



DELAKTIGHET INFLYTANDE OCH LEDARSKAP

BLAND KVINNOR I TROSSAMFUND



Rapport 2021



Myndigheten
för stöd till
trossamfund

Delaktighet, inflytande och ledarskap bland kvinnor i trossamfund

Denna studie har genomförts med VFS-medel (Verifiering För Samverkan) från Uppsala universitet med stöd av Vinnova. Studien har utförts i samarbete mellan Myndigheten för statligt stöd till trossamfund, SST, och forskare vid Centrum för mångvetenskaplig forskning om religion och samhälle (CRS) vid Uppsala universitet. Mia Lövheim, professor i religionssociologi vid Teologiska institutionen, har varit huvudansvarig forskare för studien. Maria Klingenberg, lektor och docent i religionssociologi vid Teologiska institutionen, har ansvarat för enkätanalys samt genomförande och analys av intervjuerna. Handläggare Max Stockman har varit huvudsaklig samarbetspartner från SST.

Språkgranskning: Olle Stockman • **Form:** Helena Wikström, HewiDesign • **Illustratör:** Madelen Lindgren, MadeByLen
ISBN: 978-91-986943-0-7



VINNOVA UPPSALA
UNIVERSITET



Myndigheten för
stöd till trossamfund

Myndigheten för stöd till trossamfund har i uppdrag att främja en dialog mellan stat och trossamfund samt att bidra med kunskap om religion och samfundsliv i Sverige. Myndigheten fördelar också ekonomiska bidrag och ansvarar för frågor om trossamfundens roll i krisberedskapen

Myndigheten för stöd till trossamfund (SST)

Box 14038, 167 14 Bromma • Tel 08-453 68 70 • info@myndighetensst.se • www.myndighetensst.se

Förord

Det är många som har föreställningar om kvinnor i trossamfund. De religiösa miljöerna uppfattas ibland som konservativa och därför skulle kvinnor i dessa miljöer vara särskilt förtryckta. Även om många har synpunkter på kvinnors roll i trossamfunden är det få som faktiskt har frågat de kvinnor som är aktiva i trossamfunden om hur de själva uppfattar sin roll. I denna rapport har författarna frågat kvinnor som på olika sätt är aktiva i trossamfunden om hur de ser på sina möjligheter till delaktighet och bilden är som ofta när vi verkligen vill förstå verkligheten mångfacetterad och full av nyanser.

Myndigheten för stöd till trossamfund har under flera år diskuterat värdegrundsfrågor – som jämställdhet – med trossamfunden och de intervjuade kvinnorna i denna rapport har alla deltagit i myndighetens satsning på att stärka kvinnor i trossamfund: ”Delaktig, stark och synlig”. En satsning som inneburit att kvinnor från olika trossamfund fått möjlighet att vidareutbildas i frågor som rör demokrati, mänskliga rättigheter och organisationsutveckling.

Den här rapporten är viktig eftersom den både dokumenterar tankar som väckts hos de kvinnor som har deltagit i projektet ”Delaktig, stark och synlig” men också belyser deras erfarenheter som ledare och engagerade i en av Sveriges största och viktigaste civilsamhällessfärer.

Isak Reichel
Direktör
Myndigheten för stöd till trossamfund

Innehåll

Förord	3
Innehåll	4
Sammanfattning	5
Inledning	7
Satsningen "Delaktig, stark och synlig"	7
Syftet med studien	8
Trossamfund, ledarskap och kön	8
Studien och dess genomförande	12
Resultat: Kvinnor och ledarskap i trossamfund	13
Ålder och bakgrund	13
Uppdrag och roller	14
Engagemangets betydelse	15
Erfarenheter av ledarskap, delaktighet och inflytande	16
Tankar om förändring	23
Erfarenheter från "Delaktig, stark och synlig"	25
Personlig utveckling	27
Resurser för ledarskap	27
Summering och diskussion	29
Summering av resultaten	29
Diskussion: fördjupad kunskap om kvinnor och ledarskap i trossamfunden	30
Avslutning: frågor att ta vidare	32
Referenser	34
Noter	35

Sammanfattning

Syftet med den här rapporten är att belysa kvinnors egna erfarenheter av vad det innebär att vara ledare och engagerad inom trossamfund samt att spegla deras tankar och reflektioner kring dessa erfarenheter. Underlaget för rapporten är en studie som baseras på en enkät som besvarats av 67 personer samt 20 intervjuer med kvinnor som har gått ledarskapsutbildningen ”Delaktig, stark och synlig” åren 2016-2019. Kvinnorna som deltagit i studien kommer från flera trosinriktningar och har olika erfarenhet av ledarskap. Studiens centrala frågeställningar har berört hur ansvarsfördelningen och inflytande ser ut i kvinnornas respektive organisationer och hur detta uppfattas. Vidare har frågorna behandlat vilka hinder för inflytande kvinnor som är engagerade i trossamfund upplever, samt vilka behov de uttrycker för att utveckla olika aspekter av sitt deltagande och ledarskap i trossamfund.

Kvinnor tar plats och har inflytande

Ett tydligt resultat i denna studie är att kvinnor tar plats och har inflytande i trossamfund och religiösa församlingar i Sverige. Kvinnor har många olika ledaruppdrag och är engagerade såväl inom styrelser som inom pedagogiska och sociala frågor. Analysen av enkätresultaten visar att styrelseuppdrag både kan vara en väg mot ökat ledarskap för nya ledare och en närvarande del av livet för en erfaren ledare. Samma gäller också för sociala och pedagogiska ledar- och ansvarsuppdrag. Av intervjuerna framgår också att ledarskapsprogrammets deltagare både har ideella uppdrag och professionella roller i sina trossamfund. Kvinnor beskriver att de inte bara uppfattar ledarskap som en position, utan att det lika mycket handlar om en process både för dem själva och samfundet.

Vidare framkommer att kvinnors engagemang i trossamfundet ger en känsla av mening och att trossamfundet är ett sammanhang där de hämtar styrka och energi. Kvinnornas engagemang i trossamfundet bottenar därmed för de allra flesta i en stark känsla av delaktighet i trossamfundet och att det religiösa engagemanget upplevs som meningsfullt.

Ansvars- och ledarskapspositioner innehas oftare av män

Undersökningen visar vidare att roller som medför inflytande och makt inte kan sägas vara jämnt fördelade mellan män och kvinnor inom samfundet. Huvudregeln är förvisso att de flesta typer av ledarskapspositioner innehas av både män och kvinnor, men religiöst ledarskap och föreståndar- och ordförandeskap innehas oftare av män. Inte heller bland ledarskapsprogrammets deltagare som besvarade enkäten var

det särskilt vanligt att de hade ansvar för religiösa frågor i sina trossamfund.

Resultaten visar vidare att kvinnors inflytande framförallt gäller områden som styrelsearbete, ungdomsverksamhet och sociala frågor. Av enkätsvaren framgår att en tydlig majoritet (9 av 10) anser att kvinnor borde få mer inflytande i det egna trossamfundet.

Kvinnor som söker inflytande stöter ibland på hinder

Kvinnor i denna studie upplever generellt att de får ta plats och blir tagna på allvar – men majoriteten har också upplevt hinder och problem när de sökt mer inflytande. Kvinnor som betonar behovet av större inflytande upplever generellt sett att det innebär en kamp att ta plats som kvinna, och att samhällets bild av kvinnors roll i det egna trossamfundet uppfattas som negativ. De upplever att de i mindre grad blir tagna på allvar och självklart kan ta plats. De problem och hinder som kvinnor upplever ses inte som en följd av samfundens stadgar och regler i första hand, utan mer om en syn på kvinnor och traditioner i samfundet. I detta sammanhang avses dock inte religiösa traditioner i första hand. Snarare avses de konventioner och sedvänjor som hänger ihop med hur makt traditionellt har fördelats i samfundet, vilka uppgifter kvinnor och män traditionellt har förväntats sköta, och vilka roller kvinnor och män traditionellt har förväntats inta i förhållande till varandra.

Vad vill kvinnor förändra, och vem har ansvar för förändringen?

När vi frågat om vilken förändring som krävs för att kvinnor ska kunna få mer inflytande betonar särskilt ökad demokratisk medvetenhet i det egna trossamfundet, ett större utrymme för individuella initiativ, församlingsledningens attityd samt vikten av att yngre människor får större inflytande. Det som inte betraktas som riktigt lika angeläget att förändra i syfte att öka kvinnors delaktighet och inflytande är större ekonomiska resurser för församlingarna, hur religiösa texter tolkas i samfundet samt det omgivande samhällets attityd till det egna trossamfundet.

När kvinnorna tillfrågas om vem som bär ansvar för denna förändringsprocess är det inte någon särskild part som pekas ut, även om församlingsledningens och den lokala nivåns betydelse betonar. Resultaten pekar på att kvinnorna efterlyser en attitydförändring hos många olika parter, och betonar även sitt eget ansvar för att förändring ska ske. Ledarskaps-

utbildningens betydelse skall tolkas i relation till kvinnornas betoning på betydelsen av demokratisk medvetenhet för förändring. Utbildningen har gett kvinnorna redskap, nätverk, sammanhang och ett språk för att uttrycka och reflektera över ledarskap.

Den här rapporten har presenterat erfarenheter av delaktighet, inflytande och ledarskap i trossamfund bland en grupp kvinnor som deltagit i SST:s ledarskapsutbildning ”Delaktig, stark och synlig” 2016 – 2020. Utgångspunkten har varit att trossamfundet är en självklar del av det stora och brokiga svenska civilsamhälle där det dagligen förekommer diskussioner och förhandlingar om mänskliga rättigheter och jämställdhet. Erfarenheter inifrån trossamfundet, och särskilt från kvinnor som är och vill vara aktiva i dem, har saknats i samhällsdebatten om religion och demokrati i Sverige. Vidare har vi utgått ifrån att inflytande och ledarskap kan förstås på olika sätt, och vår avsikt har varit att lyfta fram såväl gemensamma mönster som olika erfarenheter bland de kvinnor som deltagit i ledarskapsprogrammet.

