 1998. Där det däremot har skett en viss förändring är vad gäller andelen ideella som är konfirmerade. I 2021 års undersökning är nästan alla, 97 procent, konfirmerade medan i undersökningen från 1998 var koncentrationen av ideella som var konfirmerade något lägre, 90 procent.

Rapporten *Konfirmation i förändringens tid. En rapport om konfirmander och ledare 2007–2022*, som baserar sig på Svenska kyrkans verksamhetsstatistik samt en återkommande enkätundersökning bland konfirmander och ledare som genomförts vid tre tillfällen. I rapporten som också hänvisar och refererar till *Av fri vilja på fri tid – forskningsrapport om ideellt arbete i Svenska kyrkan på 2020-talet* lyfter fram att:

När färre killar konfirmerar sig baserat på förflyttningar i motiv föranleder det att killar i lägre proportionell utsträckning kommer utgöra rekryteringsbasen för unga ledare. Samtidigt blir vägarna in som ideell i Svenska kyrkan färre för personer som inte är konfirmerade i ungdomsåren. Därför blir könsskillnaderna i motiv och rekrytering, den religiösa socialiseringen och sekulariseringens konsekvenser för allt detta, viktiga pusselbitar i fortsatta diskussioner för att uppnå en jämställd kyrka.

Forskning kan, som i exemplen ovan, bidra till att synliggöra sociala könsskillnader och andra bakomliggande faktorer bakom siffrorna, och ge viktiga ”pusselbitar” till att förstå vad som påverkar varför, i det här fallet, pojkar och unga män inte i samma utsträckning som flickor och unga kvinnor ser konfirmation och ideellt arbete i Svenska kyrkan som en möjlighet. För att undersöka det närmare kan behövas såväl ett normkritiskt som intersektionellt förhållningssätt.

Svenska kyrkan och medlemskårens förvandling

I Generalsekreterarens omvärldsrappport 2023, Svenska kyrkan behandlas, bland mycket annat, frågor kopplat till medlemskårens förvandling. Svenska kyrkans medlemskår utgör en delpopulation på 53 procent av den svenska befolkningen. Den utgör dock i allt lägre grad ett tvärsnitt av densamma. Dels är medlemskåren betydligt äldre, dels består den av en större andel kvinnor än män. Den manliga andelen av medlemskåren var 2022 under 50 procent. I rapporten konstateras att med färre unga och fler äldre som medlemmar i organisationen utmanas den demokratiska strukturen som idag finns. Utvecklingen riskerar att leda till att genomsnittsåldern bland ledamöterna i de beslutande organen inom Svenska kyrkan ökar ytterligare i takt med den demografiska förändringen.

Svenska kyrkan behöver också bevaka sin kompetensförsörjning. Redan i dag är det svårt att rekrytera präster, diakoner, musiker och pedagoger i många församlingar, och det råder kompetensbrist inom många yrkesområden i samhället. Med förändrade demografiska förutsättningar blir utmaningen ännu större.

4 Jämställdhetsarbetet i Svenska kyrkan

KsSkr 2024:5

Beskrivningen avgränsar sig, som redan nämnts i inledningen, till arbetet som sker på den nationella nivån.

4.1 Arbetet med nationell inriktning

Arbete mot sexuella övergrepp

Svenska kyrkan har sedan 1998 arbetat med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp i kyrkliga sammanhang. Arbetet sker i nära samarbete med de av stiftens utsedda kontaktpersonerna för sexuella övergrepp. Kontaktpersonerna ger stöd och råd för den som har blivit utsatt för ett sexuellt övergrepp i något av Svenska kyrkans sammanhang eller av en representant för Svenska kyrkan. I vissa av stiftens har kontaktpersonerna också uppdraget att arbeta förebyggande och med information om frågorna. Nätverket av kontaktpersoner samordnas av den nationella nivån. Varje år samlas kontaktpersonerna för erfarenhetsutbyte och fortbildning, vilken den nationella nivån ansvarar för, liksom för introduktionsutbildning av nya kontaktpersoner.

I den förra jämställdhetskravelsen år 2020 (KsSkr 2020:5) redovisades att det år 2018 genomfördes utvärderingar av arbetet samt en konferens som uppmärksammade 20 år av arbete mot sexuella övergrepp inom Svenska kyrkan. Konferensen utmynnade i ett antal rekommendationer inför Svenska kyrkans fortsatta arbete med att förebygga och bemöta sexuella övergrepp. Samma år beslutade kyrkomötet med anledning av en motion om uppföljning av #metoo och #vardeljus, att uppdra till kyrkostyrelsen att se över vilka ytterligare åtgärder som kan vidtas nationellt för att förebygga sexuella övergrepp och sexuella trakasserier (KmSkr 2018:16). Uppdraget resulterade i en rapport med en förslagen åtgärdsplan för att stärka det existerande arbetet och vidareutveckla ett strategiskt, främjande och förebyggande arbete.

Med utgångspunkt i denna har arbetet fortsatt och under 2024 kommer materialet *Vägledning för att bemöta och förebygga sexuella övergrepp i Svenska kyrkan* att tillgängliggöras digitalt och utgöra grund för det fortsatta arbetet. Vägledningen ersätter de tidigare riktlinjerna *Vad gör vi nu? Bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp* från 2011. Materialet ger kunskap samt konkreta verktyg för chefer och andra målgrupper att hantera sexuella övergrepp som sker i en församlings verksamhet eller arbetslag eller till exempel om en kyrklig medarbetare eller besökare begår eller blir utsatt för sexuella övergrepp. Vägledningen ger också stöd i arbetet med att förebygga övergrepp och våld i kyrkans verksamheter och på dess arbetsplatser.

Kunskapshöjande insatser kring våld i nära relationer

Utifrån kyrkomötets beslut att bifalla motion 2020:12 och motion 2020:25 har kyrkostyrelsen beslutat att utveckla en metodik samt göra en utbildningssatsning för Svenska kyrkans anställda för att agera i mötet med människor som är utsatta för våld i nära relationer.

Syftet med uppdraget är att öka anställda i Svenska kyrkans kunskap kring våld i nära relationer och ge dem verktyg för att förebygga våld i kyrkans verksamheter och på dess arbetsplatser, samt bemöta och agera i mötet med människor som är utsatta för våld i nära relationer.

Inom uppdraget har genomförts en kartläggning i syfte att skapa en översikt över befintligt kunskapsläge; befintligt arbete inom Svenska kyrkan; samt befintliga metoder i samhället i stort gällande våld i nära relationer. Därefter har en analys gjorts kring Svenska kyrkans roll och möjlighet med förslag på innehåll och inriktning på

metodstöd och utbildningsmaterial. Under 2024 tas en webbutbildning fram med Svenska kyrkans anställda som målgrupp. Utbildningen bygger på ett antal digitala utbildningar som redan finns och är skapade av välkända aktörer med sakkunskap inom området, som Nationellt centrum för kvinnofrid vid Uppsala universitet och Jämställdhetsmyndigheten. I tillägg till dessa befintliga utbildningar produceras material som kopplar innehållet till Svenska kyrkans sammanhang, roll och teologi.

Thursdays in black

Svenska kyrkan deltar i den globala kampanjen ”Torsdagar i svart” som utmanar mäns våld mot kvinnor. Kampanjen syftar till en värld utan våldtäkt och våld.

Texter på webben med anknytning till jämställdhet och jämlikhet

Under de senaste åren har nya texter producerats för Svenska kyrkans externwebb, inom ramen för programmet för lärande och undervisning. Flera av texterna handlar om kristen tro i relation till frågor med anknytning till jämställdhet och jämlikhet, såsom familj, genus, hbtq och sexualitet. Fördjupande teologiska texter kring till exempel rättighetsbaserat arbete och feministisk teologi har också publicerats, till hjälp för var och en som vill söka kunskap om frågor som har samband med jämställdhet och jämlikhet. Vidare har det producerats en film om vad rättighetsbaserat arbete är.

Trygga möten

”Trygga möten” är en webbaserad utbildning som har tagits fram av Scouterna. Genom ett avtal mellan Svenska kyrkan och Scouterna har varje anställd, ideell eller förtroendevald, från 15 år och uppåt, möjlighet att gå utbildningen utan kostnad. ”Trygga möten” ger ledare verktyg för att förebygga, reagera och agera mot övergrepp och kränkningar och skapa säkra miljöer för barn och unga, när de deltar i kyrkans verksamheter.

Utbildningen tar bland annat upp vad ett övergrepp är, ger kunskap om barnkonventionen, härskartekniker och diskrimineringsgrunderna samt ger stöd i att möta barn och unga som har utsatts för övergrepp av olika slag och kunskap kring att anmäla övergrepp eller att agera om något har hänt. Under pandemin ökade antalet som gått utbildningen, från 391 personer 2020 till en bra bit över 600 personer 2021 och genomförandetalen har varit fortsatt höga och 2023 låg den på 744 personer.

Jämställdhetsstrategi

Kyrkomötet 2022 beslutade i enlighet med kyrkolivsutskottets betänkande K1 2022:10 att bifalla motion 2022:64 Jämställdheten i Svenska kyrkan, att uppdra till kyrkostyrelsen att utifrån statistiken i kyrkostyrelsens skrivelse Jämställdheten i Svenska kyrkan, analysera och utforma en gemensam strategi för en kyrka som är jämställd. På kyrkokansliet har ett projekt startats med målet att utforma och tillgängliggöra en gemensam strategi för en kyrka som är jämställd, utifrån en analys av statistiken i kyrkostyrelsens skrivelse Jämställdheten i Svenska kyrkan 2024.

Syftet med projektet är att enheter och arbetsgivare inom Svenska kyrkan ska ha tillgång till *strategisk vägledning* och *metoder* som bidrar till att uppfylla lagens krav om främjande och aktiva åtgärder. Projektet återrapporteras till kyrkomötet tidigast 2025.

Sveriges kristna råds arbetsgrupp för jämställdhet består av representanter för de fyra kyrkofamiljerna. Under två år har gruppen genomfört vad man kallat en pilgrimsprocess i syfte att samtala med varandra och lära av varandra kring frågor som rör jämställdhet, kön, makt och sexualitet i de olika kyrkofamiljerna, frågor som i vår tid kan vara ekumeniskt utmanande och i vissa fall även splittrande. Var och en av de fyra kyrkofamiljerna genom dess representanter i gruppen, har stått som värdar för besök i den egna traditionen. Med hjälp av den receptiva ekumenikens metoder har fokus legat på vad var och en i den egna kyrkotraditionen, kan lära sig av de andras.

Svenska kyrkan stod värd för den lutherska kyrkofamiljens träff, som genomfördes på Stiftsgården i Rättvik. De andra träffarna har varit i Vadstena (katolska kyrkofamiljen), Linköping (ortodoxa kyrkofamiljen) samt i Örebro (den frikyrkliga kyrkofamiljen).

Tjänst med ansvar för genus och jämställdhet

På kyrkokansliet finns en tjänst inrättad som metodutvecklare med specialisering genus. Personen som innehar tjänsten har ansvar för att genomföra beskrivna projekt kring sexuella övergrepp, våld i nära relationer, jämställdhetsstrategi samt att bidra med sakkunskap inom området genus och jämställdhet. Metodutvecklaren samverkar med Svenska kyrkans utbildningsinstitut och med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation kring utbildning av både blivande kyrkomedarbetare, kyrkoherdar samt fortbildning av chefer och ledare i kyrkan, inom området jämställdhet och att hantera och förebygga sexuella övergrepp. Tjänsten innefattar också att bidra med sakkunskap kring genus och jämställdhet till kyrkokansliets arbete, på förfrågan ge stöd till stiftet inom sakområdet samt att delta i dialoger med till exempel Jämställdhetsmyndigheten eller andra aktörer i samhället.

Hbtq i Svenska kyrkan

Sedan 2018 erbjuds processmodellen *Regnbågsnyckeln – för ett mer inkluderande sammanhang för hbtq-personer och andra* till stift och församlingar i hela Svenska kyrkan. I församling som tilldelats hbtq-märkningen Regnbågsnyckeln har medarbetare och förtroendevalda genomgått processmodellens alla steg. Årligen är flera processer i gång och regnbågsmärkningar erhålls löpande.

