

Teologiska Högskolan, Stockholm
Teologi och omvärld
Uppsats: religionssociologi 10 poäng
Handledare: Sven Halvardsson

Kyrka och kön

**Kvinnor och män
i trossamfund, ungdomsförbund,
ekumeniska organ och organisationer
på central nivå i Sverige**

Ulla Marie
Gunner
Tel 08-634 02 88
Stockholm 1998-
01-05

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	INLEDNING	4
1.1	Uppdragsgivare	4
1.2	Forskningsöversikt	4
1.3	Avgränsning	5
1.4	Utgångspunkter	5
1.5	Problemformulering	och
syfte.....	6	
1.6	Disposition	7
2.	METOD	7
2.1	Svarsfrekvens och bortfall	7
3.	BEGREPP OCH TEORIER	8
3.1	Jämställdhet	8
3.2	Kön och makt	9
3.3	Kön, gender och genus	10
3.4	Feminism	11
3.5	Organisationer och kön	12
4.	RESULTAT	13
4.1	Organisationerna	13
4.2	Framste företrädare	15
4.3	Högsta beslutande organ	18
4.4	Ledningsgrupper	22
4.5	Teologigrupper	23
4.6	Anställda	24
4.7	Löner	26
4.8	Jämställdhetsplan	29
4.9	Kvinnoarbete och mansgrupper	30
4.10	Mellannivå	33
4.11	Präster och pastorer	33
4.12	Pingströrelsen	35
5.	DISKUSSION	36
5.1	Jämställdhet?	36
5.2	Gäller genussystemets logik i kyrkan?	37
5.3	Teologi för pojkar eller...?	37
5.4	Är kyrkorna könsblinda?	38
5.5	Varför vill inte kvinnor vara främst i ledet?	38
5.6	Vem har makten?	39
5.7	Är inte alla lika inför vår Herre?	40
5.8	Passivitet eller aktivitet?	41
6.	REFERENSER	42

7.	EPILOG
44		

BILAGOR

Bilaga 1. Sammanställning över organisationer

Bilaga 2. Enkätformulär med inledande brev

Tabellbilaga finns att tillgå i särskilt tryck

Förteckning över diagram

Diagram 1	Organisationerna
14		
Diagram 2	Organisationernas storlek efter antal betjänade
15		
Diagram 3	Fördelningen kvinnor och män som främsta anställda företrädare avseende olika kategorier av organisationer
16		
Diagram 4	Fördelningen kvinnor och män som främsta förtroendevalda företrädare avseende olika kategorier av organisationer
17		
Diagram 5	Andelen kvinnor i organisationernas högsta beslutande organ
19		
Diagram 6	Presidiets ordförande efter kön
20		
Diagram 7	Presidiets vice ordförande efter kön
20		
Diagram 8	Presidiets sekreterare efter kön
21		
Diagram 9	Andelen kvinnor i ledningsgrupp för organisationen
22		
Diagram 10	Organisationernas andel kvinnor som deltar i teologisk bearbetning
23		
Diagram 11	Totala antalet anställda kvinnor i organisationerna fördelade på arbetsuppgifter
24		
Diagram 12	Totala antalet anställda män i organisationerna fördelade på arbetsuppgifter
24		
Diagram 13	Chefer - andel kvinnor och män fördelade på olika kategorier av organisationer
25		
Diagram 14	Handläggare - andel kvinnor och män fördelade på olika kategorier av

	organisationer	
25		
Diagram 15	Administratörer - andel kvinnor och män fördelade på olika kategorier av organisationer	
26		
Diagram 16	Chefers genomsnittliga löner fördelade på typer av organisationer	27
Diagram 17	Handläggares genomsnittliga löner fördelade på typer av organisationer ...	27
Diagram 18	Administratörers genomsnittliga löner fördelade på typer av organisationer	
28		
Diagram 19	Antal anställda - fler än nio?	29
Diagram 20	Har organisationen upprättat lagstadgad jämställdhetsplan?	29
Diagram 21	Arbetsgrupp eller organisation för frågor om jämställdhet?	31
Diagram 22	Organisation eller grupp som arbetar med frågor kring kvinnors erfarenheter, identitet mm	
32		
Diagram 23	Organisation eller grupp som arbetar med frågor kring mäns erfarenheter, identitet mm	
32		

1. INLEDNING

Sverige betraktas idag som ett av världens mest jämställda länder. Särskilt har naturligtvis könsfördelningen i riksdag och regering uppmärksammats. I riksdagsvalet i september 1994 valdes 40% kvinnor och 60% män till ledamöter. I april 1996 fanns det lika många kvinnor som män i regeringen. Ser man däremot till chefer på högsta nivå inom regeringskansliet (statsråd, statssekreterare, administrativa chefstjänstemän) får vi en annan bild, 12 % kvinnor och 88% män, trots att statsråden var lika många kvinnor som män (Statistiska centralbyrån, SCB, 1996).

Efter valet var könsfördelningen vad gäller ledamöter i kommunfullmäktige och landstingsfullmäktige liknande den i riksdagen. Kommunfullmäktige bestod av 41% kvinnor respektive 59% män, landstingsfullmäktige av 48% kvinnor och 52% män. När det gäller chefer inom offentlig sektor utgjorde kvinnorna 30% och männen 70% medan det inom privat sektor var 10% kvinnor och 90% män (Arbetsmarknadsdepartementet, 1996).

1.1 Uppdragsgivare

Hur ser det då ut i den del av Sverige som kyrkorna och deras organisationer utgör? Den frågan ställde sig Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd, som i ett uttalande från årsmötet 1995 uppmanade ”ledningarna för de kyrkor och samfund vi representerar att uppmärksamma och undersöka könsfördelningen på samtliga nivåer inom respektive kyrka/samfund, och att redovisa resultatet med förslag till förändringar i samband med ett stort ekumeniskt möte med kvinnoperspektiv innan det ekumeniska årtiondet ”Kyrkor i solidaritet med kvinnor” löper ut 1998.”

Uppsatsen är, i följd av ovanstående uttalande, utförd som ett uppdrag från Sveriges Kristna Råd (SKR), Sveriges Frikyrkosamråd (SFR), Svenska Missionsrådet (SMR) och Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd. Dessa organisationer har tillsammans utsett ”Arbetsgruppen för genderfrågor”, som varit min samtalspartner och gett synpunkter på framförallt frågeformuleringar och avgränsningar. Uppsatsen finns också i en konferensversion som lades fram vid den ekumeniska genderkonferensen ”Ansikte mot ansikte” i Härnösand i augusti 1997.

1.2 Forskningsöversikt

Någon övergripande undersökning av frågan om könsfördelningen i kyrkorna och deras organisationer har tidigare inte gjorts. Sveriges Frikyrkoråd i samverkan med Frikyrkliga studieförbundet (1984) gjorde inför en konferens en översiktlig statistik av 12 frikyrkosamfund. Pastor Kjerstin Allard (1992) undersökte lokala församlingar i ett av Svenska Missionsförbundets distrikt. Det handlade om könsfördelningen vad gäller medlemmar, styrelser, praktiska uppgifter som fastighetsskötsel och serveringar mm samt även ungdomsorganisationens antal medlemmar, styrelse och ledaruppdrag. Fil dr Per Hansson har undersökt jämställdheten i Svenska kyrkan genom tre olika studier. I den första undersöktes tre församlingar med avseende på vad som händer i arbetslag där kvinnor som är präster diskrimineras bland anställda. Vidare undersöktes könsfördelningen bland präster utifrån perspektivet att kvinnor är underrepresenterade som kyrkoherdar. Slutligen presenterar Hansson en intervjuundersökning med kvinnor som är kyrkoherdar. (Hansson, 1993)

Ytterligare ett antal undersökningar fokuserar präster och pastorer utifrån könsaspekten. Här kan nämnas Britta Stendahls avhandling *Traditionens makt* (Stendahl, 1985) samt Ulla Carin Holms avhandling *Hennes verk skall prisa henne* (Vänersborg, 1982).

Jag har vidare genom brev gjort förfrågningar om internationella undersökningar liknande min. Jag fick dock inga positiva svar från Kyrkornas Världsråd, Lutherska Världsförbundet och Reformerta Världsalliansen. Jag känner alltså inte till någon liknande nationellt övergripande undersökning.

1.3. Avgränsning

I den ursprungliga uppmaningen från Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd var önskan att en kartläggning skulle omfatta samtliga nivåer i de aktuella kyrkorna och samfundet. Detta bedömde jag vara omöjligt att utföra inom ramen för en 10-poängsuppsats. Jag valde därför att fokusera den centrala nivån och på någon punkt också en mellannivå. Hänvisningar till lokal nivå förekommer enbart i allmänna ordalag. Jag valde att sända enkäten till samtliga organisationer som finns med i Sveriges Kristna Råds årsbok.

Frågeställningarna präglas av den typ av organisation som kyrkor och samfund traditionellt har haft i Sverige. Jag är medveten om att den katolska kyrkan och de ortodoxa kyrkorna kan ha svårare att besvara frågorna än flera andra organisationer. Medveten om detta valde jag dock detta frågesystem för att kunna jämföra med företeelser i det samhälle som dessa organisationer är en del av (se ovan). Jag skulle kunna ha valt att utelämna den katolska kyrkan och de ortodoxa kyrkorna. De är dock en viktig del av svenskt kyrkoliv och jag valde därför att ha dem med.

Detta är en kvantitativ undersökning. Kvalitativa kommentarer förekommer i någon mån i slutdiskussionen men härleds inte ur min enkätundersökning.

Jag har i denna uppsats valt att använda ett sociologiska perspektiv knutet till begrepp som används inom jämställdhets- och feministisk forskning. Jag kan utifrån Hirdmans begrepp genuskontrakt (se nedan s 9) hävda att jag framför allt rör mig på den sociala, samhällseliga nivån och lämnar den kulturella (och teologiska) nivån samt individnivån därhän i denna studie. Teologin kring män och kvinnor, kring könsfrågor, har behandlats på andra håll även om mitt material naturligtvis knyter an till teologiska aspekter. Vidare skulle ett kyrkohistoriskt perspektiv kunna anläggas, liksom en större fokusering på olika kyrkotraditioner där förklaringar till skillnader skulle kunna ha fördjupats. Dessa perspektiv antyds enbart kortfattat.

1.4 Utgångspunkter

Den grundläggande förutsättningen för denna kartläggning är att jämställdhet är något positivt och att en jämn könsfördelning är något eftersträvänt. Varannan damernas är ett uttryck för målsättningen att kvinnor ska bli lika många som män i olika sammanhang och det är underförstått att kvinnor missgynnas i relation till män. När konkret jämställdhetsarbete ska genomföras blir det emellertid inte lika enkelt. I en granskning av arbetet för ökad kvinnorepresentation i statliga styrelser och kommittéer hävdar utredarna att ”Målet är föga kontroversiellt, så länge det ligger långt bort och dess förverkligande är resultatet av en naturlig utveckling. Att göra

ingrepp i processen för att snabbt uppnå målet väcker däremot kritik och motstånd.” (Eduards och Åström, 1993, s 1).

I Sverige gäller just nu Jämställdhetslagen från 1991. Den är inriktad mot arbetslivet och reglerar t ex arbetsförhållanden, lönefrågor, jämställdhetsplan och könsdiskriminering.¹ De signaler som samhället ger vad det gäller t ex allmänna attityder till jämställdhet och de regler som jämställdhetslagen ställer upp också för kyrkorna och deras organisationer kan kallas *yttre* faktorer. Avgörande *inre* faktorer för kyrkorna är deras teologi (eller snarare teologier) och deras tradition. Detta är ett spänningsfält som kyrkorna har att hantera. Här får den jämställdhetsplan som Svenska Missionsrådet antog 1996 illustrera:

”Det långsiktiga målet för Svenska Missionsrådets jämställdhetsarbete är att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i enlighet dels med jämställdhetslagen, dels med den kristna kyrkans övertygelse att ett fullvärdigt mänskligt liv inte är möjligt utan både kvinnors och mäns erfarenheter, perspektiv, engagemang och delaktighet.”

Kvinnors och mäns roller och uppgifter i kyrkorna har självklart sett olika ut beroende på tid och sammanhang. Så är det fortfarande. Mercy Oduyoye vid Kyrkornas Världsråd konstaterar i en skrift kring det ekumeniska årtiondet att ”Churches vary in their understanding of what it means to incorporate women into the body of Christ by baptism. In some churches even the baptismal rite differentiates between baby girls and baby boys. Gender seems to be a deeply theological issue.” (Oduyoye, 1990, s 49). I Sverige fanns ända in på 1900-talet kyrktagningsceremonier där moderns reningstid efter förlossningen var dubbelt så lång om barnet var en flicka. Kön är en teologisk fråga - inte bara när det handlar om kvinnors möjligheter att bli präster och pastorer.²

1.5 Problemformulering och syfte

Hur ser könsfördelningen ut i den centrala delen av kyrkorna och deras organisationer?

Stämmer det att kvinnornas andel minskar ju högre upp i hierarkierna man (sic!) kommer, dvs ju mer makt desto färre kvinnor(enligt teorin om genussystem -se nedan s 9)? Stämmer det att kvinnors och mäns uppgifter hålls isär och att kvinnors uppgifter ställs vid sidan om det ordinarie arbetet? Så vill jag i sammanfatta den grundläggande problemformuleringen. Detta utvecklas i följande hypoteser:

- Kyrkorna har inte nått kvantitativ jämställdhet enligt mönstret 40% - 60%.
- Kvinnor är oftare än män underrepresenterade.
- Kvinnors och mäns uppgifter sidosordnas, så att kvinnor dominerar på vissa uppgifter medan män dominerar på andra
- Kvinnornas andel minskar ju högre upp i hierarkierna man (sic!) kommer.
- Männens andel ökar ju högre upp i hierarkierna man kommer.

¹Jämställdhetslagens ändamål uttrycks i § 1: ”Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.” För kritik av jämställdhetslagen se Lundström (1996).

²För en aktuell lägesbeskrivning se rapporten från Kyrkornas Världsråd (SKR, 1997).

- Teologi på organisationernas centrala nivå bedrivs i högre grad av män än av kvinnor. Detta har samband med huruvida organisationen tillåter kvinnor att vara präster och pastorer och också kvinnornas andel av gruppen präster.
- Kyrkorna som organisationer är könsblinda och har därför svårt att svara på frågor kring fördelningen av kvinnor och män.

Syftet med undersökningen är att tydliggöra hur kvinnor och män fördelar sig på denna centrala nivå. Detta kan bli ett redskap för att kunna diskutera maktaspekter såväl som teologiska konsekvenser av resultatet. Frågeställningarna aktualiserar och möjliggör jämförelse med samhället i stort och kan därmed bidra till en diskussion kring kyrkornas delaktighet i och självständighet i relation till samhället.

1.6 Disposition

Närmast följer en metoddiskussion och därefter en översikt av begrepp och teorier som sedan används i materialredovisning och diskussion. Sedan redovisas och kommenteras resultaten av själva enkätundersökningen. Slutligen diskuteras resultaten och relateras till ovanstående hypoteser och utmynnar bl a i några möjliga utmaningar. Efter referenslistan följer en epilóg som kommenterar några reaktioner och händelser som jag mött i samband med och efter att jag redovisat denna uppsats konferensversion.

2. METOD

För att kunna belysa min grundfrågeställning om könsfördelningen i kyrkor och dess organisationer i Sverige behövs en grundläggande kartläggning. Någon sådan är alltså tidigare inte gjord. Kartläggningen har därför genomförts med hjälp av en enkät. Ett alternativt tillvägagångssätt för en del frågor hade varit att med hjälp av protokoll och årsböcker ha tagit fram motsvarande uppgifter men mina uppdragsgivare menade att genom att kyrkorna och organisationerna själva besvarade frågor skulle också en pedagogisk poäng uppstå, nämligen den att jämställdhetsfrågorna skulle aktualiseras. Enkäten möjliggör också för mig att söka egen information, i viss mån i kombination med befintligt statistiskt material (SST, 1997).

Vid utformandet av enkäten hade jag hjälp av Arbetsgruppen för genderfrågor vid Sveriges Kristna Råd, ett uppsatsseminarium vid Teologiska Högskolan, Stockholm och ett doktorandseminarium i religionssociologi vid Teologiska institutionen i Uppsala.

Enkäten skickades till 62 organisationer (se bilaga 1). Dessa utgör trossamfund, ungdomsförbund samt ekumeniska organ och organisationer enligt förteckning hos Sveriges Kristna Råd (SKR:s årsbok 1995, s 49-51). Nybygget - kristen samverkan, som bildades den 1 januari 1997 (Örebromissionen och Helgelseförbundet/Fribaptistsamfundet) har inkluderats i undersökningen.

Enkäten gick ut i november 1996. I januari 1997 skickade jag en skriftlig påminnelse. I februari följde jag upp med telefonsamtal till de organisationer som ej besvarat enkäten. Den sista enkäten tog jag emot i slutet av april 1997.

2.1 Svarsfrekvens och bortfall

Av olika anledningar utgår 6 organisationer (se bilaga 1). Av 56 *möjliga* svar inkom 44 - en svarsfrekvens på 78,6%. Ett av dessa svar kom från Filadelfiaförsamlingen i

Stockholm som tillhör Pingströrelsen. Eftersom Pingströrelsen saknar central organisation behandlas detta svar tillsammans med några övergripande synpunkter på Pingströrelsen i ett eget avsnitt.

De organisationer som ej besvarat enkäten utgörs av 1 luthersk kyrka, 9 ortodoxa / österländska kyrkor samt 1 frikyrka. Att det externa bortfallet är så stort bland de ortodoxa kyrkorna kan ha flera förklaringar. Dessa kyrkor är relativt små och har få eller inga anställda personer som sysslar med administrativa frågor. Språksvårigheter kan vara en anledning - det antydde i ett samtal med en organisations företrädare. En annan anledning kan vara att dessa kyrkors organisationer är svårare att pass in i mitt frågemönster (se ovan s ???). Företrädare för två av dessa kyrkor markerade tydligt vid telefonkontakt att de inte avsåg att lägga ned tid på att besvara enkäten. Detta ämne var inget de ville prioritera.

Resultatet påverkas naturligtvis av att dessa elva organisationer inte besvarat enkäten. Särskilt stor betydelse får det för de ortodoxa/österländska kyrkorna. Några säkra slutsatser kan jag därmed inte dra för denna kategori. Jag undviker därför att göra några långtgående jämförelser mellan ortodoxa kyrkor och andra kyrkofamiljer.