En förhoppning är att denna rapport kan bidra med ny och fördjupad kunskap om den komplexitet som präglar kvinnors inflytande och ledarskap inom trossamfundet, och att rapporten därmed kan bidra till att utveckla en mer mångdimensionell förståelse av kvinnors civilsamhälleliga engagemang och ledarskap. ●



Inledning

Den här rapporten handlar om kvinnors erfarenheter av att vara ledare och engagerade i trossamfund och religiösa församlingar i Sverige. Orden i rapportens titel – ledarskap, inflytande och delaktighet – speglar olika aspekter av dessa erfarenheter. Att vara *delaktig* som engagerad medlem är en erfarenhet som alla kvinnorna i studien delar. Detta engagemang spelar en viktig roll för dem och ger styrka, energi – och mening i livet. Delaktigheten är också, på olika sätt och i olika grad, kopplad till *inflytandet* över trossamfundens inriktning och verksamhet. Möjligheter för kvinnor att förverkliga sina idéer och ambitioner ser olika ut i olika delar av det mångreligiösa organisationslivet i Sverige idag. Detta inflytande utövas inom ramen för olika typer av *ledarskap*, som både kan vara formellt och informellt. Det är tydligt att religiösa organisationer bär med sig vissa specifika ramar som påverkar kvinnor. Till exempel är det möjligt för en kvinna att vara pastor i några av de svenska frikyrkorna, medan de katolska och ortodoxa kyrkorna i Sverige inte tillåter att kvinnor tjänstgör som präster.

Utgångspunkten för rapporten är inte att religiösa miljöer utgör ett särskilt problematiskt sammanhang för engagerade kvinnor som har ledaraspironer – vilket ibland görs gällande. Frågan om religion och jämställdhet har varit ett återkommande tema i mediala och politiska diskussioner de senaste decennierna. Diskussionerna har varit problemorienterade och inte sällan pekat ut religion och trossamfund som något som cementerar, eller till och med bidrar till ojämlikhet mellan män och kvinnor. Kvinnor i trossamfund förekommer ofta i dessa diskussioner, framförallt i egenskap av att vara objekt för insatser. Mer sällan hörs eller synliggörs röster inifrån trossamfundet.

Startpunkten i denna rapport är att trossamfundet är en självklar del av det stora och brokiga svenska civilsamhället där det dagligen sker diskussioner och förhandlingar om mänskliga rättigheter – och jämställdhet. Hur dessa samtal och processer ser ut vet vi faktiskt inte så mycket om. Ansatsen i studien kan således beskrivas som ”problemorienterad” i den bemärkelsen att vissa teman står i fokus (ledarskap och makt) samtidigt som den också kan beskrivas som ”öppen” i den bemärkelsen att undersökningen inte utgått från en särskild förståelse av kvinnors roller i samfundet.

Den studie som rapporten presenterar belyser kvinnors egna erfarenheter av att vara delaktiga som aktiva medlemmar och ledare inom trossamfundet. De kvinnor som deltagit bär på många lärdomar och har också ett intresse för frågor som rör kvinnors engagemang och synlighet inom sina samman-

hang. Vad betyder engagemanget för dem och hur upplever de sitt inflytande i trossamfundet? Vilka hinder och framgångar har de mött som ledare i församlingslivet?

Satsningen ”Delaktig, stark och synlig”

Hösten 2016 samlades den första gruppen av deltagare i ledarskaps- och mentorskapsprogrammet ”Delaktig, stark och synlig”. Tjugosju kvinnor med olika religiös bakgrund, från olika delar av Sverige, diskuterade under tre gemensamma helträffar frågor om ledarskap, mänskliga rättigheter, organisationsförändring och kommunikation som leddes av kunniga föreläsare och processledare. Under utbildningspassen blandades teori med interaktivitet och fokus låg på utbytet av praktiska erfarenheter mellan deltagarna. Kursplanen var indelad i tre övergripande block: organisation och ledarskap (med pass om ”mitt ledarskap”, ”grupper i förändring”, ”konflikthantering”, ”grupp och organisation” och ”maktstrukturer”), mänskliga rättigheter (med pass om ”kvinnors lika rätt i teologi, politik och juridik”, ”olika frihetskamper – samma utmaningar” och ”jämställdhet inom trossamfundet”) samt kommunikation (med pass om ”retorik”, ”ledarstilar”, ”härskartekniker” och ”mentorskap”).

Parallellt med de gemensamma fortbildningstillfällena matchades kvinnorna i mentorspar över religionsgränser. Mentorprogrammet har skiljt sig från traditionella program såtillvida att det inte utgått från mentor-adept upplägget (där man ofta matchas utifrån ålder och den äldre agerar mentor till en yngre person). Utbytet har skett över religionsgränser, och i mentorsparen har personerna turats om att fylla rollen som mentor och adept. Mentorsparen har tillsammans fått definiera frågeställningar de tycker är angelägna att diskutera utifrån sin roll som ledare.

Idén att skapa ett forum för kvinnliga ledare hade väckts i samtal som förts året innan mellan representanter för olika trossamfund och Myndigheten för stöd till trossamfund. Det var en fortsättning på den fördjupade dialog om demokratisk medvetenhet och mänskliga rättigheter som myndigheten hade arbetat med i flera år. Syftet med programmet formulerades på följande sätt:

- Stimulera diskussioner och medvetenhet om kvinnors makt, representation och medverkan inom trossamfundet.
- Stärka kvinnors nätverk mellan olika organisationer.
- Ge redskap till kvinnor att öka sitt inflytande och utvecklas som ledare.

Som rubrik på programmet valdes ”Delaktig, stark och syn-

lig”. Tanken med det var dels att markera de egenskaper som satsningen ville stärka hos deltagarna, dels att bekräfta att detta var egenskaper som redan fanns i deras ledarskap. I deltagargruppen fanns personer med lång erfarenhet av ledarskap, likväl som personer med kortare erfarenhet.

Under åren 2016–2020 har fyra omgångar av programmet ”Delaktig, stark och synlig” anordnats och ungefär hundra kvinnor har deltagit i satsningen. Utöver själva kurs-omgångarna har det också anordnats återträffar och etablerats digitala plattformar där kursdeltagare kan hålla kontakten med varandra.

Programmet har präglats av en stark gemenskap och tillit som mycket snabbt växte fram mellan kvinnorna från de olika trossamfund. Utvärderingar av kurstillfällena visar att många deltagare vittnar om hur förutfattade meningar och föreställningar om andra religioner har utmanats. De beskriver att det har varit stärkande med ett fokus på det kvinnorna har gemensamt snarare än det som särskiljer.

Syftet med studien

Syftet med denna studie är att kartlägga och beskriva förutsättningar för ledarskap och inflytande bland kvinnor i trossamfund som deltagit i ledarskapsutbildningen under åren 2016–2020. Denna kartläggning redovisas i delen ”Resultat: Kvinnor och ledarskap i trossamfund”.

Studiens strävan är att ge ny och fördjupad kunskap om kvinnors erfarenheter av och reflektioner över inflytande och ledarskap inom trossamfund. Studien inbegriper kvinnor från flera trosinriktningar, som genom att ha gått ledarskapsutbildningen fått en unik möjlighet att diskutera dessa frågor. I resultaten redovisas gemensamma erfarenheter och mönster vad gäller möjligheter och utmaningar för förverkligande av delaktighet och inflytande som kvinna, religiös och ledare i Sverige. Centrala frågeställningar är vilka hinder för inflytande kvinnor som är engagerade i trossamfund upplever, samt vilka behov de uttrycker för att utveckla olika aspekter av deltagande och ledarskap.

Med utgångspunkt i resultaten från studien är rapportens syfte att föra en diskussion om hur en mer mångdimensionell förståelse av kvinnors inflytande och delaktighet i civilsamhället kan utvecklas. Detta utvecklas i rapportens avslutande summering och diskussion.

Trossamfund, ledarskap och kön

Ett religiöst Sverige i förändring

Under många århundraden var Sverige ett land som helt dominerades av en religion – luthersk kristendom – och ett enda trossamfund: den svenska statskyrkan. Under dessa år var alla som bodde i Sverige genom lag tillhöriga Svenska kyrkan. Det fanns minoritetsgrupper av judar, romer, samer och katoliker som hade annan tro. En ökad närvaro av dessa mi-

noriteter, upplysningstidens idéer och den frikyrkliga rörelsen (från mitten av 1800-talet) drev på strävandet för religionsfrihet. Det var dock först i början av 1900-talet som religionsfriheten blev verklighet i Sverige. Efter 1952 fick medborgare enligt svensk lag rätt att tillhöra vilket samfund de ville, eller att inte ingå i något samfund alls (Enkvist 2013).

Under 1900-talet syns några stora trender i det religiösa Sverige. En sådan trend är att Sverige blir ett mer och mer sekulärt samhälle. Det innebär att staten tar över ansvar för mycket av det som tidigare varit kyrkans uppgifter: sjukvård, undervisning och omsorg. År 2000 antogs nya lagar som innebär att Svenska kyrkan inte längre är en del av den svenska staten, utan ska verka som andra organisationer inom civilsamhället. I takt med att Svenska kyrkan har frikopplats från sin roll som förvaltare av samhällsgemenskapen och de gemensamma institutionerna tycks också befolkningen välja vilka delar av denna kyrkogemenskap som de fortsatt vill ta del av. En stor del av Svenska kyrkans medlemmar vill fortfarande ta del av bröllop och begravningar, men endast en minoritet deltar i gudstjänster. Utvecklingen har därmed, i stora drag, karaktäriserats av en förflyttning från enhetlighet och kollektivism till mångfald och individens fria val (Lövheim & Nordin 2015)

Religion och trossamfund idag

Parallellt med förändringen av Svenska kyrkans ställning som trossamfund sker en annan viktig förändring. Sverige blir, framförallt från 1960-talet och framåt, ett alltmer mångreligiöst samhälle genom inflyttning av befolkningsgrupper med andra religiösa traditioner, exempelvis katoliker, judar, ortodoxa kristna, sunni- och shiamuslimar, buddhister och hinduer.

I internationella jämförelser lyfts Sverige idag fram som ett samhälle där religion inte spelar så stor roll för många människor. Detta är delvis korrekt. Men det är också tydligt att det finns ett stort religiöst engagemang och många aktiva trossamfund i Sverige. En majoritet av Sveriges befolkning, runt sju miljoner, är medlemmar eller ser sig som tillhöriga en religion (Willander och Stockman 2020).

