



**INSTITUTIONEN FÖR
GLOBALA STUDIER**

Från förändring tillbaka till tradition

En studie om jämställdhet och stereotypa könsroller
inom en församling i Svenska kyrkan

Louise Schneider

Examensarbete i socialantropologi

Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Program/kurs: Antropologprogrammet, SA1511
Nivå: Grundnivå
Termin/år: VT 2024
Handledare: Åsa Wahlström Smith
Examinator: Staffan Appelgren
Antal ord: 10876

Abstract

The diocese of Gothenburg has been labeled conservative on the question of gender equality. Therefore, this study aims to examine gender equality among employees in a Swedish church within the diocese of Gothenburg, and how this church and their employees work with this question in 2024. The study focuses on stereotypical gender roles and how they are reproduced in this church. The question on LGBTQ+ people in the church of Sweden is also touched upon since it is closely related to gender equality and stereotypical gender roles. The study argues that men and women in this specific church have a different way of approaching and talking about gender equality. To discuss these topics the gender role theory is applied to get an understanding on how different acts are connected to stereotypical gender roles. Gender dichotomy is also utilized to show ways in which jobs within the church are either male or women dominated. The method used first and foremost was participant observation to get a holistic view on the church and their employees. The study was later completed with individual structured interviews. The study is written in Swedish.

Nyckelord: Jämställdhet, genus, stereotypa könsroller, kyrkan, diskursiv, HBTQ+.

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till den berörda församlingen som jag fick utföra min studie i under loppet av 2 månader. Det var en ära för mig att få lära känna er och ta del av ert viktiga arbete, det är något jag kommer ta med mig länge. Under min studie blev jag även nära vän med några damer som satt och stickade varje torsdag under soppluncherna. Jag såg fram emot torsdagarna mest varje vecka och ni gjorde min tid i församlingen så rolig och så fin. Er vänskap som jag fortfarande har med mig är jag evigt glad för. Stort tack för det!

Jag vill även självklart rikta ett extra stort tack till min handledare Åsa, som har varit en fantastisk stöttepelare under hela studiens gång.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	4
1. Introduktion	5
1.1 Syfte och frågeställning	6
1.2 Forskningsfrågor	6
2. Bakgrund	7
2.1 Vad är Svenska kyrkan?	7
2.2 Könsegregering i Sverige och Svenska kyrkan	8
3. Tidigare forskning och teoretisk anknytning	9
3.1 Kvinnoprästmotstånd	9
3.2 Könsdikotomi inom Svenska kyrkan	10
3.3 Teologisk antropologi	10
3.4 Könscrollsteori	11
3.5 Diskursteoretiska perspektivet	12
4. Material och metod	12
4.1 Fältet	13
4.2 Deltagande observation	13
4.3 Intervjuer	14
4.4 Etiska hänsynstaganden	15
5. Etnografisk diskussion	16
5.1 "Det finns alltid saker man kan göra bättre, man blir ju hemmablind."	16
5.2 Könsdikotomi bland yrkena	19
5.3 Synen på jämställdhet mellan könen	22
5.4 Heteronormativitet	26
6. Avslutning	30
7. Referenser	33

Introduktion

“Det jag vill förmedla är att Gud är på riktigt. Då hamnar Jesus i fokus, och inte jag eller mina åsikter. Det viktigaste är Gud, inte om du och jag tycker samma. Jag ser på kyrkan som en familj och inte som en åsiktsgrupp. För mig är det inte ett problem om man tycker olika i olika frågor, för det är inte oss det handlar om, det är Jesus.“ - Sofie, diakon

Studien grundar sig i ett intresse för Svenska kyrkan och Svenska kyrkans historia med kvinnliga präster, stereotypa könsroller samt generellt arbete med jämställdhet. Den handlar specifikt hur anställda inom Svenska kyrkan ser på dessa frågor, och om de kontinuerligt arbetar med jämställdhetsfrågan som en del av deras ordinarie arbete. Göteborgs stift har länge setts och kan fortfarande ses som mer konservativt än andra stift, speciellt inom frågan om kvinnliga präster. År 1960 prästvigdes de första kvinnliga prästerna i Sverige. Första kvinnan som prästvigdes i Lund stift var år 1963, och i Skara stift år 1973 (Martin, 2018 & Roos, 2023). Det var inte förrän år 1992 den första kvinnliga prästen prästvigdes i Göteborgs stift (Sveriges radio, 2018 & Svenska kyrkan, 2024).

Hälften av Sveriges befolkning är medlemmar i Svenska kyrkan, vilket visar på att många känner tillit till Svenska kyrkans arbete (Svenska kyrkan, 2024). Svenska kyrkan utför ett aktivt arbete i media och på egna kanaler med att visa att de arbetar kontinuerligt med jämställdheten och att HBTQ+ personer är välkomna i kyrkan (Svenska kyrkan, 2023). Heteronormativitet inom kyrkan och hur detta uppfattats internt har tidigare forskats på (Lindström, 2005).

Stereotypa könsroller grundar sig i normer kring hur män och kvinnor ska vara och vad de ska ha för roller i samhället. Genom att fortsatt reproducera stereotypa könsroller placeras könen i dessa fack, vilket kan bidra till ojämställdhet i form av till exempel utbildning, lön och yrke (Eriksson, Gottzén, 2020 s. 10). Därav kopplas stereotypa könsroller och jämställdhet ihop, vilket bidrar till att denna studie utgår från båda. Studien grundar sig därav i en församling inom Göteborgs stift, för att se hur det ser ut idag med jämställdheten, nästan exakt 30 år sedan den första kvinnan prästvigdes här.

Idag är könsuppdelningen relativt jämställd när det kommer till prästyrket, och det är till och med lite fler kvinnor än män som är präster i landet (Sveriges Radio, 2020). Detta visar att kvinnor dras till yrket som präst, och en framtid inom kyrkan. Till exempel år 2018 tillträdde Göteborgs stifts första kvinnliga biskop (Sveriges Radio, 2018). Eftersom det finns fler kvinnor i kyrkan nu, finns det också fler och tydligare berättelser från kvinnor som mött på motstånd genom åren inom Svenska kyrkan, något som Irma Irlinger forskat på (2005). I hennes forskning får man följa den kvinnliga prästen Lisa Tegby och det motstånd hon fått möta från först och främst manliga präster (Irlinger, 2005).

HBTQ+ perspektivet ligger nära diskussionen kring jämställdhet och stereotypa könsroller, vilket bidrog till att detta även togs upp under undersökningens gång. HBTQ+ personers plats i Svenska kyrkan är något som också är omtalat, år 2009 var första gången samkönade par fick gifta sig inom Svenska kyrkan till exempel (Svenska kyrkan, 2024). Utåt har Svenska kyrkan en klar syn på att alla HBTQ+ personer är välkomna i alla församlingar. Det är fortfarande frivilligt för varje enskild präst om de vill viga samkönade par, vilket bidrar till att HBTQ+ frågan är en som dividerar Svenska kyrkans anställda (Dalevi, Holmberg, Mogren, 2023). Det gör att studien även belyser denna fråga, för att se om HBTQ+ frågan är något som prioriteras gemensamt med jämställdhetsfrågan.

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med min studie är att undersöka hur dessa frågor arbetas med i praktiken och tas emot bland arbetslaget. Likaså hur jämställt det är i en församling som ingår i Göteborgs stift, samt om det existerar några stereotypa könsroller och hur de i så fall kommer till uttryck. Uppsatsens frågeställning lyder därav så här:

Hur ser jämställdheten ut inom en församling i Svenska kyrkan?

1.2 Forskningsfrågor

För att få svar på min frågeställning har dessa frågor ställts:

- Reproduceras stereotypa könsroller inom församlingens arbetslag? I så fall på vilka sätt?

- Hur kommer mäns och kvinnors syn på Svenska kyrkans jämställdhetsarbete till uttryck?

Bakgrund

2.1 Vad är Svenska kyrkan?

Svenska kyrkan är Sveriges ledande och största trossamfund. Det är ett kristet trossamfund med inriktning på Martin Luthers inställning till relationen mellan människan, Gud och Jesus.

Grunden till Svenska kyrkan är berättelserna om Jesus Kristus, och där Bibeln är den heliga boken som används som utgångspunkt (Svenska kyrkan, u.å.). Svenska kyrkan styrs nationellt av en ärkebiskop som är den främsta företrädaren för Svenska kyrkan (Svenska kyrkan, 2023).

Svenska kyrkan är uppdelad geografiskt i stift och församlingar. Stiftet omfattar församlingar i stiftens geografiska del. I en församling finner man Svenska kyrkans huvudsakliga uppgift. Det är här det anordnas allmänna gudstjänster, dop, begravningar och bröllop, för att nämna några av församlingens uppgifter.

Man blir automatiskt medlem i Svenska kyrkan om man döper sig, men man kan både gå ur kyrkan och gå med i kyrkan när man blir äldre. Som medlem blir man kopplad till en församling där man bor och får ta del av deras verksamhet. Att vara medlem betyder att man är del av ett kristet trossamfund (Lova begravning, u.å.).

I Göteborgs stift ingår 177 församlingar som sträcker sig geografiskt från norra Bohuslän till södra Halland (Svenska kyrkan, 2024). I varje stift finns det en biskop som har det övergripande ansvaret för alla församlingar i biskopens stift och leder stiftet (Svenska kyrkan, u.å.). En församling kan även ingå i ett pastorat, där några få församlingar i närheten samlas med en gemensam kyrkoherde som har det huvudsakliga ansvaret för alla församlingar inom detta pastorat (Svenska kyrkan, u.å.). Det kan även finnas en församlingsherde, en präst som fått den huvudsakliga uppgiften att leda den enskilda församlingen. Även om präster är kanske det första man tänker på när man tänker på en kyrka och församling, finns det andra tjänster som är minst lika viktiga för att kyrkan ska gå runt och som är viktigt att veta om för att förstå denna studie.