Kunskapen om och bemötandet av transpersoner behöver förbättras överlag i Sverige, så också i Svenska kyrkan. I Svenska kyrkan har transperspektivet varit relativt osynligt, både teologiskt och praktiskt, men Svenska kyrkans grundläggande människosyn, barnrättsperspektiv, rätten till ett liv i värdighet samt Sveriges internationella åtaganden att respektera och garantera mänskliga friheter och rättigheter rymmer självklart transpersoner. Utifrån den medvetenheten att transperspektivet behöver synliggöras, både teologiskt och aktivt, har initiativ tagits sedan den förra jämställdhetsskrivelsen.

2019 höll Svenska kyrkan sin första Transhearing där kristna transpersoners röster på ett tydligt sätt fick plats att höras, vilket den förra jämställdhetsskrivelsen tog upp. Sedan dess har Svenska kyrkan bidragit till att den europeiska transkonferensen Transblessing har hållits tre gånger (2021, 2022, 2023) för, av och med unga kristna transpersoner och det planeras nu för årets konferens som äger rum under hösten.

Kyrkomötet 2021 beslutade att Svenska kyrkan ska ta fram ett officiellt teologiskt ställningstagande om könsidentitet och könsuttryck. Teologiska kommittén fick uppdraget våren 2022 att arbeta med frågan om könsidentitet och könsuttryck och det gör man bland annat genom teologisk reflektion i relation till relevant forskning och

kunskapsutveckling och genom att föra samtal med de av oss som frågan berör. Kyrkostyrelsen kommer att lämna en rapport om kommitténs arbete till kyrkomötet 2026.

4.2 Internationellt arbete

Svenska kyrkan har en hög ambitionsnivå på jämställdhetsområdet, vilket även genomsyrar det internationella arbetet. Samarbetspartner bedriver verksamhet som spänner över alltifrån utbildning med mastersprogram i genus och teologi till maskulinitetsarbete och försörjningsprogram som utmanar normer kring vad kvinnor och män kan arbeta med.

Strategiskt arbete

Under 2021 antogs en ny strategi för Act Svenska kyrkans arbete som gäller 2022 och framåt. I den fastslås att Act Svenska kyrkan fortsatt ska arbeta med genusintegrering och jämställdhetsperspektiv, både avseende det egna och samarbetspartners arbete. Det är viktigt då genusrättvisa (ett begrepp som används för jämställdhetsarbete i internationella kyrkliga sammanhang) och jämställdhet är så starkt kopplat till makt och möjligheter att delta, och är grundläggande för uppfyllelse av de mänskliga rättigheterna. Förändringsteori är ett vedertaget begrepp inom statsvetenskap och används inom utvecklingssamarbetet och civilsamhället över hela världen. Det handlar om att ringa in vilken förändring man vill uppnå med arbetet, hur man tror förändring sker och vad man som organisation har för roll i denna förändring. Det skapar bättre förutsättningar för att planera och följa upp resultat i en föränderlig värld. I den nya strategin är Act Svenska kyrkans förändringsteori tydligare och därmed också vikten av genusintegrering. Act Svenska kyrkan identifierar i strategin åtta prioriterade målområden för verksamheten, där jämställdhet finns med i alla liksom specifikt uttalat i följande tre delmål:

1. Människors rätt att inte diskrimineras på grund av kön i kyrka och samhälle förverkligas,
2. Människors rätt till kroppslig och sexuell integritet i kyrka och samhälle förverkligas och
3. Människors sexuella och reproduktiva hälsa och rättigheter förverkligas.

Inom Act Svenska kyrkan är jämställdhet inte bara ett mål för arbetet utan också en del av själva arbetssättet liksom för de antaganden för ansvar och kvalitet som görs. Dels genom genusintegrering, dels genom att jämställdhet är en central del av det människorättsbaserade arbetssättet. Att arbeta människorättsbaserat innebär att aktivt och systematiskt för att mänskliga rättigheter ska respekteras och förverkligas. Ett rättighetsbaserat arbetssätt är en etablerad metod inom ACT-alliansen och Act Svenska kyrkan som innefattar genusintegrering av principer om deltagande, ansvar, utkrävande, icke-diskriminering, egenmakt och inkludering av det människorättsliga ramverket.

Tillsammans med samarbetspartner vill Act Svenska kyrkan stärka dialogen kring genus och inkludering. Detta är ett långsiktigt arbete där såväl Act Svenska kyrkan som partner har mycket att lära. Det är viktigt att ha starka resurser i de regioner där Act Svenska kyrkan arbetar tillsammans med samarbetspartner, och som kan stärka arbetet med jämställdhet. Att knyta an till starka lokala och regionala organisationer samt stärka lokala aktörer som redan jobbar med genusfrågor är centralt i partnersamarbetet, så att de i sin tur kan stärka andra parter i kontexten. I analys och genomförande är det viktigt att knyta an till de som befinner sig i kontexten. Detta är särskilt

viktigt i dialoger kring kontextuellt känsliga frågor. Arbetet kan också främjas av att det är organisationer på plats som för dessa dialoger framåt, snarare än att endast Act Svenska kyrkan gör det. För att ta tillvara de kunskaper som finns i de kontexter där Act Svenska kyrkan verkar har nya globala och regionala organisationer knutits till arbetet. Detta kan bland annat hjälpa oss att bli starkare i våra analyser och bidra till partnerskapsdialogerna kring viktiga frågor.

Riskhantering

Act Svenska kyrkan arbetar med riskhantering och har idag en större medvetenhet samt tar ett större ansvar vad gäller de risker som arbetet kan medföra för individ och organisation. Act Svenska kyrkan är med i en process kring Safe guarding och i det arbetet har det gjorts en kartläggning och en analys tillsammans med ACT-alliansen för att skapa ett ramverk. Detta ramverk handlar om att stärka upp hur ACT-alliansen jobbar med det som inkluderar skydd mot sexuellt utnyttjande, utsatthet och våld.

Hur kyrkan möter och förebygger de hot som arbete med jämställdhet kan skapa är ett ständigt utvecklingsarbete. Det krympande demokratiska utrymmet påverkar kvinnor starkt, oberoende av vilka demokratifrågor som de organiserar sig för. Ett flertal av Act Svenska kyrkans samarbetspartner och enskilda medarbetare hos dessa partner har lyft det motstånd de möter när de arbetar med jämställdhet. Motstånd som de kan möta både utanför och inom den egna organisationen. Detta synliggör behovet av att genusrättvisa behöver vara en central del i allt arbete. I vissa kontexter och situationer är kvinnor också extra utsatta i samtal om teologiska frågor. Under de sista åren har även en resurs tillsatts inom Act Svenska kyrkan kring teologisk utbildning i en global kontext, ett arbete som görs gemensamt på kyrkokansliet.

Vikten av kunskap och evidens

Det är viktigt att utvärdera och ta vara på den kunskap som Act Svenska kyrkan och partner, utifrån erfarenheter från projekt och annan verksamhet, har samlat på sig. Teologiska samarbetsuniversitet och partner i globala syd erbjuder central kunskap i arbetet kring kontextuell teologi och forskning, ofta utbildning och kunskap inom områdena religion, genus och hälsa. Vikten av teologisk utbildning för samhällsförändring och jämställdhet är en av anledningarna till det mångåriga stödet till universitetsutbildningar och forskning inom kontextuell teologi.

Kunskap och evidens är en central utgångspunkt för det arbete Act Svenska kyrkan bedriver. Några exempel inom jämställdhet de sista fyra åren är rapporter om sociala trygghetssystem och dess integrering och påverkan på jämställdhet samt vikten och effekten av genusintegrering inom klimatfinansiering. Ett annat exempel de senaste åren är ett ökat samarbete med Karolinska institutet, tillsammans med andra civilsamhällesaktörer, kring en förstudie om religion och sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR). Act Svenska kyrkan bygger också in tillfällen för lärande och utbyte av erfarenheter, som del av programuppföljningen i arbetet. Ytterligare exempel är nya projekt, som Innovative Finance for Improved Livelihoods (IFIL), med lärandetillfällen såväl i Sverige som i Kenya och Uganda. Detta är ett projekt med lånegarantier från Sida som syftar till att stärka försörjningsmöjligheter och tillgång till lån för människor med fokus på kvinnor, ett projekt som för övrigt lyftes fram i riksdagen som ett framtidsprojekt.

Vikten av ekumeniska samarbeten och påverkansarbete

Inom det internationella påverkansarbetet för jämställdhet fokuserar Act Svenska kyrkan på frågor där religiösa aktörer har mycket makt och inflytande såsom familjerätt,

familjenormer och sexuell reproduktiv hälsa och rättigheter. Framför allt har arbetet de senaste åren fokuserat på att lyfta fram konsekvenserna av bakslagen mot jämställdhet och SRHR och hur man kan motverka dessa bakslag. Ett gediget arbete har gjorts för att synliggöra Act Svenska kyrkan som aktör, och den verksamhet som Act Svenska kyrkan bedriver har fått såväl nationellt som internationellt genomslag. Act Svenska kyrkan börjar för flera bli en alltmer given samtals- och samarbetspart i dessa frågor.

Under de senaste fyra åren har Act Svenska kyrkan stärkt arbetet med ACT-alliansens genusprogram inom både utvecklingsarbetet och påverkansarbetet. Tillsammans med Globala ACT-programmet och partner i Zimbabwe har Act Svenska kyrkan till exempel genomfört studier för att hitta metoder för att arbeta med maskuliniteter i Afrika. Inom påverkansarbetet har Act Svenska kyrkan ökat sin strategiska närvaro, tillsammans med ACT-alliansen, i centrala multilaterala processer så som Beijing och *International Conference on Population and Development* (ICPD) med ökad regional uppföljning och fortsatt deltagande vid de årliga jämställdhetskongresserna inom *Commission on Population and Development* (CPD) och *Commission on the Status of Women* (CSW). Ofta befinner sig Act Svenska kyrkan där som deltagare i officiella svenska delegationer medan partner deltar i andra officiella landdelegationer. Act Svenska kyrkan har sett en ökning i samverkan mellan oanade aktörer och att även andra landdelegationer nu inkluderar religiösa aktörer, vilka jobbar för jämställdhet, i sina delegationer, till exempel Norge under CPD 2023. Andra påverkansinsatser de sista åren är bland annat den fortsatta kampanjen *Global Campaign for Equality in Family Law* tillsammans med en koalition av religiösa och sekulära aktörer. Syftet med kampanjen är att uppmärksamma behovet av att reformera diskriminerande familjelagstiftning, inklusive religiös familjerätt, kampanjen pågår fortsatt.

I relation till de globala ekumeniska allianserna finns ett behov av kompetenshöjande insatser vad gäller jämställdhet och genusintegrering. ACT-alliansens genuspolicy från 2018 är fortsatt viktig. ACT-alliansen har under denna period utökat sitt fokus på jämställdhet och genom framför allt arbetet i genusprogrammet och stöd till medlemsorganisationer att hitta sätt att arbeta med jämställdhet.

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

4.3 Det löpande arbetet på kyrkokansliet

Utifrån ett arbetsgivarperspektiv lämnas här en kort redovisning av det löpande jämställdhetsarbetet på kyrkokansliet.