Den största gruppen tillhör Svenska kyrkan och utgör cirka 60 procent av den vuxna befolkningen. De religiösa minoriteterna utgör tillsammans runt 12 procent. De religiösa minoriteterna består in sin tur av en rad mindre grupper där den frikyrkliga gruppen är störst (3,3 procent), följt av tillhöriga till islam (2,5 procent). Därefter kommer den katolska och ortodoxa grupperna samt tillhöriga till ”annan kyrka” och ”annan religion” som alla ligger mellan 1-2 procent. Buddhister, hinduer och personer med judisk bakgrund omfattar vardera under 1 procent av befolkningen. Sammantaget besökte ungefär 30 procent av alla dem som tillhör någon religion (åldrarna 16–85) religiös verksamhet under 2019.

Trossamfund och religiösa grupper i Sverige

Den organiserade buddhismen har sina rötter i 1970-talet och till en början framförallt genom svenska konveriteter. Därefter har församlingslivet utökats genom invandring från länder som Thailand, Sri Lanka och Vietnam. Numera finns de flesta skolbildningarna representerade och det uppskattas att det pågår regelbunden religiös verksamhet på hundratals platser i landet. Ett flertal av de buddhistiska organisationerna i Sverige samarbetar genom Sveriges buddhistiska samarbetsråd.

Ett antal hinduiska tempel bedriver sedan 1970-talet regelbunden religiös verksamhet i Sverige, och då framförallt i storstadsregionerna runt Stockholm och Göteborg. Antalet större tempel uppskattas idag till mellan 10–15. Även den sikhiska gruppen finns etablerad sedan 1980-talet i ett antal religiösa centrum (gurdwaras) i Sverige, även dessa mest i storstadsregionerna.

Den judiska minoriteten spårar sina rötter tillbaka till slutet av 1700-talet. Gudstjänstlivet är idag centrerat till församlingarna i Stockholm, Göteborg och Malmö. Församlingarna samverkar genom det Judiska centralrådet som arbetar för att möjliggöra ett judiskt liv i det lokala upptagningsområdet och på nationell nivå initiera, driva och bevaka frågor av betydelse för den judiska minoriteten i Sverige.

De kristna kyrkorna i Sverige utgörs idag av fyra huvudsakliga grupperingar: frikyrkliga, lutherska, ortodoxa och österländska samt den romersk katolska kyrkan. Den evangelisk-lutherska Svenska kyrkan – som fram till år 2000 var statskyrka – är alltså landets största trossamfund och är en öppen folkkyrka med församlingar över hela Sverige. Därtill finns ett antal mindre lutherska minoritetssamfund. De frikyrkliga protestantiska kristna samfundens historia går tillbaka till 1800-talet då väckelseinfluenser nådde Sverige och skapade baptistiska, metodistiska rörelser och nyevangeliska strömningar. Det finns idag ett tiotal nationella trossamfund som tillhör denna grupp och lokala församlingar på de flesta orter i Sverige. De ortodoxa och österländska kyrkorna är samfund med rötter i Öst- och Sydeuropa, Mellanöstern och Afrika. I Sverige etablerades dessa kyrkor från 1960-talet och framåt. Idag finns ett tjugotal olika nationella kyrkor med över två hundra församlingar under sig. Inom denna grupp talar man å ena sidan om den bysantisk-ortodoxa kyrkan (t.ex. de grekisk-ortodoxa) och å andra sidan om de orientalisk ortodoxa kyrkorna (t.ex. syrisk-ortodoxa). Den katolska kyrkan i Sverige frir gudstjänst på omkring 130 orter i landet och det finns över 40 församlingar. En särskild grupp inom kyrkan utgörs av de orientaliska katolikerna, uppdelade på ett tjugotal olika riter med rötter främst i Mellanöstern.

Den muslimska minoriteten är idag den största icke-kristna religiösa gruppen i Sverige. Sedan mitten av 1900-talet har gruppen växt genom invandring och bland de viktigaste ursprungsregionerna för personer med muslimsk bakgrund återfinns bland annat sydöstra Europa, Mellanöstern och Nordafrika samt Afrikas horn. Det finns idag ett tiotal islamiska trossamfund på nationell nivå samt flera hundra lokala församlingar i Sverige. En mångfald av olika konfessionella och teologiska inriktningar är representerade bland dessa (t.ex. shia, sunni, ahmadiyya samt olika sufiska grenar).

Flera religiösa minoriteter från Mellanöstern har en aktiv verksamhet i Sverige. Tydligast religiöst inriktade av dessa är troligen den mandeiska gruppen vars ursprungsområde är södra Irak. Utöver mandeerna finns alevitiska, yezidiska, drusiska trossamfund representerade – samt bahai. Vid sidan om de ovan angivna religiösa traditionerna pågår också verksamhet på många håll i Sverige inom ett antal föreningar som man kan sortera in under samlingsnamnet nya religiösa rörelser. Bland dessa finns Scientologi-kyrkan, Jehovas vittnen, Enighetskyrkan (Moon). Härutöver möter många idag religiösa praktiker genom andligt inriktad yoga eller meditationstekniker.

Det motsvarar ungefär 1,8 miljoner personer. I verkligheten är antalet besökare troligtvis större eftersom både barn under 16 år och äldre över 85 år deltar i religiös verksamhet (Willander och Stockman 2020).

Fler kvinnor i det religiösa civilsamhället

Fördelningen av män och kvinnor är ojämn inom olika grenar av det civila samhället i Sverige. Till exempel är idrotts-, motor-, hobby- och frivilliga försvarsorganisationer mansdominerade medan kvinnor dominerar inom kulturföreningar, sociala omsorgs-aktiviteter, humanitära organisationer, solidaritetsrörelser, handikapp- och patient-föreningar – och inom trossamfunden (SCB 2018, Svedberg, Jegermalm & von Essen 2010).

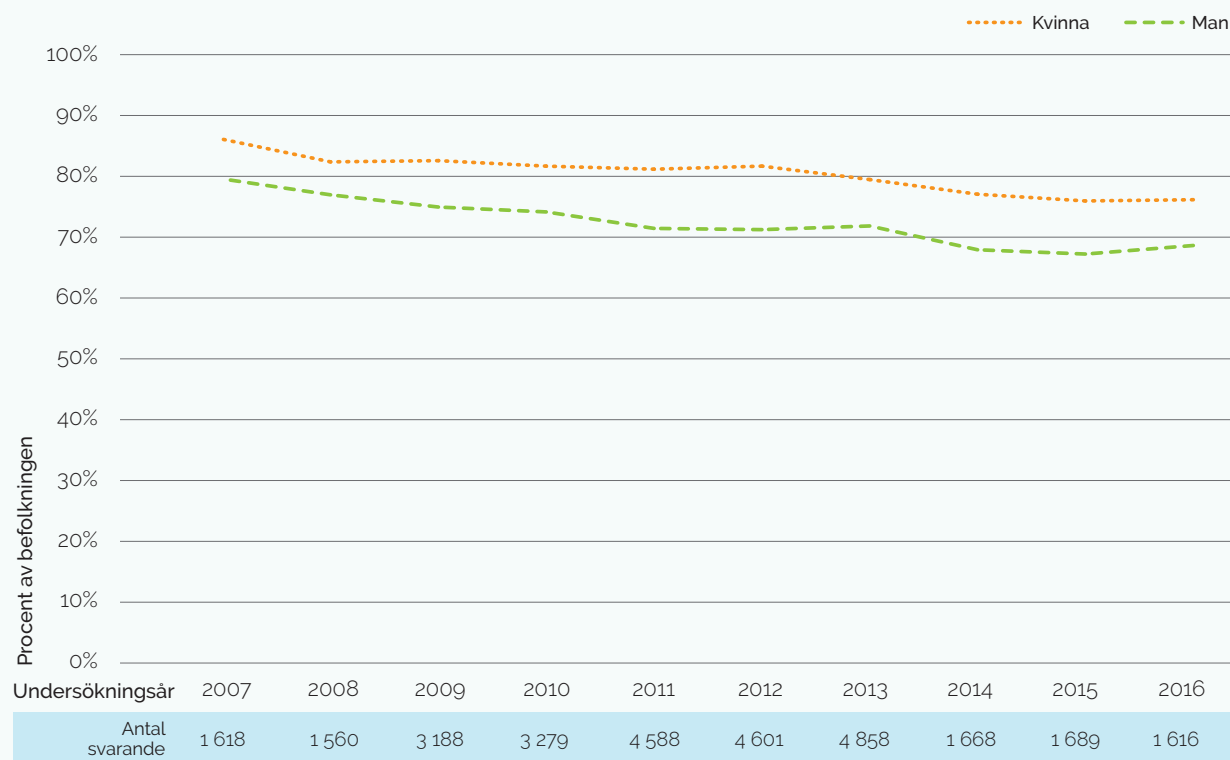
Att fler kvinnor än män är engagerade inom trossamfund och religion framgår tydligt i forskning från senare år. Aktuell statistik visar att kvinnor, oftare än män, uppger att de har en religiös tillhörighet. Andelen kvinnor som är troende och ber till Gud är också högre än andelen män. Fördelningen ser dock olika ut i olika grupper. Inom Svenska kyrkan och frikyrkorna finns fler kvinnor än män, medan det är mer jämnt i

övriga religiösa minoritetsgrupper (Willander 2019). Andelen kvinnor som besöker trossamfund har också minskat under de senaste decennierna. 1988 besökte 54 procent av kvinnorna och 40 procent av männen en gudstjänst eller ett religiöst möte. Trettio år senare, 2018, uppger 33 procent av kvinnorna och 27 procent av männen att de deltagit i gudstjänst eller religiöst möte under det senaste året. Att kvinnor deltar i högre grad än män är dock oförändrat (Willander, kommande).

Kvinnor som ledare inom trossamfunden

Den övergripande statistiken och tidigare forskning pekar alltså mot att det religiösa civilsamhället engagerar fler kvinnor än män i Sverige. Men hur ser det då ut bland personer i ledande ställning? Här kan det konstateras att det idag saknas en systematiserad sammanställning av fördelningen mellan män och kvinnor på ledande positioner inom trossamfunden. 2016 tillsatte regeringen en särskild utredning för att se över statens stöd till trossamfund (SOU 2018:18). Utöver att analysera det nuvarande stödets betydelse för trossamfund och samhället i stort skulle utredningen arbeta med ett förtydligt demokratikriterium för stödet, som överensstämmer

Fler kvinnor än män med religiös tillhörighet



Studier som jämfört kvinnor och mäns religionsutövning har funnit att kvinnor är mer benägna att vara aktiva inom det religiösa civilsamhället än män. Tendensen att fler kvinnor än män svarar att de tillhör, tror och ber är inte avgränsad till Sverige utan en internationellt förankrad observation. Ovanstående figur illustrerar att en större andel kvinnor än män i Sverige anser sig tillhöra en religion.