När det gäller det interna bortfallet, dvs uteblivna svar på vissa frågor, är det ofta beroende av organisationernas strukturer. Alla organisationer har t ex inte anställda. En del går därför att svara på - annat inte. En fråga har flera organisationer undvikit att besvara, nämligen lönefrågan. Uppgiftslämnarna har i några fall särskilt markerat att de inte vill lämna ut dessa uppgifter.

En mindre dubbelredovisning kan förekomma, då Helgelseförbundet/Fribaptistsamfundet besvarat enkäten före bildandet av Nybygget - kristen samverkan.³Därefter har Nybygget besvarat enkäten där också Helgelseförbundet/Fribaptistsamfundet ingår. Min bedömning är att detta har liten inverkan på slutresultatet.

Det statistiska materialet har bearbetats framför allt med hjälp av statistikprogrammet SPSS 6.1 for Windows Student Version. För att diagrammen ska bli lättlästa har jag valt att där inte redovisa bortfall.

3. BEGREPP OCH TEORIER

I detta avsnitt följer en redogörelse för begrepp och teorier som jag använder i uppsatsen. Dessa kan sammanfattande sägas höra hemma under kvinnoforskning.

3.1 Jämställdhet

Jämställdhet är ett ord som används på olika sätt och med olika innebörd. I SCB:s *Lathund om jämställdhet* anges följande innebörd (som väl får anses vara något av officiell definition):

”Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att:

³Helgelseförbundet/Fribaptistsamfundet och Örebromissionen bildade den 1 januari 1997 en ny organisation kallad Nybygget - kristen samverkan. Örebromissionen svarade alltså inte som egen organisation utan efter nybildandet inom ramen för den nya organisationen.

- * ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende.
- * vårda hem och barn.
- * delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.” (SCB, 1996, s 1).

Två aspekter av jämställdhet lyfts fram. Den *kvantitativa* jämställdheten har att göra med fördelningen av kvinnor och män på olika områden. Jämn könsfördelning innebär att 40% av ena könet och 60% av det andra är representerade. Vid större skillnader betraktas den större gruppen som dominerande. ”Den *kvalitativa* innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.” (SCB, 1996, s 1).

Begreppet *jämställdhet* avgränsas till att gälla relationen mellan kvinnor och män medan begreppet *jämlikhet* innefattar alla slags förhållanden i samhället, utifrån människors lika värde, oavsett ras, kön, religion etc.

Att jämn könsfördelning skulle innebära minst 40% av ena könet och maximalt 60% av det andra har kritiserats av bl a statsvetarna Gertrud Åström och Linda Briskin (1995) som menar att *Varannan damernas* måste innebära en fördelning av 50% på vardera könet. Jämställdhetspolitiken har inneburit att extra ”rum” byggts till för jämställdhetsfrågor (expansion). På så sätt har jämställdhetsfrågorna ofta inte integrerats i det ordinarie arbetet utan behandlats vid sidan av (sidoordning). Vidare har formuleringarna varit så allmängiltiga att några konkreta förändringar sällan skett. Men att istället tala om varannan damernas och att kvinnorna tar plats i det existerande rummet, och inte i ett eget vid sidan av, ställer maktfrågan i centrum. Kvinnor tar platser som män tidigare haft (Åström, 1993).

3.2 Kön och makt

Mera kontroversiellt än att tala om jämställdhet är att tala om kön och makt. Kritiker av jämställdhetsbegreppet och jämställdhetspolitiken menar att jämställdhetspolitiken är motsägelsefull och att konflikter och maktfrågor döljs när kvinnor och män antas ha ett *gemensamt* intresse av förändring (Eduards, 1985, se även Hirdman, 1990). Jämställdhetspolitiken försöker vara könsneutral medan verkligheten ser annorlunda ut, menar dessa kritiker.⁴

Ett könsmaktsperspektiv lyfter fram konflikter och olika intressen hos kvinnor och män. Utgångspunkten är att ”kategorin män dominerar kategorin kvinnor, dvs att samhällsstrukturen är patriarkal.” (Holmberg, 1995, s 16). I ett patriarkalt⁵ samhälle är mannen norm. Samhället är androcentriskt⁶ och så kallade manliga egenskaper värderas högre än så kallade kvinnliga, medvetet eller omedvetet. Även om män och kvinnor i teorin har samma möjlighet att ha tillgång till makt så finns i samhället ett system som gör att män i praktiken har mer makt än kvinnor.

Genussystem

De mekanismer som upprätthåller det patriarkala samhället kan kallas för genusystem och är ”en ordningsstruktur av kön” som är ”förutsättningen för andra sociala ordningar” (Hirdman, 1988, s 51). Professor Yvonne Hirdman talar om två principer: den första är *dikotomin*, att manligt och kvinnligt bör hållas isär och inte

⁴Professor Eva Lundgren kallar detta ”statsfeminisme” (Lundgren, 1993).

⁵Patriarkat betyder egentligen fadersvälde men har kommit att beteckna mansvälde i allmänhet.

⁶Androcentrism betyder manscentrerat. Gynocentrism betyder kvinnocentrerat.

blandas. Genom denna isärhållning legitimeras den manliga normen, dvs den andra principen som handlar om *hierarki*. Alltså - först sker ett isärskiljande, sedan en vridning så att det manliga värderas högre i hierarkin. Dessa sätt att ordna tillvaron bidrar till att skapa ett mönster. Därigenom upprätthålls skillnader mellan könen, också vad gäller tillgång till makt. Forskaren Gerd Lindgren beskriver i inledningen till en studie av maktförhållanden mellan personal på ett sjukhus att:

"Vi bär på dispositioner och handlingsmönster som låter vissa maktrelationer verka oberörda av våra medvetna intentioner. Vi reproducerar maktstrukturer trots att vi vill något annat. Denna uppfattning om makt innebär också att makt reproduceras minst lika effektivt av de som är underordnade som av de som är överordnade i en relation." (Lindgren, 1992, s 14-15).

Makt handlar om relationer, medvetna eller omedvetna, avsiktliga eller oavsiktliga.

Genuskontrakt

Hirdman talar också om att "varje samhälle och varje tid har något slags *kontrakt* mellan könen... får inte förstås som ett köpsläende mellan två jämstarka kumpaner, tvärtom, oftast är det ett kontrakt uppdraget av den part som definierar den andra." (Hirdman, 1988, s 54).

Detta *genuskontrakt* finns på tre nivåer: på den kulturella nivån som "olika samhällets arketytiska, mytiska, religiösa och vetenskapliga föreställningar om Man och Kvinna", på den sociala, samhälleliga nivån med social integrering, arbetsdelning mm och på individnivå (Hirdman, 1990, s 78). Det handlar alltså om hur kvinnor och män ska och bör vara i olika sammanhang så att balans och harmoni upprätthålls. Både män och kvinnor skapar och upprätthåller detta genuskontrakt, där mannen är överordnad kvinnan, där kvinnan är det andra könet.

Detta kontrakt är emellertid i kris:

"en växande konflikt mellan kön som det symptomatiska för utvecklingen i modern tid, från 1700-talet och framöver. Denna konflikt har uppkommit därför att ordningen av kön, genusystemet, inte längre verkar stabiliserande, meningsskapande och självklart." (Hirdman, 1992, s 9).

3.3 Kön, gender och genus

På svenska används ordet kön både för det biologiska könet och det sociala. Möjligen har begreppet könsroller periodvis uttryckt den senare innebörden. Engelskan har just två ord som motsvarar det svenska ordet kön, sex och gender, dvs ordet sex används för kvinnors och mäns olika biologiska funktioner medan gender används för de egenskaper som antas vara socialt och kulturellt förvärvade. Dessa två distinktioner tydliggör olika företeelser men

"it does not make sense to say that sex and gender have nothing to do with each other. Even if feminine gender is not inherent in the female body, it is female genitals that "force" women to relate to whatever in the given culture is perceived as feminine; by either complying or resisting the gender rules." (Eriksson, 1995, s 43).

På svenska används ibland det engelska begreppet gender med syftning på t ex forskning som rör (makt)relationer mellan kvinnor och män. Genus är den svenska översättningen av ordet gender. Genus är i svenskan en grammatisk term men används ofta som teknisk term inom feministisk forskning. Feministiska forskare föreslår en i förhållande till engelskans gender självständigt svenskt genus som mer ser samman de olika aspekterna på kön än håller isär dem (se t ex Hirdman, 1988).⁷

Vad är kön?

Vad är kön? Hur mycket i en människa är ”sex” och hur mycket i en människa är ”gender”? De senaste åren har debatten i Sverige emellanåt polariserats mellan dem som skulle kunna kallas likhetsförespråkare och dem som skulle kunna kallas särartsförespråkare. De första skulle förenklat kunna sägas argumentera utifrån att så gott som allt som konstituerar vad det är att vara kvinna respektive man är socialt konstruerat (konstruktivism). De andra skulle lika förenklat kunna sägas argumentera utifrån att det är enbart medfödda biologiska funktioner, hormoner etc som är grundläggande för kvinnors och mäns olikheter (essentialism). Likhetsfeminister kritiserar särartsfeminister för att befästa manliga och kvinnliga egenskaper. Särartsfeminister kritiserar likhetsfeminister för att bortse från biologiska faktorer.⁸

Men polariseringen mellan likhet och särart måste inte överdrivas och renodlas sällan. Kön problematiseras ofta på andra sätt. Lundgren skiljer t ex på biologisk essentialism och sociologisk essentialism, den senare representerad av forskare som betonar den tidiga socialisationen. Istället menar hon att konstruktionen av kön (för både kvinnor och män) är en livslång, ständigt pågående process (Lundgren, 1993, se även Eriksson, 1995).

Frågan om hur kön konstrueras, formas, är ett tema som återkommer i senare feministisk forskning, t ex inom teologi (Eriksson, 1995) och i parrelationen (Holmberg, 1995). Holmberg menar i ett senare arbete att:

”kön återskapas enligt två principer: ”olikhet” och ”rangordning”. Olikhet innebär att könen antas vara varandras motsatser. Det som är kvinnligt anses inte manligt. Det som är manligt anses inte kvinnligt. Rangordning handlar om hierarki och innebär att det män gör är högre värderat än det kvinnor gör. .. De konkreta uttrycken för kön som olikhet och rangordning bland kvinnor och män kan varieras i oändlighet. Men genom att man skapar upplevelsen av kön enligt dessa två principer är det en skenbar mångfald som konstrueras.” (Holmberg, 1996, s 40-41).

Eriksson gör en liknande analys i sin avhandling, där hon visar betydelsen av kön i gudstjänsten, så som den framkommer i *Den Svenska kyrkohandboken* 1986:

”was intertwined with the construction of divine as apart from human. Gender seemed to structure the service into two separate domains: a dominant masculine/divine and a subordinate feminine/human.” (Eriksson, 1995, s 153).

3.4 Feminism

⁷För en utförligare diskussion av begreppen se Eriksson, 1995, kap 2.

⁸Jfr t ex Björk, 1996 med Marianne Ahrnes film *Flickor, kvinnor och en och annan drake*.

Feminism och feminist är ett ord som väcker känslor. En lärare på Handelshögskolan berättar hur hon, för att kunna bedriva undervisning i feministisk teori, måste vara mycket strategisk och låta alla fördomar komma ut först. Dessa noteras som ett moln på klassrummets tavla, för att sedan analyseras utifrån vad som är just fördomar och vad som är politik, ideologi och forskning (Wahl, 1996).

Feminism är ingen enhetlig företeelse. Ett feministiskt perspektiv kan ta sig olika uttryck beroende på var i tiden, var i rummet och med vilken ideologi perspektivet anläggs. Vi kan t ex tala om liberal, radikal och socialistisk eller marxistisk feminism. I USA kallar sig svarta kvinnor som har ett feministiskt perspektiv ”womanister” och kritiserar därmed vita feminister för att göra för allmänna anspråk. På senare år görs kopplingar mellan feminism och postmodernism. Finns det då något som förenar olika feministiska perspektiv. Fil dr Carin Holmberg gör ett försök och anger tre grundantaganden:

- ”1) Samhället är mansdominerat och kategorin män har makt över kategorin kvinnor.
 - 2) Detta maktförhållande bör förändras så att kvinnor inte längre är underordnade män.
 - 3) Förutsättningen för kvinnors frigörelse är att kvinnor är solidariska med varandra.”
- (Holmberg, 1996, s 131-132).

Även om kvinnor på detta sätt kan sägas definieras som en enhetlig grupp i ett feministiskt perspektiv så är det inte samma sak som att kvinnor är lika. Det som är gemensamt för kvinnor, enligt feministiskt perspektiv, är att de inte är män och att de är underordnade. ””Women as a group” are not different from men as a group, but we are treated differently, and we are supposed to be different.” (Eriksson, 1995, s 174).

Observera att kvinnoforskning och feministisk forskning inte automatiskt är samma sak. Man (sic!) kan forska om kvinnor både med och utan feministiskt perspektiv.

Kristen feministisk teologi

Kristen feministisk teologi definieras av Eriksson som ”an analysis of women’s subordination in churches and theologies for the purpose of figuring out how to change it.” (Eriksson, 1995, s 9). Teologer som använder feministisk teori och kritik för sin forskning finns inom den traditionella teologins alla olika discipliner som t ex exegetik, dogmatik och kyrkohistoria. Här skulle en lång lista på aktuella feministiska teologer kunna införas men det får göras på annan plats.

Feministisk teologi bedrivs också inom andra religioner och livsåskådningar.

3.5 Organisationer och kön

Den här framlagda kartläggningen behandlar organisationer. Förutom de ovan nämnda begreppen och teorierna vill jag här följa några av Anna Wahls tankar i avhandlingen *Könsstrukturer i organisationer* (Wahl, 1992, kap 3).

Wahl inleder med att lyfta fram kritik mot organisationsteorier, kritik som går ut på att organisationerna är könsblinda, dvs omedvetna om att och hur kön har betydelse också inom organisationerna. Att kvinnor inte är t ex chefer görs till ett individuellt

problem, kvinnors problem, som hänför sig till faktorer utanför arbetslivet, som utbildning och familjeförhållanden. Problemet är alltså brister hos kvinnan.⁹

Ett feministiskt perspektiv på organisationer handlar om makt, mer specifikt om maktrelationer mellan könen. Också här hänvisas till de ovan angivna principerna åtskillnad och hierarki. Många studier om kvinnor som chefer har dock koncentrerat sig på t ex attityder, könsrollsmönster och socialisering men man har undvikit att problematisera just kön. Ett talesätt har lanserats, att slå i glastaket. Att kvinnor slagit emot ett osynligt glastak syftar på att de når vissa positioner inom organisationer men sedan inte kommer längre. De kvinnor som trots allt kommer igenom glastaket upptäcker att det också finns en vägg som hindrar dem att nå in i kärnan av dem som har mest makt.

Förklaringar till att män oftare än kvinnor gör karriär (i betydelsen når höga chefspositioner) tolkas olika av män och kvinnor. Männerna ser det som ett kvinnans individuella problem medan kvinnorna förlägger förklaringarna till strukturerna inom organisationer.¹⁰ Vad som är manligt och kvinnligt stereotypiseras så att det är de manliga egenskaperna som passar när någon ska bli t ex chef. Kvinnor måste för att kunna bli chefer anpassa sig till manliga mönster, göra sig könsneutrala och bevisa att de är lika bra (= likadana) som män.¹¹ Män behöver däremot inte göra sig könsneutrala utan deras könsidentitet bekräftas i chefskapet.

Kvinnornas antal på framför allt hög chefsnivå ökar långsamt. På lägre nivåer har kvinnorna snabbare ökat i antal på chefsposter - men de stannar oftast på mellannivå. Kvinnor blir därför ofta en minoritet i de sammanhang där människor har stort inflytande. De blir galjonsfigurer och måste hitta strategier för att hantera situationer som majoriteten inte möter. De blir mer *synliga* än de (männen) som är i majoritet. Genom att de *kontrasterar* mot majoriteten blir den förhärskande kulturen synlig och eventuellt hotad vilket leder till ageranden som förstärker rådande mönster. Minoriteten blir lätt generaliserad och förväntas bli *assimilerad*. Att enbart se kvinnors inträde i t ex chefspositioner som en minoritetsfråga har kritiserats. Det är också en fråga om kön. Kvinnor möter oftast mycket motstånd när de första bryter in på ett nytt område. Sedan avtar motståndet för att öka igen när de blir fler. Å andra sidan verkar kvinnor bli chefer i mindre organisationer med lägre status och mindre inflytande.

4. RESULTAT

Hur ser då könsfördelningen ut i de organisationer som besvarat mina frågor? Kan jag i mitt material se några kopplingar till de feministiska teorier och begrepp jag har presenterat?

Här nedan redovisas resultaten från enkätundersökningen frågeställning för frågeställning. Först presenteras de svarande organisationerna, som jag valt utifrån Sveriges Kristna Råds årsboksförteckning, vad gäller kyrkofamiljer, ungdomsförbund och ekumeniska organisationer. Till detta fogas en redovisning av deras storlek.

⁹Jfr argument för jämställdhet, s 5.

¹⁰Wahl definierar strukturer som ”villkor i organisationer, vilka upplevs ha en regelbundenhet”. (Wahl, 1992, s 54)

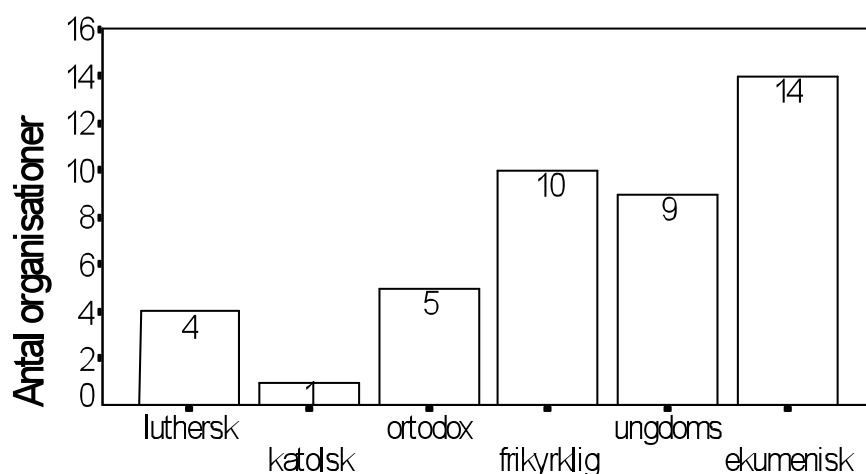
¹¹Jämför med hur Medicinska forskningsrådet visat sig tillsätta män på forskartjänster i högre utsträckning än kvinnor och på andra premisser (Kön och kontakter före meriter, 1997, 1 juni).