Präst : Leder gudstjänster och undervisar om den kristna tron. Exempel på gudstjänster som präster utför är dop, konfirmation och begravning (Svenska kyrkan, 2024).

Diakon : Utbildad socionom eller liknande utbildning. Hjälper och verkar för människor i utsatta situationer som behöver vägledning, med en grund i den kristna tron (Svenska kyrkan, 2024).

Församlingspedagog : Ansvarar för mötet med barn och ungdomar inom församlingen (Svenska kyrkan, 2024)

Musiker: Har det övergripande ansvaret för det musikaliska inom församlingen (Svenska kyrkan, 2024).

2.2 Könnssegregering i Sverige och Svenska kyrkan

Sverige rankas som ett av världens mest jämställda länder, men samtidigt har vi mer könsssegregerade arbetsplatser än i länder som hamnar längre ner på listan i statistik om jämställdhet (Moritz, 2022). Yrken som diakon och pedagog har länge varit överrepresenterade med kvinnliga anställda inom Svenska kyrkan. Ett exempel är diakonin, där 89% av alla diakoner är kvinnor nationellt i Svenska kyrkan (TT, 2020). Historien bakom yrket diakoni kommer från yrket diakonissa, som det hette förut. Diakonissor var enbart kvinnor som hade fokus på omsorg, först och främst för andra kvinnor inom församlingen. Diakonissor tog hand om mammorna före dop och hjälpte även de som var sjuka i församlingen (Christian history institute, 2011). Historien är därav en anledning till att det fortfarande är fler kvinnor som i dagsläget är diakoner, då det fortfarande är fler kvinnor som dras till omsorgstagande yrken (Statistikmyndigheten, 2024). Detta visar på stereotypa könsroller enligt Parsons könsrollsteori (Eriksson, Gottzén, 2020 & Moritz, 2022). Tidigare forskning visar att stereotypa könsroller inom yrken i Svenska kyrkan är någonting som är vanligt förekommande (Björk, 2013). Ett yrke som är överrepresenterat av kvinnor i hela Sverige är pedagoger där 96% av alla typer av pedagoger är kvinnor (Skolverket, 2023). Att arbeta med barn ses historiskt sett som något som förknippas med kvinnor, vilket gör att även detta är en stereotyp könsroll som statistiskt sett reproduceras både i samhället och Svenska kyrkan (Statistikmyndigheten, 2024 & Eriksson, Gottzén, 2020).

I en undersökning av Novus visar det att dubbelt så många kvinnor som män utför osynligt arbete på arbetsplatser i Sverige. 0 % av kvinnorna menar att männen utför osynligt arbete på

arbetsplatsen. Osynligt arbete innebär bland annat att städa toaletter, ordna och städa mötesrum, fixa insamlingar till avtackningar, ta mötesanteckningar och röja undan efter fiket (Karlsson, 2024). Dessa arbetsuppgifter kopplas till kvinnliga stereotypa könsroller enligt Parsons könsrollsteori (Eriksson, Gottzén, 2020 s. 10).

2024 släppte Länsförsäkringar ett jämställdhetsindex, där alla Sveriges 290 kommuner är rankade baserat på hur jämställda kommunerna är när det kommer till arbetsmarknaden (Länsförsäkringar, 2024). Länsförsäkringar menar att det är långt kvar till ett jämställt samhälle inom arbetsmarknaden, eftersom kvinnor tjänar mindre och oftare är hemma med barnen, vilket i sin tur kan leda till sämre pension till exempel. Rapporten är bland annat baserad på löneskillnader, hur många kvinnliga chefer det är inom kommunen och VAB. Kommunen där denna studie ägde rum var lågt rankad statistiskt sett i denna rapport (Länsförsäkringar, 2024). Eftersom församlingen utgör en betydande del av arbetsmarknaden i denna kommun bidrar det till att denna statistik är relevant. Detta resultat visar att denna kommun och församling har förbättringsmöjligheter när det kommer till jämställdheten på arbetsmarknaden.

3. Tidigare forskning och teoretisk anknytning

3.1 Kvinnoprästmotstånd

Mycket av den forskning som kretsar kring Svenska kyrkan utgår från ett genusperspektiv och specifikt kretsar kring kvinnoprästmotståndet inom Svenska kyrkan. En stor del av denna forskning utgår från hur de anställda inom en församling eller stift har bemött denna fråga. Irma Irlinger har forskat på just detta (2005). Den kvalitativa forskningen utgår från en kvinnlig präst, Lisa Tegby, och hur motståndet mot henne och hennes yrke har sett ut under hela hennes karriär. Forskningen ger en historisk inblick i hur det har varit som kvinnlig präst inom Svenska kyrkan. Irlingers forskning är gjord med antropologiska metoder såsom intervjuer, nätografi men även historisk forskning. Forskningen går igenom motståndet Tegby fick utstå av sina manliga kollegor när hon ansökte om tjänster som bland annat sjukhuspräst och kyrkoherde (Irlinger, 2005). Enligt Irlinger baserar kvinnoprästmotståndare deras argument på olika Bibeltexter och att Jesus endast valde manliga lärjungar (Irlinger, 2005, s.107). Irlingers slutsats efter avklarad forskning är att även om samhället och Svenska kyrkan på nationell nivå har kommit framåt i

bemötandet av kvinnliga präster så har de inte påverkat kvinnoprästmotståndare, då Irlinger menar att deras tolkning av Bibeln inte ändras (Irlinger, 2005, s. 162).

Att ha förståelse och kunskap om kvinnoprästmotstånd och kvinnoprästmotståndare är viktigt när man studerar jämställdheten inom Svenska kyrkan, just eftersom det är en historisk grund till jämställdheten inom Svenska kyrkan. I denna studie har dock avgränsningar behövt göras när det kommer till om/hur det finns kvinnoprästmotstånd inom Svenska kyrkan och arbetslaget, eftersom diskussionen kring detta har till stora delar undvikits vid den berörda församlingen.

3.2 Könsdikotomi inom Svenska kyrkan

En annan forskare som forskat på jämställdhet inom Svenska kyrkan är Per Hansson, som gjort ett flertal forskningsarbeten inom Svenska kyrkan. Under 90-talet samlade Per Hansson in etnografisk data av könsuppdelningen bland olika yrken vid Svenska kyrkan. Forskningen gjordes på uppdrag av bland annat Svenska kyrkans forskningssekretariat, vilket visar att Svenska kyrkan själva insåg vikten i att undersöka detta ämne. I rapporten framgick det att det fanns stora skillnader på män och kvinnor i form av yrken. Det var till exempel övervägande män som hade kyrkoherde som sitt yrke och det var främst kvinnor som arbetade som diakoner (Hansson, 1993). Han menar i sin rapport att det därav fanns tydliga stereotypa könskodade yrken inom Svenska kyrkan, i form av könsdikotomi, att vissa yrken överdomineras av ena könet. Hanssons resultat visade även på att det fanns tydliga könshierarkier (Hansson, 1993). Hanssons studie är fortfarande relevant då den ger en historisk inblick till Svenska kyrkans arbete med jämställdhetsfrågan och hur den har utvecklats till idag.

3.3 Teologisk antropologi

För att få en förståelse över hur kristendomen och religion i helhet har forskats på inom antropologin är det relevant att vända sig till teologisk antropologi. Jack David Eller är antropolog och har forskat inom religion med en antropologisk lens (Eller, 2014). Eller har här fokuserat på samspelet mellan religion, genus och sexualitet (Eller, 2014). Denna tidigare forskning visar att både religion och genus är kulturellt konstruerat, och att när religion och genus existerar samtidigt på ett likvärdigt sätt uppstår olikheter som skiljer sig från vad västvärldens normer är vana vid (Eller, 2014, s. 34). Ellers forskning visar att kristendomen från

flera hundra år sedan var mer accepterande gentemot kvinnor och HBTQ+ personer än vad som anses idag, eftersom detta inte sågs som ett större problem under denna tidsperiod. Eller, med grund av sina antropologiska metoder, argumenterar för att nutidens kristna har startat en följetong av att se ner på de som inte passar in i det stereotypa kristna, såsom HBTQ+ personer (Eller, 2014, s. 2014). Eller menar att alla kvinnor i samhället placeras i ett fack baserat på stereotypa könsroller och även så inom kristendomen och kyrkan. Kvinnor placeras in i ett fack där det är viktigare för henne att visa på en religiös anknytning än männen, och att antingen välja att vara helt dedikerad till kristendomen eller inte alls. Kvinnan ska leva ett helt religiöst liv endast dedikerat till Gud och Jesus, medan männen kan leva ett vanligt liv och tro på Jesus och Gud vid sidan om vardagen (Eller, 2014, s. 35). Eller argumenterar att religion och genus är lika på det sättet att de vill sätta kvinnor i ett fack baserat på stereotypa könsroller (Eller, 2014, s.35). Ellers huvudargument är att kristendomen och Gud alltid kommer att komma först i en kristen persons liv, över allt annat (Eller, 2014).