Källa: Willander (2019), s. 58

med religionsfriheten men även speglar regeringens avsikt om att stödet ska främja demokrati och delaktighet, med respekt för jämställdhet och människors lika värde. Inom ramen för utredningen *Statens stöd till trossamfund i ett mångreligiöst Sverige* (SOU 2018:18) gjordes en undersökning som visade att var femte trossamfund hade färre än 10 procent kvinnor i styrelsen.¹

Inom Svenska kyrkan, frikyrkorna och judiska samfundet i Sverige är idag samtliga ledarskapspositioner – såväl religiöst som övrigt ledarskap (t.ex. styrelseordförande) – öppna för både män och kvinnor. Svenska kyrkans statistik visar att kvinnor sedan år 2014 utgör majoriteten av nyvigda präster. Fortfarande har fler män än kvinnor ledande positioner som biskop, domprost och kyrkoherde. I Svenska kyrkans nationella ledande organ, Kyrkostyrelsen och Kyrkomötet, är andelen kvinnor och män lika stora (Kyrkostyrelsen 2016).

Samma tendens märks inom Equestriakyrkan² där kvinnor år 2015 var i majoritet bland antalet nyantagna pastorskandidater (Halvardson 2016). Antalet anställda kvinnor inom Equestriakyrkan är idag fler än män och fördelningen i de högsta ledningsorganen (Kyrkostyrelsen och ledningsgrupp) var jämnt fördelade (Equestriakyrkans årsredovis-

ning 2018). En undersökning inom Pingströrelsen (Berg & Carlson 2015) visade att andelen kvinnor inom olika styrelser har ökat sedan 1970. Men med undantag för styrelser med ansvar för ungdoms- och socialt arbete är kvinnor fortfarande i minoritet. Att kvinnor är relativt väl representerade på lägre nivåer av ledarskap, såsom i undervisning för barn och unga, men inte på högre ledningsnivåer bekräftas även av internationell forskning (Adams 2007, se även Hovi 2014).

Situationen i den katolska kyrkan och de ortodoxa-österländska kyrkorna ser annorlunda ut. I dessa kyrkor finns många kvinnor på styrande, pedagogiska och administrativa ledarskapspositioner, men innehav av religiösa ämbeten som diakon, präst och biskop – där den faktiska beslutsmakten idag ligger – är helt förbehållet män. Inom den katolska kyrkan finns dock ett stort antal kvinnor engagerade som ordenssystrar. Till de största kvinnliga ordnarna i Sverige hör Birgitta-, Dominikan-, Benediktin-, Karmelit- och Mariasystrar. Det bör också nämnas att kvinnors möjlighet att utöva inflytande och delaktighet i kyrkan gradvis har utökats efter Andra Vatikankonciliet (1962–1965) då lekfolkets roll i kyrkan förstärktes. Inom de ortodoxa kyrkorna finns ett mindre antal ordenssystrar verksamma. Utöver detta så kan

kvinnor i vissa av dessa kyrkor bli vigda till diakonissor, vilka ansvarar för att hjälpa till på olika sätt vid gudstjänst.

I de muslimska trossamfundet i Sverige finns också många kvinnor med ledaransvar inom utbildning och administration. Men frågan om religiöst ledarskap blir mer komplex eftersom islam inte har ett viggt prästerskap som går att jämföra med diakon, präst och biskop inom kristendomen. I snäv mening betecknar en imam endast den som leder bönen och inte en ”muslimsk präst”. Definieras rollen på detta sätt finns det idag många kvinnor som agerar som imamer. Inte desto mindre går det tydligt att se hur imamrollen också ges en vidare innebörd i många sammanhang. Det innebär att vara den religiösa representanten/föreståndaren för en församling och att leda fredagsbönen och andra bönesamlingar där både män och kvinnor deltar (Sorgenfrei 2018). Tolkas rollen på detta sätt så är det endast män som idag kan bli imamer.

Det finns en pågående diskussion bland muslimer och muslimska organisationer, i Sverige och i Europa, där människans dominans inom det religiösa ledarskapet ifrågasätts. Här betonas att islamisk teologi inte hindrar kvinnor från att ha djupare kunskap om islams källor, och detta förekommer historiskt.³ Det finns också muslimska kvinnor som själva betecknar sig som imamer i en vidare bemärkelse än bara böneledare (Sorgenfrei 2018), samt muslimska trossamfund som talar om kvinnliga imamer (Myndigheten för stöd till trossamfund 2017).

Inom den buddhistiska gemenskapen i Sverige är det många kvinnor som är engagerade och tar del i styrelse- och ledningsarbetet i föreningar och tempel. Inte minst gäller detta inom den thailändska gruppen där en stor andel av gruppen som invandrat till Sverige är kvinnor. Det förekommer också att kvinnor innehar det andliga ledaransvaret, exempelvis nunnor. Därutöver finns kvinnliga meditationslärare och aktiva medlemmar med eller utan lekmanalöften. De flesta personer med ansvar för det andliga ledarskapet är dock munkar.

Kvinnor, religion och inflytande – ett komplext område

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning att kvinnors delaktighet och inflytande i trossamfund bär på många olika dimensioner. Å ena sidan tar kvinnor aktiv del i och utövar inflytande i religiösa församlingar. Fler kvinnor än män besöker samfundens verksamhet och fler kvinnor än män uppger att de har en religiös tillhörighet. Sedan några decennier tillbaka kan inte bara kvinnor bli präster i Svenska kyrkan. Kvinnorna är också väl representerade i det religiösa ledarskapet, en trend som också syns inom frikyrkligheten. Å andra sidan finns det trossamfund som inte tillåter kvinnor i vissa (religiösa) ledarpositioner och kvinnor är också underrepresenterade i trossamfundens andra ledande positioner.

Utredningen SOU 2018:18 om statens stöd till trossamfundet beskriver jämställdhet och kvinnors rättigheter som en fråga av ”särskild komplexitet” när det gäller religion och demokrati. Patriarkala och konservativa värderingar som upprätthålls av trossamfundet själva bidrar till att kvinnor inte tillåts ha roller som religiösa företrädare. Dessa värderingar anses bero på att trossamfundet är präglade av värderingar som råder i länder där många medlemmar har sitt ursprung. Framförallt, menar utredningen, att en patriarkal syn upprätthålls genom hur religiösa texter ska tolkas (SOU 2018:18, 157-159).

Tidigare forskning om det svenska föreningslivet visar dock att fördelningen av makt, inflytande och resurser generellt är ojämnt fördelad mellan män och kvinnor. Män är överrepresenterade i funktioner som ger tillgång till makt och inflytande, såväl inom som utanför den egna organisationen. Hit hör till exempel styrelsearbete, förtroendeuppdrag och utbildning, vilket också ger resurser till den engagerade i form av nätverk och erfarenhet (Stanfors 2018, Stark & Hamrén 2000).

Undersökningar visar vidare att män leder och styr även i den del föreningslivet som befolkas av fler kvinnor, som föreningar för socialt frivilligarbete. Kvinnor är istället överrepresenterade i tids- och arbetskrävande verksamhet med svagare koppling till makt och inflytande. Hit hör administration, insamling och direkta hjälpsatser. Könstrukturen förstärks med åldern och män är mest överrepresenterade i åldersgruppen 45–59 år (Blennberger, Habermann & Jeppson Grassman 2004, Edgardh 2011). Något som ytterligare försvårar situationen, menar forskare, är att det finns en tendens inom civilsamhällets organisationer att se intern jämställdhet som en icke-fråga. Konflikter och maktmissbruk får fortgå med hänvisning till de överordnade målen och organisationens stabilitet och fortlevnad. Det förekommer också argument från civilsamhället att jämställdhet redan är uppnådd inom organisationen eller att det inte är relevant för en specifik organisations mål (MUCF 2015, Bruhn, Lind & Svensson 2005).

Kvinnors möjligheter att fritt forma sitt engagemang är således i vissa avseenden begränsade av trossamfundet själva, men även av majoritetssamhällets inställning till deras religiösa tro och livsstil. Tidigare forskning visar att religiösa kvinnors upplevelser av diskriminering och hinder för inflytande och delaktighet i stor utsträckning formas av det omgivande samhällets värderingar om religionsfrihet och jämställdhet mellan könen. Detta gäller inte minst inom islam och kvinnors ställning inom islam (Nyhagen 2015, Minganti 2012, Axner 2015, Lövhelm & Jensdotter 2018). Detta har även betydelse för vilka argument för jämställdhet kvinnor lyfter fram. Det påverkar vilka debatter och frågor de engagerar sig i, samt i vilka sammanhang och i vilka roller de engagerar sig i frågor om ledarskap. Tidigare studier bekräftar att kvinnor

söker vägar att förverkliga inflytande som utgår ifrån deras religiösa tro och tillhörighet mer än sekulära föreställningar om jämlikhet (Nyhagen 2015: 770). Omsorg om andra, tolerans och respekt är sådana viktiga värden.

Denna sammansatta situation formar villkoren för kvinnors möjlighet till inflytande och delaktighet. Därmed behövs fördjupad förståelse för hur kvinnor i sitt religiösa engagemang upplever och hanterar spänningen mellan religiösa värden och det svenska samhällets värderingar och modeller för inflytande och delaktighet. Vidare behövs fördjupad förståelse för hur kvinnors inflytande och ledarskap utövas i olika sammanhang – i religiösa riter, i undervisning, i grupper av kvinnor, bland vänner eller i familj.

Studien och dess genomförande

Denna rapport bygger på enkätmaterial och intervjuer, och studien, inklusive frågeformulär, har genomgått etikprövning genom Etikprövningsmyndigheten.⁴ Enkäten riktade sig till de kvinnor (94 personer) som deltagit i programmet ”Delaktig, stark och synlig” under åren 2016–2019. Enkäten genomfördes under våren 2020 genom en webbenkät som besvarades av 67 personer. Den totala svarsprocenten i studien är 71 procent, vilket får bedömas som hög i jämförelse med i vilken utsträckning enkäter generellt besvaras. Innan studien påbörjades deltog forskarna vid två tillfällen i ledarskapsprogrammets verksamhet i syfte att informera om studien. Vid båda informationstillfällena gavs möjligheter för deltagarna att ställa frågor.