Sedan följer en redogörelse för könsfördelningen i olika centrala sammanhang. Därefter belyses frågor kring organisationernas anställda, deras löner och arbetsplatsernas jämställdhetsplaner. Kvinnoarbete och mansgrupper belyses något och även främsta företrädare vad gäller mellannivå. Kapitlet avslutas med en redovisning av könsfördelningen bland präster och pastorer samt ett särskilt avsnitt om Pingströrelsen.

4.1 Organisationerna

I redovisningen av enkäten har jag delat in organisationerna i sex *kategorier*. Jag följer SKR:s indelning i fyra kyrkofamiljer, ungdomsförbund samt ekumeniska organ och organisationer. Andra indelningar kan naturligtvis göras, t ex av olika riktningar inom frikyrkan, men jag följer här min uppdragsgivares ordning.

Diagram 1. Antal organisationer som besvarat enkäten indelade efter kategorier. N=43.¹²



Organisationer indelade i kategorier

4 av 5 lutherska kyrkor (80%), 5 av 14 ortodoxa/österländska kyrkor (36%) samt 10 av 11 frikyrkor (91%) har besvarat enkäten. I övriga kategorier har samtliga organisationer svarat. Kyrkorna utgör 46,5% av de undersökta organisationerna, ungdomsförbunden 20,9% samt ekumeniska organisationer 32,6%.¹³

När det gäller att ordna organisationerna efter *storlek* följer jag för kyrkorna/trossamfunden de uppgifter som Samarbetsnämnden för Statsbidrag till Trossamfund (SST) lämnat i sin statistik som gäller för de fria trossamfunden 951231. Begreppet betjänad används för att kunna jämföra samfunden storleksmässigt (SST, 1997).¹⁴

¹²N anger i detta och följande diagram antalet redovisade svar.

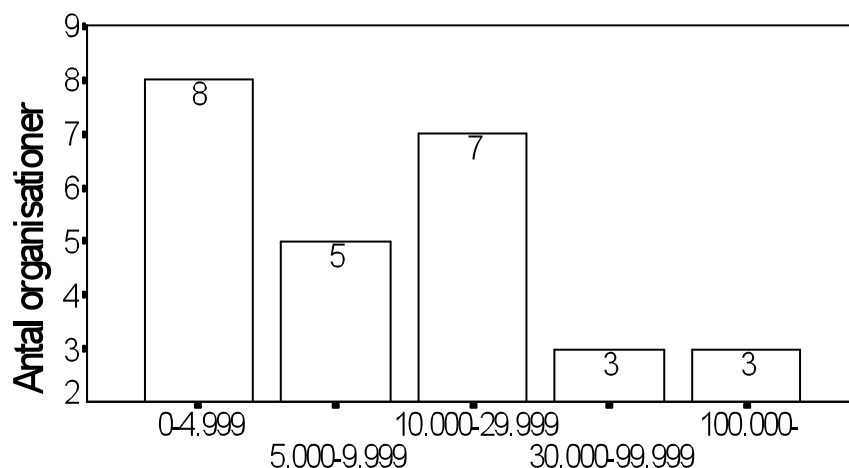
¹³För närmare förteckning över vilka organisationer som svarat respektive inte svarat se bilaga 1.

¹⁴Statistiken över antalet betjänade innefattar följande kategorier: medlemmar, barn och ungdomar i barn- och ungdomsverksamhet, pensionärer i pensionärsverksamhet, kvinnor i kvinnoverksamhet,

För ungdomsförbundens del följer jag deras egna medlemsuppgifter enligt enkäten. För enkelhets skull använder jag ordet betjänade även för deras medlemmar i den följande framställningen. De ekumeniska organisationerna däremot utgår ur storleksredovisningen eftersom inga jämförbara siffror finns. Vissa ekumeniska organisationer är uppbyggda av individuella medlemmar medan andra samordnar organisationer och några både ock. När organisationerna i olika sammanhang nedan jämförs storleksmässigt *utgår* alltså genomgående de ekumeniska organisationerna.

deltagare i församlingsbaserad studieverksamhet, deltagare i övriga organiserade verksamheter. Varje person får endast räknas en gång oavsett hur många verksamhetsformer han eller hon deltar i.

Diagram 2. Organisationernas storlek efter antal betjänade. N=26.



Organisationer indelade efter antal betjänade

Jag har haft tillgång till 26 organisationers betjänadetal. De flesta hör till gruppen med lägst antal betjänade, ca 1/3 av organisationerna har under 5.000 betjänade, hälften under 10.000. De tre största är Katolska kyrkan, Svenska Kyrkan och Svenska Missionsförbundet, där Svenska kyrkan självklart är ojämförligt störst.¹⁵ Pingströrelsen, som redovisas för sig, har också ett betjänade-tal över 100.000. De tre organisationer som har mellan 30.000 och 99.999 betjänade är Evangeliska Fosterlands Stiftelsen, Svenska Baptistsamfundet och Svenska Missionsförbundets Ungdom. De kyrkor som inte svarat har enligt SST:s statistik 76.500 betjänade. De kyrkor som svarat (undantaget Svenska Kyrkan med sina 7,6 miljoner medlemmar) har 706.000 betjänade.

När det gäller könsfördelningen i organisationerna som helhet, dvs beräknat på totalt medlemstal, har säkra uppgifter varit omöjliga att få fram. Endast några organisationer har uppgett exakta siffror - andra har angivit ungefärliga procenttal. Det är därför omöjligt att med utgångspunkt i svaren dra slutsatser om könsfördelning avseende betjänade. En av organisationerna har dock bara kvinnor som medlemmar, nämligen Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd.

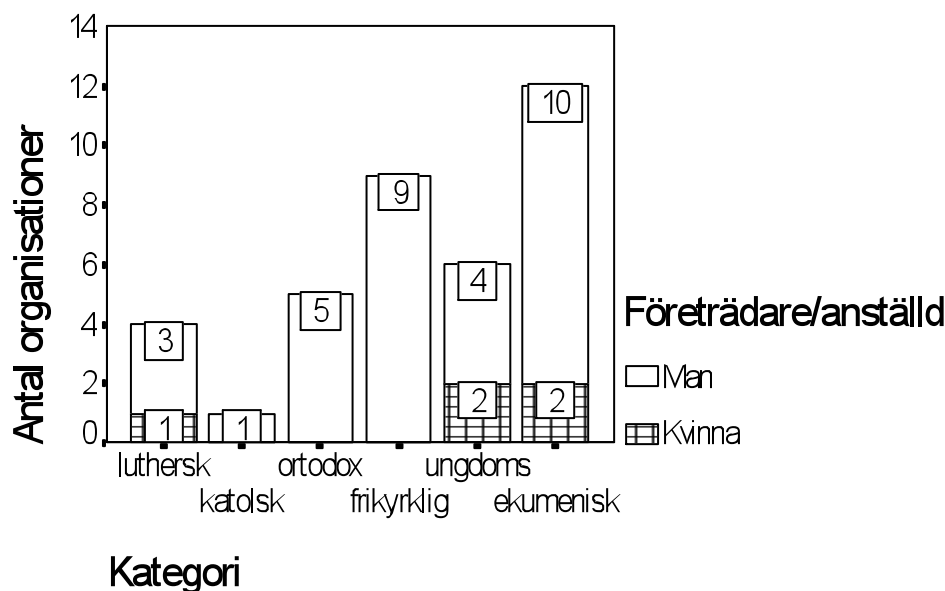
4.2 Främsta företrädare

Organisationens främsta företrädare kan definieras utifrån två olika perspektiv - dels kan denna person vara en anställd (tjänsteman), dels en förtroendevald person, oftast ordförande i en styrelse. Jag har därför delat upp min frågeställning så att jag skiljer på dessa två uppdrag inom organisationerna.

¹⁵För Svenska kyrkan finns inga betjänadetal eftersom den inte tillhör vad som betecknas fria trossamfund.

Främsta företrädare som är anställd: Dessa anställda har exempelvis titlarna generalsekreterare, missionsföreståndare, missionsledare, prost, ärkebiskop och överste.

Diagram 3. Fördelningen kvinnor och män som främsta anställda företrädare avseende olika kategorier av organisationer. N=37.



32 organisationer (86,5%) har en man som främsta anställda företrädare, 5 organisationer (13,5%) har en kvinna. 6 organisationer (en frikyrka, tre ungdomsförbund och två ekumeniska organisationer) har ingen anställd främsta företrädare.¹⁶

De fem kvinnor som är främsta anställda företrädare återfinns i en luthersk kyrka, två ungdomsförbund och två ekumeniska organisationer.¹⁷ Särskilt för kyrkorna är denna uppgift oftast på ett eller annat sätt kopplad till att personen i fråga är präst eller pastor. Därför är det inte förvånande att Katolska kyrkan och ortodoxa/österländska kyrkor inte har några kvinnor representerade bland främsta företrädare. Bland frikyrkorna har tidigare funnits kvinnor som främsta företrädare och anställd, åtminstone i Svenska Baptistsamfundet (SB) och Frälsningsarmén.

För de organisationer där jag har tillgång till betjänadetal och alltså kan jämföra med *storlek* återfinns kvinnorna i organisationer med mindre än 10.000 betjänade.¹⁸ Organisationer med mindre än 10.000 betjänade företräds av 2 kvinnor och 8 män. Organisationer med mer än 10.000 betjänade företräds inte av någon kvinna utan av 12 män.

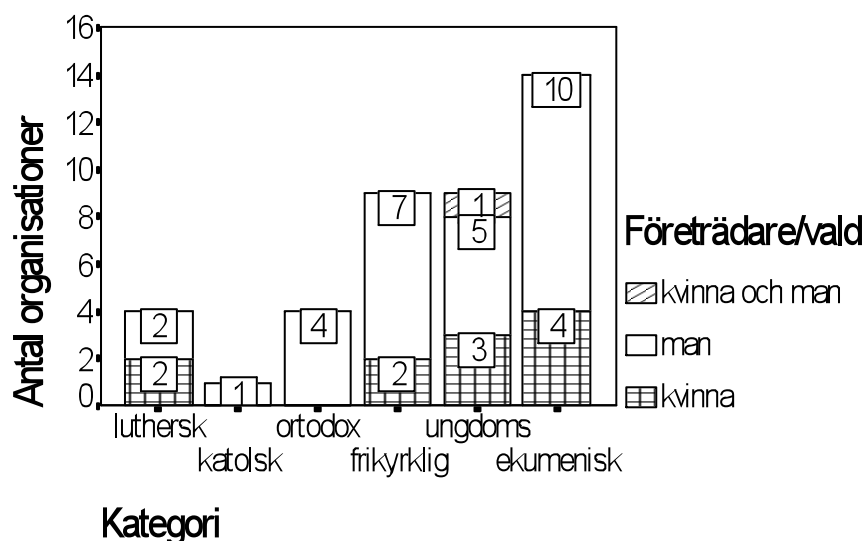
¹⁶Organisationerna är: Sjundedags Adventistsamfundet, Helgelseförbundet/Fribaptisternas Ungdomsförbund, Svenska Kyrkans Unga, Svenska Frälsningsarméns Ungdom, Svenska Lausannekommittén och Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd.

¹⁷Dessa fem organisationer är: Lettiska Evangeliska Lutherska kyrkan, Frälsningsarméns Ungdomsförbund, Sveriges Unga Katoliker, Sveriges Kristna Handikappförbund och DKSN.

¹⁸Observera att samtliga ekumeniska organisationer utgår här eftersom de inte har betjänadetal eller jämförbar medlemsstatistik.

Främsta företrädare som är förtroendevald: Dessa personer är exempelvis ordförande i kyrkorådet, missionsstyrelsens ordförande och kyrkomötets ordförande.

Diagram 4. Fördelningen kvinnor och män som främsta förtroendevalda företrädare avseende olika kategorier av organisationer. N= 41.



29 organisationer (70,7%) har en man som främsta förtroendevalda företrädare, 11 organisationer (26,8%) har en kvinna.¹⁹ Ett ungdomsförbund uppger både en kvinna och en man (2,4%).²⁰

Procentuellt sett är det vanligare att kvinnor är främsta förtroendevalda företrädare i lutherska kyrkor än i övriga kategorier. Också här saknas kvinnor i Katolska kyrkan och i de ortodoxa / österländska kyrkorna. Att andelen kvinnor med denna uppgift inte är högre i de ekumeniska organisationerna kan delvis höra samman med andelen män i ledningen för de olika kyrkorna som representeras där eftersom kyrkorna utser sina högsta ledare/chefer till representanter. Dessa är i regel män.

När hänsyn tas till organisationernas *storlek* är andelen kvinnor som är främsta förtroendevalda företrädare större i organisationer med mindre än 10.000 betjänade, 4 av 12 (33,3%). Motsvarande siffra i organisationer med fler än 10.000 betjänade är 2 av 12 16,7%.

Andelen kvinnor är större vad gäller förtroendevalda än vad gäller anställda. Det är oftast den anställda personen (t ex ärkebiskopen) som av praktiska skäl oftast

¹⁹Dessa elva organisationer är: Evangeliska Fosterlands Stiftelsen, Franska Reformerta kyrkan, Lettiska Evangeliska Lutherska kyrkan, Svenska Frälsningsarmén, Svenska Frälsningsarméns Ungdom, Svenska Kyrkans Unga, Metodistkyrkans Ungdomsförbund, Sveriges Kristna Handikappförbund, DKSN, Svenska Missionsrådet och Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd.

²⁰Organisationen är Frälsningsarméns Ungdomsförbund.

företräder organisationen än den förtroendevalda personen (t ex kyrkomötets ordförande).

Ser man samman dessa två uppdrag, att vara främsta företrädare, antingen som anställd eller som förtroendevald, visar sig några intressanta uppgifter. Fyra av fem organisationer som har kvinnor som främsta anställda företrädare har också kvinnor som främsta förtroendevalda företrädare, i ett fall tillsammans med en man. Tre organisationer som har en förtroendevald kvinna har ingen anställd företrädare, dvs antingen små organisationer och / eller med små ekonomiska resurser.²¹ Om man antar att den anställde företrädaren är organisationens i praktiken främsta företrädare, t ex som ansikte utåt, så finns bara en organisation där kvinnor är överordnade män på dessa poster.

Bland organisationer med kvinnor som främsta företrädare återfinns Svenska Frälsningsarmén, dess ungdomsförbund samt Frälsningsarméns ungdomsförbund som alla har gedigen kvinnobakgrund. Frälsningsarmén grundades av makarna Booth samt introducerades i Sverige av Hanna Ouchterlony (Gunner 1995, s 84). Dessa tre har tillsammans med ytterligare två organisationer, Sveriges Kristna Handikappförbund och DKSN, ett utpräglat socialt engagemang. Vidare företräder SMR missionsfrågor som också ofta varit ett starkt engagemang bland kyrkornas kvinnor. SEK har enbart kvinnor i sin organisation.

Sju av de elva organisationer som har kvinnor som främsta förtroendevalda företrädare har alltså antingen en historia av ledande kvinnor eller kopplingar till omsorgsarbete (handikapp, nykterhet, mission).

Sammanfattning: Den katolska kyrkan och de ortodoxa/österländska kyrkorna har inte någon kvinna som främste företrädare, vare sig som anställd eller som förtroendevald, vilket troligen delvis hör samman med att de inte har några kvinnor som är präster. Frikyrkorna och de ekumeniska organisationerna har ett fåtal kvinnor som främsta företrädare. När de finns är de förtroendevalda, gärna inom organisationer med någon typ av omsorgsarbete. De lutherska kyrkorna och ungdomsförbunden har den jämnaste könsfördelningen i båda fallen. Kvinnor är främsta företrädare i främst små organisationer.

4.3 Högsta beslutande organ

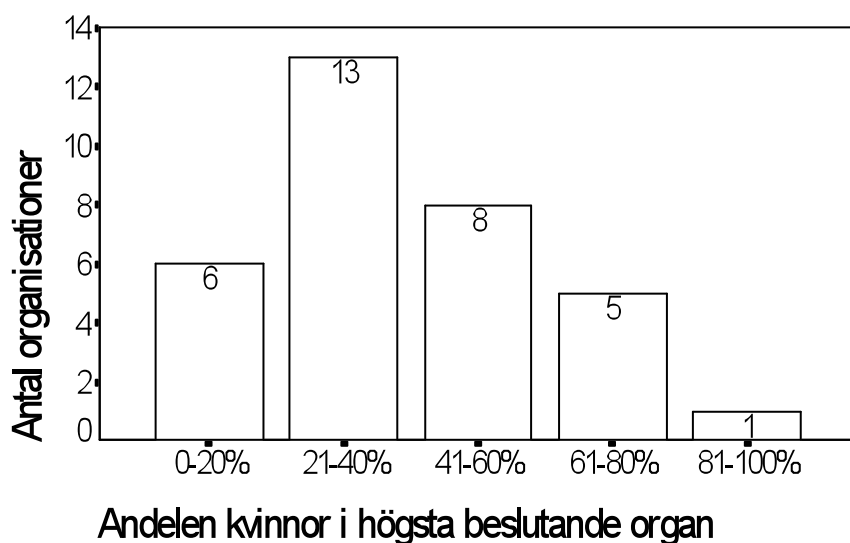
Jag har förutsatt att de flesta av de här undersökta organisationerna har någon form av högsta beslutande organ. I några fall ligger detta utanför Sverige. Organisationerna har förstås själva valt vilket organ som redovisas.

Med högsta beslutande organ avses t ex förbundsstämma, församlingsmöte, kongress, kyrkomöte, representantskap, rikskonvent, synod, årskonferens och årsmöte. Det kan bestå av enskilda medlemmar eller representanter för organisationer/församlingar. Dessa högsta beslutande organ sammanträder allt från flera gånger per år till vart fjärde år. De sammankomster som redovisas här är organisationens senaste (i relationen till när enkätsvaret lämnades) och de har ägt rum mellan juni 93 och

²¹Organisationerna är: Svenska Kyrkans Unga, Svenska Frälsningsarméns Ungdom och Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd.

februari 97. Flertalet organisationer anger att högsta beslutande organ sammanträtt senast någon gång under 1996.

Diagram 5. Andelen kvinnor i organisationernas högsta beslutande organ. N=33.



Andelen kvinnor i högsta beslutande organ är 40% eller lägre i mer än hälften av organisationerna.²² Andelen män är lägre än 40% i 18% av organisationerna. En fjärdedel av organisationerna kan betraktas som jämställda enligt principen 40/60. Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd är den organisation som döljer sig bakom den lilla stapeln till höger. Fem organisationer har 61-80% kvinnor i högsta beslutande organ: två ortodoxa, en frikyrklig och två ungdomsförbund.²³ För de två ortodoxa kyrkorna är högsta beslutande organ kyrkorådet och församlingsmötet respektive årsmöte, dvs församlingsnivå. För 6 organisationer är andelen kvinnor 20% eller lägre.²⁴ Sammanfattningsvis: det är mycket vanligare att kvinnor är underrepresenterade i högsta beslutande organ än att män är det.