Kyrkokansliets arbete ur ett jämställdhetsperspektiv

På kyrkokansliet bedrivs ett omfattande och systematiskt jämställdhetsarbete som omfattar alla aspekter av arbetslivet. Genom årliga planer, lönekartläggningar, utbildningar och kontinuerlig uppföljning strävar man efter att skapa en jämställd och inkluderande arbetsmiljö för alla anställda. Här följer ett urval av kyrkokansliets systematiska arbete för en ökad jämställdhet:

- ◆ Lönekartläggning genomförs för att analysera könsskillnader mellan kvinnor och män i löner och fördelningen av lönenivåer.
- ◆ Det finns policyer för likabehandling, mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier med tillhörande rutin för hantering av ärende om kränkningar om det ändå händer.
- ◆ Systematiska medarbetarundersökningar genomförs i syfte att synliggöra kulturen och öppna upp för dialog kring förbättringsåtgärder.
- ◆ Ledarskapsprogram och chefsträffar fokuserar på ledarskap och andra relevanta ämnen som ska främja en sund och god arbetsmiljö.
- ◆ Inom chefsdiplomeringen utbildas chefer i bland annat diskrimineringslagstiftning och hanteringen av trakasserier.
- ◆ Arbetsmiljömål beslutade under 2023 och därpå planerade aktiviteter.
- ◆ Arbetsmiljöarbetet omfattar årliga fysiska skyddsronder där eventuella hinder i arbetsmiljön identifieras och åtgärdas.
- ◆ Rekryteringsprocessen har uppdaterats för att mer fördomsfritt bättre gynna mångfald och motverka diskriminering.

Mätning och uppföljning

Kyrkokansliet samlar in data inom jämställdhetsarbetet genom att utveckla mätbara mål och nyckeltal. Detta inkluderar att analysera löneskillnader och medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön för att identifiera områden för förbättring och vidta åtgärder för att adressera eventuella utmaningar.

Kyrkokansliet genomför lönekartläggning med tillhörande lönestrukturtabell för både kyrkokansliet och utlandspersonal. Den innehåller befattningsgrupper, könsfördelning, medellön män, kvinnor och totalt samt lönespridning män, kvinnor och totalt.

Arbetsgivaren följer upp arbetet bland annat i medarbetarundersökningar som genomförs i syfte att synliggöra kulturen och öppna upp för dialog kring förbättringsåtgärder.

I medarbetarundersökningen 2022 svarade 94 procent positivt på frågan ”På kyrkokansliet har kvinnor och män samma möjligheter” att jämföra med 91 procent 2019. Fortsatt engagemang och uppföljning kommer att vara avgörande för att säkerställa att dessa framsteg bibehålls och utvecklas över tid.

Inkluderande arbetskultur

Enligt kyrkokansliets likabehandlingspolicy ska arbetsgivaren främja alla anställdas lika rätt i fråga om arbete; anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetslivet. Kyrkokansliet arbetar systematiskt för att skapa en inkluderande arbetskultur inom kyrkokansliet där medarbetare känner sig välkomna och respekterade oavsett kön, etnicitet eller bakgrund. Detta kan inkludera att främja öppen kommunikation, tolerans och respekt för olikheter samt att erbjuda stöd och resurser om någon utsätts för diskriminering eller trakasserier.

Utbildning och medvetenhet

Uppförandekoden för Svenska kyrkans nationella nivå följer med anställningsavtalet när medarbetare anställs. Uppförandekoden utgår från såväl svenska lagkrav som internationella konventioner om mänskliga rättigheter, miljöhänsyn och antikorrup­tion och omfattar hållbarhetsbegreppets olika dimensioner – ekologiska, ekonomiska, sociala samt andliga och existentiella. Den sammanfattar vad som förväntas av anställda på den nationella nivån. Den anger bland annat att anställda ska behandla alla män-

niskor med respekt och inte särbehandla eller diskriminera någon enskild person eller grupp.

I det chefsprogram som kyrkokansliet anordnar ingår avsnitt om arbetsrätt och arbetsmiljö. I programmet ingår bland annat diskrimineringslagen och diskussion av olika scenarion i syftet är att öka kunskap och därigenom medvetenheten och en ökad trygghet för cheferna att agera på signaler om upplevd kränkning, särbehandling eller diskriminering.

Arbetsmiljömål

Under 2023 beslutade kyrkokansliet om två arbetsmiljömål för perioden 2023–2025.

1. Kyrkokansliet är en hållbar arbetsplats där det finns balans mellan krav och förutsättningar samt balans mellan arbete och fritid.
2. Arbetsmiljön präglas av respekt och öppenhet. Kränkningar, särbehandling och diskriminering förekommer inte.

Till mål är ett antal aktiviteter planerade för genomförande under samma period i syfte att öka medvetenheten hos medarbetare och därigenom ytterligare utveckla kulturen på kyrkokansliet.

Rekrytering och urval

Kyrkokansliet har påbörjat implementeringen av metoden kompetensbaserad rekrytering i syfte att öka förutsättningarna för en rättvis och objektiv rekryteringsprocess där kön inte ska påverka urvalsprocessen. Metoden fokuserar på att bedöma och välja kandidater utifrån deras faktiska kompetenser, färdigheter och erfarenheter som är relevanta för en viss position eller roll.

Sammanfattningsvis kan kompetensbaserad rekrytering bidra till att främja jämställdhet genom att minska risken för omedvetna fördomar, öka mångfalden, fokusera på resultat och prestationer samt skapa en rättvisare rekryteringsprocess. Det är en viktig metod för att säkerställa att alla kandidater får en rättvis chans att konkurrera om jobbomgångar oavsett kön, etnicitet eller andra faktorer.

4.4 Statistiska uppgifter om anställda och förtroendevalda

De statistiska uppgifterna i skrivelsens bilagor är uppställda för att i så stor utsträckning som möjligt medge jämförelser med redovisningen i 2020 års skrivelse, men med några förändringar som dels har att göra med att i föreliggande skrivelse redovisas även ålder för förtroendevalda på stifts- och lokal nivå, dels, när så har varit möjligt, redovisas siffrorna för de två föregående skrivelserna i samma tabell. Den nu insamlade statistiken hänför sig i de allra flesta fall till det senaste året för vilket det varit möjligt att få fram uppgifter. Uppgifterna som hämtats baseras på juridiskt kön och i själva den statistiska redovisningen anges varifrån uppgifterna hämtats.

Jämförelseåren bygger på de två senaste skrivelsernas (2016 och 2020) redovisade uppgifter.

Jämställdhet under kyrkomötet

Det är enligt kyrkomötets arbetsordning kyrkomötets presidium som beslutar om ordningen för kyrkomötets sammanträden. Presidiet strävar efter att kyrkomötet ska ha goda arbetsformer som också främjar jämställdhet.

Sedan 2014 har presidiet årligen låtit ta fram statistik på vilka som yttrar sig i plenum. Det är antalet anföranden som har räknats. I 2024 års skrivelse tas även replik-

skiften med, men eftersom det inte togs upp i den förra skrivelsen kan inga jämförelser göras. Uppgifterna gäller kyrkomötet 2023.

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

Statistiken för 2023 visar att 68 procent av de närvarande kvinnorna yttrade sig jämfört med 67 procent av de närvarande männen. Kvinnor stod för 44 procent av anförandena, medan männen stod för 56 procent av anförandena. De män som gjorde anföranden gjorde det fler gånger än de kvinnor som yttrade sig men glappet har minskat i jämförelse med 2019. Vad gäller deltagande i replikskiften är skillnaderna större då män stod för 67 procent av replikerna och kvinnorna för 33 procent av replikerna. De män som gör repliker gör det också fler gånger än vad de kvinnor som deltar i replikskifte gör.

Av svaren på den enkät som skickades till dem som tjänstgjorde i kyrkomötet 2018 framgick att männen hade en mer positiv uppfattning än kvinnorna om debattklimatet på kyrkomötet (enligt en skala mycket bra, ganska bra, varken bra eller dåligt, ganska dåligt, mycket dåligt), vilket, enligt den förra jämställdhetsskrivelsen till del kan förklara varför det var fler män än kvinnor som hördes i debatterna under det årets kyrkomöte.

Av svaren som skickades till dem som tjänstgjorde i kyrkomötet 2023 har förhållandena svängt något, för här framgår att det är något fler kvinnor än män som hade en positiv uppfattning av samtalsklimatet under utskottsarbetet (60 procent av kvinnorna svarade mycket bra och 58 procent av männen). Däremot verkar inte samtalsklimatet i plenum uppfattats som fullt lika bra, men med det sagt uppger de flesta som svarat på enkäten bland både kvinnor (56 procent) och män (63 procent) att samtalsklimatet varit ganska bra. Fortfarande är det något fler kvinnor än män som uppfattat klimatet som mycket bra (16 procent av kvinnorna i jämförelse med 10 procent av männen).

I det korta perspektivet som en mandatperiod utgör kan det vara svårt att dra några kvalitativa slutsatser kring den jämförelse som kan göras avseende utveckling, men under de senaste 35 åren har det skett stora förändringar både när det gäller kyrkomötets sammansättning och vilka som tar plats i talarstolen. Vid 1989 års kyrkomöte var andelen kvinnor som tjänstgjorde 34 procent jämfört med 48 procent 2023 och dessa kvinnor stod för 44 procent av anförandena i plenum 2023.

Statistiska uppgifter om anställda och förtroendevalda

Bilaga 1 – Förtroendevalda på den nationella nivån

I bilaga 1 finns uppgifter om förtroendevalda på den nationella nivån. Där ges först en sammanställning av fördelningen av kvinnor och män i kyrkomötet och i kyrkomötets presidium. Därefter följer en redovisning av ålderssammansättningen i kyrkomötet. I uppställningen, i tabellform, anges också jämförelseåren 2019 respektive 2015. Siffrorna visar att fördelningen av kvinnor och män är fortsatt jämn. Kyrkomötets presidium består av två kvinnor och en man, och har precis som förra mandatperioden en kvinnlig ordförande.

Sammanfattningsvis är det i mycket stor utsträckning en jämn fördelning av kvinnor och män i beslutande organ på den nationella nivån. När det gäller ord-

förändeposter i organ utsedda av kyrkomötet finns dock fortfarande en viss överrepresentation av män.

Genomsnittsålder för kyrkomötets ledamöter har inte förändrats utan är i likhet med redovisningarna för 2015 och 2019 57 år. 71 procent av kyrkomötets ledamöter och 67 procent av ledamöter och ersättare i kyrkostyrelsen är över 50 år. Det är noterbart att nästan två tredjedelar av ledamöter och ersättare i de verkställande organen som kyrkomötet utser är över 60 år, vilket är något litet fler än i redovisningen 2019. Nästan hälften av ledamöter och ersättare när det gäller råd utsedda av kyrkostyrelsen är över 60 år. Vad gäller andelen av ledamöter i förtroendevalda organ som är under 30 så är förändringen sedan 2020 års skrivelse negativ, målet som fastställdes av 2014 års kyrkomöte om att 20 procent av ledamöter i kyrkostyrelsen och av kyrkostyrelsen utsedda organ ska vara under 30 har alltså inte nåtts.

Bilagorna 2–5 – Lönestatistik

Bilagorna här innehåller uppgifter om antalet kvinnor och män som är anställda på hel- eller deltid i Svenska kyrkan, liksom uppgifter om medellön för olika befattningar. Uppgifter om medellön har utelämnats i de fall då det i gruppen bara finns ett fåtal personer, fem eller färre. Uppställningen liksom i 2020 års skrivelse (siffror från 2018) har samma uppställning som den partsgemensamma befattningsklassificeringen. Siffror för 2018 anges här inom parentes.

Bilaga 2 redovisar anställda med församlings- och främjandeuppgifter. Gruppen med pedagogiska uppgifter består till 85 procent av kvinnor. I denna grupp är det också en påfallande stor andel som är deltidsarbetande. Även gruppen med diakonala uppgifter är kvinnodominerande. Av de anställda är 88 procent kvinnor, vilket är nästan exakt samma fördelning som 1995 (89 procent, se StSkr 1995:509).

Bland prästerna är det nu något fler kvinnor (52 procent) än män. Det är dock fortfarande så att det är något fler kvinnor som är komminister och något fler män som är kyrkoherdar. Antalet kyrkoherdar fortsätter dock att minska, minskningen sker uteslutande bland män. Av kyrkoherdarna är nu 46 procent kvinnor (jämfört med 37 procent 2018). Vad gäller biskoparna är 9 män och av domprostarna är 10 män.