3.4 Könsrollsteori

För att sätta studien i ett teoretiskt perspektiv har jag först och främst använt mig av Talcott Parsons könsrollsteori, som introducerades först inom just antropologin. Teorin utgår, som den heter, från könsroller och att stereotypa könsroller finns i allting vi gör. "Könsrollerna utgörs alltså hos Parsons av de positioner män och kvinnor tilldelas i ett system..." (Eriksson, Gottzén, 2020 s.11). Teorin har använts aktivt i den feministiska diskussionen och som ett argument för att samhället fortfarande inte är jämställt (Eriksson, Gottzén, 2020, s. 10). Teorin har grunden i att samhället historiskt är uppstyrt med stereotypa könsroller. Ett exempel på detta inom kyrkan är att män var präster och att kvinnorna antingen var diakonissor eller var hemma med barnen och hanterade hushållet. Idag har vi ett modernare samhälle där just dessa stereotypa yrkesroller har utvecklats och förändrats, men Parson menar att oavsett hur mycket samhället moderniseras kommer stereotypa könsroller finnas med i hur vi lever. Även om det under tidens gång kan bli mindre och mindre (Eriksson, Gottzén, 2020, s. 10). Yvonne Hirdman är historikern som började använda teorin i Sverige och även genusbegreppet (UR, 2004). Nästan all hennes forskning utgår från genus och könsrollsteorin. Hirdman tog inspiration från könsrollsteorin och myntade begreppet genussystemet i Sverige, som beskriver kvinnors sociala underordning i samhället. Hirdman menar att det finns en segregation mellan könen, där män blir tilldelade vissa sociala

koder och kvinnor andra. Detta kallar Hirdman för ett genuskontrakt, att det därmed finns ett osynligt kontrakt mellan könen om vilka sociala uppgifter könen har. Några av dessa sociala koder liknar dem som Parson diskuterar, som vad man har för arbetsuppgifter i hemmet och i sitt yrke (Hirdman, 2007).

3.5 Diskursteoretiska perspektivet

I Susanne Lindströms avhandling fokuserar hon på heteronormativitet inom Svenska kyrkan och både hur församlingsmedlemmar och anställda inom kyrkan förhåller sig till denna norm (Lindström, 2005). Lindströms forskning visar att specifika normer och beteenden inom kyrkan reproduceras av församlingsmedlemmar och anställda, såsom den heteronormativa normen (Lindström, 2005). Forskningen visar på att oavsett aktivt arbete från aktivister, anställda och församlingsmedlemmar för att göra Svenska kyrkan till en plats som är accepterande kring HBTQ+ personer så kommer normer och gör detta svårare (Lindström, 2005). Lindström använder sig av ett diskursteoretiskt perspektiv, vilket innebär i detta fall att vissa ämnen och diskussioner anses som tabubelagda och därav inte diskuteras och utvecklas.

Diskursteori används i Lindströms avhandling i diskussion kring HBTQ+ perspektivet. Detta är en fråga som undviks att diskuteras inom Svenska kyrkan då det fortfarande kan ses som tabubelagt och utanför Svenska kyrkans normer. Inom diskursteorin finns även hegemonisk diskurs, vilket innebär att vissa röster och åsikter kommer till större talan än andra, vilket gör det svårare för dessa tabubelagda ämnen att komma till tals. Detta kan i sin tur skapa makthierarkier där vissa åsikter och människor tystas ner (Lindström, 2005, s.17). I denna studie tillämpas diskursteorin eftersom både jämställdhetsfrågan och HBTQ+ frågan kan anses som ett ämne som är tabubelagt och inte diskuteras inom församlingen. Ett exempel är kvinnoprästmotstånd som kan anses som diskursiv inom Svenska kyrkan och den berörda församlingen (Irlinger, 2005).

4. Material och metod

Inom antropologisk och etnografisk forskning utförs deltagande observation för att få en holistisk bild av fältet och människorna i fältet. Genom att följa med informanterna i deras vardagliga liv och i detta fall på deras arbetsplats, bidrar det till att man kommer närmare informanterna. Det skapas trygghet bland forskaren och informanterna, där informanterna blir mer öppna till studien och att vara en del av den. Genom att utföra deltagande observation tillsammans med intervjuer

får man material som inte endast hade framkommit av intervjuer, såsom beteende och kroppsspråk. Dessa två metoder kompletterar därav varandra (Emerson et al., 1995).

4.1 Fältet

Studien utfördes på en församling inom Svenska kyrkan, i Göteborgs stift. Studien omfattade församlingens arbetslag, med ungefär 25-30 anställda. Det var varierande åldrar på de anställda. Det var lite fler kvinnor än män i arbetslaget, men män som hade de ledande yrkena i församlingen, som till exempel kyrkoherde. Studien utfördes under loppet av 10 veckor där 7 bestod endast av deltagande observation och resterande tre bestod av deltagande observation och intervjuer. Församlingen var en levande församling med mycket aktiviteter för församlingsmedlemmarna, vilket gjorde att det fanns mycket att observera.

Studien omfattade endast arbetslaget som hade yrken som präst, diakon, musiker, församlingsvärd, praktikant och pedagog. Studien omfattade inte det arbetslaget inom församlingen som arbetar med administration, trädgårdsmästare, bland annat. Detta eftersom det var två olika arbetslag som inte hade synligt samarbete.

4.2 Deltagande observation

Den första deltagande observationen jag utförde var under arbetslagets gemensamma personalmöte och det första mötet för året. Det gjorde att jag direkt fick en inblick i alla yrken och hur en vanlig vecka inom församlingen kunde se ut. Detta möte bidrog även till att jag fick träffa alla i arbetslaget och introducera mig själv och mitt arbete. Inom tre veckor fick jag en nyckel in till hela församlingens lokaler, vilket gjorde att jag då kunde röra mig fritt vid bland annat arbetslagets kontorsområde. Jag var först och främst med på veckomötena, mötena med alla yrkesgrupper, gudstjänsterna, luncherna på kontoret, och även aktiviteter för församlingsmedlemmarna såsom soppluncherna. Under mötena så satt jag med och lyssnade och antecknade, och undvek att lägga mig i konversationerna. Jag var orolig i början att de skulle tänka på att jag var där och ändra deras beteende, men flera i arbetslaget nämnde att de snabbt glömde att jag var där och att de diskuterade som vanligt. När jag inte var med på något möte eller aktivitet satt jag vid lunchbordet vid kontorsområdet och skrev mycket. Jag använde tiden där för att renskriva mina fältanteckningar och för att skriva mina intervjufrågor, bland annat.

Detta gav mig mer material än vid någon annan plats, eftersom det bidrog till att jag hörde de vardagliga konversationerna bland arbetslaget och kunde studera kroppsspråk och beteende när det inte var under ett professionellt möte. Arbetslaget blev vana vid att jag alltid var runt dem, och det bidrog till att de gärna tog initiativet till att prata med mig och fråga om min studie när jag satt där och skrev. Det avdramatiserade min observation. Annars gav veckomötena mig mest material, då det var den enda stunden där alla i arbetslaget samlades tillsammans. Det var här jag kunde få information om skillnader bland männen och kvinnorna, för i mötena med till exempel pedagogerna och diakonerna var det endast kvinnor. Arbetslaget var väldigt uppdelat bland yrkeskategorierna, som blev som egna arbetslag. Jag blev mer insläppt i vissa yrkesgrupper, vilket bidrog till att jag ofrivilligt fick mer material av dessa yrken. De som arbetade med barnverksamheten hade även ett annat kontorsområde längre bort i staden, vilket bidrog till att jag inte studerade dessa lika mycket som resterande, för då hade jag missat resterande yrkesgrupper och endast fokuserat på pedagogernas verksamhet.

Jag antecknade det jag såg på ett anteckningsblock, som jag hade med mig vart jag än gick inom församlingen. Jag var noga med att ha koll på anteckningsblocket och antecknade ner allt jag sett på min dator i slutet av dagen för att strukturera upp mina anteckningar. I slutet av varje vecka gjorde jag en sammanfattning om veckan som gått och tog upp gemensamma teman.

4.3 Intervjuer

Utöver deltagande observation utförde jag även strukturerade intervjuer under de tre sista veckorna. Jag valde att schemalägga intervjuerna i slutet eftersom materialet från deltagande observationen bidrog till mina frågor. Genom att utföra deltagande observation och sedan basera frågorna baserat på materialet, bidrog det till att jag kunde ställa mer specifika frågor anpassat till den berörda församlingen och dess arbetslag. Eftersom jag hade hunnit skapa en vänskaplig relation med majoriteten av arbetslaget gjorde det att arbetslaget var mer villiga att ställa upp på intervju, samt att de med största sannolikhet var mer öppna för att dela med sig av sin syn och erfarenheter. Det gjorde att intervjuerna kändes mer som en konversation och mindre som ett seriöst förhör (Mattsson, Örtenblad, 2008). När jag skulle börja schemalägga mina intervjuer mejlade jag alla i arbetslaget en och en och frågade om de ville ställa upp på intervju. Jag påminde även om detta muntligt under två veckomöten. Majoriteten av kvinnorna svarade mig i

ett strukturerat mejl samma dag som jag skickade ut det, och kom själva med idéer på datum, plats och tid för intervjuerna. En av männen svarade samma vecka. Resterande av männen kom på mitt mejl när de fysiskt såg mig och det gjorde att intervjuerna med männen inte blev lika strukturerat planerade. De blev spontana samma dag när de hade en tom lucka. Efter godkännande av informanterna blev det slutgiltigen 12 intervjuer, 7 kvinnor och 5 män.