I slutet av enkäten gavs möjlighet att anmäla intresse för en uppföljande intervju. De som anmälde intresse kontaktades av den forskare som skulle genomföra intervjuerna för att bestämma lämplig tid och plats. Sammanlagt genomfördes 20 intervjuer med kvinnor från olika trossamfund, såsom frikyrkliga och ortodoxa kristna församlingar, katolska kyrkan, muslimska församlingar, buddhistiska föreningar, Svenska kyrkan och mindre samfund såsom det sikhiska trossamfundet och Bahai-samfundet.

Studien genomfördes under pandemins år 2020, vilket innebar andra förutsättningar än dem som planerats. De flesta intervjuer kunde genomföras fysiskt, antingen utomhus eller på platser som tillät fysisk distans. Några intervjuer genomfördes digitalt genom verktyget Zoom. Intervjuernas längd varierade mellan en och drygt två timmar.⁵

Hur ska resultaten läsas och tolkas?

Som vi beskrivit ovan är kvinnligt ledarskap i trossamfund ett område som kännetecknas av många föreställningar och förutfattade meningar. Studien har inte utgått från någon särskild förförståelse eller förklaringsmodell för kvinnors inflytande och ledarskap. Vi har sett delaktighet som en förutsättning för inflytande eller ledarskap i trossamfund. Därför

inkluderades öppna frågor om hur kvinnornas engagemang kommer till uttryck och vad det betyder för dem, allt för att få en bild av deras delaktighet i trossamfundens verksamhet. Vår utgångspunkt är därmed att inflytande och ledarskap kan förstås på olika sätt, och att deltagarnas förståelse av dessa begrepp inte är statiska, utan kan förändras – inte minst som en följd av ledarskapsprogrammet. I utformningen av enkät- och intervjufrågor strävade vi därför efter att frågorna inte bara skulle vara relevanta för kvinnor med erfarenheter från olikartade trossamfund, utan även ge utrymme för att uttrycka olikartade erfarenheter av strävan efter inflytande och ledarskap.

Denna rapport baserar sig i huvudsak på analys av det insamlade enkätmaterial. Eftersom merparten av ledarskapsprogrammets deltagare har besvarat enkäten kan dessa resultat sägas spegla de upplevelser av delaktighet och inflytande som finns i deltagargruppen. Antalet deltagare är dock för litet för att enkätsvaren ska kunna bearbetas med mer avancerade kvantitativa analysmetoder, och rapporten redovisar därför framför allt resultat i form av frekvenser och medeltal.

Den översiktliga bild som enkätresultaten ger behöver ställas i relation till hur komplext det område som enkäten kartlagt är. Rapporten inkluderar därför intervjuer för att ge perspektiv på och fördjupning till enkätresultaten. Under intervjuerna togs en del enkätfrågor upp på nytt i syfte att få inblick i de tankegångar som lett fram till deltagarnas svar. Dessa reflektioner bekräftade att kvinnornas erfarenheter och möjligheter till inflytande sällan låter sig reduceras till enkla ja- och nej-svar eller ställningstaganden på en femgradig skala – vilket är det format som enkäter tillåter. Resultaten bör därför inte tas ur sitt sammanhang och läsas som exakta mått, utan läsas med en medvetenhet om den komplexitet som frågeområdet kännetecknas av.

Avslutningsvis behöver även vi forskare beakta hur vi sätter prägel på materialet, och att enkäter och intervjuer samlas in i ett specifikt sammanhang. Under vissa intervjuer blev det särskilt tydligt att forskarens kulturella och nationella bakgrund påverkade vad hon antogs veta och förstå om intervjupersonens religiösa engagemang. I syfte att skapa likartade förutsättningar för alla samtal strävade forskaren efter att bemöta frågor och antaganden om hennes bakgrundskunskap med att uppmana intervjupersonen att berätta om sin bakgrund och sitt sammanhang. Sammanhangets påverkan avspeglades också i hur några enkät- och intervjufrågor om delaktighet och inflytande tolkades som en indirekt kritik av vissa trossamfund, trots att samma frågor riktades till alla deltagare i ledarskapsprogrammet. Enkät- och intervjufrågorna fick således ibland en laddning av den förförståelse som kvinnor med religiöst engagemang möter i andra sociala sammanhang. ●

Resultat:

Kvinnor och ledarskap i trossamfund

I följande avsnitt redovisas nu de resultat som inhämtats i enkät och intervjuer från de kvinnor som deltagit i ledarskapsprogrammet ”Delaktig, stark och synlig”. Presentationen inleds med en beskrivning av kvinnornas bakgrund och vilka typer av ansvars- och ledaruppdrag de har erfarenhet av. Därefter följer ett avsnitt om hur kvinnorna beskriver fördelningen av ledarskapsuppgifter mellan kvinnor och män samt kvinnors möjligheter till inflytande i sina respektive trossamfund. Därpå följer en kartläggning av hinder som deltagarna i ledarskapsprogrammet upplevt: hur vanligt förekommande de är, orsaken till hindren och hur kvinnorna agerat när hindren uppstår. Detta följs av en redovisning av deltagarnas uppfattningar om hur situationen kan förändras. Avslutningsvis redovisas deras erfarenheter av ledarskapsprogrammet och hur deras ledarskap kan utvecklas.

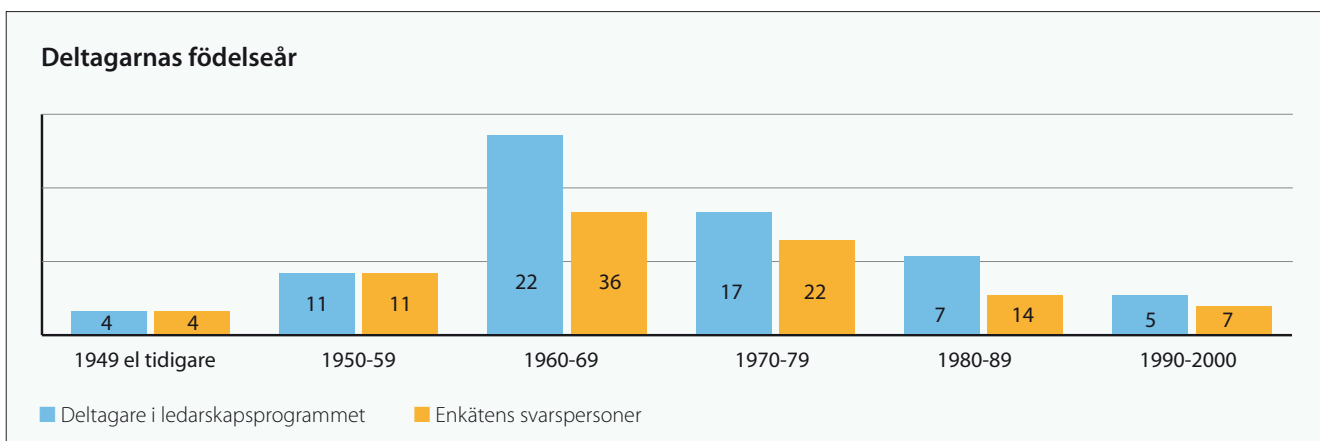
Ålder och bakgrund

I enkäten efterfrågades deltagarnas ålder med hjälp av en fråga med flervalsoalternativ bestående av ålderskategorier med tioårsintervaller (20-30 år, 31-40 år osv). Genom att omvandla dessa resultat till födelseår gick det att fastställa hur representativa de som besvarat enkäten är genom att jämföra fördelningen med SSTs uppgifter om deltagare på ledarskapsprogrammet. Den överlägset vanligaste åldern bland deltagarna i ledarskapsprogrammet är mellan 51 och 60 år (födda på 1960-talet). Denna grupp är något underrepresenterad bland enkätdeltagarna, medan kvinnor mellan 61 och 70 år (födda 1950-59) är överrepresenterade. De kvinnor som besvarat enkäten är därför jämnare fördelade mellan

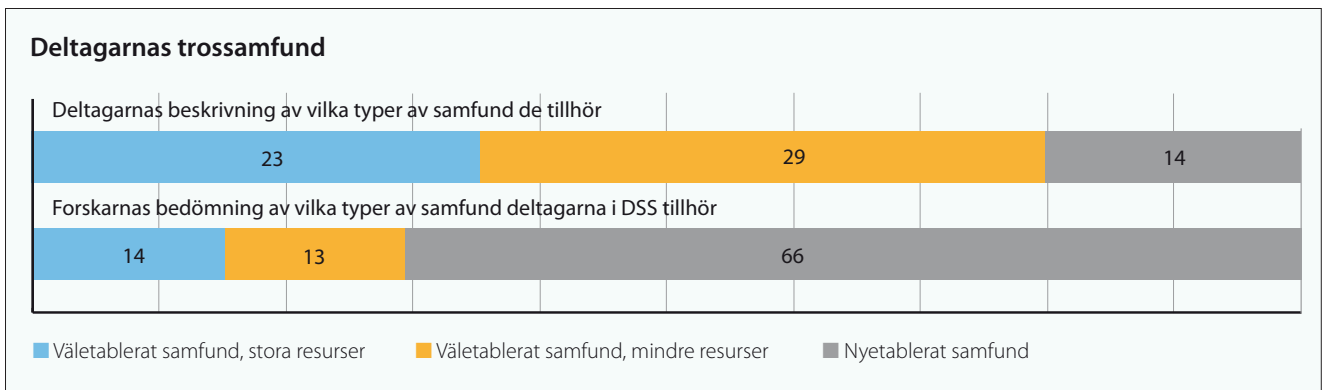
åldersgrupperna än deltagarna i utbildningen. I de två äldsta åldersgrupperna har samtliga deltagare besvarat enkäten, medan bortfallet är störst bland deltagarna som är födda på 1980-talet (se figur 1).⁶

Enkäten innehöll också en fråga där deltagarna ombads skriva storleken på den ort där de för närvarande bor. Av svaren framgår att de allra flesta bor i större städer. Drygt fyra av tio är bosatta i en storstad på mer än 200 000 invånare, och en dryg fjärdedel är bosatta i större städer. Ungefär var femte deltagare har svarat att hon är bosatt på landsbygden (orter med mindre än 15 000 invånare). Återstoden är bosatta i mindre städer med 15 000-40 000 invånare.⁷

SST har uppgifter om vilka religiösa samfund programdeltagarna kommer ifrån, men samfundstillhörighet efterfrågades inte i enkäten. Däremot ombads respondenterna beskriva sitt trossamfund genom att välja en av fyra beskrivningar som utgick från trossamfundets etablering i Sverige samt resurstillgång. Av enkätdeltagarna valde mer än fyra av tio att beskriva sitt samfund som ”Ett väletablerat trossamfund i Sverige med mindre resurser”. En dryg tredjedel beskrev sitt samfund som ”ett mycket väletablerat trossamfund med stora resurser”.⁸ De två övriga svarsalternativen var ”Ett nyetablerat trossamfund i Sverige med mindre resurser” samt ”ett nyetablerat trossamfund som befinner sig i en uppbyggnadsfas”. Medan elva personer valde det föregående alternativet var det bara tre svarpersoner som valde det senare. Eftersom det sannolikt finns en viss överlappning mellan de två sista svarsalternativen – det är sannolikt att många nyetablerade samfund både har mindre resurser och befinner sig i en upp-



Figur 1. Deltagarnas födelseår, redovisat i antal personer.