Flera organisationer kunde inte ange hur fördelningen mellan könen var i högsta beslutande organ, några inte heller exakt antal ledamöter i högsta beslutande organ.²⁵ Det förvånar mig. Jag utgick från att detta noterades nogsamt. Möjligen noteras t ex vilka församlingar eller organisationer som är representerade. Det är också intressant att notera att tre trossamfund och dess respektive ungdomsorganisationer inte har svarat på detta. Det kan vara ett tillfälligt sammanträffande. När högsta beslutande organ, där de viktigaste frågorna bearbetas och beslutas, inte är mer noggrant protokollförda vad gäller deltagare väcks för mig frågan om var i organisationen den egentliga makten befinner sig. Ligger den i högsta beslutande organ eller någon annanstans?

²²Jag använder 40-60%-mönstret trots att jag i i min analys har måttet 41-60%. Ingen enskild organisation ligger på gränsen, dvs måttet blir i praktiken inte fel.

²³Organisationerna är: Finska Ortodoxa församlingen, Ryska Ortodoxa kyrkan, Svenska Frälsningsarmén, Svenska Alliansmissionens Ungdom och Svenska Kyrkans Unga.

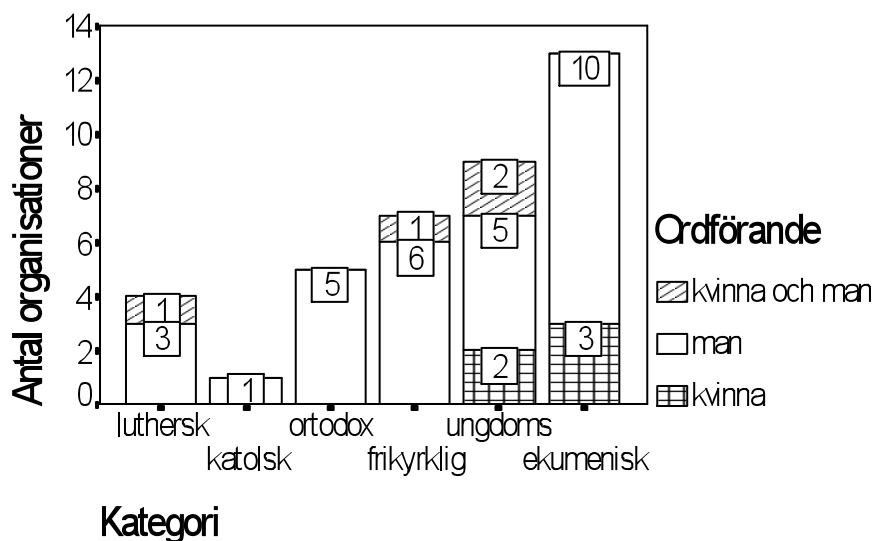
²⁴Organisationerna är: Lettiska Evangeliska Lutherska kyrkan, Syrisk-Ortodoxa Ärkestiftet, Österns Apostoliska Katolska Assyriska kyrka, DKS/N, Liv & Fred-institutet och Svenska Lausannekommittén.

²⁵Organisationerna är: Evangeliska Fosterlands Stiftelsen, Svenska Alliansmissionen, Svenska Baptist-samfundet, Svenska Missionsförbundet, Helgelseförbundet/Fribaptistsamfundet, Helgelseförbundet/Fribaptisternas Ungdomsförbund, Nybygget - kristen samverkan, Svenska Baptist-samfundets Ungdomsförbund, Svenska Missionsförbundets Ungdom och Kristna Fredsrörelsen.

4.3.1 Presidiet

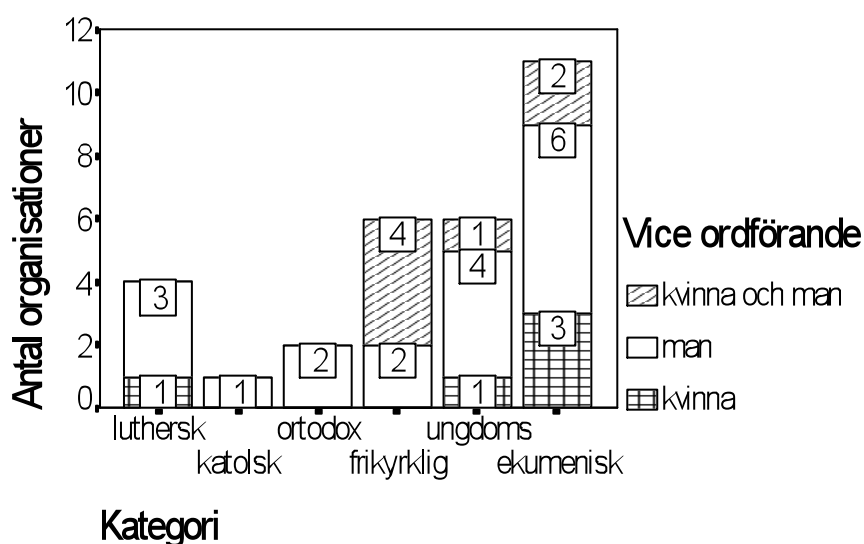
Högsta beslutande organ har ofta någon form av presidium som leder förhandlingarna. Jag bad organisationerna ange män och kvinnor på uppgifterna ordförande, vice ordförande samt sekreterare för detta.

Diagram 6. Presidiets ordförande efter kön. N=39.



Fyra organisationer (10,3%) har både män och kvinnor som ordförande i sina högsta beslutande organ, två kyrkor och två ungdomsförbund.²⁶ Annars har den övervägande delen av organisationerna (76,9%) män som ordförande för högsta beslutande organ medan bara 5 organisationer (ingen kyrka!) (12,8%) har en kvinna.²⁷

Diagram 7. Presidiets vice ordförande efter kön. N=30.

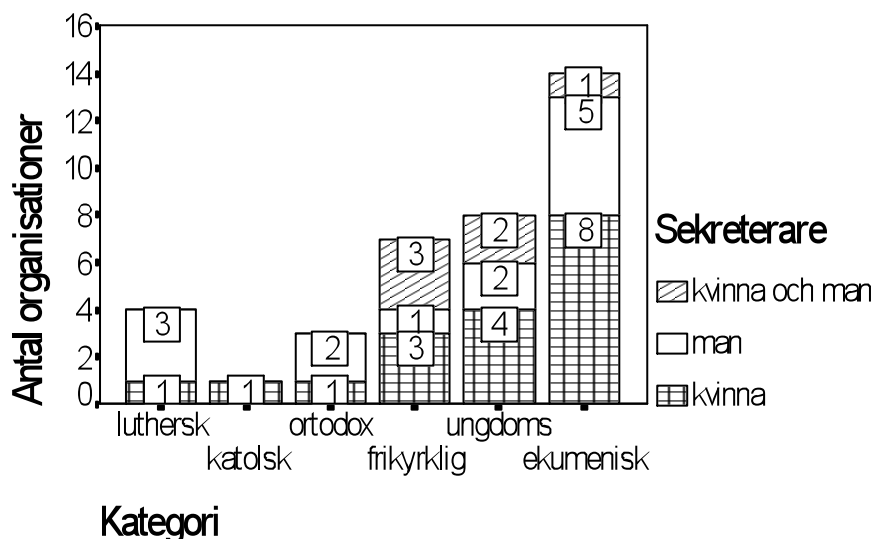


²⁶Organisationerna är: Svenska Baptistsamfundet, Ungerska Protestantiska samfundet, Svenska Kyrkans Unga och Svenska Missionsförbundets Ungdom.

²⁷Organisationerna är: Frälsningsarméns Ungdomsförbund, Svenska Frälsningsarméns Ungdom, Svenska Missionsrådet, Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd och Sveriges Kristna Råd.

När det gäller vice ordförande har sju organisationer (23,3%) både män och kvinnor som vice ordförande, fyra frikyrkor, en ungdomsorganisation och två ekumeniska organisationer.²⁸ 18 organisationer (60%) har enbart män som vice ordförande medan 5 organisationer (16,7%) har kvinnor.²⁹ Detta innebär något bättre siffror för kvinnorna jämfört med ordförandeskapet redovisat ovan.

Diagram 8. Presidiets sekreterare efter kön. N=37.



För sekreteraruppdraget ser siffrorna annorlunda ut. 6 organisationer (16,2%) har både män och kvinnor som sekreterare för högsta beslutande organ, tre frikyrkor, två ungdomsförbund och en ekumenisk organisation.³⁰ Den tydliga skillnaden i relation till uppdragen som ordförande och vice ordförande är att nu dominerar kvinnorna. 18 organisationer (48,6%) har en kvinna som sekreterare för högsta beslutande organ medan 13 organisationer (35,1%) har en man.

Kvinnornas andel på dessa tre uppgifter i presidiet ökar ju längre vi kommer från ordförandeskapet, dvs få kvinnor är ordförande, många kvinnor är sekreterare. Ett mindre antal organisationer har valt att ha både man och kvinna på en eller möjligen två av dessa uppgifter. I stort följer dock organisationerna det traditionella mönstret. Fördelningen för de organisationer som har endera man eller kvinna, borträknat de som har både och, visar ännu tydligare på mönstret:

Ordförande:	14,% kvinnor - 86% män.
Vice ordförande:	22% kvinnor - 78% män.

²⁸Organisationerna är: Metodistkyrkan, Nybygget - kristen samverkan, Svenska Baptistsamfundet, Svenska Missionsförbundet, Frälsningsarméns Ungdomsförbund, Frikyrkliga studieförbundet och Kristna Fredsrörelsen.

²⁹Organisationerna är: Ungerska Protestantiska samfundet, Svenska Baptistsamfundets Ungdomsförbund, Sveriges Kristna Handikappförbund, Svenska Bibelsällskapet och Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd.

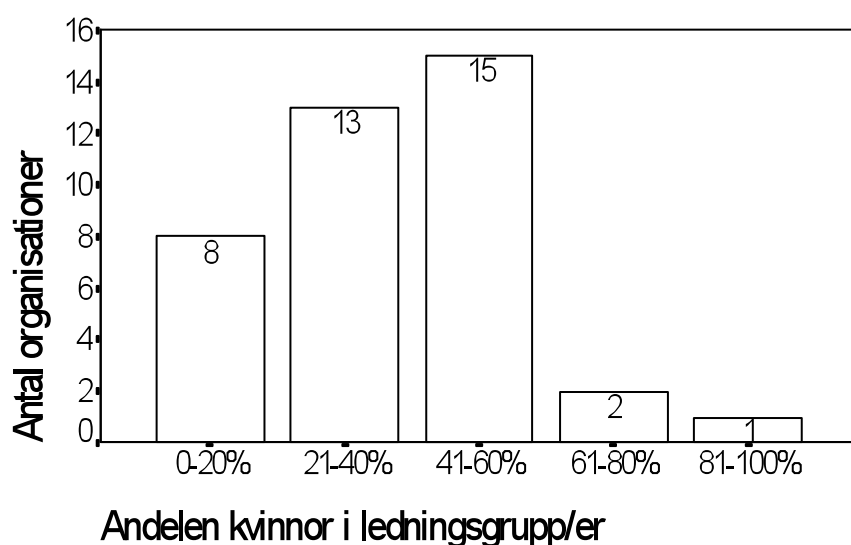
³⁰Organisationerna är: Metodistkyrkan, Svenska Frälsningsarmén, Sjundedags Adventistsamfundet, Metodistkyrkans Ungdomsförbund, Svenska Baptistsamfundets Ungdomsförbund och Sveriges Kristna Råd.

Sekreterare: 58% kvinnor - 42% män.

4.4 Ledningsgrupper

Här nedan redovisas statistik för de organ som leder, verkställer och tar beslut i de mellanperioder då högsta beslutande organ inte sammanträder. Jag kallar dessa sammanfattningsvis för *ledningsgrupp*. Denna kan utgöras av t ex ett kyrkoråd, en styrelse, en arbetsgrupp, en grupp anställda tillsammans med en styrelse eller ett arbetsutskott.

Diagram 9. Andelen kvinnor i ledningsgrupp för organisationen. N=39.



15 ledningsgrupper, närmare 40%, är jämställda om man menar att inget kön är över- eller underrepresenterade i spannet mellan 40 och 60%. Tre organisationer har en överrepresentation av kvinnor.³¹ Å andra sidan är det mycket vanligare att kvinnor är underrepresenterade än att män är det. Hela 54% av organisationerna har 40% eller lägre andel kvinnor i ledningsgruppen, medan motsvarande siffra för män är 8%.

Om man ser till det totala antalet personer i organisationernas ledningsgrupper blir fördelningen följande: 37% kvinnor och 63% män. 18% av organisationerna har en kvinna som ordförande för ledningsgruppen, 58% en man, 24% både kvinna och man.

Vid en jämförelse med andelen kvinnor i högsta beslutande organ visar det sig att de 6 organisationer som där har den lägsta andelen kvinnor 0-20% sammanfaller med 4 organisationer, två kyrkor och två ekumeniska organisationer, som också har lika låg andel kvinnor i ledningsgruppen.³² Övriga 4 organisationer med lägsta andelen kvinnor i ledningsgruppen är en ortodox kyrka och 3 ekumeniska organisationer. (Observera att bortfallet för de ortodoxa/österländska kyrkorna är stort.)

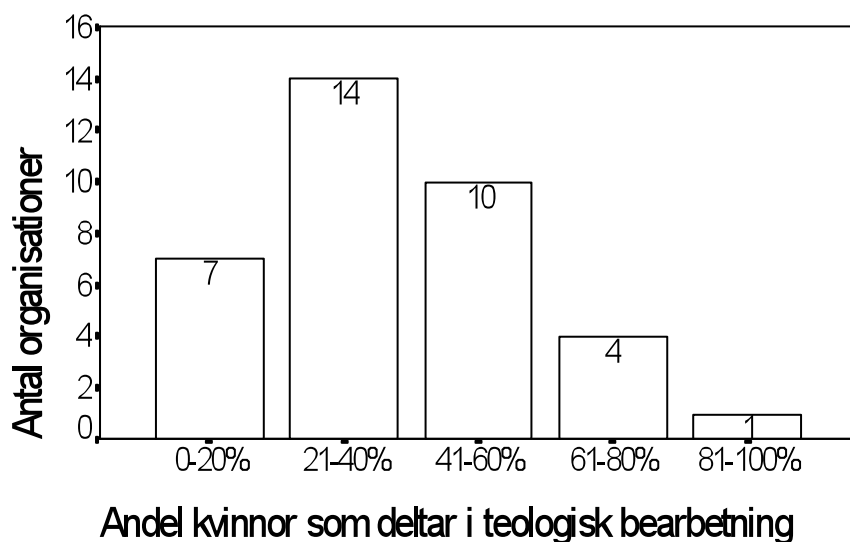
³¹Organisationerna är: Metodistkyrkan, Metodistkyrkans Ungdomsförbund och Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd.

³²Organisationerna är: Lettiska Evangeliska Lutherska kyrkan (som har en kvinna som anställd främsta företrädare), Syrisk-Ortodoxa Årkestiftet, Liv & Fred-institutet och Svenska Lausannekommittén.

4.5 Teologigrupper

Bearbetningen av organisationens teologi/ideologi kan ske på olika sätt. Här frågas efter det organ där organisationens viktigaste officiella teologiska/ideologiska bearbetning sker. Jag kallar dem *teologigrupper*. Några organisationer har uppgett flera grupper. Där har jag räknat samman antalet ledamöter.

Diagram 10. Organisationers andel kvinnor som deltar i teologisk bearbetning. N=36.



21 teologigrupper har 40% eller lägre andel kvinnor, endast 10 teologigrupper kan anses vara jämställda medan männen är underrepresenterade i 5. Drygt en fjärdedel av teologigrupperna är jämställda men det är mycket vanligare att kvinnor är underrepresenterade än att män är det där den officiella/teologiska bearbetningen sker.

Vid jämförelse med ledningsgrupper visar det sig att kvinnor är representerade i något lägre utsträckning när det gäller den teologiska bearbetningen. I 53,8% av ledningsgrupperna är kvinnorna underrepresenterade. Motsvarande siffra för teologigrupperna är 58,3%. Männen är underrepresenterade i 7,7% av ledningsgrupperna och i 13,9% av teologigrupperna.

Sett till det totala antalet personer i ”teologigrupperna” blir fördelningen följande: 35% kvinnor respektive 65% män. (Jämför med ledningsgrupper: 37% kvinnor, 63% män.)

3 av de 4 organisationer som har lägst andel kvinnor i högsta beslutande organ och samtidigt lägst andel kvinnor i ledningsgrupp har också lägst andel kvinnor i teologigrupp.³³

Det är också värt att notera att de två trossamfund som har högst andel kvinnor som är präster/pastorer också har flest kvinnor i teologigrupperna, nämligen Frälsningsarmén och Svenska Frälsningsarmén.

³³Organisationerna är: Lettiska Evangeliska Lutherska kyrkan, Syrisk-Ortodoxa Ärkestiftet och Svenska Lausannekommittén. Här sammanfaller i två fall ledningsgrupp och teologigrupp, i ett fall sammanfaller högsta beslutande organ med teologigrupp.

4.6 Anställda

33 organisationer har besvarat frågor om antalet anställda och fördelat dem på kategorierna chefer, handläggare, administratörer och övriga. Med chefer avses personer med olika typer av arbetsledaransvar, med handläggare avses personer som arbetar självständigt men utan arbetsledaransvar och med administratörer avses personer som inte arbetar lika självständigt som handläggare, t ex kontorist. Flera organisationer har inga anställda. Två organisationer med förhållandevis många anställda har ej svarat på frågor om anställda.³⁴

Diagram 11. Totala antalet anställda **kvinnor** i organisationerna fördelade på arbetsuppgifter. N=427.