4.4 Etiska hänsynstaganden

Det var oerhört viktigt för mig, både innan, under och efter att studien skulle utföras på ett etiskt sätt. Därför är studien grundad enligt Vetenskapsrådets god forskningssed (Vetenskapsrådet, 2017). Innan studien fick jag skriftligt godkännande på att jag fick vara i församlingen, och under vilka omständigheter och vilken tidsperiod. Under första mötet med arbetslaget var jag noga med att meddela att deras medverkan var helt frivillig och att de närsomhelst fick be mig att inte observera dem. Jag gjorde det också tydligt att jag inte var där för att studera deras arbete, utan de som individer i en yrkesroll och under deras arbetstid. Jag antecknade därav ingenting specifikt om församlingens arbete. Eftersom många församlingsmedlemmar söker hjälp hos kyrkan och litar på deras tystnad, skrev jag även på ett kontrakt som innebar att jag inte fick berätta vidare om församlingsmedlemmarna och deras syfte i församlingen. När jag var med församlingsmedlemmar berättade jag alltid vad min studie handlade om och var öppen med att jag inte var där för att studera dem, utan endast arbetslaget. Församlingen är öppen för alla i alla åldrar, vilket bidrog att det även var barn under min tid där. Jag studerade aldrig barnen, utan endast arbetslaget. När jag utförde mina intervjuer frågade jag alltid om det var okej att jag spelade in intervjun, och det var det alltid. Jag berättade att jag efter transkribering självklart skulle radera materialet. Jag skickade intervjuerna till varje informant och skrev att de mer än gärna fick höra av sig om de ville ta bort/ändra något i intervjun, eller helt ta bort sin medverkan. Jag har anonymiserat församlingen genom att endast skriva att det är en församling inom Göteborgs stift. Alla i studien går under pseudonymer och jag har bytt yrken på majoriteten av informanterna.

Varje informant identifierar sig som antingen kvinna eller man, beroende på vad de själva valt att identifiera sig som. Studien utgår från ett cisnormativitets perspektiv eftersom det är så denna församling även är uppbyggd (RFSL, 2023).

5. Etnografisk diskussion

5.1 *"Det finns alltid saker man kan göra bättre, man blir ju hemmablind."*

Det är en tidig tisdagsmorgon i andra veckan av tio som jag ska spendera på församlingen, och det är dags för veckomöte. Inför min deltagande observation har jag blivit tilldelad en manlig kontaktperson, chefen Allan. Han ska hjälpa mig förstå och navigera församlingen och ge mig tillgång till fältet. Men jag märker relativt fort att det inte riktigt blir så. Det är andra veckan och jag verkar bortglömd. Jag har inte tillgång till fältet i form av nyckel eller en nåbar kontaktperson och det bidrar till svårigheter att utföra deltagande observation. Så där står jag, en iskall tisdagsmorgon i januari, och väntar och väntar. Jag har gått långt och knappt hittat hit, och dubbelkollar mejlet från Allan om och om igen. Jo, men det är här vi ska vara. Men tiden går och inne i lokalen står det bara två städare som undrar vad jag väntar på. Det undrar jag också. Jag har ett nummer från församlingen nedsparat i min mobil, församlingspedagogen Clara, som utanför hennes arbetsuppgifter tagit in mig och hjälpt mig navigera fältet. Jag smsar henne, och får reda på att de befinner sig i församlingshemmet istället för denna hyrda lokal som ligger en halvtimmes promenad bort.

“Förlåt, förlåt! Vi är i församlingshemmet!”. Lyder smset från Clara, och det enda jag kan tänka är att detta inte är hennes fel, detta var inte hennes arbetsuppgift. Jag känner hur tårarna fryser till is ner på min kind när jag stressat småspringer i snön till kyrkan och församlingshemmet. När jag väl är i församlingshemmet är jag nästan en timme sen, och jag står och dividerar länge om jag ska gå in. Men jag knackar försiktigt, och jag går in och sätter mig. När Allan ser mig, tittar han på Clara. “Jaha, har du inte berättat för henne att vi skulle vara här? Varför gjorde du inte det?”. Jag tittar på Clara med en blick som säger “är du okej?”. Allan suckar och Clara ser förvirrad ut. Detta visar på att Allan förväntade sig att Clara skulle utföra en arbetsuppgift han själv satt sig ansvarig till. Några dagar senare säger han till mig “Det kanske är bättre att Clara är din kontaktperson”. Eftersom han inte hade kollat om detta var okej med Clara först gav det mig en indikation på hur han försatte Clara i en underordnad position, en position som visar på hur han reproducerade Hirdmans genussystem (Hirdman, 2007).

Några veckor senare under mitt fältarbete är jag med under ett möte med en yrkesgrupp som består av kvinnor och män. De ska diskutera sina kommande aktiviteter och männen ska

tillsammans åka iväg på en kurs till en annan del av Sverige. När jag kommer in till detta möte noterar jag direkt att kvinnorna har med sina datorer, anteckningsblock och kalendrar. Männerna har inte med sig någonting av detta. Jag står därför inte ut i mängden när jag, som resten av kvinnorna, sitter och antecknar. De går igenom veckan och en av kvinnorna, Lovisa, frågar en av männen om hans resa. Hon frågar honom om han har koll på underlaget till denna resa. Patrik ser undrande ut, som att han glömt bort att han ska iväg. "Jaha, okej men jag kan kolla åt dig. Har du hört av dig till xxx, det måste du hinna göra". Säger Lovisa, utan att Patrik sagt någonting. Patrik ser återigen undrande ut och nickar okej. En annan man, som också ska med på resan, ber Lovisa att kolla hans tågnummer åt honom. Lovisa gör detta utan att fundera. Detta visar hur männen är vana vid att inte behöva förbereda eller ha med sig underlag till sina möten, för att de vet att de kan fråga en kvinnlig kollega som kommer att ha koll på deras arbetsuppgifter samt anteckna åt dem. Under kommande möten upprepar sig samma mönster där alla kvinnor har med sig underlag, anteckningsböcker, kalendrar, samt frågor och funderingar till veckan medan männen kommer oförberedda. På ett veckomöte inför en kristen högtid diskuteras det en viktig aktivitet i församlingen. En kvinna behöver vara borta under denna dag, och frågar försynt om någon annan i arbetslaget kan ta över hennes arbetsuppgifter. De flesta av kvinnorna säger att de gärna hade gjort det, men att de redan har som uppgift att arbeta med samma aktivitet. Jag tittar runt och min första instinkt är att jag vill erbjuda mig, även om denna aktivitet är när jag inte ens befinner mig i landet. Detta visar hur genusystemet kan sitta i ryggmärgen på en. Att vara en del av de socialt kodade uppgifterna som genus och samhället satt oss i. Min nästa tanke är att det inte är en enda man som reser sin hand eller säger någonting. Istället ser jag hur de tittar ner i golvet, eller runt om i lokalen, förvirrade. Vilket i sin tur visar att männen här också reproducerar både stereotypa könsroller, genusystemet och genuskontraktet. Det går nog nästan en minut av tystnad innan en kvinnlig kollega tittar på Johan, och frågar honom rakt ut om han är ledig då och skulle kunna erbjuda sig att ta hennes aktivitet den dagen. Johan ser förvirrad ut, som att han suttit och tänkt på något annat, men tillslut säger han okej. Det är ofta kvinnorna i församlingen som har mer koll på planering, organisering och struktur. Jag frågar mina kvinnliga informanter försiktigt om detta under mina intervjuer, för att jag vill höra hur de förhåller sig till det. Majoriteten av mina kvinnliga informanter vittnar om att de trivs väldigt bra på arbetsplatsen. De tycker att det till största del är en jämställd församling med ett jämställt arbetslag och de har inte funderat på om kvinnorna skulle vara mer organiserade och ta mer ansvar än männen. När kvinnorna fick frågan

rakt ut, om de tycker att församlingen är en jämställd arbetsplats, framkom det direkta och positiva svar. Församlingsvärden Carina vittnar till exempel om att det är en bra arbetsplats där könsidentitet inte har en större betydelse. “Det handlar inte så mycket om kön här tror jag, utan mer om personen och personligheten. Alla värdesätter varandras jobb. “

Enligt Carina värdesätter alla varandras jobb och att det inte sker någon hierarkisk ordning inom varken yrke eller kön, vilket till viss del motbevisar det som framkommit under deltagande observation. Carina nämner dock senare under intervjun detta: “ Jag tycker det funkar bra (Jämställdhetsarbetet). Men det finns alltid saker man kan göra bättre, man blir ju hemmablind.” Hemmablind är nämligen ett ord som kommer upp som ett tema i mina intervjuer, först och främst använt bland kvinnorna. “Jag är kanske lite hemmablind. Så jag kan missa saker. “ Sara, präst

I intervjuerna har hemmablind kommit fram när jag frågat om de anser att församlingen är en jämställd arbetsplats. Det har i första hand framkommit bra vittnesmål, att det är en arbetsplats där man respekterar varandra och att man inte ofta reagerar på att det skulle vara ojämnt bland könen. Hemmablind i intervjuerna har använts av kvinnorna där de själva tycker att det är ett jämställt arbetsklimat, men genom att använda begreppet hemmablind visar kvinnorna på att de är medvetna om att det absolut kan finnas problem och förbättringspotential. Hemmablind nämndes alltid i slutet av svaret, där kvinnorna berättat varför de tycker att det är en jämställd arbetsplats. Kvinnorna gav ett intryck av att de inte helt trodde på sitt eget svar, och kände kanske därav att de behövde lägga till en kommentar om att de kan vara hemmablinda. Hemmablind är ett begrepp som summerar det material som samlats från den deltagande observationen. Av det vi sett är det kvinnorna i församlingen som ofta får en roll att de ska strukturera upp och fixa det som männen inte tagit tag i, till exempel när Clara omedvetet blev min kontaktperson även om det inte var hennes ansvar. Allt detta material som diskuterats här visar att kvinnorna blundar och är hemmablinda för detta, eftersom de under intervjuer mestadels pratar om hur jämställt och positivt arbetsklimat det är i arbetslaget. Hemmablind är här ett illustrerande exempel på hur stereotypa könsroller och genuskontraktet reproduceras i församlingens arbetslag.