Figur 2. Jämförelse mellan forskarnas analys av deltagarnas samfundsbakgrund och hur deltagarna beskriver sina samfund i enkäten, procent.

byggnadsfas – och det sista svarsalternativet endast fick tre svar, slogs de två sista svarkategorierna samman.

Med utgångspunkt i forskarnas kunskap skulle Svenska kyrkan vara ett exempel på ett trossamfund som i Sverige är väletablerat och har stora resurser. Frikyrkor, Katolska kyrkan och de judiska församlingarna skulle vara exempel på väletablerade trossamfund med mindre resurser. Trossamfund som kännetecknas av att de etablerats under de senaste 30–40 åren, och har ett fortsatt stort inflöde av nya medlemmar till följd av immigration, skulle höra till kategorin av nyetablerade samfund. Utifrån vår kategorisering av deltagarnas samfundsbakgrund baserat på SST:s uppgifter kommer mer än sju av tio från nyetablerade samfund, medan andelen deltagare från väletablerade samfund med stora resurser respektive mindre resurser är så gott som jämnstora⁹. Det finns därför en viss diskrepans mellan hur deltagarna beskriver sin samfundstillhörighet och hur vi som forskare skulle fördela deltagarna utifrån samma kategorisering, vilket illustreras i figur 2.

Diskrepansen mellan hur deltagarna och forskarna beskriver samfundet skulle kunna vara en följd av att kvinnor från nyetablerade samfund har deltagit i ledarskapsutbildningen i större utsträckning än de som har besvarat enkäten. Då skulle följden bli att deltagarna från väletablerade samfund är överrepresenterade i denna studie. Ett annat sätt att förklara diskrepansen är att samfund beskrivs på olika sätt ur ett inifrån- eller utifrånperspektiv. Medan ett utifrånperspektiv beskriver ett trossamfunds etableringsgrad och resurser i relation till andra trossamfund i Sverige, utgår ett inifrånperspektiv i högre grad från en subjektiv bedömning. Det är därför troligt att deltagarna från nyetablerade samfund gör mer positiva bedömningar av sina samfunds etablering och resurser än den som utifrån betraktar samfundet. Vi väljer därför att betrakta enkätfrågans resultat som en bild av hur deltagarna beskriver sina samfund, inte som en avspeglning av faktisk samfundstillhörighet bland dem som deltagit i studien.

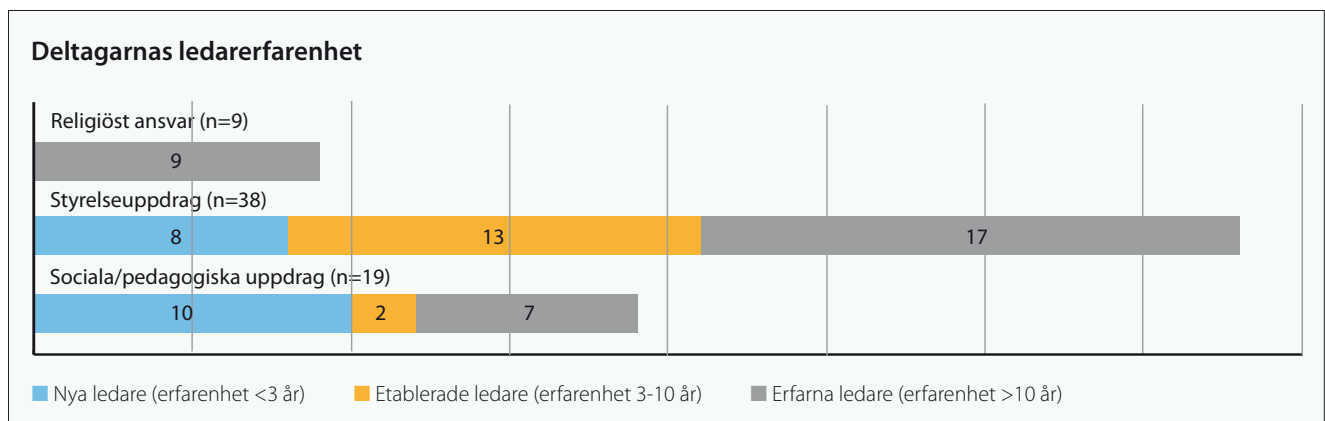
Uppdrag och roller

Frågan ”Vilka uppdrag har du haft i ditt trossamfund under de senaste fem åren?” kartlade erfarenhet av ansvars- och ledaruppdrag. Resultaten visar att de vanligaste förekommande uppdragen var olika former av styrelseuppdrag samt organisation av frivilligarbete (tabell 1). En dryg tredjedel av de svarande hade också på olika sätt hjälpt till med att genomföra gudstjänster eller andra religiösa ceremonier. Nästan sex tiondelar av kvinnorna uppgav dock att de hade haft flera typer av ledar- och ansvarsuppdrag under de senaste fem åren.

I enkäten efterfrågades också hur omfattande erfarenhet av ledaruppdrag svarspersonerna hade.¹⁰ Av kvinnorna är det en knapp tiondel som uppger att de inte haft något ledaruppdrag i sitt religiösa samfund. För en knapp femtedel är den sammanlagda erfarenheten kortare än tre år, och något fler, en knapp fjärdedel, har ledarerfarenhet mellan tre och tio år. Den sista och överlägset största kategorin, mer än hälften,

Deltagarnas uppdrag under de senaste fem åren	Antal
Styrelseuppdrag	43
Organiserat frivilligarbete	36
Hjälpt med att genomföra gudstjänst/bön/ceremoni	24
Ledaruppdrag i barn- och ungdomsverksamhet	16
Ledare i pedagogisk verksamhet för vuxna	12
Sociala/diakonala uppdrag	9
Ansvar för religiösa frågor	9
Har inte haft något av dessa uppdrag	0

Tabell 1. Deltagarnas erfarenhet av uppdrag inom trossamfundet under de senaste fem åren, redovisat i antal svar.



Figur 3. Typer av ledarskapsuppdrag i relation till ledarskaps erfarenhetens omfattning bland deltagarna, redovisat i antal svar.

har mer än tio års ledarerfarenhet. Sammantaget avspeglar resultaten därför att majoriteten av dem som gått ledarskapsprogrammet har många års erfarenhet av ledaruppdrag i sina trossamfund, och ofta från flera olika typer av verksamheter.¹¹

Det har tidigare framgått att forskning om kvinnors ledaruppdrag i religiösa samfund har visat att kvinnors ledarskap ofta rör undervisning för barn och unga. Mer sällan gäller det ledaruppdrag i beslutsfattande organ eller religiöst eller teologiskt ansvar. Vi var särskilt intresserade av att utforska hur kvinnornas ledarskaps erfarenhet fördelade sig på områden som traditionellt varit dominerade av män. Vi gjorde därför en kategorisering där de kvinnor som svarat att de haft ansvar för religiösa frågor sorterades in i en kategori (också då de även haft andra typer av ledaruppdrag och ansvar). Kvinnor som uppgett att de haft styrelseuppdrag (utan att samtidigt ha haft religiöst ansvar) sorterades in i en annan kategori. I den tredje kategorin placerades alla de som haft pedagogiska uppdrag, sociala uppdrag eller assisterat i genomförandet av gudstjänster eller religiösa ceremonier under de senaste fem åren.¹²

I figur 3 redovisas erfarenhet från dessa tre verksamhetsområden. Resultaten redovisas utifrån ledarerfarenhet, där ”nya ledare” har mindre än 3 års erfarenhet, ”etablerade ledare” har 3-10 års erfarenhet och ”erfarna ledare” har mer än 10 års erfarenhet. Det framkommer att religiöst ansvar är förbundet med lång ledarerfarenhet. Däremot fördelar sig erfarenhet av styrelseuppdrag, som är den största kategorin, relativt jämnt mellan nya, etablerade och erfarna ledare. Detta tyder på att styrelseuppdrag både kan vara en väg in mot ökat ledarskap och inflytande och en närvarande del av livet för en erfaren ledare. Samma mönster gäller också för sociala och pedagogiska ledar- och ansvarsuppdrag.