Bland de anställda med kyrkomusikaliska uppgifter är könsfördelningen jämn när det gäller organister, kvinnorna är i majoritet bland kantorerna medan det är en kvinna och tolv män som är anställda som domkyrkoorganister.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom de olika grupperna som redovisas här är i de flesta fall relativt små. Emellertid är skillnaden som störst inom gruppen anställda med prästuppgifter, där kvinnorna (2023) tjänade i snitt (baserat på redovisad medellön) 96 procent av männens löner (2018, var siffran 95 procent utifrån de redovisade siffrorna i skrivelsen 2020). En del av orsaken är att kvinnor i gruppen inte haft lika lång lönekarriär som männen samt att det är löneskillnader mellan yrkeskategorierna inom gruppen.

I bilaga 3 finns uppgifter om anställda med uppgifter inom mark- och fastighetsförvaltning. Området som helhet sysselsätter fler män än kvinnor. Av tabellen över servicetekniska uppgifter framgår det både i 2018 och 2023 års statistik tydligt att kvinnor och män är ojämnt fördelade inom olika befattningar. Av tabellen framgår att dessa befattningar, liksom för jämförelseåret 2018, är lönemässigt likvärdiga. Värt att notera är att det är vanligare att kvinnor har traditionellt manliga uppgifter, som kyrkvaktmästare och kyrkogårdsarbetare, än att män har traditionellt kvinnliga uppgifter som husmor och städare. I de mer traditionellt kvinnliga servicetekniska uppgifterna är det, liksom fallet var 2018, vanligare med deltidsarbete.

Bilaga 4 visar anställda med administrativa uppgifter. Inom detta område är det fler kvinnor än män inom de allra flesta befattningarna och särskilt påtagligt är detta i gruppen med assisterande uppgifter, där andelen kvinnor är 90 procent (89 procent 2018).

Generellt gäller att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i de flesta fall är förhållandevis små. Det är omöjligt att ur en så övergripande sammanställning som den föreliggande dra bestämda slutsatser huruvida dessa är att betrakta som osakliga löneskillnader. För att det ska kunna ske måste de enskilda befattningarna jämföras och värderas.

Bilaga 5 visar antalet anställda i Svenska kyrkan med timlön. Kvinnorna utgör största andelen i denna grupp, särskilt bland dem med församlings- och främjandeuppgifter. Antalet timanställda har ökat både bland män och kvinnor, där kvinnor står för den största ökningen i antal medan män står för den största ökningen i andel.

Bilaga 6 – Lönestatistik kyrkokansliet

Bilaga 6 avser tillsvidareanställda, visstidsanställda och vikarier på den nationella nivån i mars 2024 (siffror för februari 2020, från förra skrivelsen, anges inom parentes). Antalet anställda ligger på ungefär samma nivå som 2020. Andelen kvinnor har ökat från 70 procent (2020) till 75 procent

Bilaga 7 – Förtroendevalda på lokal nivå

Bilaga 7 innehåller en redovisning av andelen kvinnor och män bland de förtroendevalda på stiftsnivå och lokalnivå 2024. I tabellen återges också siffrorna för 2020 och 2016 (från tidigare jämställdhetsskrivelser) för att synliggöra hur utvecklingen sett ut den senaste 10 års-perioden. I föreliggande skrivelse innehåller redovisningen även åldersfördelning och redovisas därmed endast för 2024. Det är ett omfattande siffermaterial som är hämtat från det gemensamma administrativa systemet Kyrksam. Uppgifterna speglar därmed registreringar som församlingar, pastorat och stift har fört in vid respektive tillfälle.

Av statistiken framgår att det sett till helheten är förhållandevis jämnt avseende numerär (inom 40/60-spannet räknat i procent) i de beslutande organen på stiftsnivå och lokal nivå, med undantag för församlingråden där kvinnor är i en liten numerär majoritet (66 procent av ledamöterna och 63 procent av ordförande), vilket även var fallet 2020. Andelen kvinnor har ökat inom de flesta organ och uppdrag sedan 2016. Samtidigt visar statistiken att andelen män med ordförandepost i kyrkofullmäktige och kyrkoråd är större än andelen män som är ledamöter i dessa organ. När det gäller församlingråden är nu fördelningen mellan män och kvinnor att kvinnorna utgör mer än 60 procent av både ledamöter och ordförande och 58 procent av vice ordföranden.

I stiftsstyrelser och stiftsfullmäktigen är medelåldern 62 år och drygt 80 procent av ledamöterna är över 50 år. Så ser det också ut vad gäller kyrkofullmäktige, kyrkoråd och församlingråd, med den lilla skillnaden att medelåldern landar på 64 år.

Bilaga 8 – Examinerade från kyrkliga utbildningar

Bilaga 8 redovisar andelen examinerade kvinnor och män från pastoralteologisk utbildning på Svenska kyrkans utbildningsinstitut för åren 2014 till och med 2023. I föreliggande skrivelse är det första gången som andelen examinerade redovisas för den senaste tioårsperioden. I förra skrivelsen, och som då var första gången det gjordes inom ramarna för jämställdhetsskrivelsen, redovisades andel antagna under den senaste fyraårsperioden. Anledningen till att fokusera examinerade i stället för antagna är dels att skillnaderna är väldigt små mellan antagna och examinerade, dels att andel exami-

nerade redovisar andel personer behöriga för de olika uppgifterna och redo för att gå ut i faktiskt tjänst (rekryteras). Kvinnor dominerar inom samtliga kyrkliga utbildningar. Om vi jämför perioden 2020–2023 med perioden 2016–2019 så är både det totala antalet och könsfördelningen relativt oförändrad bland utexaminerade diakoner och församlingspedagoger. Vad gäller kyrkomusiker och präster ser vi dock att antalet utexaminerade har ökat i båda grupperna och att män har stått för den största ökningen. I samtliga grupper utexaminerade är andelen kvinnor fortsatt hög. Det är viktigt att ytterligare arbeta vidare med denna fråga i rekryteringsarbetet.

5 Kyrkostyrelsens överväganden

Kyrkostyrelsen konstaterar att jämställdheten i de beslutande organen på den nationella nivån fortsatt är god sett till fördelningen av män och kvinnor, med undantag för ledamöter och ordförandeposter i organ utsedda av kyrkomötet där män ännu är överrepresenterade. Vad gäller kvalitativa aspekter av jämställdhet, såsom kvinnors och mäns deltagande i debatten i kyrkomötet, ser kyrkostyrelsen att antalet och andelen anföranden som hålls av kvinnor respektive män har jämnats ut sedan den förra skrivelsen. Däremot framförs en oproportionerligt hög andel av replikerna i kyrkomötet av män.

Andelen förtroendevalda under 30 års ålder har sedan 2020 minskat i alla grupper av förtroendevalda på den nationella nivån, det vill säga; kyrkomötet, kyrkostyrelsen, av kyrkomötet utsedda organ samt råd tillsatta på den nationella nivån. Medelåldern i kyrkomötet är 57 år, vilket är oförändrat sedan 2020. Kyrkostyrelsen konstaterar således att det av 2014 års kyrkomöte satta målet för ungas representation, att minst 20 procent av dem som utses till kyrkostyrelsen och organ som kyrkostyrelsen utser ska vara under 30 år, fortfarande är långt från uppfyllelse. Kyrkostyrelsen arbetar aktivt för att nå detta mål och följer regelbundet upp resultatet, men för att kunna leva upp till kyrkomötets beslut krävs alltså att nomineringsgrupperna också fortsätter att arbeta medvetet och aktivt med denna fråga. Vad gäller åldersfördelningen i beslutande organ på lokal nivå noterar kyrkostyrelsen med oro att det i hela riket är färre än 7 procent av ledamöterna som är under 40 år i kyrkofullmäktigen, kyrkoråd och församlingsråd.

När det gäller anställda i Svenska kyrkan vill kyrkostyrelsen särskilt lyfta fram att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika befattningar. Många yrkesgrupper är antingen kvinnodominerade eller mansdominerade. Det är dock vanligare att kvinnor arbetar inom traditionellt manliga yrken än att män arbetar inom traditionellt kvinnliga yrken. Detta gäller särskilt anställda med servicetekniska uppgifter. Kyrkostyrelsen noterar också den stora förekomsten av deltidsarbete bland kvinnor, till exempel i gruppen med pedagogiska arbetsuppgifter. Antalet timanställda har ökat inom båda könen, där kvinnor har stått för den största ökningen i antal medan männen har stått för den största ökningen i andel.

I gruppen kyrkoherdar ser kyrkostyrelsen att skillnaderna mellan könen har minskat sedan 2020 års jämställdhetsskrivelse togs fram. Samtidigt som antalet kyrkoherdetjänster i landet har minskat så har antalet kvinnliga kyrkoherdar ökat, följaktligen har andelen av kyrkoherdarna som är kvinnor ökat från 37 procent till 46 procent.

Vad gäller de kyrkliga utbildningarna ser kyrkostyrelsen positivt på att antalet utexaminerade har ökat. Könsfördelningen bland de utexaminerade, främst inom grupperna präster och kyrkomusiker, har jämnats ut marginellt sedan föregående

jämställdhetskrivelse togs fram. Det är viktigt att fortsätta arbeta för ökad jämställdhet i rekrytering och kompetensförsörjning.

KsSkr 2024:5

Kulturella och religiösa normer har historiskt haft och har fortsatt inflytande i frågor som rör jämställdhet, vilket berör många religiösa samfund. Att religiösa samfund och företrädare i vissa fall bidrar till motståndet mot jämställdhet gör det än viktigare för Svenska kyrkan att bedriva ett gediget arbete i frågorna som en del av vårt uppdrag och med grund i vår teologi.

Bilaga 1. Förtroendevalda på den nationella nivån

Könsfördelning och åldersfördelning i kyrkomötet (andel i parentes)

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	130 (52%)	121 (48%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)
2019	126 (50%)	125 (50%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)
2015	128 (51%)	123 (49%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	10 (4%)	23 (9%)	39 (16%)	47 (19%)	74 (29%)	58 (23%)
2019	17 (7%)	24 (10%)	39 (16%)	49 (20%)	75 (30%)	47 (19%)
2015	9 (4%)	35 (14%)	31 (12%)	62 (25%)	83 (33%)	31 (12%)

Könsfördelning och åldersfördelning i kyrkostyrelsen (andel i parentes)

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande		Ersättare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	6 (50%)	6 (50%)	0 (0%)	1 (100%)	1 (50%)	1 (50%)	7 (47%)	8 (53%)
2019	5 (42%)	7 (58%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	7 (47%)	8 (53%)
2015	5 (42%)	7 (58%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	8 (53%)	7 (47%)

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	1 (3%)	3 (10%)	6 (20%)	5 (17%)	9 (30%)	6 (20%)
2019	2 (7%)	3 (10%)	2 (7%)	9 (30%)	8 (27%)	6 (20%)
2015	0 (0)	4 (13%)	2 (7%)	9 (30%)	12 (40%)	3 (10%)

Källa: Kyrksam och rättsavdelningen, kyrkokansliet.

Könsfördelning samt åldersfördelning i de förtroendevalda organen på den nationella nivån (andel i parentes, antal saknas för åren 2019 och 2015)

KsSkr 2024:5
Bilaga 1

Av kyrkomötet utsedda organ: läronämnden, kyrkorättsnämnden, kyrkostyrelsen, överklagandenämnden, ansvarsnämnden för biskopar, valprovsningsnämnden, arvodesnämnden samt revisorerna. Biskoparna är borträknade från läronämnden.