5.2 Könsdikotomi bland yrkena

Diakonen Julia har jobbat inom församlingen i två år och har inte jobbat inom kyrkan tidigare än detta. Julia vände sig till kyrkan och yrket diakon för att hon själv kände att hon behövde personligt stöd av kyrkan, och ville sedan dela med sig av kristendomens kraft för att kunna hjälpa andra i samma situation som hon befann sig i. Kyrkan gav henne stöd och hopp för ett bättre liv, och hon trivs mycket bra på sin arbetsplats. Hon gillar att jobba som diakon men känner att det är ett yrke som är placerat i ett väldigt könskodat fack, speciellt eftersom det endast är kvinnor i denna församling som arbetar som diakoner.

“L- Och varför tror du att det är fortsatt nu då, att det är så mycket kvinnor?”

J- Jag tror att det är som inom sjukvården, de här omvårdnads yrkena. Det är mest kvinnor. Det är inte jättemycket män som har den rollen. Det är inte jättevänligt. Jag tror det är det traditionella, med sjukvården. Mycket kvinnligt. Och sen att vi har vår historia.”

Julias inblick som diakon visar att diakonin fortfarande har en grund i det historiska, med diakonissor som hade det omvårdande ansvaret (Christian history institute, 2011) Här finns det tydliga hierarkier i form av yrkesroller, där just diakonerna hamnar längre ned i dessa hierarkier. Under personalmöten har diakonteamets arbete inte legat i fokus och prioriterats på samma sätt som andra yrken, här har till exempel musikernas händelser under veckan fått komma till tals mycket mer. När någon från diakonteamet berättat om veckan och upplägget, har detta ofta tystats ned och samtalsämnet har snabbt bytts till annat yrke. Ett exempel på detta hände under ett veckomöte. Vi har börjat mötet med att gå igenom söndagens gudstjänst, och har spenderat ungefär 45 minuter på att analysera innehållet. Vi har även diskuterat kring prästens kommande predikan. Vi har pratat om musikernas låtval och hur körerna ska sjunga. Detta engagerar hela arbetslaget. När vi sedan ska börja gå igenom hur veckan ser ut för resterande arbetslag, går det fort. Chefen Allan ger talan till samordnaren för diakonala teamet, som berättar om veckans aktiviteter. Sedan går de över till det pedagogiska teamet. Medan diakonerna och pedagogerna pratar verkar det resterande arbetslaget utstuderat ointresserade.

Resterande av arbetslaget tar upp sina mobiler, kollar om de fått något nytt mejl, skickar iväg något mejl. Det är stämningar och blickar i rummet som säger "Okej, kan vi gå vidare nu?". Och absolut inga följdfrågor eller hejarop från kollegorna, till skillnad från när musikerna talade. Det blir en stel stämning, och till slut säger den kvinnliga samordnaren "Nej, okej, det var väl bara det", med en suck. Detta är någonting som upprepade sig majoriteten av veckomötena jag observerade. Detta visar ett ointresse från resten av arbetslaget till de könskodade yrkena diakon och pedagog. Att det finns en makthierarki bland yrkena inom kyrkan som visar att prästerna och musikerna kommer högre upp, medan diakon och pedagog hamnar längre ner på listan, vilket visar på genussystemet. Detta har även bekräftats från en inom pedagog/diakonin. Under ett möte med diakonerna/pedagogerna nämner jag lite snabbt att jag tycker det är synd att deras arbete inte kommer upp mer till tals under dessa veckomöten, då deras arbete också är oerhört viktigt för att kyrkan ska fungera.

"Jo, men det har alltid varit så. Prästerna först, diakonerna/pedagogerna sist."

Diakonteamet i församlingen är det enda teamet som endast består av kvinnor, vilket kan visa på att det handlar om att det är ett stereotypiskt kvinnokodat yrke och därav visar på en könsdikotomi inom arbetslaget (Hansson, 1993). Diakonteamet har mycket aktiviteter som är öppna för alla. De står för bland annat sopplunch och matutdelning, vilket drar in många församlingsmedlemmar. Under min tid i församlingen lärde jag känna en del församlingsmedlemmar, och något de nämnde var bland annat att diakonernas arbete har minskat ensamhet och bidragit till gemenskap eftersom diakonteamets aktiviteter ofta bidrar till aktivt deltagande. Detta skiljer sig från till exempel gudstjänster där prästen har den främsta talan och inte lika mycket fokus på aktivt deltagande. Dessa historier visar på att diakonerna fortfarande har en omvårdande egenskap, såsom Julia även vittnade om (Christian history institute, 2011). Alla yrken inom kyrkan är omvårdande, eftersom kyrkans arbete går ut på att omvårdna och hjälpa människor under den kristna tron. Dock är prästernas yrke mer fokuserat på att sprida den kristna tron till en större grupp medan diakonerna fokuserar på att omvårdna och hjälpa den enskilda individen, eftersom deras främsta arbetsuppgift är att ha enskilda hjälpande konversationer. Det är inget annat yrke i kyrkan som har detta som sin främsta arbetsuppgift. Därav är diakonernas yrke främst fokuserat på omvårdnad, medan de andra yrkena har fokus på

andra syften. Som präst har man chans att söka högre tjänster och arbeta sig uppåt i tjänsten, som till exempel församlingsherde, kyrkoherde och biskop. Som diakon kan man inte arbeta sig uppåt inom just det yrket, någonting som diakonen Emma även diskuterar när ämnet om bristen på manliga diakoner kom på tal.

“L- Så du skulle vara öppen till att ta emot fler manliga diakoner?”

E- Ja, absolut. Ja, och nu kanske jag bara gissar, men det kan också ha med att göra att vi inte har en större väg och gå om vi vill göra karriär. Om du förstår. Då blir det ofta församlingsdiakon endast.

L- Och du tänker att det är fler män än kvinnor som vill göra karriär?

E- Ja, oftast. Att komma vidare.”

Emma berättar här om att det endast är kvinnliga diakoner i denna församling och går in på ämnet om att hon gärna skulle vilja ha fler manliga diakoner för att inte ha en könsdikotomi (Hansson, 1993). Emma nämner dock att män oftast vill komma vidare. Att komma vidare kan i detta sammanhang betyda att komma högre upp i karriären och inte ha ett och samma yrke hela arbetslivet. Emmas syn kan belysa att kvinnor ofta “nöjer” sig med att utbilda sig och ha ett yrke som de tycker är intressant och givande, medan männens mål i yrkeslivet är att komma högre upp i yrkeshierkierna, såsom att bli tilldelad en chefsposition. Det är idag fortfarande betydligt fler män än kvinnor som har chefspositioner i hela Sverige. Detta visar att Emmas uttalande inte bara stämmer överens inom kyrkans värld, utan även i andra yrkesområden i Sverige (Länsförsäkringar, 2024). Emmas tankar belyser också att kvinnor som är uppvuxna med tydliga stereotypa könsroller kan ha tankar om att de inte har möjlighet att arbeta sig uppåt i yrkeshierakierna. Att de måste “nöja” sig med ett arbete som inte kan ge en möjlighet till en högre uppsatt tjänst. Detta är någonting som är grundat i stereotypa könsroller, att det är männen som ska ha de högre uppsatta tjänsterna, så som chef, och inte kvinnorna (Eriksson, Gottzén, 2020, s. 11). Hirdmans genuskontrakt kommer även till uttryck här (Hirdman, 2007). Eftersom stereotypa könsroller i många fall stärker männen, till exempel att de ofta får chefspositioner, kan det bidra till att männen inte ser detta som ett problem och vill fortsätta reproducera detta eftersom det gynnar dem personligen. Tillsammans med det som Emma vittnar om kan det

innebära att männen inte drar sig till det diakonala yrket på grund av detta. Även om präst och diakon har liknande egenskaper, såsom att bidra med vägledning inom den kristna tron, kan män dra sig till prästyrket oftare eftersom detta innebär en möjlighet till högre uppsatta tjänster såsom församlingsherde och kyrkoherde. Även om det idag faktiskt är så att det är fler kvinnor än män som är präster, är det fortfarande betydligt fler män i de ledande positionerna inom kyrkan, som till exempel kyrkoherde (P4 Jämtland, 2020). De stereotypa könsrollerna som talar för att män ska vara de ledande inom chefspositioner reproduceras här. Genussystemet kopplas till detta då männen dras till yrken som kan anses som överordnade och kvinnorna till yrken som kan anses som underordnade.

5.3 Synen på jämställdhet mellan könen

Det är en av alla dagar under min deltagande observation när en av männen i arbetslaget, Rasmus, frågar hur min studie går. Jag har vid denna tid hört av mig till alla i arbetslaget om intervjuer och även börjat utföra dem. Ett gemensamt tema för dessa intervjuer är att alla informanter som än så länge har ställt upp är kvinnor, den enda mannen som återkopplat om en intervju är Rasmus. Jag berättar för honom att jag tycker att det är superintressant att vara där och att jag fått in bra material, men att jag börjar oroa mig att jag inte kommer ha mer än en manlig informant bland mina intervjuer.