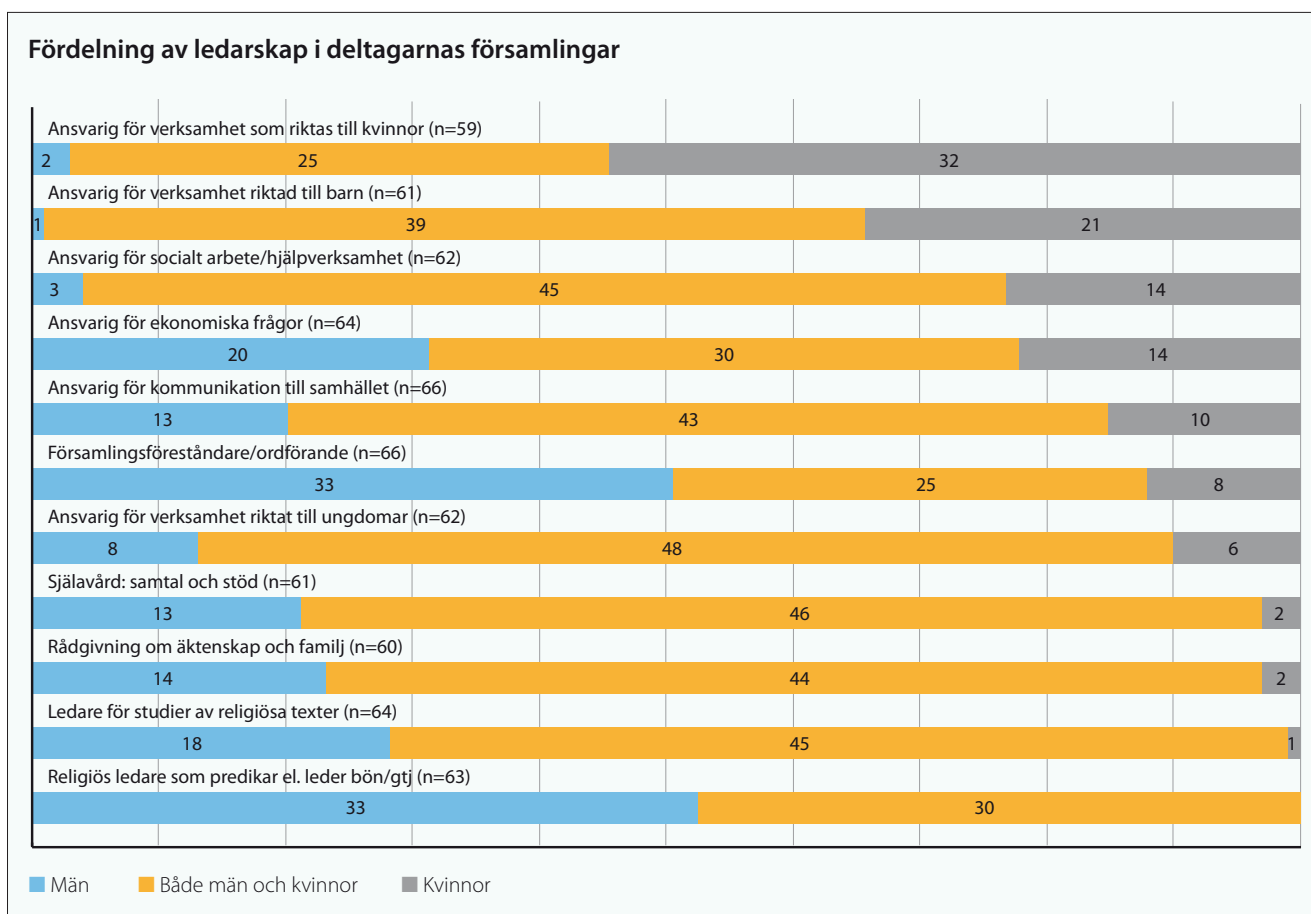
En inblick i deltagargruppens profil ges också genom en enkätfråga där erfarenhet av andra ledarskapsutbildningar efterfrågas. Deltagargruppen framstår som förhållandevis

meriterad i ledarskapsfrågor med tanke på att det endast är tre av tio som uppger att de inte har gått någon annan ledarskapsutbildning än ”Delaktig, stark och synlig”. Knappt hälften av deltagarna har även deltagit i en annan ledarskapsutbildning, och en knapp fjärdedel har deltagit i två eller tre andra ledarskapsutbildningar.¹³ De andra typer av ledarskapsutbildningar som respondenterna har erfarenhet av är oftast utbildningar inom arbetet, inom ramarna för en akademisk utbildning eller inom ett religiöst samfund.¹⁴

Engagemangets betydelse

För att förstå kvinnornas delaktighet och inflytande i sina trossamfund är det också relevant att förstå vilka personliga drivkrafter som bidrar till deras vilja att engagera sig i sina trossamfund. Två påståenden i enkäten ger viss inblick i denna fråga. Det första påståendet, ”Mitt engagemang i mitt trossamfund ger mig styrka och energi” får stort understöd: nästan sju av tio svar ligger på skalsteg 4 eller 5 på den femgradiga skalan, medan en tiondel tar avstånd.¹⁵ För påståendet ”Mitt engagemang i mitt trossamfund ger mig mening i tillvaron” är enigheten ännu större: fyra av fem håller med om påståendet, varav mer än hälften håller med ”fullständigt”.¹⁶ Det sätt på vilket majoriteten av kvinnorna ser sitt eget engagemang i ett trossamfund som kopplat till mening och styrka behöver därför finnas med som en fond till de upplevda erfarenheter och problem som presenteras längre fram.

När dessa påståenden togs upp i intervjuerna var det vanligt att kvinnor med ideella engagemang entydigt höll med om dem utan att utveckla sina svar ytterligare – att engagemanget innebar styrka, energi och meningsfullhet föreföll vara självklart. En svars person kommenterade påståendet om styrka och energi såhär: ”(...) varje söndag, jag går inte någon annanstans, jag gör inget annat. Jag måste hämta min näring.” (IP3_02)¹⁷ En annan kvinna beskriver varför trossamfundet gav henne mening i tillvaron på följande sätt: (...)



Figur 4. Deltagarnas beskrivning av fördelning av ledarskapspositioner i deras församlingar, redovisat i antal.

”man vill ju göra nåt för trossamfundet för Guds skull, alltså så att man får belöningen från Gud, vilket jag tycker att jag får. All styrka jag får är ju från Gud.” (IP2_04). De kvinnor som hade professionella roller inom sina trossamfund hade i högre grad behov av att särskilja sig själva som privatpersoner från sin yrkesroll när de bemötte påståendet. Anledningen var att deras arbetsuppgifter i trossamfundet också var energikrävande. En svarsperson som hade ett professionellt engagemang i sitt trossamfund, sade till exempel: ”Det är mycket mer kontor nu vilket gör att det kanske inte ger mig lika mycket styrka och energi i dagsläget”. (IP1_06)

Erfarenheter av ledarskap, delaktighet och inflytande

Vem ansvarar för vad?

Det har redan framgått att de flesta av kvinnorna i ledarskapsprogrammet har eller har haft styrelseuppdrag inom sina trossamfund under senaste fem åren, men att relativt få haft ansvar för religiösa frågor. Kvinnorna kommer från trossamfund med olika möjligheter för kvinnor och män att inneha ledarpositioner. Enkäten inkluderade därför en fråga

om hur ansvar för närvarande fördelas mellan män och kvinnor på elva olika verksamhetsområden i de svarandes församlingar. Resultaten i figur 4 presenterar svaren där deras församlingar för närvarande har verksamhet inom respektive verksamhetsområde.¹⁸

Figur 4 illustrerar att ansvarsfördelningen på olika verksamhetsområden i trossamfundet ofta delas mellan kvinnor och män: för sju av elva verksamhetsområden är denna typ av ansvarsfördelning vanligast. Religiöst ledarskap samt föreståndar- och ordförandeskap för en församling framstår däremot som mansdominerade områden. Ingen eller få kvinnor har uppgett att de befinner sig i en miljö där uppdraget för närvarande enbart innehåller en kvinna. Likaså är föreståndar- och ordförandeskapet för församlingen ett uppdrag som för närvarande enbart innehåller en man i en stor del av kvinnornas församlingar. När det gäller ansvar för verksamhet som riktas till kvinnor, barn, och berör socialt arbete eller annan hjälperksamhet där kvinnor i hög grad är involverade, då andelen som svarat att enbart män har ansvar för sådan verksamhet är mycket låg. Utifrån dessa resultat är det dock inte möjligt att avgöra i vilken mån kvinnor och män

i dessa verksamhetsområden har lika möjligheter till ledarskap.

Uppfattningar om utrymme och ansvarsfördelning

Ansvarsfördelningen mellan män och kvinnor på församlingsnivå ger en bild av kvinnors inflytande och ledarskap, men klargör inte hur kvinnor själva uppfattar villkoren för utrymme och inflytande i sina samfund. I enkäten ställdes också frågor som ger en inblick i detta. Där ombads kvinnorna ta ställning till några påståenden, varav det första var ”I mitt trossamfund är det självklart att kvinnor kan ta plats”. Över två tredjedelar av enkärdeltagarna håller med om detta påstående på den femgradiga skalan, varav merparten håller med ”fullständigt”. Andelen som tar avstånd från påståendet understiger en tiondel. En fjärdedel av respondenterna har valt skalsteg 3, vilket kan signalera ovilja alternativt svårigheter att ta ställning till frågan¹⁹.

Ett exempel på hur påståendet diskuterades i intervjuerna kommer från en intervju med en kvinna som menar att trossamfundet ser kvinnors plats som självklar, men att enskilda medlemmar inte delar denna hållning till följd av tidigare erfarenheter: ”De är nykomna [till Sverige], de har inte förändrat synen [på kvinnors plats]. (...) Så dom försöker göra det på samma sätt här [som i hemlandet]: (...) ”du ska hjälpa till [som kvinna] men du behöver inte vara synlig”. (...) Det kan inte beskriva vårt trossamfund tycker jag, för dom som jag jobbar med är typ så här svenskar som har bott här jättelänge och förstår (...) att alla ska vara delaktiga.” (IP2_04)

Påståendet ”Som kvinna i mitt trossamfund förväntas jag ta ansvar för vissa saker, men inte andra” kartlägger upplevelser av att kvinnors möjligheter till utrymme och inflytande begränsar sig till vissa områden. Detta påstående har kvinnorna som besvarat enkäten olika uppfattning om: hälften av deltagarna håller med, medan tre av tio tar avstånd. En femtedel väljer att varken instämja eller ta avstånd från påståendet på ett tydligt sätt genom att välja skalsteg tre.²⁰ De kvinnor som kom från samfund där både kvinnor och män kan ha formellt religiöst ledarskap problematiserade ofta ansvarsfördelningen på andra områden i församlinglivet när de diskuterade detta påstående. En kvinna som var religiös ledare i sitt samfund beskrev hur hon uppfattade outtalade förväntningar på henne som kvinna på andra områden: ”det är väldigt obekvämt att sitta still när någon annan kvinna dukar av kaffebordet. Att inte hjälpa, att inte resa sig och gå ut i köket” (IP1_01). En annan kvinna med religiöst ledarskap sade: ”(...) Det är lätt för mig som kvinna i församlingen att slippa ansvaret för ekonomin till exempel. (...) Det praktiska behöver inte heller ligga på mig utan det kan andra göra. Medan