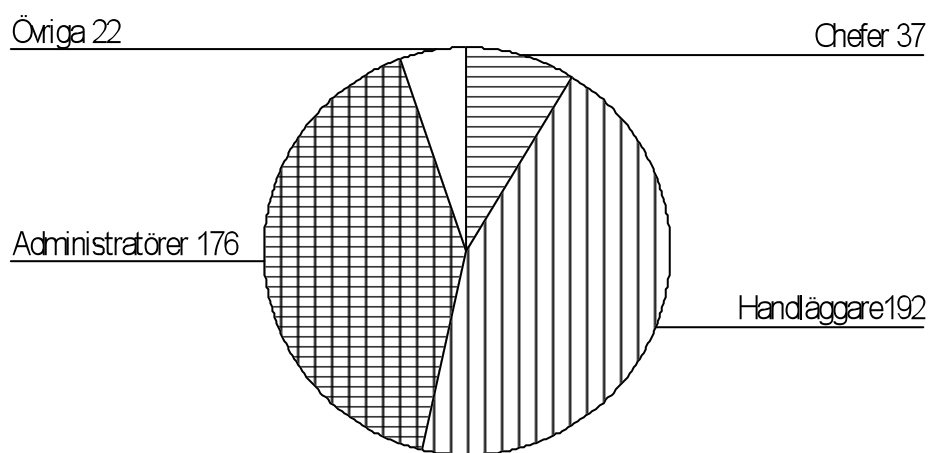
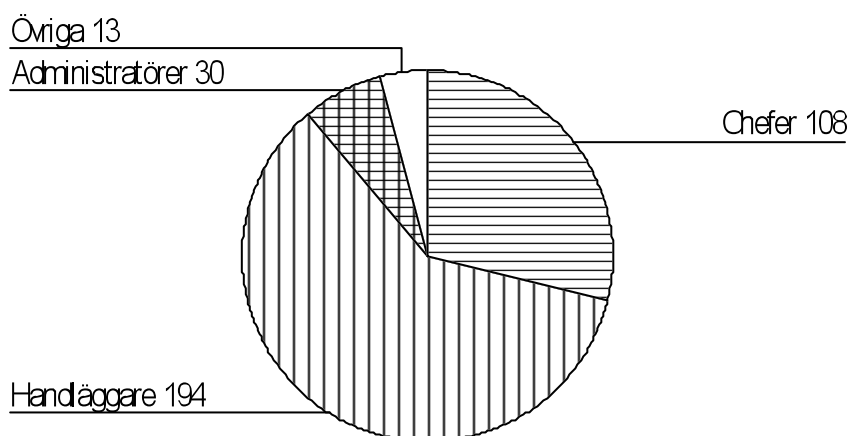


Diagram 12. Totala antalet anställda **män** i organisationerna fördelade på arbetsuppgifter. N=345.



Totalt ingår i undersökningen 772 anställda, 55% kvinnor och 45% män. Sammantaget har organisationerna som chefer angett 25,5% kvinnor och 74,5% män,

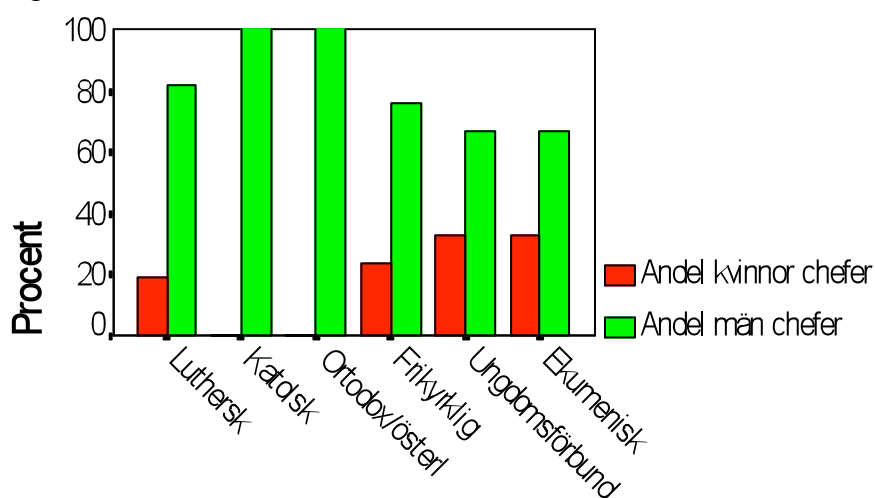
³⁴Organisationerna är: Sveriges Kyrkliga Studieförbund och Svenska Missionsförbundet.

som handläggare 49,7% kvinnor och 50,3% män och som administratörer 85,4% kvinnor och 14,6% män.

De stora grupperna anställda är kvinnor och män som i lika hög grad är handläggare. Här kan man tala om reell kvantitativ jämställdhet, ”varannan damernas”. Kvinnor är starkt överrepresenterade som administratörer och männen dominerar på positionen som chef. Motsvarande siffror vad avser chefer är för offentlig sektor 30% kvinnor, 70 % män. För privat sektor: 10% kvinnor, 90% män.³⁵ Kyrkorna ligger sämre till än offentlig sektor men bättre än privat. Det är dock långt kvar till jämställdhet.

I de tre följande diagrammen 13-15 anger jag procentuell fördelning istället för antalsmässig. Diagrammen blir mer lättlästa eftersom de olika kategoriernas antal anställda varierar stort.

Diagram 13. Chefer - andel kvinnor och män fördelade på olika kategorier av organisationer.

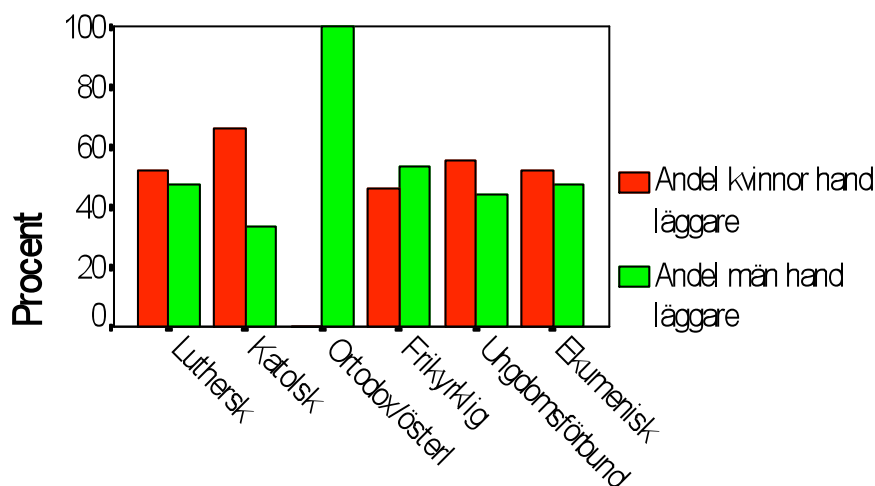


Typ av organisation

Antalsmässigt består gruppen chefer av 26 lutherska, 2 katolska, 1 ortodox/österländsk, 71 frikyrkliga, 6 ungdomsförbunds- och 39 ekumeniska chefer. Vid specificering på de olika kategorierna avseende fördelningen kvinnor och män som chefer framgår att kyrkorna totalt sett har lägre andel kvinnor som chefer än ungdoms- och ekumeniska organisationer.

Diagram 14. Handläggare - andel kvinnor och män fördelade på olika kategorier av organisationer.

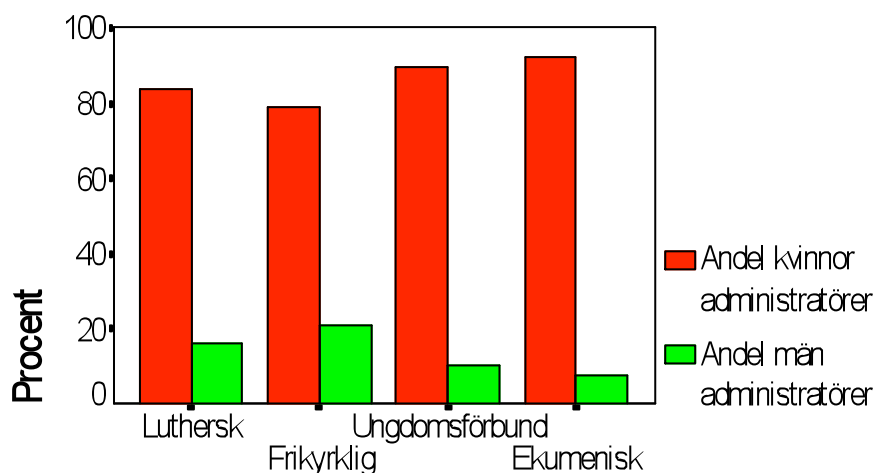
³⁵Se s 3 i inledningen.



Typ av organisation

Antalsmässigt består gruppen handläggare av 160 lutherska, 6 katolska, 16 ortodoxa/österländska, 71 frikyrkliga³⁶, 36 ungdomsförbunds- och 97 ekumeniska handläggare. När det gäller fördelningen kvinnor och män som handläggare utmärker sig de ortodoxa/österländska kyrkorna. En förklaring kan vara att det handlar om tjänster kopplade till prästämbetet. För övrigt är bortfallet i denna kategori stort. Katolska kyrkan har en motsatt tendens medan fördelningen bland övriga kategorier är tämligen jämn.

Diagram 15. Administratörer - andel kvinnor och män fördelade på olika kategorier av organisationer.



Typ av organisation

Antalsmässigt består gruppen administratörer av 44 lutherska, 76 frikyrkliga, 19 ungdomsförbunds- och 67 ekumeniska administratörer. Katolska kyrkan och de

³⁶Att det under kategorin frikyrka angivits 71 chefer och 71 handläggare är ett rent sammanträffande och ingen felräkning.

ortodoxa/österländska kyrkorna har inte uppgett några anställda administratörer. För övriga kategorier är bilden tydlig. Det är kvinnor som har dessa tjänster.

Sammanfattning: Utgår man från att chefer har mer inflytande än handläggare som i sin tur har större inflytande än administratörer blir bilden här tydlig. Kyrkorna och dess organisationer uppvisar sammantaget en bild av ett könsmaktsystem, där kvinnor är underordnade män. Ju mer inflytande - ju fler män. Ju mindre inflytande - ju fler kvinnor.

4.7 Löner

Frågan om löner för de olika kategorierna anställda har 27 organisationer besvarat. Åter kan det vara värt att notera att flera organisationer saknar anställda. Dock har tre stora organisationer ej besvarat frågan.³⁷

Diagram 16. Chefers genomsnittliga löner fördelade på typer av organisationer.
N=30, 8 kvinnor, 22 män.

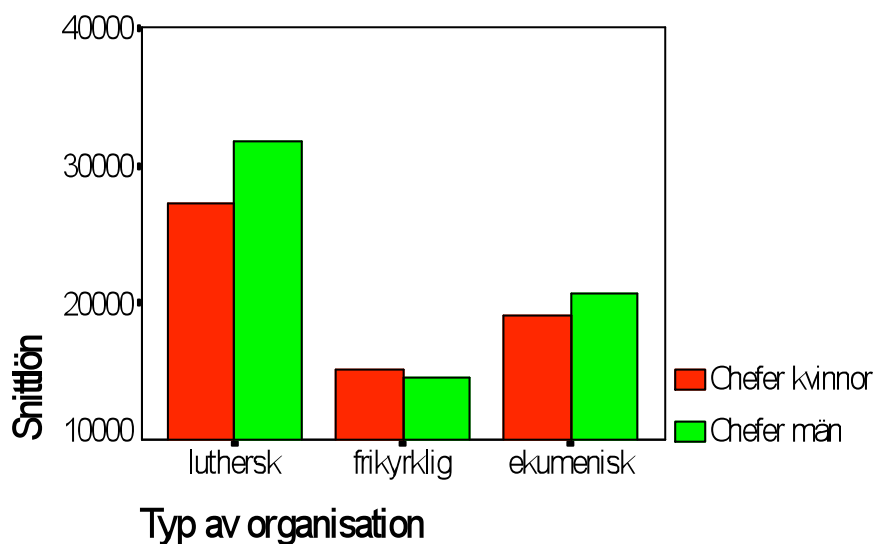
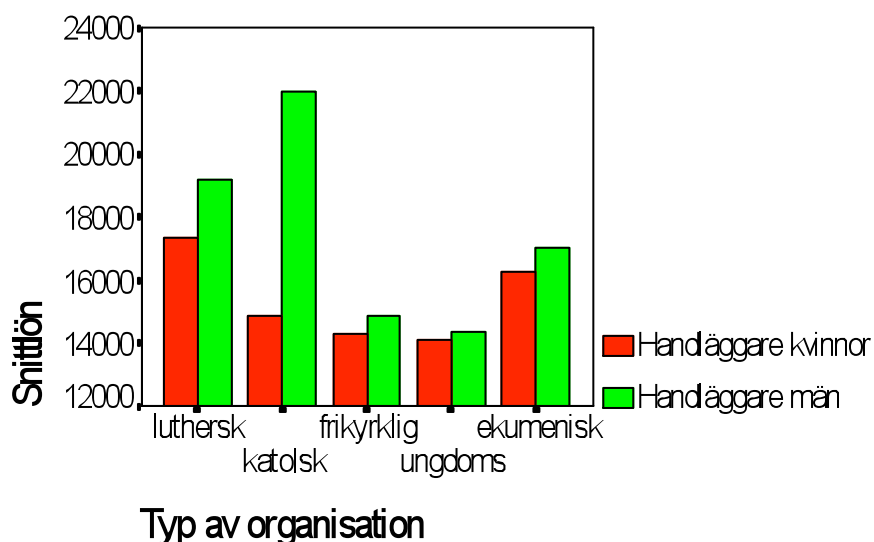


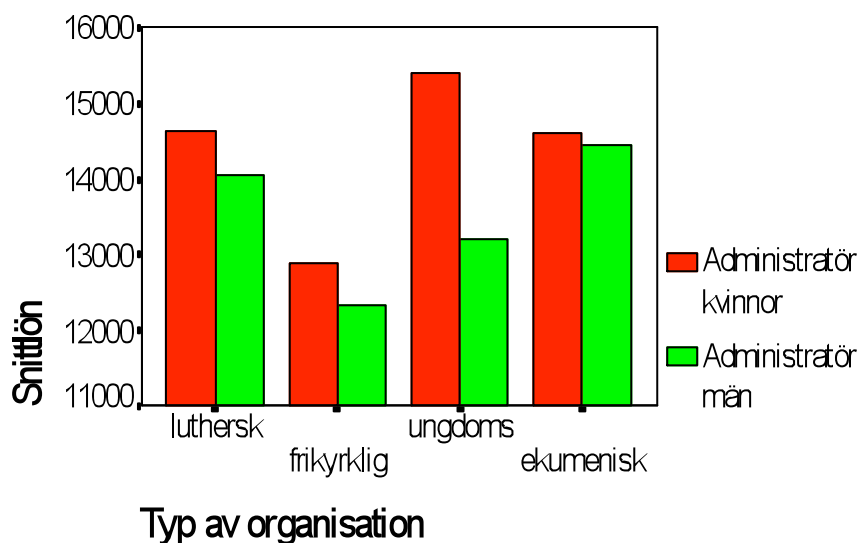
Diagram 17. Handläggares genomsnittliga löner fördelade på typer av organisationer.
N=43, 23 kvinnor, 20 män.



³⁷Organisationerna är: Sveriges Kristna Råd, Sveriges Kyrkliga Studieförbund och Svenska Missionsförbundet.

Diagram 18. Administratörers genomsnittliga löner fördelade på typer av organisationer.

N=30, 21 kvinnor, 9 män.



Sett till samtliga anställda inom organisationerna tjänar kvinnorna 87,5% av vad männen gör. För respektive typ av tjänst blir resultatet enligt följande:

Chefer: kvinnor tjänar 97,4% av vad männen tjänar.

Handläggare: kvinnor tjänar 94,4% av vad männen tjänar.

Administratörer: män tjänar 96,7 % av vad kvinnorna tjänar.

Gruppen *övriga* redovisas inte närmare här men ingår när genomsnittslönerna beräknas för samtliga. Kvinnorna tjänar mindre än männen men eftersom det är osäkert vilka arbetsuppgifterna är avstår jag från att vidare kommentera det.

De redovisade lönerna varierar mellan 10.767 Skr (finns i gruppen *övriga* anställda kvinnor) och 31.712 Skr (finns i gruppen *chefer* män). För övrigt är dessa löneskillnader mindre än för en del andra yrkesgrupper och sektorer. 1994 var kvinnornas lön i procent av männens (SCB 1996, s 54-55):

91% för industriarbetare

75% för industritjänstemän

84% för statligt anställda

87% för kommunalt anställda

71% för landstingsanställda

I fyra av organisationerna tjänar kvinnor i genomsnitt mer än män.³⁸ Det rör sig om löneskillnader på mellan 25 och 850 Skr/månad. Männen har i dessa organisationer mellan 94,8% och 99,8% av kvinnornas löner.

När lönestatistik görs för enskilda organisationer t ex i samband med jämställdhetsplan, ska hänsyn tas till skilda typer av arbete och för olika kategorier av

³⁸Organisationerna är: Metodistkyrkan, Helgelseförbundet/Fribaptisternas Ungdomsförbund, Svenska Kyrkans Unga och Kristna Fredsrörelsen.

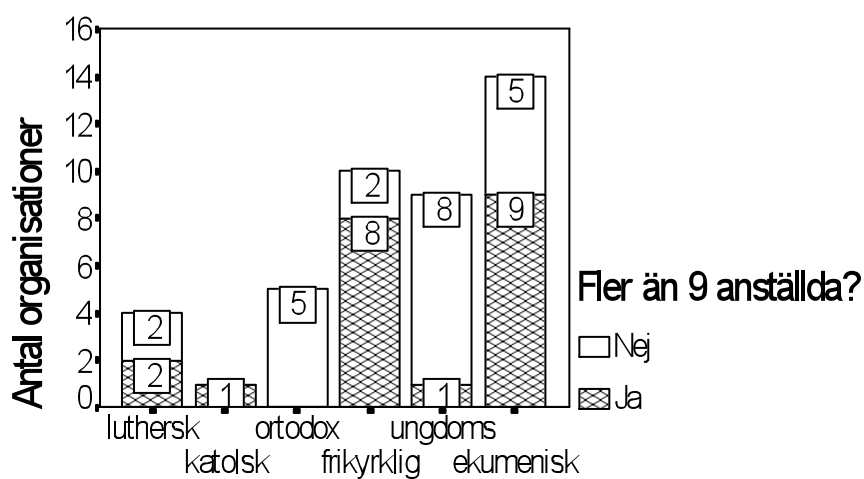
arbetstagare. Dessutom har ålder och antal tjänsteår betydelse. Sådana avvägningar är inte gjorda i denna undersökning.

Jag kan ur min undersökning inte hämta några förklaringar till löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Några tänkbara förklaringar: Man kan tänka sig att kvinnorna stannar på administrativa tjänster länge medan det för män är ett genomgångsyrke inför t ex handläggartjänst. Man skulle också kunna se det så här. Den stora skillnaden i snittlöner visar att kvinnor har de lägst betalda arbetena, dvs dominerar i gruppen administratörer. Å andra sidan belönas de för att befinna sig där. Det är den enda typ av tjänst som genererar högre lön för kvinnor än för män. Möjligen kan man fundera över om kvinnor och män belönas för att inneha traditionella arbetsuppgifter. Eller handlar det om solidarisk lönesättning, som någon har uttryckt det?