“Jag tror att män kan bli rädda och nervösa när de hör ordet jämställdhet nu för tiden. Det har blivit en sån stor grej, en hatkampanj mot män. Att kvinnor säger att de hatar alla män och så, det gör ju att vi män kan känna oss utsatta”.

Rasmus har rätt i hans uttalande, då det är unga män som känner sig hotade av att kvinnor får ökade rättigheter (Göteborgs Universitet, 2022). Detta svar kan visa på att männen i församlingen har samma åsikter och syn på jämställdhet som Rasmus, att de därför medvetet tar avstånd från att diskutera och berätta om deras syn på jämställdhet eftersom de är rädda att bli svartmålade. Tiderna har ändrats enligt Rasmus, att jämställdhetsfrågan har skiftat till att istället handla om att hata män. Jämställdhet blir därav en diskursiv fråga för männen. Efter intervjuer med män i församlingen framkommer det att jämställdhetsfrågan inte är ett prioriterat ämne inom församlingen och är ett ämne de tycker att de inte behöver diskutera mer. Pedagog Peter,

som bara har arbetat inom församlingen i några år, tycker inte att jämställdhetsfrågan är något som är viktigt att prioritera inom församlingen. Detta eftersom han anser att det är en fråga som är så underliggande hos alla och att man borde fokusera mer på vad han kallar för “våra grejer”.

“Ibland tycker jag såhär, om vi ska sitta och ha planeringsmöte inför våra tisdagsmöten, planera vad vi ska äta till frukost, så tycker jag att det är lite onödigt för det är så självklart att vi ska äta mackor och ost. Jag tycker det är jätteviktiga frågor, men jag ser det som så självklart så jag tycker att Svenska kyrkan bör prioritera att profilera sig kring det som är våra grejer. ”

Peter tycker att jämställdheten är någonting som redan finns så tydligt inom Svenska kyrkan och i samhället, så att det är onödigt att diskutera. Peter jämför även arbetet med jämställdhet med att ha möte om mackor, vilket kan sägas frånta betydelsen av vad jämställdheten innebär i praktiken.

Till exempel har diskussionen om jämställdhet i kyrkan bidragit till att kvinnor fick prästvigda sig, som 1992 när första kvinnan prästvigdes i Göteborgs stift (Svenska kyrkan, 2024). När Peter uttrycker att församlingen ska fokusera på “våra grejer”, ger det en syn att jämställdhet inte är någonting som ingår i Svenska kyrkans arbete och att det inte är en del i arbetet som ska prioriteras. Att inte inkludera jämställdhet som en viktig del i arbetslaget och församlingen går emot Svenska kyrkans nationella arbete. Detta eftersom de anser att jämställdhetsfrågan är en viktig grund som varje församling behöver arbeta mer och mer med (Svenska kyrkan, 2024). Genom att uttrycka att jämställdhet inte är en del av församlingens “grejer” ger det en bild till församlingsmedlemmarna att församlingen inte står bakom jämställdhet. Peter menar nog att församlingen ska fokusera på att arbeta mer med ämnen direkt kopplade till kristendomen, vilket visar på att Gud och kristendomen alltid prioriteras först av alla ämnen (Eller, 2014). Det visar även att Peters tolkning av kristendomen inte innefattar frågor om jämställdhet.

När jag frågar Peter vad han tycker om att Svenska kyrkan utför ett väldigt aktivt arbete nationellt med att visa deras positiva syn på jämställdhet och HBTQ+ frågor på deras hemsida, svarar han såhär:

“Apropå det som står på Svenska kyrkans hemsida, jag struntar i vad det står på Svenska kyrkans hemsida. Det är jättebra det som står där, det är väl fint, men det som berör mig är människoliv som förändras. Men att det står massa fina jämställdhetsgrejer på Svenska kyrkans

hemsida, det är bättre än att det hade stått något fult. Men jag är trött på att vi ska försöka vinna politiska poäng.”

Det som står på Svenska kyrkans hemsida, det som ska representera alla församlingar och anställda inom Svenska kyrkan, är ingenting som följs eller respekteras i denna församling om man ska lyssna på Peter. Peter säger att han bryr sig om människoliv som förändras och inituerar att jämställdheten då inte är en del av detta. Jämställdhetens fokus är att göra samhället lika för alla oavsett kön, vilket innebär att den arbetar just för att förändra människoliv. Eftersom Peter är man kan hans kommentar utgå från hans egna perspektiv och åsikter kring jämställdhet. Det kan i sin tur innebära att eftersom han personligen inte märkt av ojämställdhet baserat på hans könsidentitet inte heller tycker att det är ett ämne som ska prioriteras inom församlingen. Peters uttryck kan speglas i genusystemet och även i stereotypa könsroller, eftersom Peter här hamnar i en överordnad situation. Han vill inte ta ansvar för frågor och problem som inte direkt hjälper eller stödjer honom och män i första hand, utan låter kvinnor kämpa för dessa frågor ensamma.

Peters citat visar på att han anser att Svenska kyrkan nationellt arbetar med jämställdhet för att tjäna politiska poäng i samhället och inte för att det är ett viktigt ämne. Det gör att det finns risk att det jämställdhetsarbete som Svenska kyrkan försöker nå ut med nationellt inte tas seriöst, eftersom anställda inom församlingarna inte anser att det är ett viktigt arbete. Politiska poäng kan refereras till att jämställdhetsfrågan i modern tid har utvecklats till en fråga med många och starka åsikter. Peter kan med detta mena att Svenska kyrkan vill visa att de engagerar sig i samhällsfrågor.

Förutom Rasmus och Peter, tycker även prästen Erik att jämställdheten är en fråga som inte behöver diskuteras inom församlingen, och tycker redan att det är tillräckligt jämställt eftersom kvinnorna tjänar bättre än männen.

“För Svenska kyrkans del handlar jämställdhetsfrågan inte om kvinnor ska få mer utrymme. Utan jämställdhetsfrågan handlar mer om hur vi får in fler män. Skulle du kolla prästlönerna här så är det ju kvinnorna som har bättre lön än männen. De flesta kvinnorna har bättre lön än männen här.”

Erik pratar inte här endast om församlingen, utan om Svenska kyrkan som helhet. Erik syftar på att det i dagsläget jobbar lite fler kvinnor inom Svenska kyrkan och att det enligt honom är

viktigt att det är män som jobbar inom Svenska kyrkan (Svenska kyrkan, 2023). Enligt honom är det ojämnt eftersom det jobbar färre män, och det är den viktigaste frågan inom Svenska kyrkans jämställdhetsarbete. Erik menar därav att detta gör det till ett ojämnt arbetsklimate och någonting som måste prioriteras. Det Erik förknippar med jämställdhet är endast löneskillnader. Det gör att det enligt honom är en jämställd arbetsplats för kvinnorna att arbeta i, då han menar att kvinnor tjänar bättre än männen i församlingen. Genom denna syn bidrar det till att andra frågor inom jämställdhet, såsom osynligt arbete, inte prioriteras och anses vara viktiga (Novus, 2024). Det gör att församlingen inte utvecklas och att jämställdhetsarbete som kan behövas arbeta med inte gör det. Enligt alla mina informanter som jag intervjuade har aldrig jämställdhetsfrågan diskuterats eller arbetats med. Majoriteten av dessa informanter har jobbat inom församlingen i över 5 år. Alla kvinnor jag intervjuat tycker att jämställdhet är en fråga som församlingen borde prata om och arbeta med mer.

“Under de åren jag har varit här har vi inte pratat om jämställdhet. Men vi borde prata om det mer, som en stående punkt som återkommer. Så att man får prata om saker och ting.” Frida, präst

“Jag har aldrig hört att vi pratat om jämställdhet här. Aldrig. Men jag tycker det funkar bra. Men det finns alltid saker man kan göra bättre.” Carina, församlingssvård

“L- Har ni diskussioner om jämställdhetsfrågan här?”

K- Väldigt lite. Jag tror inte det hade skadat att prata om lite oftare. Jag hade gärna efterlyst det mer. Ur ett generellt jämställdhetsperspektiv tänker jag ju ibland “är vi verkligen lika mycket värda på den här arbetsplatsen?” De frågorna ploppar ju upp. Därför hade det inte skadats att ta upp.” Katarina, pedagog

Det är skillnad på männen och kvinnornas åsikter kring jämställdheten inom församlingen och om det är en fråga som församlingen ska arbeta med. Dessa utdrag visar hur kvinnorna gärna diskuterar jämställdheten mer och de tar alla självmant upp hur frågan aldrig diskuteras.

Katarina, som jobbat inom församlingen i flera år, berättar att hon ibland funderar på om hon är lika mycket värd som kvinna i arbetslaget. Detta visar på att församlingen inte arbetat tillräckligt med frågan. Om jämställdheten i församlingen hade varit en prioriterad fråga som diskuterats och arbetats med, hade Katarina inte behövt oroa sig över detta. Genom att undvika ett diskursivt

ämne såsom jämställdhetsfrågan i denna församling, gör det att människor blir oroliga, instängda och inte känner att det är ett öppet arbetsklimat. Att ha ett arbetsklimat där män anser att jämställdhetsfrågan är onödig gör att kvinnornas åsikter och känslor tystas ned, något som tyder på reproducering av genussystemet och hegemonisk diskurs. Det är en röd tråd att männens fokus i församlingen helt ligger på det kristna budskapet, och att frågor som jämställdhet inte anses viktigt, medan kvinnorna både kan fokusera på jämställdhetsfrågan och sprida vidare det kristna budskapet (Eller, 2014).