År	Ledamöter		Ersättare		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	23 (38%)	39 (62%)	15 (45%)	18 (55%)	2 (28%)	5 (71%)	3 (60%)	2 (40%)
2019	(38%)	(62%)	(49%)	(51%)	(37%)	(63%)	(29%)	(71%)
2015	(30%)	(70%)	(50%)	(50%)	(33%)	(67%)	(14%)	(86%)

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	1 (1%)	4 (4%)	14 (13%)	22 (21%)	38 (36%)	28 (26%)
2019	2 (2%)	3 (3%)	12 (11%)	34 (31%)	34 (31%)	23 (21%)
2015	0 (0)	4 (4%)	10 (11%)	28 (29%)	39 (41%)	14 (15%)

Råd tillsatta på den nationella nivån: Dispens- och överprovsningskommittén, internationella rådet, kapitalförvaltningsrådet, musikrådet, redovisningsrådet, rådet för samverkan och digitalisering, samiska rådet, teologiska kommittén, utlandskyrkans råd.*

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	30 (58%)	21 (41%)	5 (55%)	4 (44%)	4 (57%)	3 (43%)
2019	(53%)	(47%)	(43%)	(57%)	(57%)	(43%)
2015	(62%)	(38%)	(50%)	(50%)	(75%)	(25%)

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	5 (7%)	5 (7%)	9 (13%)	18 (27%)	18 (27%)	12 (18%)
2019	5 (8%)	5 (8%)	7 (11%)	19 (28%)	20 (29%)	12 (18%)
2015	4 (8%)	2 (4%)	6 (12%)	16 (30%)	19 (36%)	5 (10%)

* Siffror från 2019 avser: samiska rådet i Svenska kyrkan, kapitalförvaltningsrådet, internationella rådet, rådet för Svenska kyrkan i utlandet, musikrådet, redovisningsrådet och rådet för administrativ samverkan.

Siffror från 2015 avser: samiska rådet i Svenska kyrkan, kapitalförvaltningsrådet, internationella rådet och rådet för Svenska kyrkan i utlandet.

Källa: Generalsekreterarens stab och rättsavdelningen, kyrkokansliet.

Bilaga 2. Kyrkligt anställda med församlings- och främjandeuppgifter

Avser anställda heltid och deltid 2023, siffror för 2018 anges inom parentes.

Pedagogiska uppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Församlingspedagog	560/115 (590/139)	158/11 (192/13)	718/126 (782/152)	36 050 (31 000)	36 956 (31 300)
Förskollärare	305/145 (307/136)	14/2 (10/2)	319/147 (317/138)	35 670 (30 800)	34 654 (28 800)
Förskolechef	69/15 (83/8)	2/0 (3/0)	71/15 (86/8)	47 771 (38 600)	- (-)
Assistent i församlingsarbete	461/249 (525/431)	116/41 (134/57)	577/290 (659/488)	31 456 (27 000)	31 230 (26 100)
Fritidsledare/ ungdomsledare	212/130 (165/165)	94/16 (89/33)	306/146 (254/198)	30 924 (25 900)	28 996 (25 700)
Barnskötare	288/208 (355/346)	11/7 (10/12)	299/215 (365/358)	28 872 (24 900)	27 763 (23 900)
Konsulent på stifts/nationell nivå	47/3 (47/8)	16/2 (25/2)	63/5 (72/10)	46 031 (39 800)	46 096 (37 800)
Familjerådgivare/ Terapeut	29/9 (19/13)	10/3 (6/5)	39/12 (25/18)	42 151 (38 400)	42 553 (39 000)
Annan arbetstagare med pedagogiska uppgifter	104/54 (108/44)	26/10 (28/6)	130/64 (136/50)	35 239 (32 100)	32 842 (33 100)
TOTALT	2 075/928 (2 199/1 290)	447/92 (497/130)	2 522/1020 (2 696/1420)	33 560 (28 200)	33 497 (28 400)

Diakonala uppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Församlingsdiakon	616/120 (636/153)	85/11 (86/12)	701/131 (722/165)	39 916 (34 200)	40 630 (34 500)
Församlingsdiakon/ arbetsledare	51/1 (38/2)	11/0 (3/0)	61/1 (41/2)	48 218 (40 700)	49 837 (-)
Sjukhusdiakon	34/6 (37/10)	8/1 (9/0)	42/7 (46/10)	41 324 (35 000)	41 061 (35 800)
Stiftsdiakon	23/4 (25/4)	3/0 (3/0)	26/4 (28/4)	46 507 (40 500)	- (-)
Diakon med specialuppgift	16/2 (28/6)	2/0 (5/1)	18/2 (33/7)	42 658 (36 700)	- (35 100)
Diakoniassistent	200/113	54/12	254/125	33 850	33 197
TOTALT	940/246	163/24	1103/270	38 918	38 648
Totalt exklusive diakoniassistent*	740/133 (764/175)	109/12 (106/13)	849/145 (870/188)	40 736 (34 800)	41 622 (34 900)

* Jämförelsen blir mer rättvis då diakoniassistent inte fanns med i underlaget 2020.

Prästuppgifter

KsSkr 2024:5
Bilaga 2

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kyrkoherde	244/3 (203/3)	275/15 (342/9)	519/18 (545/12)	67 364 (57 900)	67 748 (57 100)
Komminister	778/99 (805/101)	616/133 (686/111)	1394/232 (1 491/212)	45 245 (38 800)	45 683 (39 300)
Komminister/ arbetsledare	160/3 (152/5)	161/7 (176/5)	321/10 (328/10)	54 752 (45 400)	52 642 (45 600)
Sjukhuspräst	31/0 (29/3)	19/3 (24/5)	50/3 (53/8)	46 287 (40 400)	45 646 (40 000)
Biskop	5/0 (5/0)	9/0 (9/0)	14/0 (14/0)	94 866 (82 800)	98 916 (82 800)
Domprost	2/0 (5/0)	10/0 (7/0)	12/0 (12/0)	- (71 300)	86 075 (72 200)
Stiftsadjunkt	48/5 (57/2)	26/7 (44/7)	74/12 (101/9)	50 525 (43 700)	50 840 (45 000)
Stiftsadjunkt/ arbetsledare	7/0 (0/0)	9/0 (3/0)	16/0 (3/0)	53 224 (-)	56 314 (-)
Kontraksadjunkt	1/0 (5/0)	1/0 (3/0)	2/0 (8/0)	- (41 700)	- (-)
Pastorsadjunkt	42/3 (37/4)	16/1 (27/2)	58/4 (64/6)	30 184 (28 100)	30 907 (28 100)
Präst med specialuppgift	20/6 (11/7)	18/9 (19/5)	38/15 (30/12)	49 354 (37 200)	48 958 (42 100)
TOTALT	1 338/119 (1 308/125)	1 160/175 (1 339/144)	2 498/294 (2 647/269)	50 153 (42 300)	52 080 (44 500)

Kyrkomusikaliska uppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kantor	598/165 (665/285)	273/102 (292/198)	871/267 (957/483)	38 203 (32 600)	38 127 (32 600)
Organist	236/31 (241/33)	235/39 (231/34)	471/70 (472/67)	43 471 (37 300)	44 028 (37 300)
Domkyrkoorganist	1/0 (1/0)	12/0 (12/0)	13/0 (13/0)	- -	53 995 (49 800)
Annan med kyrkomusikaliska uppgifter	141/94 (56/63)	89/45 (41/38)	230/139 (97/101)	37 298 (31 000)	36 898 (31 300)
TOTALT	975/290 (963/381)	610/186 (576/181)	1 585/476 (1 539/562)	39 147 (33 400)	40 210 (33 400)

Källa: Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Statisticon (2023).

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

Avser anställda på heltid och deltid 2023, siffror för 2018 anges inom parentes. För de befattningar som inte redovisades i 2020 års jämställdhetskrivelse saknas uppgifter för 2018.

Specialistuppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Trädgårdsingenjör	31/1 (21/0)	15/1 (9/0)	46/2 (30/0)	39 598 (34 900)	41 365 (34 600)
Fastighetsförvaltare/ tekniker	23/2 (13/0)	142/5 (85/5)	165/7 (98/5)	45 150 (39 700)	42 891 (38 500)
Annan inom mark- och fastighets- området	56/13 (15/2)	111/4 (43/3)	167/17 (58/5)	34 882 (37 100)	36 379 (41 500)
TOTALT	110/16 (49/2)	268/10 (137/8)	378/26 (186/10)	38 117 (36 900)	40 109 (39 200)

Arbetsledande uppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kyrkogårds- föreståndare	62/1 (38/2)	141/6 (122/6)	203/7 (160/8)	40 759 (37 500)	39 974 (36 400)
Krematoriemästare/ föreståndare	12/1 (10/0)	41/1 (18/0)	53/2 (28/0)	36 593 (31 200)	35 356 (32 800)
Skogsvaktare	1/0 (1/0)	25/0 (25/1)	26/0 (26/1)	- (-)	49 790 (44 500)
Förman/Annan arbetsledare	89/1 (23/1)	148/3 (61/4)	237/4 (84/5)	35 633 (29 700)	36 202 (31 700)
TOTALT	164/3 (152/5)	355/10 (376/18)	519/13 (528/23)	37 713 (33 700)	38 553 (34 800)

Servicetekniska uppgifter

KsSkr 2024:5
Bilaga 3

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kyrkvaktmästare	752/204 (658/237)	1 403/203 (1 457/199)	2 155/407 (2 115/436)	30 304 (26 200)	30 756 (26 700)
Kyrkogårdsarbetare	1 215/142 (1 099/128)	1 786/136 (1 902/135)	3 001/278 (3 001/263)	28 217 (24 800)	28 578 (25 100)
Församlingshems- vård/husmor	308/243 (340/338)	23/12 (22/8)	331/255 (362/346)	31 018 (26 300)	30 858 (26 000)
Städare	150/167 (124/193)	19/12 (19/8)	169/179 (143/201)	28 300 (24 800)	27 889 (24 100)
Krematorie- vaktmästare	36/1 (33/2)	63/1 (59/2)	99/2 (92/4)	32 111 (28 100)	32 603 (28 800)
Skogsarbetare	1/0 (2/0)	24/0 (25/1)	25/0 (27/1)	- (-)	35 194 (27 700)
Fastighetsskötare	9/3 (2/2)	84/10 (60/9)	93/13 (62/11)	31 916 (24 300)	33 686 (29 100)
Maskinreparatör	2/0 -	67/6 (43/2)	69/6 (43/2)	- (-)	32 703 (29 100)
Hantverkare/ drifttekniker	1/0 (5/0)	24/3 (22/3)	25/3 (27/3)	- (30 700)	32 992 (29 300)
Ekonomibiträde	40/46 (21/46)	8/8 (8/3)	48/54 (29/49)	27 286 (24 000)	26 370 (22 500)
Annan med service- tekniska uppgifter	9/14 (30/18)	1/0 (84/8)	10/14 (168)	26 721 (25 700)	- (28 100)
Kock	46/24	13/3	59/27	31 010	30 022
TOTALT	2 569/844	3 515/394	6 084/1 238	29 260	29 834
Totalt exklusive kock*	2 523/820 (2 314/964)	3 502/391 (3 701/378)	6 025/1 211 (6 015/1 342)	29 223 (25 500)	29 821 (26 000)

Chefsuppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kyrkogårdschef	56/3 (29/1)	151/3 (107/2)	207/6 (136/3)	51 224 (44 700)	51 601 (45 300)
Fastighetschef	16/0 (9/1)	45/4 (23/4)	61/4 (32/5)	55 250 (46 400)	53 604 (47 700)
TOTALT	72/3 (40/2)	196/7 (131/6)	268/10 (171/8)	52 083 (45 100)	52 086 (46 000)

Källa: Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Statisticon (2023).

* Jämförelsen blir mer rättvis då kock inte fanns med i underlaget 2020.

Bilaga 4. Kyrkligt anställda med administrativa uppgifter

Avser anställda på heltid och deltid 2023, siffror för 2018 anges inom parentes.