4.8 Jämställdhetsplan

Enligt jämställdhetslagen från den 1 januari 1993 måste samtliga arbetsgivare med mer än nio anställda varje år upprätta en jämställdhetsplan. Därför ställdes frågan om huruvida organisationerna har mer än nio anställda.

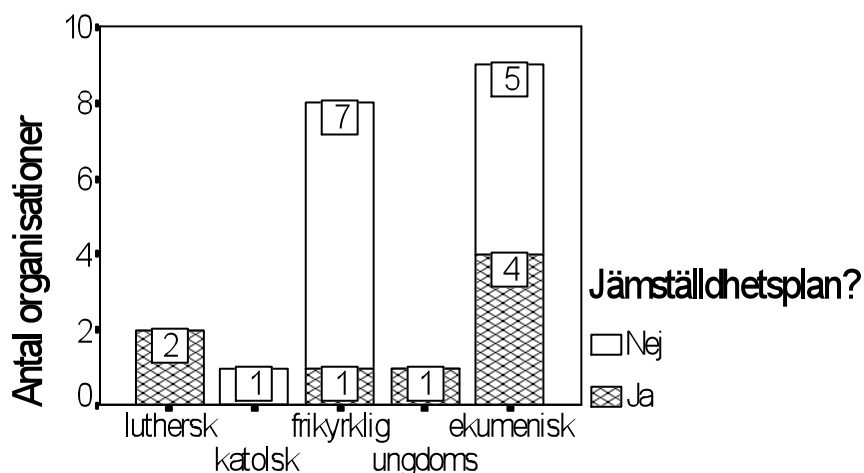
Diagram 19. Antal anställda - fler än nio? N=43.



Typ av organisation

Av undersökningens 43 organisationer ska 21 organisationer, enligt diagram 19, ha upprättat jämställdhetsplan. Hur ser det ut i praktiken?

Diagram 20. Har organisationen upprättat lagstadgad jämställdhetsplan? N=21.



Typ av organisation

21 av undersökningens organisationer ska ha upprättat jämställdhetsplan men endast 8 har gjort detta (38%).³⁹ Främst är det frikyrkor och ekumeniska organisationer som ännu inte har jämställdhetsplan. De som utarbetat en jämställdhetsplan har alla också bifogat den. Någon närmare analys av dessa har inte gjorts men det kan konstateras att två av jämställdhetsplanerna gör kopplingar till teologi och människosyn i sin utgångspunkt och motivation för jämställdhetsarbete.

Fyra organisationer har uppgett att en jämställdhetsplan är under utarbetande.⁴⁰

Det är rimligt att tänka sig att upprättande av jämställdhetsplan är en indikator på engagemanget för jämställdhet. Mot bakgrund av vad som framkommit hittills i undersökningen är det måhända inte förvånande men desto mer alarmerande att så många kyrkor och ekumeniska organ saknar jämställdhetsplan. Engagemanget är inte överväldigande och dessutom underlåter organisationerna att följa svensk lagstiftning.

4.9 Kvinnoarbete och mansgrupper.

För att något ringa in i vilken utsträckning som organisationerna har särskilda grupper som arbetar med frågor om kvinnor och män ställde jag liknande frågor i fyra block (fyra inriktningar).⁴¹ Frågorna gällde om organisationerna har grupper som arbetar med traditionellt kvinnoarbete, med jämställdhet mellan kvinnor och män, med kvinnors erfarenheter och identitet samt med mäns erfarenheter och identitet. Inte oväntat visade det sig vara samma grupp som arbetade med två eller flera av dessa fyra inriktningar. De går ju delvis in i varandra.

³⁹Organisationerna är: Evangeliska Fosterlands Stiftelsen, Svenska Alliansmissionen, Svenska kyrkan, Svenska Kyrkans Unga, DKSJ, DIAKONIA, Sveriges Kyrkliga Studieförbundet samt Svenska Missionsrådet.

⁴⁰Organisationerna är: Nybygget - kristen samverkan, Svenska Missionsförbundet, Liv & Fred-institutet samt Sveriges Kristna Råd. De organisationer som ska ha jämställdhetsplan men saknar sådan och inte heller har uppgett att det är på gång är: Stockholms Katolska Stift, Svenska Baptistsamfundet, Svenska Frälsningsarmén, Sjundedags Adventistsamfundet, Helgelseförbundet/Fribaptistsamfundet (som efter 1/1 97 ingår i Nybygget - kristen samverkan), Frikyrkliga studieförbundet, Kristna Fredsrörelsen, KFUK/KFUMs studieförbundet och Frälsningsarmén. De tre ungdomsförbund som delar arbetsplats på Kansliet i Älvsjö (Metodistkyrkans Ungdomsförbundet, Svenska Baptistsamfundets Ungdomsförbundet och Svenska Missionsförbundets Ungdom) har uppgett att de har en jämställdhetsplan på gång, även om de som enskilda organisationer inte behöver det.

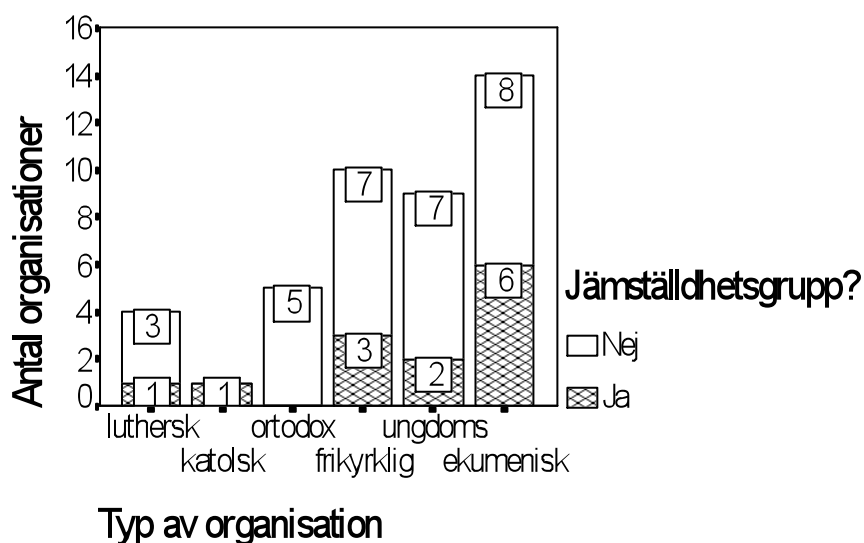
⁴¹Se frågorna 18, 23, 28, 33 i enkäten, bilaga 2, för frågeformulering.

För att underlätta redovisningen här benämner jag dessa fyra ”frågeblock” med *traditionsgrupp*, *jämställdhetsgrupp*, *kvinnogrupp* och *mansgrupp*.

4 organisationer uppger att de har en grupp eller organisation centralt som arbetar med traditionellt kvinnoarbete, som t ex syföreningar. Dessa är Metodisternas Kvinnoförbund, Svenska Baptisternas Kvinnoförbund, SKS projektgrupp för kvinnoliv och kvinnosyn, samt Frälsningsarméns arbete Hem & Familj. De två förstnämnda uppges inte enbart arbeta med traditionellt kvinnoarbete utan också med jämställdhetsarbete och frågor om kvinnors erfarenheter och identitet. De två sistnämnda uppger att de utöver traditionellt kvinnoarbete också behandlar kvinnors erfarenheter och identitet.⁴²

⁴²Att jag utelämnar diagram här beror på att så få traditionsgrupper redovisats.

Diagram 21. Arbetsgrupp eller organisation för frågor om jämställdhet? N=43.



13 organisationer, dvs 30,2% av organisationerna uppger att de har en organisation eller arbetsgrupp för jämställdhetsfrågor, utöver det arbete som utförs i t ex styrelser. Några är organisationer för enskilda medlemmar, som Kvinnor i Svenska kyrkan och Svenska Baptisternas Kvinnoförbund. Några är arbetsgrupper tillsatta av t ex styrelser. Av de 6 ekumeniska organisationerna ingår 4 i *Arbetsgruppen för genderfrågor* inom SKR:s ram.⁴³ Av de 6 organisationer (ej ekumeniska medräknade) som har mer än 30.000 betjänade har 5 en organisation eller arbetsgrupp för jämställdhetsfrågor.⁴⁴ Av de 20 organisationer som har mindre än 30.000 betjänade har bara 2 organisationer en sådan grupp.⁴⁵ Större organisationer har alltså oftare än små organisationer jämställdhetsgrupp.

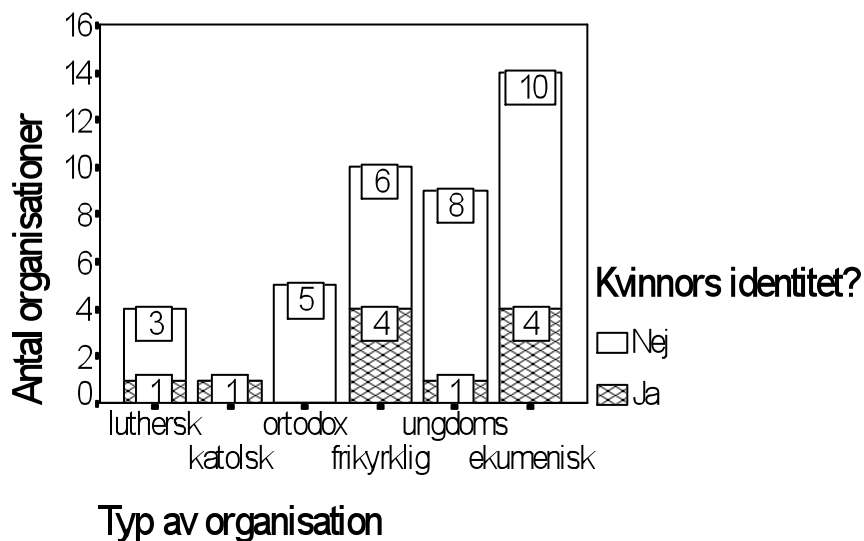
Om man betraktar de organisationer som enligt lag ska ha jämställdhetsplan visar sig följande: 3 organisationer *med* jämställdhetsgrupp har också jämställdhetsplan medan 5 organisationer med jämställdhetsgrupp ej har jämställdhetsplan (37,5% respektive 62,5%). Ungefär samma förhållanden råder för organisationer *utan* jämställdhetsgrupp: 5 av dem har jämställdhetsplan, 8 har ej (38,5% respektive 61,5%). Att jämställdhetsgrupper inte har arbetat mer med jämställdhetsplaner anser jag vara förvånande.

⁴³Organisationerna är: SEK, SFR, SKR och SMR.

⁴⁴Organisationerna är: Stockholms Katolska Stift, Svenska Baptistsamfundet, Svenska kyrkan, Svenska Missionsförbundet och Svenska Missionsförbundets Ungdom.

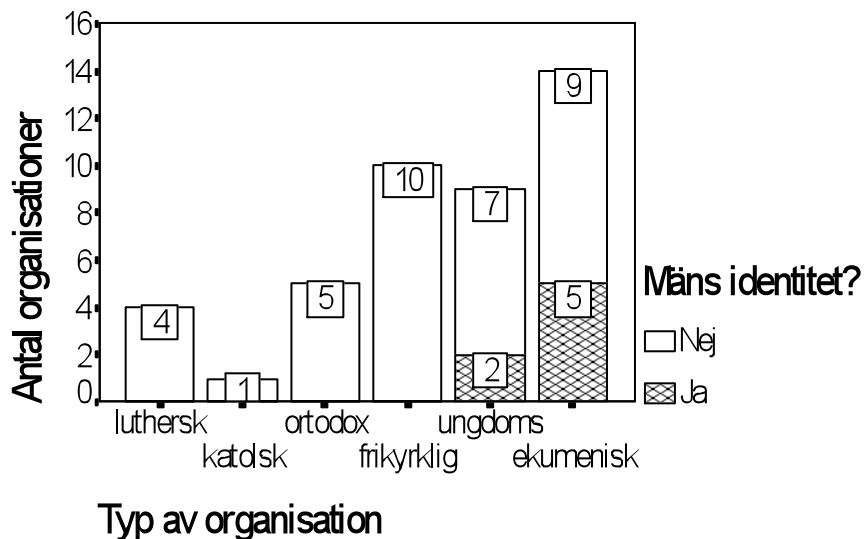
⁴⁵Organisationen är: Metodistkyrkan och Svenska Baptistsamfundets Ungdomsförbund.

Diagram 22. Organisation eller grupp som arbetar med frågor kring kvinnors erfarenheter, identitet mm. N=43.



11 organisationer har uppgett att de har en grupp som bearbetar frågor kring kvinnors erfarenheter och identitet. I samtliga fall är det samma grupp som arbetar antingen med traditionellt kvinnoarbete eller med jämställdhetsfrågor.

Diagram 23. Organisation eller grupp som arbetar med frågor kring mäns erfarenheter, identitet mm.



7 organisationer har uppgett att de har en grupp som bearbetar frågor kring mäns erfarenheter och identitet. 2 av dessa hänvisar till SKR:s arbetsgrupp för genderfrågor. Det skulle ytterligare två organisationer kunna göra men antagligen uppfattas inte gruppen så av den som besvarat enkäten. 5 av dessa 7 organisationer har jämställdhetsgrupp.⁴⁶

⁴⁶Observera att SKR:s genderarbetsgrupp får stor statistisk betydelse eftersom fyra organisationer ingår i den. Å andra sidan tolkas den lite olika i organisationerna - man uppger inte samma svar på de fyra frågorna som behandlats här.

Vad gäller de tjänster som ca 10 organisationer har angett med anknytning till kvinnoarbete och mansgrupper är de allra flesta små deltid som omfattar 10-25%. Flera organisationer uppger att jämställdhetsfrågor ingår i det reguljära arbetet. Svenska Kyrkan har en heltidstjänst för kvinnofrågor på församlingsnämnden. Samfundet Frälsningsarmén anger 2,5 tjänster för avdelningen Hem & Familj. Övriga organisationer har sammantaget ca 2 tjänster, fördelade på små deltid. Detta kan jämföras med totalt drygt 770 centralt anställda enligt enkätsvaren.

Vid jämförelse med organisationer som ska ha antagit jämställdhetsplan framkom en intressant detalj, om än liten. Av de organisationer som har en kvinnogrupp har 3 av 7 möjliga (dvs med mer än 9 anställda) en jämställdhetsplan. För organisationer som har en mansgrupp har 3 av 3 möjliga (dvs med mer än 9 anställda) en jämställdhetsplan. Har män större möjlighet än kvinnor att påverka jämställdhetsarbete.

I en studie där organisationer *med* jämställdhetsprogram jämförts med dem *utan* program med avseende på kvinnors karriärmöjligheter visade det sig att organisationernas struktur (t ex platt respektive hierarkisk) var mer avgörande för jämställdheten än om de hade jämställdhetsprogram. I organisationer med liknande struktur kunde dock ett jämställdhetsprogram i högre grad legitimeras och understödja kvinnors ambitioner vad gäller karriär (Wahl, s 66, 1992).

4.10 Mellannivå

17 organisationer har angett att de har mellannivåer där det finns anställda som främsta företrädare. Dessa är t ex biskopar, distriktsförestandare och divisionschefer, totalt 120 personer. 24 % av dem är kvinnor medan 76% är män. Andelen kvinnor är här som förväntat högre än på central nivå (14% kvinnor, 86% män). 6 organisationer har enbart män på denna nivå, ingen har enbart kvinnor. 11 organisationer har både kvinnor och män. Av dessa 11 har 3 fler kvinnor än män på mellannivå.⁴⁷ Värt att notera: Svenska kyrkan har fått sin första kvinna som biskop sedan enkäten besvarades.

12 organisationer har angett att de har mellannivåer med förtroendevalda främsta företrädare. Dessa är t ex vice ordförande för stiftsstyrelse⁴⁸ och distriktsordförande, totalt 114 personer. 25% av dem är kvinnor medan 75% är män, nästan exakt samma andel som för främsta anställda företrädare. 3 organisationer har enbart män på denna nivå, 9 organisationer har både kvinnor och män. Av dessa 12 organisationer har ingen fler kvinnor än män som främsta förtroendevalda företrädare.

4.11 Präster och pastorer

I den offentliga debatten fokuseras ofta frågan om kvinnors möjlighet att vara präster/pastorer. Jag har inte velat göra detta till en huvudfråga. Den är, menar jag, en del av en större helhet. Däremot går det naturligtvis inte att gå förbi frågan.

I de här undersökta kyrkorna finns angivet sammanlagt 5.973 präster och pastorer, 22,4% av dem är kvinnor. Svenska kyrkans mycket stora antal präster gör att deras

⁴⁷Organisationerna är: Svenska Frälsningsarmén, KFUK/KFUMs studieförbund samt Sveriges Kyrkliga Studieförbund.

⁴⁸Biskopen är ordförande.

andel slår igenom mycket hårt på helheten. Därför följer här en detaljerad översikt där kyrkor och samfund delas in under de fyra kategorierna.

Antal präster, kvinnor och män

	Kvinnor	Män	% Kvinnor
Lutherska kyrkor			
Evangeliska Fosterlands Stiftelsen	35	123	22
Lettiska Evangeliska Lutherska kyrkan	2	4	33
Svenska kyrkan	890	3.187	22
Ungerska Protestantiska samfundet i Sverige		1	0
Ortodoxa / Österländska kyrkor			
Bulgariska Ortodoxa kyrkan	0	1	0
Finska Ortodoxa församlingen	0	1	0
Ryska Ortodoxa kyrkan			
Syrisk-Ortodoxa Ärkestiftet	0	30	0
Österns Apostoliska Katolska Assyriska kyrka		4	0
Katolska kyrkor			
Stockholms Katolska Stift	0	133	0
Frikyrkor			
Franska Reformerta kyrkan			
Frälsningsarmén	148	88	63
Helgelseförbundet/Fribaptistsamfundet	9	125	7
Metodistkyrkan i Sverige	12	59	17
Nybygget - kristen samverkan			(ca 10% kvinnor)
Pingströrelsen (behandlas i eget avsnitt)			
Sjundedags Adventistsamfundet	7	23	23
Svenska Alliansmissionen	26	103	20
Svenska Baptistsamfundet	56	106	35
Svenska Frälsningsarmén	9	15	38
Svenska Missionsförbundet	144	632	19
Totalt	1.338	4.635	
	22,4%	77,6%	

Katolska kyrkan och de ortodoxa/österländska kyrkorna har inga kvinnor som är präster.⁴⁹ Frälsningsarmén och Svenska Frälsningsarmén är de samfund som har störst andel kvinnor, 63% respektive 38%. Lägst andel pastorer som är kvinnor har Helgelseförbundet / Fribaptistsamfundet med 7%. Dessa ingår nu i Nybygget - kristen samverkan som anger en ungefärlig andel kvinnor på 10%. Därefter följer Metodistkyrkan och Svenska Missionsförbundet med 17% respektive 19% kvinnor som är pastorer.