5.4 Heteronormativitet

Könsneutrala äktenskap röstades igenom år 2009 och Svenska kyrkan uppmanar präster att viga samkönade par, även om detta är ett personligt beslut och ingenting Svenska kyrkan kan tvinga präster att göra (Svenska kyrkan, 2024). Svenska kyrkan har dock som mål att alla präster ska viga samkönade par (Dalevi, Holmberg, Mogren, 2023). Svenska kyrkan är också tydliga i sina egna sociala kanaler och i media att alla HBTQ+ personer är välkomna i alla församlingar, och att Svenska kyrkan ska kunna vara en trygg plats för alla HBTQ+ personer (Svenska kyrkan, 2024). I deltagande observation framkom ingen empiri om församlingens åsikter kring HBTQ+ personer inom kyrkan eller åsikter om samkönade vigslar, då ingen av aktiviteterna var riktade specifikt till HBTQ+ personer under min tid där. Det kom dock upp i intervjuer att församlingen ibland ordnar regnbågsmässor. Regnbågsmässor är som en vanlig gudstjänst, men med fokus på att HBTQ+ personer ska känna sig extra trygga och välkomna. I regnbågsmässan ingår även musik och psalmer som är inkluderande (Svenska kyrkan, 2024). Även om HBTQ+ frågan inte kom upp under deltagande observation var det något som togs upp under intervjuerna. Detta kom upp eftersom det finns präster inom ledningen som väljer att inte viga samkönade par.

På grund av detta är det andra i arbetslaget som motsäger sig detta beslut. I intervjuerna frågade jag om informanterna tycker att det är en jämställd arbetsplats i församlingen. I 7 av 12 intervjuer nämnde informanterna HBTQ+ frågan som en fråga inom jämställdheten som skaver. Både män och kvinnor tog upp detta. Även om Svenska kyrkan utåt nu är accepterande till HBTQ+ personer, såsom i media och på deras egna hemsida, så vittnar informanterna här om att det inte alltid ser ut så i verkligheten. Prästen Magnus har jobbat inom denna församling i över ett decennium, och trivs väldigt bra. Eftersom Magnus länge har arbetat inom Svenska kyrkan, även när lagen om könsneutrala äktenskap infördes, har han varit med i Svenska kyrkans

utveckling inom HBTQ+ frågan. Han har därav varit med och sett utvecklingen av prästers åsikter kring ämnet, och inte minst i denna församling. Magnus tycker själv det är viktigt att HBTQ+ personer har en plats i kyrkan, men har även förståelse och respekt för de präster som väljer att inte viga samkönade par. Han tycker det är viktigt att alla ska få ha ett eget beslut i frågan och inte gå emot sin egen tro, eftersom tron alltid går först. Detta är någonting som visar att den kristna tron är viktigare än sociala frågor (Eller, 2014).

Magnus menar att det inte kommer så många personer till församlingens regnbågsmässor och funderar på om det är för att allmänheten vet att vissa präster i ledningen inte viger samkönade par.

“ Sen vet jag inte hur synen med homosexuella är. Vi har ju HBTQ mässor, men det kommer nästan inga människor, och då kan man ju fråga sig varför. Är det så att man vet att ledningen har svårt med detta? Det har ju gått diskussioner om det, jag respekterar det fullständigt. Jag har inga problem om någon annan har någon annan inställning men jag ser det inte så. Jag tror att det finns vissa som inte sätter sig in i kyrkan. Det hjälper inte att vi har en HBTQ mässa, därför att de på något sätt känner att de ändå inte vet hur det ser ut här. Det finns ju ingen sån lag att man kan tvinga folk till detta (viga samkönade par). “ - Magnus, präst.

Trots att församlingen försöker utföra aktiviteter riktade till HBTQ+ personer, kommer det alltså inte så många till detta. Detta kan kopplas till begreppet pinkwashing. Pinkwashing innebär att ett företag, eller i detta fall en församling, använder sig av aktiviteter riktade till HBTQ+ personer eller använder sig av regnbågsflaggan för att utåt visa att de är accepterande till HBTQ+ personer. Men bakom kulisserna är de inte det, och arbetar inte aktivt med frågan (RFSL, 2022). Församlingen använder sig i detta fall av pinkwashing. Arbetslaget har synliga prideflaggor på kontoret och anordnar ibland regnbågsmässor, även om HBTQ+ personers plats i kyrkan inte är någonting som aktivt diskuteras, samt att arbetslaget har präster som inte viger samkönade par. HBTQ+ personer kan därför kanske se igenom församlingens pinkwashing, och väljer därav att inte gå på dessa regnbågsmässor.

Pedagogen Katarina, som tycker det är oerhört viktigt att inkludera HBTQ+ personer i kyrkans arbete och är en drivande kraft i detta, har mött på motstånd från HBTQ+ personer som motsätter sig församlingen.

“Styrelsen för West Pride bjuder inte in oss, för de vill inte att vissa i ledningen inte ska viga samkönade par, oavsett vad vi i arbetslaget tycker. De tycker vi (arbetslaget) borde reagera mer. Jag kan köpa det, men samtidigt här måste också få finnas goda krafter. “

Katarinas citat tyder på att det är viktigt att fokusera på den majoritet i arbetslaget som tycker det är viktigt att inkludera HBTQ+ personer, och inte att endast vissa personer i ledningen endast ska få styra församlingens ansikte utåt. West Pride menar att arbetslaget borde reagera mer på att vissa präster i ledningen inte viger samkönade par, men det kan vara svårt och jobbigt för en anställd att gå emot ledningen. Katarina tycker därav det är bättre att som pedagog aktivt arbeta i sin egen tjänst för att inkludera HBTQ+ personer, utan att det kan skapa diskussioner eller konflikter med ledningen. Katarina tycker därav att det är viktigare för utomstående, såsom West Pride, att se helheten i församlingen och inte endast de som leder församlingen och har dessa åsikter. Hegemonisk diskurs reproduceras här. Det är få individer i bland annat ledningen som väljer att inte viga samkönade par, men resten av arbetslaget får inte komma till uttryck i positiva HBTQ+ forum, fast de delar samma åsikter som dessa forum.

Under mina intervjuer framkom det att när man jobbar inom kyrkan har man inte sina egna åsikter, utan då är det kyrkans åsikter som gäller. Musikern Mats var också en av de som tog upp HBTQ+ frågan när frågan om han anser att han jobbar på en jämställd arbetsplats kom upp. Mats var tydlig med att han tycker att alla som vill gifta sig ska få göra det, och att det har gått långsamt framåt inom kyrkan. “Vårt arbetslag divideras mer inom denna fråga än något annat. Men jag känner att min åsikt respekteras, det är ju inga storbråk. Man pratar väldigt sällan om sin egen åsikt, den pratas ju utifrån kyrkans. “ Det som är intressant med Mats kommentar är att han konstaterar att ingen i arbetslaget pratar utifrån sina egna åsikter utan från Svenska kyrkans ståndpunkter. Svenska kyrkan är tydliga med att en av deras ståndpunkter är att alla präster uppmanas att viga samkönade par, men ändå är det högt uppsatta personer i denna församling som väljer att inte göra detta. Prästerna har därav sina egna åsikter, genom att de inte pratar och agerar utifrån Svenska kyrkans ståndpunkt inom denna fråga (Dalevi, Holmberg, Mogren, 2023).

Att vissa inte viger samkönade par i församlingen har vi konstaterat, men något som framkom i intervjuerna var även att HBTQ+ personer ibland inte mår bra inom Svenska kyrkan och församlingen. Prästen Magnus har många vänner inom kyrkan, eftersom han jobbat här länge. Han berättar om en man som han haft kontakt med till och från, och som Magnus förstått var homosexuell. Magnus vän jobbade aktivt inom Svenska kyrkan (inte i denna församling) och var tillsammans med en annan man. En dag inser Magnus att han inte hört från sin vän på ett bra tag, och försöker komma i kontakt med honom.

“Efter ett tag hörde jag ingenting ifrån honom. Men sen hörde jag då att han hade hittats död, självmord, av sin andra hälft. Det tog mig väldigt hårt. Och då kände jag såhär, är det det här vi sysslar med i kyrkan? “

Magnus har en ilska och frustration i rösten. Han låter besviken, och som att han får en förståelse i denna stund att detta är en fråga som är viktig att prioritera inom kyrkan. Den påverkar liv på ett sätt som han kanske inte tänkt eller förstått tidigare. Magnus vän kan visa på hur kyrkans historia inom HBTQ+ frågan påverkar HBTQ+ personer på ett djupare sätt. Att Svenska kyrkan har haft, och i vissa fall fortfarande har, inställningen till att HBTQ+ personer inte passar in i kyrkans värld bidrar till att dessa människor känner sig ensamma och bortglömda av kyrkan. Och i detta fall bidrog det till att en man begick självmord. Svenska kyrkans arbete utåt i media och till allmänheten behöver därav spridas inom församlingarna och till respektive arbetslag, så att varje person känner att de har stöd från kyrkan. Denna man jobbade inte inom denna berörda församling, men i en intervju med prästen Olivia kommer vi in på att det tidigare kan ha jobbat en homosexuell person i församlingen, något som kan ha varit jobbigt för personen i fråga.

“På ett sätt är det inte jämställt här, eftersom jag tror att vi hade en kille som var här som jobbade, som var homosexuell. Och jag tror inte att det var bekvämt.”