Specialist/handläggarpuppgifter

Befattning	Kvinnor heltid/deltid	Män heltid/deltid	Totalt heltid/deltid	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kamrer/ekonom	214/43 (198/50)	58/10 (62/9)	272/53 (260/59)	46 623 (39 700)	48 334 (42 400)
Utredare	32/9 (33/7)	10/0 (14/2)	42/9 (47/9)	48 134 (35 500)	52 101 (41 200)
Annan utredare/ specialist inom förvaltningsområdet	41/7 (24/4)	26/3 (11/4)	67/10 (35/8)	48 134 (37 500)	52 101 (39 000)
HR-specialist	70/5 (71/12)	18/0 (11/0)	88/5 (82/12)	48 052 (40 800)	44 835 (38 700)
Stiftsjägmästare	1/0 (0/0)	8/0 (4/0)	9/0 (4/0)	- (-)	59 338 (51 900)
Stiftsjurist/ motsvarande	28/1 (18/1)	12/0 (5/0)	40/1 (23/1)	53 330 (48 700)	52 775 (47 200)
Informatör	244/68 (168/50)	90/17 (76/16)	334/85 (244/66)	40 271 (34 600)	41 317 (34 700)
IT-tekniker	2/2 (1/0)	22/2 (23/9)	24/4 (24/9)	- (-)	41 294 (35 000)
IT-samordnare	14/2 (6/0)	18/3 (16/3)	32/5 (22/3)	40 525 (34 900)	41 564 (37 100)
Annan arbetstagare inom förvaltnings- området	183/8 (85/15)	73/2 (40/6)	256/10 (125/21)	46 417 (34 900)	47 686 (40 800)
TOTALT	829/145 (604/139)	335/37 (262/49)	1 164/182 (866/188)	44 594 (34 900)	45 807 (40 800)

Assisterande uppgifter

KsSkr 2024:5
Bilaga 4

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Assistent	545/186 (519/261)	53/17 (60/20)	598/203 (579/281)	33 815 (28 600)	33 551 (28 000)
Löneassistent	111/15 (57/17)	7/1 (8/1)	118/16 (65/18)	35 795 (31 800)	33 244 (30 400)
Ekonomiassistent	157/48 (138/42)	15/1 (13/2)	172/49 (152/44)	35 910 (30 900)	34 512 (32 300)
Förvaltningsassistent	254/49 (188/77)	27/4 (21/3)	281/53 (209/80)	35 613 (30 600)	35 512 (30 500)
Informations- assistent	39/24 (34/23)	7/4 (13/4)	46/28 (47/27)	35 052 (29 800)	31 875 (29 000)
Kontorsvakmästare	4/3 (6/5)	17/2 (24/4)	21/5 (30/9)	31 572 (27 100)	31 225 (28 000)
Kyrkobokförings- assistent	107/62 (64/31)	15/4 (6/1)	122/66 (70/32)	33 996 (29 500)	34 418 (29 400)
Annan arbetstagare inom förvaltnings- området	13/8 (35/14)	9/1 (6/2)	22/9 (41/16)	34 771 (29 600)	36 601 (32 500)
TOTALT	1230/395 (1 042/470)	150/34 (151/37)	1380/429 (1 193/507)	34 637 (29 500)	33 867 (29 100)

Chefsuppgifter

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kanslichef/ verksamhetschef	97/2 (73/5)	63/2 (56/2)	160/4 (129/7)	65 167 (54 100)	65 792 (57 000)
Kyrkokamrer	49/3 (73/16)	24/2 (30/3)	73/5 (103/19)	55 931 (42 800)	58 844 (44 300)
Avdelnings- /enhetschef	134/3 (69/0)	81/2 (55/0)	215/5 (124/0)	55 619 (49 300)	56 773 (49 000)
Annan chef inom förvaltningsområdet	7/0 (10/1)	3/0 (3/0)	10/0 (13/1)	46 833 (42 900)	- (51 000)
TOTALT	287/8 (225/22)	171/6 (144/5)	458/14 (369/27)	58 670 (48 200)	60 287 (51 100)

Källa: Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Statisticon (2023).

Bilaga 5. Kyrkligt anställda timavlönade

I tabellerna nedan redovisas endast befattningar med mer än 20 personer. Jämförelsetal från 2020 saknas vad gäller medellön då lön inte redovisades i 2020 års skrivelse.

Anställda med församlings- och främjandeuppgifter 2023 (siffror för 2018 anges inom parentes)

Befattning	Timavlönade kvinnor	Timavlönade män	Totalt	Medellön kvinnor	Medellön män
Förskollärare	37 (23)	0 (0)	37 (23)	190,18	-
Assistent i församlingsarbete	173 (178)	40 (58)	213 (236)	157,67	166,96
Fritids/ungdomsledare	170 (98)	69 (53)	239 (151)	149,96	148,90
Barnskötare	276 (328)	18 (21)	294 (349)	154,20	142,21
Annan arbetstagare med pedagogiska uppgifter	42 (19)	10 (5)	52 (24)	191,32	190,80
Församlingsdiakon	30 (22)	1 (2)	31 (24)	226,33	-
Komminister	60 (30)	84 (54)	144 (36)	280,25	269,58
Kantor	72 (73)	38 (54)	110 (127)	218,08	209,67
Organist	11 (11)	9 (13)	20 (24)	216,04	253,56
Annan med kyrko-musikaliska uppgifter	44 (29)	30 (10)	74 (39)	209,64	205,53
TOTALT	915 (756)	299 (219)	1 214 (975)	176,61	203,02

Anställda med mark- och fastighetsförvaltningsuppgifter samt administrativa uppgifter 2023 (siffror för 2018 anges inom parentes)

KsSkr 2024:5
Bilaga 5

Befattning	Timavlönade kvinnor	Timavlönade män	Totalt	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Kyrkvaktmästare	208 (186)	302 (282)	510 (468)	149,58	155,85
Kyrkogårdsarbetare	126 (98)	184 (139)	310 (237)	146,23	148,91
Församlingshemsvärd /husmor	88 (117)	7 (15)	95 (132)	163,96	154,73
Städare	75 (92)	10 (16)	85 (108)	155,95	142,30
Ekonomibiträde	69 (73)	11 (11)	80 (84)	149,86	151,73
Annan med service- tekniska uppgifter	25 (20)	9 (9)	34 (29)	141,64	112,14
Assistent	42 (69)	8 (13)	50 (82)	214,04	255,61
TOTALT	633 (655)	531 (485)	1 164 (1 140)	155,66	153,85

Källa: Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Statisticon (2023).

Bilaga 6. Anställda på den nationella nivån

Tillsvidareanställda och visstidsanställda på den nationella nivån mars 2024

Avser kyrkokansliet med utbildningsinstitutet (siffror för februari 2020 anges inom parentes, statistik på lön saknas från 2020).

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt	Medellön Kvinnor	Medellön Män
Chefer (avdelnings-, enhets och sektionschefer, HR-chef och ekonomichef)	33 (35)	20 (18)	53 (53)	69 100 (62 401)	76 223 (69 130)
Handläggare (ekonomer, forskare, tematiker, informatörer, HR, m.fl.)	251 (254)	98 (117)	349 (371)	48 517 (43 442)	48 571 (44 664)
Administratörer (för enhet, avdelning, verksamhetsstöd och ledande tjänstemän)	77 (26)	3 (1)	80 (27)	35 520 (35 227)	- (-)
TOTALT	361 (315)	121 (136)	482 (451)		

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

Tillsvidareanställda och visstidsanställda på den nationella nivån mars 2024

Avser kyrkokansliet med utbildningsinstitutet (siffror för mars 2020 inom parentes, statistik på lön saknas från 2020).

Befattning	Kvinnor	Män
Chefer (avdelnings-, enhets- och sektionschefer, HR-chef och ekonomichef)	62% (66 %)	38% (34 %)
Handläggare (ekonomer, forskare, tematiker, informatörer, HR, m.fl.)	72% (68 %)	28% (32 %)
Administratörer (för enhet, avdelning, verksamhetsstöd och ledande tjänstemän)	96% (96%)	4% (4%)
TOTALT	75% (70 %)	25% (30%)

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

	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Medarbetare i utlandstjänst (såväl Svenska kyrkan i utlandet som internationella avdelningen)	14 (37)	17 (32)	45% (54 %)	55% (46 %)

Källa: Personalavdelningen, kyrkokansliet.

Bilaga 7. Förtroendevalda på stiftsnivå och lokal nivå

KsSkr 2024:5
Bilaga 7

(Siffror för ålder redovisas endast för 2024)

Uppsala stift

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	558 (58%)	404 (42%)	22 (45%)	27 (55%)	33 (52%)	31 (48%)
2020	611 (55%)	505 (45%)	17 (39%)	27 (61%)	18 (38%)	30 (63%)
2016	927 (61%)	589 (39%)	22 (38%)	36 (62%)	39 (54%)	33 (46%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	42 (3%)	56 (4%)	120 (8%)	236 (16%)	363 (24%)	683 (46%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	155 (57%)	116 (43%)	13 (31%)	29 (69%)	30 (56%)	24 (44%)
2020	208 (53%)	184 (47%)	16 (37%)	27 (63%)	21 (41%)	30 (59%)
2016	305 (52%)	287 (48%)	22 (35%)	40 (65%)	31 (44%)	39 (56%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	15 (2%)	17 (3%)	46 (7%)	95 (15%)	166 (26%)	288 (46%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	280 (65%)	148 (35%)	59 (66%)	30 (34%)	48 (60%)	32 (40%)
2020	397 (65%)	214 (35%)	53 (61%)	34 (39%)	41 (63%)	24 (37%)
2016	328 (61%)	207 (39%)	36 (58%)	26 (42%)	26 (59%)	18 (41%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	26 (3%)	28 (3%)	60 (7%)	107 (12%)	220 (25%)	439 (50%)

Linköpings stift

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	327 (55%)	273 (46%)	7 (24%)	22 (76%)	18 (43%)	24 (57%)
2020	374 (54%)	318 (46%)	10 (40%)	15 (60%)	14 (41%)	20 (59%)
2016	342 (49%)	357 (51%)	11 (46%)	13 (54%)	17 (52%)	16 (48%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	18 (2%)	40 (4%)	94 (10%)	160 (16%)	237 (24%)	424 (44%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	94 (50%)	95 (50%)	14 (52%)	13 (48%)	15 (47%)	17 (53%)
2020	95 (51%)	92 (49%)	11 (52%)	10 (48%)	6 (24%)	19 (76%)
2016	138 (43%)	182 (57%)	8 (28%)	21 (72%)	12 (21%)	44 (79%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	3 (1%)	12 (3%)	33 (8%)	67 (17%)	101 (25%)	182 (46%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	245 (70%)	105 (30%)	43 (61%)	27 (39%)	38 (59%)	26 (41%)
2020	300 (66%)	154 (34%)	37 (57%)	28 (43%)	30 (57%)	23 (43%)
2016	420 (65%)	230 (35%)	45 (55%)	37 (45%)	35 (58%)	25 (42%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	18 (2%)	31 (4%)	59 (8%)	103 (14%)	182 (25%)	329 (46%)

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	473 (54%)	400 (46%)	17 (41%)	24 (59%)	29 (64%)	16 (36%)
2020	543 (53%)	476 (47%)	8 (36%)	14 (64%)	7 (33%)	14 (67%)
2016	551 (54%)	475 (46%)	6 (24%)	19 (76%)	14 (45%)	17 (55%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	31 (2%)	48 (3%)	117 (8%)	268 (19%)	361 (26%)	552 (40%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	133 (58%)	98 (42%)	14 (44%)	18 (56%)	23 (64%)	13 (36%)
2020	144 (54%)	121 (46%)	11 (41%)	16 (59%)	19 (59%)	13 (41%)
2016	209 (50%)	209 (50%)	15 (38%)	24 (62%)	18 (41%)	26 (59%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	16 (3%)	6 (1%)	34 (7%)	94 (19%)	146 (29%)	210 (42%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	280 (65%)	149 (35%)	50 (64%)	28 (36%)	51 (69%)	23 (31%)
2020	339 (68%)	162 (32%)	41 (67%)	20 (33%)	32 (65%)	17 (35%)
2016	525 (62%)	327 (38%)	59 (63%)	35 (37%)	32 (54%)	27 (46%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	17 (2%)	38 (4%)	65 (8%)	129 (15%)	228 (26%)	384 (45%)