Prästerna och pastorererna kan delvis betraktas som chefer eller arbetsledare, åtminstone i de fall de är kyrkoherdar respektive församlingsföreståndare och dylikt.

⁴⁹Uppgifter saknas från Franska Reformerta kyrkan och Ryska Ortodoxa kyrkan. Nybygget - kristen samverkan anger en ungefärlig fördelning på 10% kvinnor respektive 90% män.

Skillnaden mellan olika tjänster framgår inte i min undersökning. Teol dr Per Hansson har emellertid visat att i Svenska kyrkan är andelen kvinnor som är präster och kyrkoherdar betydligt lägre än förhållandet för män, 16% av kvinnorna, 42% av männen. Även om man tar hänsyn till en rad andra faktorer som ålder, antal år i tjänst, stift mm kvarstår en effekt av kön (Hansson, 1992). I en senare studie menar samme författare att förväntningen är att kyrkoherdar ska ha ett stereotypiserat manligt beteende, förväntningar som kan göra det svårare för kvinnor att få legitimitet för sin roll (Hansson, 1996).

4.12 Pingströrelsen

Pingströrelsen är inte ett samfund i den meningen att man har en gemensam central organisation. Varje lokal församling tar sina egna beslut. Däremot saknas inte samlingspunkter där teologi och praxis diskuteras, t ex Nyhemsveckan och predikantveckan. I Pingströrelsens årsbok från 1996 noteras särskilt vad gäller Lapplandsveckan att för första gången på 77 år hade en kvinna valts att sitta i presidiet. Dessutom hade en annan kvinna lett ett nattvardsfirande under veckan (PRI, 1996).

Totalt redovisas i årsboken 17 styrelser för Pingströrelsens gemensamma verksamheter. Där saknar fyra styrelser kvinnor medan Pingstförsamlingarnas Ungdomsarbete, PU, har lika många kvinnor som män, detta efter beslut om jämn könsfördelning.⁵⁰ I dessa 17 styrelser är 18% kvinnor och 82% män, att jämföras med ledningsgrupperna i kartläggningen, där 36,8% var kvinnor och 63,2% män. Ingen styrelse utöver PU:s kan betraktas som jämställd (40-60%). Fyra styrelser har 25-33% kvinnor. Teol dr Alf Lindberg uppger i sin avhandling (Lindberg, 1991) att 1989 var andelen kvinnor i styrelserna mindre än 7% om man undantar ungdomsorganisationen PU:s styrelse. Enligt årsbok 1996 blir samma siffra knappt 15%, alltså en tydlig förändring.

Pingstförsamlingarna har i årsboken uppgett namn på församlingsföreståndare. 1980 blev den första kvinnan församlingsföreståndare inom Pingströrelsen. 1996 har 18 församlingar angett en kvinna, 353 församlingar en man, dvs 5% av församlingarna har en kvinna som föreståndare, 95 % har en man.⁵¹ Någon annan förteckning som kan motsvara präster och pastorer har jag inte haft tillgänglig. Inte i någon av de största församlingarna med över 1.000 medlemmar finns någon kvinna som föreståndare. Kvinnorna är föreståndare i främst mindre församlingar. Mer än hälften av dessa har mindre än 100 medlemmar, 5 har mellan 100 och 200 medlemmar. En församling har över 500 medlemmar, där är kvinnan "bara" tillförordnad församlingsföreståndare.

Inom pingstförsamlingarna räknas ofta det som kallas äldste eller äldstekår som det andliga ledarskapet. Teol stud Kerstin Samuelsson beskriver vad som händer när kvinnor blir församlingsföreståndare, nämligen att det som tidigare var självklart, att föreståndaren ingick i äldstegruppen, inte längre är det. Av 14 föreståndare som besvarat hennes enkät är endast 4 med i äldstegruppen, dvs i den inre kretsen av det andliga ledarskapet. 6 av dem är varken med i äldstegrupp eller i styrelse (Samuelsson, 1997).

⁵⁰Enligt muntlig uppgift från Veronika Egholt, PU.

⁵¹Jag har räknat in vakanstjänster men ej de föreståndare som kallas ordförande, vice ordförande eller evangelist eller dylikt. Med reservation för feltolkning av namn.

Filadelfiaförsamlingen i Stockholm

Filadelfiaförsamlingen i Stockholm har svarat på enkäten i kartläggningen. Här följer några uppgifter ur deras svar. Det är män som är främsta företrädare för Filadelfiaförsamlingen, såväl anställd som förtroendevald. Ledningsgruppen kallas församlingstjänare. Där är 7 kvinnor (14%) och 43 män. Teologigruppen utgörs av 10 kvinnor (10%) och 90 män. Liksom i kartläggningen i stort är kvinnornas antal lägre när det gäller teologigruppen än ledningsgruppen.

Församlingen har ej svarat på frågor om löner och anställda. Däremot anges att 5 kvinnor (20%) och 20 män är pastorer i församlingen. I denna fråga ligger församlingen nära resultatet av kartläggningen i stort, där kvinnorna utgör 22% av prästerna och pastorena. Församlingsföreståndaren är en man.

5. DISKUSSION

5.1 Jämställdhet?

Undersökningen som här redovisats har bekräftat att på central nivå är kyrkorna och dess organisationer sammantagna långt ifrån jämställda. Kvinnorna är mycket oftare än män underrepresenterade i olika beslutande sammanhang och som företrädare för sina organisationer. Om man dessutom tar hänsyn till att kvinnorna på lokal nivå ofta är fler än männen blir representationen ännu mer sned.

”Det är välbekant att kvinnor i högre grad än män omfattar gudstro och deltar i gudstjänstliv ... Vad gäller svenska kyrkoförsamlingar kan man starkt förenklat påstå att medan kvinnor i stor utsträckning är deltagare i och föremål för församlingarnas verksamhet så fattas beslut om denna verksamhet i opropotionellt stor utsträckning av män.” (Hansson, 1992, s 9-10).

En liknande tendens finns också i en undersökning av Skaraborgs distrikt av Svenska missionsförbundet våren 1991. I distriktets församlingar var kvinnorna en majoritet, 59%, medan kvinnorna utgjorde 46% av antalet ledamöter i styrelserna och 26% av dess ordförande. Församlingars främsta anställda företrädare är i allmänhet pastor. Av dem var 23 % kvinnor (Allard, 1992). När det gäller kvinnors engagemang på lokalplanet finns en rad undersökningar där det framgår att ”kvinnor visar större religiöst intresse och större religiös aktivitet än män” (Gustafsson, 1991, s 26).

Jag använde mig av mönstret kvantitativ jämställdhet 40%-60% när jag undersökte högsta beslutande organ, ledningsgrupper och teologigrupper. Närmare 40% av organisationernas ledningsgrupper var jämställda. Det kan tyckas vara relativt bra men återigen - kvinnorna är mycket oftare underrepresenterade än män. Staplarna till höger om ”den jämställda stapeln” är alltid mycket lägre än de till vänster. Andelen teologigrupper och högsta beslutande organ som var jämställda var ännu lägre än för ledningsgrupper, 28% resp 24 %. Att mäta makt är naturligtvis svårt men med kvantitativa aspekter sett har kvinnor i de centrala delarna av dessa kyrkor mycket mindre makt.

På frågeställning efter frågeställning i denna undersökning har framkommit att kyrkorna och deras organisationer på central nivå sammantaget är ojämlika. En

paradox kan synas vara att den ojämligaste av alla är Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd med 100% kvinnor över hela linjen. SEK väger dock inte upp övrig ojämlighet.

5.2 Gäller genussystemets logik i kyrkan?

Genussystemets logik handlar om att kvinnor och män skiljs åt så att deras uppgifter/världar blir olika sfärer, en dikotomi. Samtidigt sker en vridning av dessa världar så att de värderingsmässigt hamnar i en hierarki där manligt överordnas kvinnligt. Min undersökning visar att detta även gäller i kyrkorna och deras organisationer.

Arbetsfördelning blir tydlig när det gäller högsta beslutande organ och dess presidium. Män sitter med ordförandeklubban och kvinnor skriver protokoll. Man skulle kunna hävda att protokollskrivaren i sina formuleringar har makt över det som landar i protokollet. Så är det förstås till en viss del. Men det är ordföranden som styr både vad som kommer upp på dagordningen och vad som sedan tillåts ta tid under sammanträdet. Det är ordföranden som leder och sekreteraren följer.

Vidare ser de kyrkliga organisationernas arbetsplatser ut på liknande sätt. Män är chefer och kvinnor är sekreterare/administratörer. Det är uppenbart att männen då har större makt. Organisationerna är liksom många andra mest jämställda på mellannivå, dvs här handläggarnivå. Men det är alltså svårt för kvinnor att passera glastaket och bli chefer. Ju mer makt, ju färre kvinnor. Ju mer makt, ju fler män.

Samma företeelse blir tydlig sett till de positioner som får betraktas vara högst i hierarkierna, främsta anställda respektive förtroendevalda företrädare. Här är kvinnorna en mycket liten minoritet. Ordnar man vidare organisationerna efter storlek och relaterar det till kvantitativ makt följer samma mönster. Om kvinnorna är främsta företrädare så är de det oftast i mindre organisationer, dessutom oftast i organisationer med traditionella (sidoordnade) kvinnouppgifter.

Det verkar också vara så att om man ser till lokal nivå, mellannivå och central nivå så minskar kvinnornas andel och männens ökar ju högre upp i denna hierarki man kommer. Män har uppgifter med större inflytande än kvinnor. Dessa uppgifter värderas dessutom oftast högre, såväl känslomässigt som ekonomiskt. Genussystemet ligger som ett starkt mönster över de här undersökta organisationerna.

5.3 Teologi för pojkar eller ...?

Kristet teologiskt arbete har dominerats av män och så är det fortfarande. De dominerar i organisationernas teologigrupper. De är en stor majoritet av prästerna och pastorerna. Kvinnor är mer underrepresenterade när det gäller teologigrupper än när det gäller ledningsgrupper. Det verkar finnas ett tydligt samband mellan ett trossamfunds andel kvinnor som är präster och pastorer och andelen kvinnor i teologigrupper. Därför är det naturligt att det inte går att frikoppla ämbetsfrågan från jämlikhetssträvanden inom organisationerna.

Alla uppdrag på central nivå är dock inte knutna till pastors/prästtjänst och en stor del av det lokala arbetet bedrivs av lekfolk, ofta kvinnor.⁵² Kvinnor borde kunna vara representerade i högre grad.

⁵²För kvinnors upplevelser av relationen mellan lokal nivå och distrikts- och central nivå se *Framåtblickande kvinnor mitt i verkligheten* (Röda korset, 1996)

I den här kartläggningen har teologin bara berörts kortfattat och det har inte varit min avsikt att ställa kartläggningen i ett teologiskt sammanhang. För det krävs ett annat arbete. Kyrkorna i Sverige har följt efter i samhällsförändringen vad gäller jämställdhetsfrågor, om än långsamt. Teologi, tradition och kultur är starka inomkyrkliga faktorer som bara kyrkorna själva kan bearbeta. Att kyrkorna hamnar olika i sina tolkningar är uppenbart - allra tydligast i ämbetsfrågan.

5.4 Är kyrkorna könsblinda?

Är kyrkorna könsblinda? Här kan jag inte ge ett entydigt svar men av bortfallet att döma är det långtifrån självklart att föra statistik med avseende på kön. Vid flera tillfällen förekommer en skattning att hälften av medlemmarna i organisationerna eller i högsta beslutande organ är kvinnor. Ett dylikt svar kan givetvis vara med verkligheten överensstämmande men bakom kan också ligga en omedvetenhet om verkliga förhållanden, eller värre, ett medvetet friserande. Könsuppdelad statistik används alltså inte som arbetsredskap.

Det har inte varit självklart att, under åren då lagen om jämställdhetsplaner varit i kraft, avsätta tid för att formulera sådana ens i enklaste form. En minoritet av organisationerna (38%) följer jämställdhetslagen. Dessutom satsas en liten del av ekonomi på tjänster kring dessa frågor. Detta är enligt min mening anmärkningsvärt då jämställdhet och könsfrågor betraktas som en av samtidens samhälleliga nyckelfrågor.

I de följande avsnitten diskuteras mer allmänna frågeställningar som följer av kartläggningens resultat. Vidare antyds möjliga fortsatta forskningsuppgifter.

Sammanfattningsvis har hypoteserna i stort visat sig stämma. Kyrkorna har i de flesta fall inte nått kvantitativ jämställdhet enligt mönstret 40%-60%. Kvinnor är oftare än män underrepresenterade och kvinnor och män har ofta sidoordnade uppgifter. Ju högre upp i hierarkierna man (sic!) kommer ju färre kvinnor och ju fler män. Teologi på central nivå bedrivs i högre grad av män än av kvinnor. Jag kan inte direkt belägga att kyrkorna som organisationer är könsblinda men av enkätsvaren att döma är det inte självklart att använda sig av t ex könsfördelad statistik. Jag kan alltså se tecken som kan tyda på könsblindhet.

I de följande avslutande avsnitten diskuteras några möjliga fortsatta frågeställningar och forskningsområden.

5.5 Varför vill inte kvinnor vara främst i ledet?

Här infinner sig möjligen en fråga till min fråga. Varför inte fråga om kvinnor tillåts? Det är självklart att i vissa sammanhang tillåts inte kvinnor därför att de inte får bli präster eller pastorer i sina sammanhang. Men detta blir för mig en snäv frågeställning. Oftast har kvinnor i teorin tillträde till de flesta uppgifter. Ändå är kvinnorna få. Därför mitt val av frågeställning.

I sammanhang där val av ledamöter och representanter ska göras ifrågasätts ibland valberedningarnas arbete när det visar sig att män dominerar på valbara platser. Varför inte fler kvinnor? Svaren kan bli lite olika: det har vi inte tänkt på, det finns inga kvinnor, vi har frågat mängder av kvinnor men ingen vill.

Att det inte finns kvinnor är förstås fel. Men på något sätt har kvinnorna då bedömts att inte passa in, kanske på grund av familjesituation (hon har ju så många barn) eller av otillräcklig kompetens (hon har ju så lite erfarenhet). Här är frågan vem som sätter upp kriterierna för vem som passar in och vad som är lämplig kompetens, med andra ord: vem har problem-formuleringsrätten. Kvinnor och män socialiseras olika, kvinnor och män har olika språk. Organisationsforskaren Anna Wahl menar att kvinnor och män dessutom har olika förklaringsmodeller till varför kvinnor inte gör karriär: män hänvisar till kvinnors privatliv medan kvinnor hänvisar till strukturer. Hon säger vidare att män har mer stöd hemifrån än kvinnor och att karriärmönstren utgår från män under förespeglning att vara könsneutrala (jfr t ex hur viktiga steg i karriären bör tas då många kvinnor föder barn och tar större delen av föräldraledigheten) (Wahl, 1992). I kyrkorna talas inte så mycket om karriären men det är självklart att den finns också där och att mönstren troligen liknar andra organisationers.

Varför kvinnor säger nej till uppdrag inom kyrkorna och dess organisationer måste närmare analyseras och sättas i samband med hur organisationerna är strukturerade. Anna Wahl definierar strukturer som villkor i organisationer, vilka upplevs ha en regelbundenhet. Rent konkret kan detta handla om hur rekrytering till präst/pastorstjänst sker, för att inte tala om kvinnors tillträde till prästtjänst över huvudtaget. Men det kan också handla om sammanträdestider och sammanträdesformer, om förväntningar på mycket övertidsarbete, om platta respektive hierarkiska organisationer. Det kan också handla om att kvinnor avstår uppdrag därför att minoritetssituationen inte är tilltalande - vem vill vara galjonsfigur? Kort sagt - hur vill kvinnorna ha det för att vilja vara med?

5.4 Vem har makten?

Pastor Kerstin Samuelsson (Samuelsson, 1997) har undersökt en Skåneförsamling och fann i protokoll från församlingens bildande 1896 att två kvinnor och två män blev församlingsäldste. Dessa får betraktas som församlingsledning. 1908 finns två kvinnor med i styrelsen men som suppleanter. På 20-talet görs en ny skrivning om att sekreterare och kassör kan hämtas utanför styrelsen. Från detta tillfälle finns inga ordinarie ledamöter som är kvinnor, däremot är de ofta sekreterare och kassörer utanför styrelsen. Vidare konstaterar Samuelsson att predikande kvinnor blir allt mer sällsynta. Uppgifterna riktas mot barnarbete och musikliv, en tydligt särskiljande arbetsdelning.

Detta får vara ett exempel på det som mer allmänt konstaterats av religionssociologen Meredith Mc Guire:

"New religious movements are more amenable to alternative gender roles because they are based on an alternative source of authority. ... (which) allows a break from tradition. Weber points out that as the emphasis on charisma fades and the movement becomes established, these movements tend to react against keeping women in roles of authority." (McGuire, 1992, s127)

Någon större undersökning huruvida detta generellt skulle vara fallet också i de undersökta organisationer finns inte. Här finns dock en intressant forskningsuppgift att gå vidare med, framför allt vad gäller mekanismer som leder till att genussystemet upprättas, både dikotomi och hierarki.

Om jämlikhet på lika villkor ska uppnås måste kvinnors delaktighet i de formella hierarkierna öka. Dessutom måste också ”värderingshierarkierna” undersökas så att sammanhang där manliga normer och manliga sfärer värderas högre än kvinnliga avslöjas. Detta är för kyrkornas del inte minst ett teologiskt arbete men också ett historiskt, för att se vad kvinnor och män bidragit med. Särskilt kvinnors arbete måste synliggöras.⁵³ Kyrkornas organisation, teologi, liv etc måste genomlysas av ett könsperspektiv så att de osynliga genuskontrakten kan ifrågasättas. Ett exempel på vad som synliggörs med ett könsperspektiv kan vara *Matrikel för Svenska kyrkan* där alla församlingar listas tillsammans med dess präster men där t ex inga diakoner eller andra tjänster med traditionella kvinnouppgifter, nämns. Dragit till sin spets skulle man kunna säga att församlingarna är sina präster, oavsett vad andra människor bidrar med.

Att tala om att någon har mer makt i kyrkan än någon annan vill vi inte gärna göra - makt uppfattas oftast som ett negativt laddat ord. Undviker vi att tala om makt i dessa sammanhang är det emellertid svårt att analysera strukturer. Att män har den mesta makten inom kyrkorna blir tydligt i kartläggningen.