Att det är andra kollegor, och inte personen själv, som vittnar om detta bidrar till att det funnits eller finns en kultur i arbetslaget som inte varit helt accepterande och öppna till HBTQ+ personer. Olivias insyn bekräftar att detta beteende är något som varit synligt i hela arbetslaget. Olivia gick inte vidare in på vad det var som gjort denna person obekvämt, men tillsammans med tidigare berättelser från Magnus, får vi en inblick att kulturen inom Svenska kyrkan fortfarande kan ha en klang som gör att HBTQ+ personer inte känner sig välkomnade och accepterade. Även om det inte är en aktiv händelse som kan ha påverkat att han kände så, kan det till exempel vara

jobbigt för en HBTQ+ person att jobba i en församling där de är medvetna om att vissa av ens kollegor inte tycker att man har rätt att gifta sig eller att de har en given och accepterande plats i kyrkan (Lindström, 2005, s.143).

Olivia är en av de personer som tycker att HBTQ+ personer absolut ska få gifta sig och existera inom Svenska kyrkan, så mycket att hon funderat på att säga upp sig på grund av att vissa i ledningen inte viger samkönade par. Det går emot hennes moral, och hon har mått riktigt dåligt att jobba under någons åsikter som hon inte håller med om.

“ Jag har brottats jättemycket och slagits med det, i mig själv. Kan man vara kvar här, i en sån här församling som plötsligt blir en annan församling? Alla som var chefer här förut var jätte positiva till att viga homosexuella, och att det liksom inte är ett sånt stort problem. Och så plötsligt blir det ett jättestort problem. Jag brottas fortfarande med det och tycker att det är lite jobbigt att vissa personer inte gör det (viger samkönade par). “

Samkönade äktenskap är ett problem för vissa personer inom arbetslaget och ledningen, och detta bidrar till att personer som inte har samma åsikter som dessa mår dåligt och funderar på att sluta arbeta där. Olivia har jobbat inom församlingen i flera år och har inget annat än positivt att säga om församlingen och hennes yrke, förutom detta. Det visar att HBTQ+ frågan är en avgörande fråga där en minoritet som inte viger samkönade par bidrar till ett arbetsklimat där folk går runt och mår dåligt och funderar över sin position i församlingen (Lindström, 2005). Detta kan bidra till ett ohälsosamt arbetsklimat i längden, men också att diskursiva ämnen, som denna, fortsätter att vara diskursiva.

En majoritet i arbetslaget tar upp HBTQ+ frågan som den bidragande faktorn till att de inte kan anse att församlingen är en helt jämställd arbetsplats. Det visar att denna fråga skiljer sig i hur Svenska kyrkan försöker porträttera sig utåt till hur det ser ut i alla fall i en församling inom Svenska kyrkan.

6. Avslutning

Syftet med denna studie var att undersöka hur jämställt det är i en församling inom Göteborgs stift, och hur jämställdhetsfrågan arbetas med där. Mina forskningsfrågor utgick även från att studera hur olika könen såg på jämställdheten och om deras tankar kring hur jämställdheten

skulle kunna utvecklas skilde sig från varandra. Resultatet visar att jämställdhetsfrågan är något som inte arbetas med aktivt i församlingen, och något som inte varit uppe på agendan på minst 5 år. Informanterna anser att församlingens viktigaste arbete är att sprida den kristna tron, och att ingenting är viktigare än denna uppgift. I och med detta gör det att frågor som jämställdhet och HBTQ+ bortprioriteras och inte anses viktiga för arbetslagets arbete framåt. Det innebär även att frågor som dessa inte anses vara en del av kristendomen, något som Eller diskuterar (Eller, 2014). Därav kan denna fråga fortfarande anses som diskursiv inom församlingen. Hegemonisk diskurs var något som utövades då kvinnorna vill ha aktiva konversationer om jämställdhet, medan männen inte vill det. Männenns åsikter prioriteras och gör att det blir som de säger, att de inte diskuterar dessa frågor, fast en majoritet vill det. Hegemonisk diskurs utövades även i frågan om HBTQ+ perspektivet i församlingen och arbetslaget. Trots att en majoritet i arbetslaget är positiva till HBTQ+ personer i församlingen är det minoritetens åsikter som blir mest hörda. Svenska kyrkan på en nationell nivå försäkrar att frågor som jämställdhet och HBTQ+ är aktuella inom varje församling och arbetslag, vilket gör att denna församling inte följer det som Svenska kyrkan formellt förbundit sig att arbeta med på nationell nivå.

En stor del av arbetslaget anser att deras församling är jämställd, då de inte märker någon skillnad på bemötande om man är man eller kvinna. Kvinnor nämner dock att de kan vara hemmablinda, och tycker att jämställdhetsfrågan är något som borde diskuteras. Kvinnor vittnar om att de oroar sig över att de inte är lika mycket värda som männen, just eftersom de aldrig har jämställdhetsfrågan uppe på agendan. Männen anser att jämställdhetsfrågan är onödig, och att den i dagsläget handlar mer om hur man ska göra så att män inte känner sig utsatta. Majoriteten av männen anser att man därav inte behöver diskutera jämställdhetsfrågan vidare. Hirdmans genuskontrakt kommer till uttryck här, då männens berättelser tyder på att det är en fråga som de inte tycker rör dem, och låter kvinnorna ta ansvar för den (Hirdman, 2007).

Kvinnorna reproducerar stereotypa könsroller i form av att de dels har kvinnokodade yrken såsom diakon och pedagog, men även genom att kontinuerligt utföra osynligt arbete såsom att röja undan efter möten, och att även hjälpa männen strukturera upp deras arbete. Männen reproducerar stereotypa könsroller genom att det är män som har de ledande positionerna, samt att de undviker att utföra osynligt arbete och lämnar över detta till kvinnorna. Detta gör att

kvinnorna hamnar i en underordnad position och männen i en överordnad position över dem, vilket visar på Hirdmans genussystem (Hirdman, 2007).

Avslutningsvis visar resultatet att församlingens arbete med jämställdhet är rotat i stereotypa könsroller och att detta är ett diskursivt ämne som kvinnorna i arbetslaget hade gynnats av att prata om. Studien visar på värdet av att studera jämställdhet på plats och i händelsernas centrum. Informanterna pratar om att jämställdhet råder, medan deras handlingar visar på annat. Antropologi har således en viktig roll att fylla i forskning om genus och jämställdhet.

7. Referenser

- Björk, Elin. 2013. *Genus i Svenska kyrkan*. Studentuppsats. Högskolan i Gävle.
- Christian history institute. 2011. Deaconesses.
- Dalevi, Sören, Holmberg, Andreas, Mogren, Mikael. 2023. Målet är att alla präster viger samkönade par. *Expressen*.
- Eller, Jack David. 2014. "Online chapter on sex, gender and religion". *Introducing Anthropology of religion: Second edition*. Routledge.
- Emerson, R, Fretz, R, Shaw, L. 1995. *Writing Ethnographic Fieldnotes*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Eriksson, Mia, Gottzén, Lucas. 2020. *Genus*. Liber.
- Göteborgs universitet. 2022. Unga män känner sig mest hotade av ökade rättigheter för kvinnor.
- Hansson, Per. 1993. *Jämställdhet i Svenska kyrkan?: Tre empiriska studier*. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd
- Hedin, Erica. 2018. Susanne Rappmann vigd till Göteborgs första kvinnliga biskop. *Sveriges radio*.
- Hirdman, Yvonne. 2007. *Gösta och genusordningen: feministiska betraktelser*. Ordfront.
- Irlinger, I, 2005: *Kvinnomotstånd inom Svenska kyrkan: Lisa Tegby - tre fallstudier*.
- Lindström, Susanne. 2005. *Kamp om rummet: En studie av heteronormativitet inom Svenska kyrkan*. Doktorsavhandling. Umeå Universitet.
- Länsförsäkringar. 2024. 2024 års index: Här är det mest jämställt i landet.
- Martin, Tove. 2018. Kyrkans historiska kvinnor står i fokus. *SVT Nyheter*.
- Mattsson, Pia, Örtenblad, Anders. 2008. *Smått och gott: Om vetenskapliga rapporter och referensteknik*. Studentlitteratur.
- Moritz, Stina. 2022. Undersköterska eller VVS-montör- Varför väljer kvinnor och män olika yrken? *FORTE: Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd*.
- P4 Jämtland. 2020. Kvinnliga präster i majoritet men fler manliga kyrkoherdar. *Sveriges radio*.
- RFSL. 2023. Begreppordlista.
- RFSL. 2022. Pinkwashing.
- Roos, Josefine. 2023. 50 år sedan första kvinnan vigdes till präst i Skara stift. Pressmeddelande, Skara Stift. *TT*.

Skolverket. 2023. Statistik över annan pedagogisk verksamhet.

Statistikmyndigheten. 2024. 20 vanligaste yrkena för kvinnor.

Svenska kyrkan. 2023. Arbete för jämställdhet i Sverige.

Svenska kyrkan. U.å. Församlingar, pastorat och kontrakt. Göteborgs stift.

Svenska kyrkan. 2024. HBTQ i Svenska kyrkan.

Svenska kyrkan. 2024. Om Göteborgs stift.

Svenska kyrkan. U.å. Om Svenska kyrkan.

Svenska kyrkan. 2024. Präst, diakon och andra yrken och titlar i kyrkan.

Svenska kyrkan. 2024. Prästämbete för kvinnor och män.

Svenska kyrkan. 2024. Svenska kyrkan i siffror.

Svenska kyrkan. 2024. Vad är en regnbågsmässa?

Svenska kyrkan. 2023. Ärkebiskopen.

Sveriges radio. 2020. Nu är fler kvinnor än män präster i Svenska kyrkan.

TT. 2020. Fler kvinnor än män präster. *Svenska dagbladet*.

UR. 2004. Yvonne Hirdman. Professor i historia.

Vetenskapsrådet. 2017. God forsknings sed.