Strängnäs stift

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	462 (55%)	376 (45%)	24 (50%)	24 (50%)	31 (53%)	27 (47%)
2020	535 (56%)	419 (44%)	14 (33%)	28 (67%)	32 (54%)	27 (46%)
2016	601 (54%)	506 (46%)	27 (50%)	27 (50%)	33 (48%)	36 (52%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	23 (2%)	51 (4%)	128 (10%)	210 (16%)	309 (23%)	620 (46%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	153 (53%)	136 (47%)	24 (50%)	24 (50%)	28 (47%)	32 (53%)
2020	211 (52%)	192 (48%)	22 (47%)	25 (53%)	26 (46%)	30 (54%)
2016	265 (51%)	252 (49%)	19 (37%)	33 (63%)	37 (60%)	25 (40%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	16 (2%)	17 (3%)	63 (10%)	102 (16%)	161 (25%)	298 (45%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	109 (72%)	43 (28%)	20 (61%)	13 (39%)	18 (60%)	12 (40%)
2020	146 (64%)	83 (36%)	18 (55%)	15 (45%)	18 (58%)	13 (42%)
2016	138 (65%)	73 (35%)	12 (48%)	13 (52%)	17 (65%)	9 (35%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	8 (2%)	11 (3%)	20 (6%)	36 (11%)	93 (27%)	173 (51%)

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	423 (55%)	345 (45%)	17 (44%)	22 (56%)	31 (53%)	28 (47%)
2020	539 (58%)	383 (42%)	13 (41%)	19 (59%)	29 (55%)	24 (45%)
2016	511 (55%)	421 (45%)	15 (45%)	18 (55%)	24 (57%)	18 (43%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	21 (2%)	49 (4%)	100 (8%)	220 (18%)	308 (25%)	524 (43%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	144 (55%)	116 (45%)	15 (41%)	22 (59%)	29 (63%)	17 (37%)
2020	192 (55%)	158 (45%)	15 (38%)	24 (62%)	27 (60%)	18 (40%)
2016	220 (56%)	175 (44%)	16 (40%)	24 (60%)	22 (51%)	21 (49%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	10 (2%)	29 (5%)	40 (7%)	102 (17%)	159 (26%)	263 (44%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	136 (66%)	69 (34%)	34 (69%)	15 (31%)	24 (55%)	20 (45%)
2020	192 (67%)	96 (33%)	26 (67%)	13 (33%)	17 (57%)	13 (43%)
2016	170 (64%)	94 (36%)	22 (58%)	16 (42%)	24 (77%)	7 (23%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	10 (2%)	18 (4%)	33 (8%)	53 (12%)	96 (22%)	221 (51%)

Växjö stift

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	580 (56%)	448 (44%)	24 (49%)	25 (51%)	33 (53%)	29 (47%)
2020	662 (54%)	554 (46%)	7 (19%)	30 (81%)	24 (57%)	18 (43%)
2016	746 (54%)	628 (46%)	15 (35%)	28 (65%)	23 (45%)	28 (55%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	23 (1%)	80 (5%)	160 (10%)	293 (18%)	405 (25%)	667 (41%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	191 (57%)	146 (43%)	21 (40%)	31 (60%)	27 (47%)	31 (53%)
2020	194 (53%)	177 (47%)	13 (33%)	27 (68%)	19 (41%)	27 (59%)
2016	252 (47%)	284 (53%)	13 (25%)	40 (75%)	22 (35%)	40 (65%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	12 (2%)	25 (3%)	65 (9%)	131 (18%)	208 (29%)	285 (39%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	385 (73%)	144 (27%)	87 (74%)	31 (26%)	72 (69%)	32 (31%)
2020	444 (67%)	216 (33%)	68 (72%)	27 (28%)	54 (67%)	27 (33%)
2016	633 (64%)	356 (36%)	85 (67%)	42 (33%)	52 (51%)	50 (49%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	24 (2%)	60 (5%)	98 (9%)	159 (14%)	297 (27%)	463 (42%)

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	1 034 (55%)	847 (45%)	46 (46%)	55 (54%)	60 (44%)	75 (56%)
2020	1 201 (55%)	994 (45%)	41 (43%)	54 (57%)	59 (48%)	64 (52%)
2016	1 231 (54%)	1 065 (46%)	33 (35%)	61 (65%)	50 (42%)	69 (58%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	63 (2%)	143 (5%)	294 (10%)	506 (17%)	721 (24%)	1217 (41%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	347 (54%)	290 (46%)	53 (53%)	47 (47%)	60 (47%)	68 (53%)
2020	448 (52%)	409 (48%)	43 (44%)	54 (56%)	54 (44%)	70 (56%)
2016	514 (48%)	558 (52%)	35 (33%)	72 (67%)	55 (41%)	79 (59%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	28 (2%)	68 (5%)	128 (9%)	230 (16%)	386 (27%)	588 (41%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	217 (61%)	138 (39%)	39 (66%)	20 (34%)	38 (70%)	16 (30%)
2020	345 (65%)	186 (35%)	45 (66%)	23 (34%)	41 (65%)	22 (35%)
2016	431 (64%)	246 (36%)	47 (58%)	34 (43%)	42 (64%)	24 (36%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	23 (3%)	33 (5%)	72 (10%)	115 (16%)	155 (22%)	299 (43%)

Göteborgs stift

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	843 (57%)	642 (43%)	23 (37%)	39 (63%)	42 (52%)	39 (48%)
2020	892 (54%)	763 (46%)	16 (32%)	34 (68%)	41 (54%)	36 (46%)
2016	1 094 (54%)	935 (46%)	28 (35%)	51 (65%)	42 (46%)	50 (54%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	44 (2%)	85 (4%)	210 (9%)	436 (19%)	531 (23%)	984 (43%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	224 (57%)	169 (43%)	32 (54%)	27 (46%)	38 (54%)	32 (46%)
2020	278 (54%)	236 (46%)	29 (54%)	25 (46%)	41 (60%)	27 (40%)
2016	681 (52%)	619 (48%)	37 (40%)	55 (60%)	56 (50%)	55 (50%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	13 (1%)	29 (3%)	79 (9%)	180 (21%)	223 (26%)	349 (40%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	328 (64%)	182 (36%)	72 (64%)	40 (36%)	51 (57%)	38 (43%)
2020	385 (63%)	223 (37%)	51 (61%)	32 (39%)	36 (56%)	28 (44%)
2016	367 (60%)	241 (40%)	44 (59%)	31 (41%)	33 (53%)	29 (47%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	25 (2%)	37 (3%)	83 (8%)	172 (16%)	263 (24%)	497 (46%)

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	323 (54%)	277 (46%)	11 (41%)	16 (59%)	19 (49%)	20 (51%)
2020	363 (52%)	336 (48%)	8 (36%)	14 (64%)	14 (47%)	16 (53%)
2016	339 (51%)	321 (49%)	12 (46%)	14 (54%)	21 (58%)	15 (42%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	11 (1%)	24 (3%)	78 (8%)	166 (18%)	240 (25%)	427 (45%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	114 (57%)	86 (43%)	13 (45%)	16 (55%)	20 (57%)	15 (43%)
2020	109 (50%)	110 (50%)	11 (46%)	13 (54%)	11 (41%)	16 (59%)
2016	121 (47%)	137 (53%)	7 (28%)	18 (72%)	13 (39%)	20 (61%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	3 (1%)	10 (2%)	33 (7%)	70 (16%)	121 (27%)	204 (46%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	197 (67%)	96 (33%)	31 (58%)	22 (42%)	30 (60%)	20 (40%)
2020	315 (67%)	158 (33%)	30 (49%)	31 (51%)	37 (59%)	26 (41%)
2016	302 (66%)	153 (34%)	31 (52%)	29 (48%)	36 (61%)	23 (39%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	7 (1%)	19 (3%)	30 (5%)	75 (13%)	154 (26%)	307 (52%)

Härnösand stift

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	272 (51%)	263 (49%)	9 (39%)	14 (61%)	18 (55%)	15 (45%)
2020	426 (53%)	373 (47%)	11 (39%)	17 (61%)	17 (59%)	13 (41%)
2016	534 (53%)	474 (47%)	15 (38%)	24 (62%)	16 (34%)	31 (66%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	17 (2%)	34 (4%)	68 (8%)	157 (18%)	256 (30%)	327 (38%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	77 (49%)	79 (51%)	9 (41%)	13 (59%)	13 (50%)	13 (50%)
2020	148 (54%)	134 (48%)	14 (47%)	16 (53%)	18 (56%)	14 (44%)
2016	218 (48%)	234 (52%)	23 (48%)	25 (52%)	24 (44%)	29 (56%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	8 (2%)	13 (3%)	38 (10%)	67 (18%)	108 (29%)	139 (37%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	226 (70%)	99 (30%)	49 (62%)	30 (38%)	46 (60%)	31 (40%)
2020	329 (68%)	158 (32%)	47 (60%)	31 (40%)	41 (66%)	21 (34%)
2016	283 (65%)	168 (35%)	37 (48%)	24 (52%)	28 (65%)	21 (35%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	10 (1%)	32 (4%)	57 (8%)	112 (16%)	196 (27%)	315 (44%)

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	370 (57%)	274 (43%)	14 (44%)	18 (56%)	22 (55%)	18 (45%)
2020	296 (52%)	360 (48%)	9 (35%)	17 (65%)	14 (44%)	18 (56%)
2016	430 (54%)	370 (46%)	17 (57%)	13 (43%)	18 (43%)	24 (57%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	18 (2%)	50 (5%)	86 (8%)	193 (18%)	292 (27%)	430 (40%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	98 (56%)	76 (44%)	14 (48%)	15 (52%)	22 (61%)	14 (39%)
2020	133 (51%)	130 (49%)	15 (48%)	16 (52%)	16 (42%)	22 (58%)
2016	154 (48%)	168 (52%)	14 (41%)	20 (59%)	18 (46%)	21 (54%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	6 (1%)	18 (4%)	30 (7%)	76 (18%)	120 (28%)	179 (42%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	82 (64%)	46 (36%)	18 (58%)	13 (42%)	16 (53%)	14 (47%)
2020	110 (63%)	66 (38%)	14 (61%)	9 (39%)	11 (55%)	9 (45%)
2016	130 (63%)	77 (37%)	16 (55%)	13 (45%)	9 (39%)	14 (61%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	12 (4%)	8 (3%)	22 (8%)	56 (20%)	79 (28%)	105 (37%)

Visby stift

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	101 (56%)	79 (44%)	0 (0%)	7 (100%)	5 (50%)	5 (50%)
2020	106 (52%)	96 (48%)	2 (25%)	6 (75%)	3 (30%)	7 (70%)
2016	117 (51%)	114 (49%)	3 (33%)	6 (67%)	5 (50%)	5 (50%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	1 (0%)	6 (2%)	21 (8%)	46 (17%)	79 (28%)	125 (45%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	18 (45%)	22 (55%)	3 (38%)	5 (63%)	5 (63%)	3 (38%)
2020	34 (48%)	37 (52%)	3 (33%)	6 (67%)	1 (11%)	8 (89%)
2016	35 (40%)	52 (60%)	3 (27%)	8 (73%)	4 (40%)	6 (60%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	1 (1%)	2 (2%)	10 (10%)	13 (13%)	26 (26%)	49 (49%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	59 (62%)	36 (38%)	12 (60%)	8 (40%)	3 (25%)	9 (75%)
2020	87 (55%)	70 (45%)	12 (52%)	11 (48%)	2 (33%)	4 (67%)
2016	71 (51%)	68 (49%)	9 (50%)	9 (50%)	5 (36%)	9 (64%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	3 (2%)	4 (2%)	15 (8%)	39 (21%)	45 (25%)	77 (42%)

Könsfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	672 (56%)	520 (44%)	21 (41%)	30 (59%)	45 (55%)	37 (45%)
2020	733 (54%)	630 (46%)	20 (41%)	29 (59%)	40 (58%)	29 (42%)
2016	807 (55%)	650 (45%)	18 (36%)	32 (64%)	37 (52%)	34 (48%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige i församling/pastorat

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	50 (3%)	84 (4%)	152 (8%)	284 (15%)	399 (21%)	933 (49%)