Ett uttryck för makt är ekonomin. Utöver löner har ekonomin inte berörts här men att ur könsaspekten undersöka vem som beslutar om hur de ekonomiska resurserna ska användas är nödvändigt. Av kartläggningen framgick att totalt c:a 5,5 tjänster, inklusive Frälsningsarméns tjänster för Hem & familj, avsatts för arbete med traditions-, jämställdhets-, kvinno- och mansgrupper. Detta av totalt angivna 770 centrala tjänster. Även om stora ekonomiska beslut tas i högsta beslutande organ som kan vara relativt jämställda så måste frågan fördjupas: vem föredrar, vem lägger förslag, till vad används resurserna, varifrån kommer resurserna?

5.7 Är inte alla lika inför vår Herre?

Ann-Louise Eriksson visar i sin avhandling hur manligt förknippas med överordnat gudomligt och kvinnligt med underordnat mänskligt i Svenska kyrkans högmässa. Återigen framträder mönstret av att hålla isär kvinnligt och manligt och att rangordna i under- och överordnat. Om utgångspunkten är att alla trots allt är lika inför Gud så kvarstår frågan om det går att mötas på samma villkor, ansikte mot ansikte, med detta könsmaktsystem i bagaget? Så länge kvinnor är underrepresenterade i beslutande organ av olika slag, och som chefer, vidmakthålls mönstret av kvinnors underordning och mäns överordning.

När de rådande mönstren bryts blir nya möjligheter synliga. Symbolvärdet av kvinnor som är missionsföreståndare, biskopar och ordförande ska inte underskattas. Men det räcker inte att kvinnor är symboler och galjonsfigurer. Många kvinnor måste vara med för att inte betraktas som avvikande minoritet.⁵⁴ Den kontrast de bildar till majoriteten kan ytterligare förstärka de rådande mönstren och de kvinnor som går in i mer synliga uppgifter ”tvingas”, genom omgivningens förväntningar och behandling, att anpassa sig till rådande mönster med eller mot sin vilja, medvetet eller omedvetet.

⁵³Jfr så kallad värdighetsforskning.

⁵⁴I en rapport från Röda korset uppges att kvinnoforskare (vilka) menar att minst 30% kvinnor måste finnas i ett sammanhang för att inte uppfattas som gisslan (Röda korset, 1996).

För att kyrkorna själva ska kunna medverka och styra förändring mot större jämställdhet får de inte betrakta sig som könsneutrala organisationer utan analysen av kön måste göras, delvis med hjälp av den bild statistiken ger men också på många andra sätt. Hirdman talar om att genuskontrakt finns på kulturell nivå, på samhälls- och individnivå. Alla dessa nivåer måste beaktas när kyrkorna bekräftar att de inte är könsneutrala.

5.8 Passivitet eller aktivitet?

Kyrkorna och dess organisationer företräds av män och leds av män. Män är ordförande och sätter upp ramarna för sammanträden. Män dominerar den teologiska och ideologiska bearbetningen och är också chefer i den centrala organisationen. Kvinnor är sekreterare under sammanträden och arbetar med administration. I de fall då kvinnor företräder och leder sammanhang är organisationerna ofta små och med omsorgsprofil - traditionellt kvinnoarbete. Detta är nuläget.

Om vi utgår från att kyrkorna och deras organisationer vill vara en del av jämlikhetssträvandena, både som en del av sin värld och enligt en bearbetad teologi då kan man tänka sig att de kan välja två förhållningssätt. Det ena är passivitet och det andra aktivitet.

Det passiva förhållningssättet kan tänkas hävda att tid är relativt. I en 2000-årig rörelse har förstås jämställdhetsfrågor, feminism och genderkonferenser en kort historia. Varför inte ge sig till tåls? Det gör väl inget om kvinnornas andel understiger 40-50% ett tag till. Efterkommande generationer kommer snart att lösa det hela. Mot detta passiva förhållningssätt kan ställas ett aktivt, som inte nöjer sig med att se den sneda fördelningen av kvinnor och män i olika sammanhang och inte nöjer sig med att vänta utan som aktivt handlar och förändrar.

Kyrkorna har att välja passivitet eller aktivitet. Det må vara en balansgång där hänsyn måste tas men då måste kyrkorna göra tydligt hur den balansakten tar sig ut. Det ekumeniska årtiondet har gjort valet som det uttrycks genom temat "Kyrkor i solidaritet med kvinnor". Kvinnor med erfarenheter av arbete under årtiondet säger oftast "kvinnor i solidaritet med kyrkan" och uttrycker därmed frustration över att kvinnorna själva förväntas utföra balansakten. (SKR, 1997)

Ur denna frustration föds utmaningar till de här undersökta organisationerna, utmaningar som kan formuleras enligt följande:

- * Kön har betydelse - kyrkan och dess organisationer är inte könsneutrala. Konflikter som handlar om kön måste bearbetas just som könskonflikter.
- * Frågorna om kyrka och kön måste behandlas centralt i organisationerna liksom på olika nivåer. De får inte placeras i ett rum vid sidan av.
- * Mäns överordning och kvinnors underordning är inte ett arv som kyrkan måste förvalta. Att förknippa manligt med överordnat och gudomligt i motsats till kvinnligt, underordnat och mänskligt är synd.
- * Kvinnor och män är tillsammans Guds avbild. Där det ena könet uppvärderas på det andra könets bekostnad måste kyrkorna aktivt medverka till förändring. Kvinnor och män är inte varandras motsatser, inte heller komplement till varandra utan var och en fullvärdiga människor.
- * Att kvinnor och män möts ansikte mot ansikte kan betyda att män får avstå från givna karriärvägar till förmån för kvinnor som gått andra vägar.

- * Frågan om kvinnors tillträde till det andliga ledarskapet, som präster, pastorer och äldste får aldrig tonas ned utan måste ständigt finnas med i diskussionen, även den ekumeniska.

6. REFERENSER

- Ahrne, Marianne. (1997). *Flickor, kvinnor och en och annan drake*. Film.
- Allard, Kjerstin. (1992). *Är Missionsförbundet jämställt? Rapport från Missionsförbundets projekt "Ökat kvinnoengagemang i Svenska Missionsförbundet"*. Stockholm: Svenska Missionsförbundet.
- Arbetsmarknadsdepartementet. (1996). *Vägar till jämställdhet. Ett magasin om regeringens jämställdhetspolitik*. Nordstedts.
- Björk, Nina. (1996). *Under det rosa täcket. Om kvinnlighetens vara och feministiska strategier*. Borås: Wahlström & Widstrand.
- Det ekumeniska kvinnoårstiondet "Kyrkor i solidaritet med kvinnor" (1988-1998)*. (1997). Stockholm: Sveriges Kristna Råd.
- Eduards, Maud & Åström, Gertrud. (1993). *Många kände sig manade, men få blevo kallade - en granskning av arbetet för ökad kvinnorepresentation*. Socialdepartementet och Stockholms universitet.
- Eriksson, Anne-Louise. (1995). *The meaning of Gender in Theology. Problems and Possibilities*. Avhandling vid teologiska institutionen, Uppsala universitet.
- Framåtblickande kvinnor mitt i verkligheten - kvalitativ studie byggd på intervjuer med 43 lokalt aktiva kvinnor i 36 lokalorganisationer*. (1996). (Medmänniska i en föränderlig värld, 6) Solna: Svenska Röda korsets centralstyrelse.
- Gud gör oss djärva, fria, kloka, glada. Ett studiematerial om kvinnors och mäns gemensamma ansvar i kyrkan*. (1984). Älvsjö: Sveriges frikyrkoråd och Frikyrkliga studieförbundet
- Gunner, Ulla Marie. (1995). *Kvinnor och ledarskap i svensk frikyrklighet*. Ur: *Kyrka, ämbete, ledarskap - självförståelse & visioner*. Örebro: Frikyrkosamråd och Frikyrkliga studieförbundet.
- Gustafsson, Göran. (1991). *Tro, samfund och samhälle. Sociologiska perspektiv*. Uddevalla: Libris.
- Hansson, Per. (1992). *Jämställdhet i Svenska kyrkan? Tre empiriska studier*. Tro & Tanke 1993:2. Klippan: Svenska kyrkans forskningsråd.
- Hansson, Per. (1996). *Kyrkoherdars arbetsvillkor*. Tro & Tanke 1996:1. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.
- Hirdman, Yvonne. (1988). "Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning." *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3, 49-63.
- Hirdman, Yvonne. (1990). "Genussystemet". Ur *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport*. SOU 1990:44, s 73-116.
- Hirdman, Yvonne. (1992). "Introduktion". Ur *Kontrakt i kris. Om kvinnors plats i välfärdsstaten*. Helsingborg: Carlssons.
- Holm, Ulla Carin. (1982). *Hennes verk skall prisa henne. Studier av personlighet och attityder hos kvinnliga präster i Svenska kyrkan*. Vänersborg: Bokförlaget Plus Ultra.
- Holmberg, Carin. (1995). *Det kallas kärlek. Om kvinnligt och manligt. En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par*. Trondhjem: MånPocket.
- Holmberg, Carin. (1996). *Det kallas manshat. En bok om feminism*. Falun: Anamma förlag.
- Jämställdhetslagen (1991:443)

Jämställdhetsplan upprättad av Svenska Missionsrådet 1996 (opublicerat)
Kartläggning av löneskillnader mellan könen. (1995). Folder från JämO.
Kön och kontakter före meriter. (1997, 1 juni). *Dagens Nyheter*, s 16.
Matrikel för Svenska kyrkan. (1996). Red. Ulla Granarp. Falköping: Verbum förlag AB.

- Lindberg, Alf. (1991). *Förkunnarna och deras utbildning. Utbildningsfrågan inom Pingströrelsen, Lewi Pethrus ideologiska roll och de kvinnliga förkunnarnas situation*. Bibliotheca Historico-Ecclesiastica Lundensis 27. Avhandling vid Lunds universitet. Lund: Lund University Press.
- Lindgren, Gerd. (1992). *Doktorer, systrar och flickor*. Helsingborg: Carlssons.
- Lundgren, Eva. (1993). *Det får da være grenser for kjønn. Voldelig empiri og feministisk teori*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lundström, Mats. (1996). *Jämställdhet eller sexistisk rättvisa?* Stockholm: SNS förlag.
- Oduoye, Mercy. (1990). *Who Will Roll the Stone Away? The Ecumenical Decade of the Churches in Solidarity with Women*. Geneva: WCC publications.
- McGuire, Meredith B. (1992). *Religion. The Social Context*. Third edition. Belmont, Ca: Wadsworth.
- Repstad, Pål. (1997). *Kirke, kjønn og komiteer. Kvinnens erfaringer fra kirkelig styring. En kvalitativ spørreundersøkelse*. Oslo: Kirkerådet.
- Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund, SST. (1997) *Årsbok 1997 med redovisning för budgetåret 1995/96*.
- Samuelsson, Kerstin. (1997). *Kvinnligt ledarskap i svensk pingströrelse*. Opublicerad uppsats vid Teologiska Högskolan, Stockholm.
- Statistiska centralbyrån. (1996). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 1996*
- Stendahl, Brita. (1985). *Traditionens makt. Kvinnan och prästämbetet i Svenska kyrkan*. Stockholm: Petra Bokförlag.
- Sveriges Kristna Råd. (1996). *Årsbok 1995*. Örebro: Sveriges Kristna Råd
- Wahl, Anna. (1992). *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet.
- Wahl, Anna. (1996). "Molnet - att föreläsa om feministisk forskning." Ur *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, Nr 3-4 1996 Årg 17, 31-44.
- Åström, Gertrud & Briskin, Linda. (1995). *Delad makt. Kvinnor och facklig demokrati*. Stockholm: Utbildningsförlaget Brevskolan.
- Åström, Gertrud. (1993). "Ut ur sidorummet." Ur *Kvinnorepresentation. Magasin om Jämställdhetsprojekt*. Stockholm: Socialdepartementet.

7. EPILOG

I augusti 1997 presenterade och redovisade jag en konferensversion (Kyrka och kön) av den här framlagda uppsatsen. Konferensen anordnades av mina uppdragsgivare i Arbetsgruppen för genderfrågor där representanter från fyra ekumeniska organisationer ingår (SEK, SFR, SKR OCH SMR). Konferensen var en ekumenisk genderkonferens och kallades ”Ansikte mot ansikte”. Reaktionerna i samband med och efter denna konferens har fått mig att göra en del reflexioner.

Massmedia trivs med rapporter som innehåller statistik. Mitt material blev mycket uppmärksammat, vilket känns lite anmärkningsvärt eftersom statistiken redovisar det som de flesta redan vet. Men siffror talar sitt tydliga språk och negligeras därför inte, vilket blir ytterligare en utmaning till att jobba vidare just med statistik.

Jag fick många reaktioner som visade att kvinnor känner att deras situation bekräftas av resultaten.

I september var jag inbjuden att delta i ett sammanträde med SKR:s styrelse. Kartläggningen var utskickad i förväg så diskussionen kom att handla om olika reaktioner på den. Här blev det tydligt att ämnet är brännbart, särskilt ur de kyrkors perspektiv som inte har kvinnor som är präster. Resultatet är som det är men det trycktes oerhört starkt på att man måste samtala och bearbeta detta på annat sätt och att vissa kyrkor inte passar in i mönstret. För mig var den mycket starka reaktionen förvånande eftersom det för mig är självklart att statistik är ett redskap i processen, precis som det är självklart att genussystem, jämställdhet etc måste belysas från många olika håll. Händelsen bekräftar att det är lätt att tala teori men när ämnet konkretiseras och förändringar pockar på, då kommer konflikterna i dagen.

Att det är svårt att bedriva jämställdhetsarbete i praktiken bekräftas vidare av följande händelse under hösten: I oktober kallade SKR, SFR och SMR till bön- och samtalsdagar för kyrkoledare. Temat var ”Kyrkornas gemensamma ansvar för den andliga utvecklingen i Sverige”. I denna samling deltar 26 män. Nu var detta en samling för kyrkoledarna och kyrkoledarna är män. Men där fanns några andra inbjudna. Hur kommer det sig att inga kvinnor särskilt bjöds in för att något balansera denna manliga skara? Tankar kring detta har utväxlats i brev mellan 18 kvinnor och kyrkoledarna (vilket jag inte närmare går in på här). Jag uppfattar denna händelse som ett tydligt exempel på mina undersökningsresultat. Det kan också uttryckas i termer av genuskontrakt i kris som förorsakar konflikt.

Den frågeställning som jag fått flera konkreta reaktioner på skulle kunna vara en väg att gå vidare med är frågan om varför inte kvinnor vill gå in i hierarkierna. Jag vet att ett samfund har haft en samling med kvinnor som tackat nej till mer inflytelserika uppdrag, just utifrån frågan varför de valt att inte gå på centrala ledaruppdrag. Vad som följer av detta är ovisst men en studie av detta skulle onekligen kunna ge en del svar.

Sammanställning över organisationer

Organisationer som besvarat enkäten

Lutherska kyrkor

Evangeliska Fosterlands Stiftelsen (EFS)
Lettiska Evangeliska Lutherska kyrkan i Sverige
Svenska kyrkan
Ungerska Protestantiska samfundet i Sverige

Ortodoxa / Österländska kyrkor

Bulgariska Ortodoxa kyrkan
Finska Ortodoxa församlingen i Sverige
Ryska Ortodoxa kyrkan
Syrisk-Ortodoxa Ärkestiftet i Sverige
Österns Apostoliska Katolska Assyriska kyrka

Katolska kyrkor

Romersk-Katolska kyrkan i Sverige - Stockholms Katolska Stift

Frikyrkor

Franska Reformerta kyrkan
Frälsningsarmén
Helgelseförbundet/Fribaptistsamfundet (HF/FB)
Metodistkyrkan i Sverige (MK)
Nybygget - kristen samverkan
Pingströrelsen (behandlas i eget avsnitt) (PR)
Sjundedags Adventistsamfundet
Svenska Alliansmissionen (SAM)
Svenska Baptistsamfundet (SB)
Svenska Frälsningsarmén
Svenska Missionsförbundet (SMF)

Ungdomsorganisationer

Frälsningsarméns Ungdomsförbund
Helgelseförbundet/Fribaptisternas Ungdomsförbund
Metodistkyrkans Ungdomsförbund (MKU)
Riksförbundet Sveriges Unga Katoliker (SUCK)
Svenska Alliansmissionens Ungdom (SAU)
Svenska Baptistsamfundets Ungdomsförbund (SBUF)
Svenska Kyrkans Unga
Svenska Missionsförbundets Ungdom (SMU)
Svenska Frälsningsarméns Ungdom (SFU)

Ekumeniska organ och organisationer

De Kristna Samfundens Nykterhetsrörelse (DKSN)

DIAKONIA

Frikyrkliga studieförbundet (FS)
Kristna Fredsrörelsen
KFUK/KFUMs studieförbund
Liv & Fred-institutet
Svenska Bibelsällskapet
Svenska Lausannekommittén
Svenska Missionsrådet (SMR)
Sveriges Ekumeniska Kvinnoråd (SEK)
Sveriges Frikyrkosamråd (SFR)
Sveriges Kristna Råd (SKR)
Sveriges Kristna Handikappförbund - dhm
Sveriges Kyrkliga Studieförbund (SKS)

Organisationer som ej besvarat enkäten eller utgår ur undersökningen

Lutherska kyrkor

Estniska Evangelisk-Lutherska kyrkan

Ortodoxa / Österländska kyrkor

Armeniska Apostoliska kyrkan
Estniska Ortodoxa kyrkan
Etiopiska Ortodoxa kyrkan
Grekisk-ortodoxa metropolitdömet
Koptiska Ortodoxa kyrkan
Makedonska Ortodoxa kyrkan
Rumänska Ortodoxa kyrkan
Serbiska Ortodoxa kyrkan
Svenska Ortodoxa Prosteriet

Frikyrkor

Anglikanska kyrkan
Örebromissionen (utgår - indirekt svar genom Nybygget- kristen samverkan)

Ungdomsorganisationer

Adventistsamfundets Ungdomsförbund (utgår - ingår i Adventistsamfundet)
Evangeliska Fosterlands Stiftelsens Ungdomsförbund (utgår - ingår i EFS)
Pingstförsamlingarnas ungdomsarbete (behandlas i eget avsnitt tillsammans med Pingströrelsen)
Örebromissionens Ungdomsförbund (utgår - ingår i Nybygget- kristen samverkan)

Ekumeniska organ och organisationer

Samarbetsnämnden för Statsbidrag till Trossamfund, SST (utgår - statlig myndighet)
Tidningen "En värld" (utgår - har upphört)