Könsfördelning kyrkoråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	196 (59%)	136 (41%)	31 (61%)	20 (39%)	32 (42%)	44 (58%)
2020	240 (54%)	203 (46%)	19 (37%)	32 (63%)	33 (49%)	35 (51%)
2016	283 (52%)	259 (48%)	26 (49%)	27 (51%)	37 (51%)	36 (49%)

Åldersfördelning kyrkoråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	26 (3%)	37 (5%)	66 (8%)	126 (15%)	176 (21%)	390 (48%)

Könsfördelning församlingsråd

År	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	36 (60%)	24 (40%)	7 (58%)	5 (42%)	10 (63%)	6 (38%)
2020	52 (58%)	37 (42%)	8 (67%)	4 (33%)	11 (73%)	4 (27%)
2016	36 (67%)	18 (33%)	4 (57%)	3 (43%)	8 (73%)	3 (27%)

Åldersfördelning församlingsråd

År	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	3 (2%)	5 (3%)	12 (8%)	11 (8%)	28 (19%)	85 (59%)

Hela riket

Könsfördelning stiftsstyrelser

Stift	2024		2020		2016	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Uppsala	12 (75%)	4 (25%)	10 (59%)	7 (41%)	8 (47%)	9 (53%)
Linköping	10 (77%)	3 (23%)	7 (44%)	9 (56%)	7 (44%)	9 (56%)
Skara	4 (31%)	9 (69%)	5 (31%)	11 (69%)	5 (33%)	10 (67%)
Strängnäs	6 (55%)	5 (45%)	4 (29%)	10 (71%)	4 (29%)	10 (71%)
Västerås	10 (67%)	5 (33%)	9 (50%)	9 (50%)	10 (59%)	7 (41%)
Växjö	6 (55%)	5 (45%)	4 (29%)	10 (71%)	4 (29%)	10 (71%)
Lund	6 (46%)	7 (54%)	6 (38%)	10 (62%)	6 (38%)	10 (62%)
Göteborg	8 (53%)	7 (47%)	10 (56%)	8 (44%)	7 (41%)	10 (59%)
Karlstad	3 (25%)	9 (75%)	5 (36%)	9 (64%)	8 (57%)	6 (43%)
Härnösand	6 (55%)	5 (45%)	9 (64%)	5 (36%)	9 (64%)	5 (36%)
Luleå	6 (55%)	5 (45%)	10 (71%)	4 (29%)	6 (43%)	8 (57%)
Visby	5 (42%)	7 (58%)	6 (40%)	9 (60%)	4 (27%)	11 (73%)
Stockholm	6 (46%)	7 (54%)	6 (38%)	10 (62%)	7 (44%)	9 (56%)
Totalt riket	88 (53%)	78 (47%)	91 (45%)	111 (55%)	85 (43%)	114 (57%)

Könsfördelning stiftsstyrelsers presidier

Totalt riket	2024		2020		2016	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ordförande	5 (38%)	8 (62%)	4 (31%)	9 (69%)	3 (15%)	10 (85%)
Vice ordförande	10 (38%)	16 (62%)	12 (46%)	14 (54%)	6 (26%)	17 (74%)

Åldersfördelning stiftsstyrelser

KsSkr 2024:5
Bilaga 7

Stift	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
Uppsala	0 (0%)	0 (0%)	4 (15%)	7 (26%)	6 (22%)	10 (37%)
Linköping	0 (0%)	0 (0%)	3 (13%)	4 (17%)	8 (35%)	8 (35%)
Skara	0 (0%)	4 (17%)	4 (17%)	3 (13%)	6 (25%)	7 (29%)
Strängnäs	0 (0%)	1 (5%)	2 (10%)	3 (14%)	10 (48%)	5 (24%)
Västerås	1 (3%)	1 (3%)	2 (7%)	4 (14%)	10 (34%)	11 (38%)
Växjö	0 (0%)	2 (10%)	2 (10%)	4 (19%)	5 (24%)	8 (38%)
Lund	0 (0%)	3 (12%)	3 (12%)	3 (12%)	10 (40%)	6 (24%)
Göteborg	0 (0%)	1 (5%)	2 (9%)	9 (41%)	8 (36%)	2 (9%)
Karlstad	0 (0%)	1 (4%)	3 (13%)	3 (13%)	6 (26%)	10 (43%)
Härnösand	0 (0%)	1 (5%)	1 (5%)	5 (24%)	9 (43%)	5 (24%)
Luleå	1 (5%)	0 (0%)	2 (10%)	4 (19%)	7 (33%)	7 (33%)
Visby	0 (0%)	1 (4%)	2 (9%)	3 (13%)	7 (30%)	10 (43%)
Stockholm	1 (4%)	2 (8%)	1 (4%)	5 (20%)	9 (36%)	7 (28%)
Hela riket	3 (1%)	17 (6%)	31 (10%)	57 (19%)	101 (33%)	96 (31%)

Könsfördelning stiftsfullmäktige

Stift	2024		2020		2016	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Uppsala	38 (57%)	29 (43%)	40 (60%)	27 (40%)	30 (45%)	37 (55%)
Linköping	33 (51%)	32 (49%)	32 (49%)	33 (51%)	31 (48%)	33 (52%)
Skara	24 (34%)	47 (66%)	31 (44%)	40 (56%)	32 (46%)	38 (54%)
Strängnäs	26 (43%)	34 (57%)	30 (49%)	31 (51%)	25 (42%)	34 (58%)
Västerås	38 (48%)	41 (52%)	37 (47%)	42 (53%)	41 (52%)	38 (48%)
Växjö	23 (45%)	28 (55%)	26 (51%)	25 (49%)	20 (39%)	31 (61%)
Lund	27 (42%)	28 (58%)	30 (46%)	35 (54%)	34 (52%)	32 (48%)
Göteborg	30 (46%)	35 (54%)	38 (47%)	43 (53%)	35 (44%)	45 (56%)
Karlstad	29 (45%)	36 (55%)	28 (43%)	37 (57%)	34 (43%)	46 (57%)
Härnösand	28 (47%)	31 (53%)	29 (49%)	30 (51%)	27 (47%)	31 (53%)
Luleå	27 (53%)	24 (47%)	27 (53%)	24 (47%)	22 (43%)	29 (57%)
Visby	27 (53%)	24 (47%)	25 (49%)	26 (51%)	25 (49%)	26 (51%)
Stockholm	47 (52%)	44 (48%)	42 (46%)	49 (54%)	44 (49%)	46 (51%)
Totalt riket	397 (47%)	443 (53%)	415 (48%)	442 (52%)	400 (46%)	466 (54%)

Könsfördelning stiftsfullmäktiges presidier

Hela riket	2024		2020		2016	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Ordförande	7 (54%)	6 (46%)	6 (50%)	6 (50%)	4 (31%)	9 (69%)
Vice ordförande	11 (42%)	15 (58%)	13 (54%)	11 (46%)	9 (41%)	13 (59%)

Åldersfördelning stiftsfullmäktige

KsSkr 2024:5
Bilaga 7

Stift	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
Uppsala	3 (3%)	8 (7%)	12 (11%)	14 (13%)	37 (34%)	34 (31%)
Linköping	3 (3%)	4 (4%)	17 (16%)	18 (17%)	27 (26%)	36 (34%)
Skara	3 (3%)	4 (4%)	17 (16%)	18 (17%)	27 (26%)	36 (34%)
Strängnäs	1 (1%)	2 (2%)	9 (9%)	19 (20%)	31 (32%)	35 (36%)
Västerås	1 (1%)	6 (5%)	14 (11%)	22 (17%)	36 (29%)	47 (37%)
Växjö	3 (4%)	4 (5%)	4 (5%)	16 (19%)	24 (29%)	33 (39%)
Lund	7 (6%)	12 (11%)	18 (17%)	15 (14%)	32 (20%)	24 (22%)
Göteborg	0 (0%)	2 (2%)	11 (10%)	31 (28%)	33 (30%)	34 (31%)
Karlstad	1 (1%)	5 (5%)	7 (7%)	16 (15%)	28 (27%)	47 (45%)
Härnösand	4 (4%)	5 (5%)	7 (8%)	16 (17%)	24 (37%)	27 (29%)
Luleå	2 (2%)	2 (2%)	12 (14%)	16 (19%)	18 (21%)	34 (40%)
Visby	2 (3%)	1 (1%)	6 (8%)	16 (21%)	22 (29%)	29 (38%)
Stockholm	7 (5%)	10 (7%)	11 (8%)	20 (14%)	44 (31%)	50 (35%)
Hela riket	37 (3%)	71 (5%)	139 (10%)	243 (18%)	394 (29%)	469 (35%)

Könsfördelning kyrkofullmäktige hela riket

	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	6 438 (55%)	5 148 (45%)	235 (39%)	323 (61%)	386 (52%)	364 (48%)
2020	7 380 (54%)	6 207 (46%)	176 (37%)	304 (63%)	304 (49%)	316 (51%)
2016	8 030 (54%)	6 905 (46%)	222 (39%)	342 (61%)	339 (47%)	376 (53%)

Åldersfördelning kyrkofullmäktige hela riket

	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	362 (2%)	750 (4%)	1628 (9%)	3175 (17%)	4501 (25%)	7913 (43%)

Könsfördelning kyrkoråd hela riket

	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	1 944 (54%)	1 565 (46%)	256 (46%)	280 (54%)	342 (54%)	323 (46%)
2020	2 434 (53%)	2 183 (47%)	222 (43%)	291 (57%)	292 (47%)	329 (53%)
2016	3 395 (50%)	3 416 (50%)	238 (37%)	407 (63%)	349 (45%)	420 (55%)

Åldersfördelning kyrkoråd hela riket

	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	157 (2%)	283 (3%)	665 (8%)	1353 (17%)	2101 (26%)	3 424 (43%)

Könsfördelning församlingsråd hela riket

	Ledamöter		Ordförande		Vice ordförande	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2024	2 580 (66%)	1 279 (34%)	521 (63%)	282 (37%)	445 (58%)	279 (42%)
2020	3 441 (65%)	1 823 (35%)	450 (62%)	278 (38%)	371 (62%)	231 (38%)
2016	3 834 (63%)	2 258 (37%)	447 (59%)	312 (41%)	347 (57%)	259 (43%)

Åldersfördelning församlingsråd hela riket

	-30 år	31-40	41-50	51-60	61-70	70 år-
2024	186 (2%)	324 (4%)	626 (8%)	1 167 (14%)	2 036 (25%)	3 694 (47%)

Källa: Kyrksam.

Bilaga 8. Examinerade från pastoralteologisk utbildning på Svenska kyrkans utbildningsinstitut

KsSkr 2024:5
Bilaga 8

Diakoner	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kvinnor	0	24	24	52	21	64	31	62	45	42
Män	0	4	6	4	0	8	8	8	4	4

Församl.ped.	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kvinnor	0	17	15	50	0	23	4	32	4	42
Män	0	5	5	8	0	2	0	3	0	6

Kyrkomusiker	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kvinnor	0	1	8	9	7	3	13	13	9	5
Män	0	1	1	6	4	1	5	9	9	2

Präster	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kvinnor	8	43	41	50	34	38	36	41	48	46
Män	7	18	15	11	19	18	25	30	31	14

Källa: Svenska kyrkans utbildningsinstitut.

Utdrag ur kyrkostyrelsens protokoll

Utdrag ur protokoll fört vid kyrkostyrelsens sammanträde den 15–16 maj 2024.

Beslutande: Martin Modéus, ordförande, ledamöterna Wanja Lundby-Wedin, Daniel Tisell, Amanda Carlshamre, Jesper Eneroth, Marjut Ervasti, Nils Gårder, Marie Johansson, Lars Johnsson, Berth Löndahl, Olle Reichenberg, Elisabeth Rydström, Anna Sundberg, Margareta Winberg samt tjänstgörande ersättare Marie Rydén Davoust.

Föredragande: Mattias Thalén, Erik Gyll.

Kyrkostyrelsen beslutade i enlighet med arbetsutskottets förslag

att till kyrkomötet lämna skrivelsen 2024:5 Jämställdheten i Svenska kyrkan.