”Man är förlåten om man som kvinna inte har koll på det praktiska medan dom kvinnor som finns sliter ut sig för att bry sig om alla andra”

det här med att ta hand om och bry mig om och komma ihåg folk och läsa mellan rader hur folk mår (...) det är mitt ansvar mera. (...) Man är förlåten om man som kvinna inte har koll på det praktiska medan dom kvinnor som finns sliter ut sig för att bry sig om alla andra (...).” (IP2_02). Kvinnor från trossamfund där endast män kan ha for-

melet religiöst ledarskap betonade istället hur denna uppdelning inte präglade andra ansvarsområden i trossamfundet: ”Alltså [de religiösa ledarna] har ju vissa specifika uppgifter men det är relaterat till ämbetet och det råkar vara manligt så. Men sen ser man lekvinnor mot lekmän så nej. Jag ser inte att det finns några större skillnader”. (IP2_03)

För påståendet ”Jag upplever att det finns en tydlig uppdelning mellan män och kvinnor i mitt trossamfund” går åsikterna också isär i enkäten. En dryg tredjedel håller med om denna beskrivning av det egna trossamfundet. Drygt fyra av tio håller inte med om detta påstående, medan andelen som varken tar ställning för eller emot påståendet i stort sett är lika stor som för föregående fråga, alltså en femtedel.²¹

När kvinnor ombads kommentera detta påstående var det även här vanligt att kvinnor från trossamfund med enbart manligt religiöst ledarskap påpekade att uppdelningen på ett område inte präglade alla områden av verksamheten. En kvinna menar att hennes samfund inte gör uppdelning mellan kvinnor och män ”ledningsmässigt”, men tillägger ”vad vi får göra och inte får göra är [dock] något som är skrivet [i vår heliga text]. Det är ingen som kan förändra det.” (IP2_04). Denna kvinna såg uppdelningar mellan män och kvinnor i sitt trossamfund på vissa områden som oföränderliga på religiös grund, men uttryckte en vilja att utmana den skeva fördelningen mellan kvinnor och män i styrelsearbete och beslutsfattande. För kvinnor från trossamfund där alla ledarskapsuppdrag är möjliga för både kvinnor och män handlade upplevelsen av en uppdelning mellan män och kvinnor ofta om hur de bemöttes med olika förväntningar. En kvinna beskrev hur hon blivit bemött då hon velat fördjupa sitt engagemang i verksamheten och inte blivit hörsammad. Hon tolkade händelsen som en följd av att hon inte agerat i enlighet med de outtalade förväntningar på kvinnor som fanns i hennes samfund: ”(...) man får inte vara för svag och mjälig och för ärlig och för sårbar (...), men man får inte heller vara stark och känna att: jag har nånting att ge här och jag vill vara delaktig här” (IP1_07). En annan kvinna säger: ”Det (...) måste ju finnas en anledning [till] varför [det] primärt är kvinnor som blir diakon eller pedagoger... eller varför det huvudsakligen är kvinnor som har hand om barngrupper och så vidare. Så det är klart att det finns en uppdelning.” (IP1_03)

Deltagarnas tilltro till sina egna påverkansmöjligheter				
	Låg tilltro (mv 1-2,49)	Medelmåttig tilltro (mv 2,5-3,49)	Hög tilltro (mv 3,5-5)	Totalt
Privatliv	0	7	58	65
Arbetsliv	0	9	54	63
Trossamfund	8	20	37	65
Det omgivande samhället	25	18	22	65

Tabell 2. Deltagarnas tilltro till sina egna möjligheter att påverka olika livsfärer, rapporterat i antal svar.

Några entydiga mönster i hur kvinnorna beskriver sina trossamfund ur ett genusperspektiv kan inte klarläggas utifrån detta. Medan de flesta håller med om att det finns utrymme för kvinnor att ta plats, är åsikterna betydligt mer delade när det gäller uppfattningar om att kvinnor och män förväntas ta ansvar för olika områden av trossamfundens verksamhet. Upplevelsen av att vissa ansvarsområden är kopplade till kvinnor eller män är mer utbredd än uppfattningen att trossamfundet generellt gör en uppdelning mellan könen.

Intervjucitaten belyser att påståenden i enkäten rör frågor som många kvinnor har mångfasetterade uppfattningar om och erfarenheter av. Det har sannolikt försvårat möjligheten att svara entydigt på enkätfrågorna. Den höga andelen enkätsvar som placerar sig mitt på den femgradiga skalan kan kanske därför förstås som ett sätt att vilja uttrycka ett ”å ena sidan – å andra sidan”-resonemang. De kvinnor som problematiserar jämställdheten lyfter fram såväl de implicita som explicita förväntningar som finns på kvinnor och män, både i deras trossamfund och i det omgivande samhället, och hur de fortsatt behöver utmanas. Sådana problematiseringar förekommer oavsett om kvinnorna kommer från samfund där både kvinnor och män kan ha religiöst ledarskap eller inte.

Delaktighet och inflytande

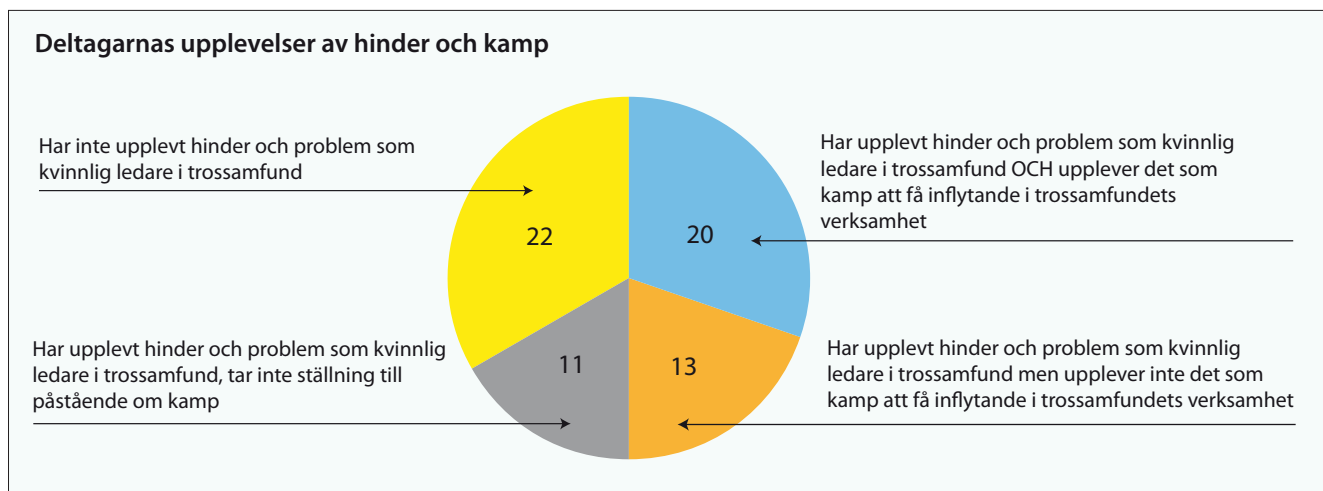
Individens upplevelse av sina möjligheter till delaktighet och inflytande hänger också ihop med hur de mer generellt ser på sina möjligheter att påverka sin omgivning. I en av enkätfrågorna fick svarspersonerna uppskatta sina möjligheter att påverka olika livsfärer, som varierade från det närliggande (t.ex. ”ansvars-fördelningen i din familj”) till ”utvecklingen i världen”.²² Precis som i tidigare studier då likartade frågor har ställts²³ visar även denna studie på hög tilltro till möjligheten att påverka mer personliga livsfärer, vilket avspeglas i att de högsta medelvärdena på den femgradiga skalan återfinns för faktorerna ”ansvarsfördelningen i din familj” ($M=4,55$) och ”din fritid” ($M=4,45$), medan tilltron till påverkansmöjligh-

heter avtar när frågorna berör större och övergripande samhällssektorer. Lägst är tilltron till att kunna påverka utvecklingen i världen ($M=2,67$) och politiska beslut i det svenska samhället ($M=2,85$). Vi sorterade sedan in de tolv livsfärens i större kategorier: privatliv, arbetsliv, trossamfund, och det omgivande samhället.²⁴ För varje svarsperson beräknades ett femgradigt medelvärde för dessa kategorier, och medelvärdena kategoriserades sedan på en tregradig skala. Resultaten (tabell 2) befäster att tilltron till förmågan att påverka den egna närmiljön är hög, för att sedan avta gradvis då frågorna gäller påverkansmöjligheter på större och mer abstrakta samhällsstrukturer.

När det gäller tilltron till möjligheten att påverka det egna trossamfundet, som är av särskilt intresse, finns det två aspekter av resultaten som är värda att notera. Den första aspekten är att det inte finns någon skillnad mellan upplevelsen av att kunna påverka den lokala församlingen och trossamfundet som helhet – tilltron till den egna påverkansmöjligheten är på samma nivå för båda. Den andra är att upplevelsen av att kunna påverka det egna arbetet är betydligt högre än när det gäller att påverka trossamfundet. Båda dessa livsfärer är en del av en offentlig sfär, men tilltron till de egna påverkansmöjligheterna faller markant när det gäller trossamfundet, även om majoriteten av respondenterna också har hög tilltro att påverka det senare.

Hinder och möjligheter för inflytande

De påståenden som presenterades i avsnittet ”Vem ansvarar för vad?” kartlägger de svarandes upplevelser av kvinnors möjligheter att ta plats i sina trossamfund samt vilka erfarenheter de har av att ansvarsområden fördelas olika mellan kvinnor och män. Att identifiera ledarskapsstrukturer i samfundet i stort kan, men behöver inte, sammanfalla med uppfattningar om det egna inflytandets utrymme och begränsning. I detta avsnitt går vi över till att mer specifikt analysera de frågor i enkäten som berör erfarenheter av att sträva efter



Figur 5. Fyra sätt att beskriva upplevelser av att som kvinna vara ledare i det egna trossamfundet, redovisat i antal.

inflytande i det egna trossamfundet.

En förutsättning för möjlighet till inflytande är att det egna trossamfundet upplevs som ett sammanhang där ens röst blir hörd och respekterad. Ett påstående i enkäten som kartlägger en sådan upplevelse är ”Jag som kvinna blir tagen på allvar i mitt trossamfund”. De flesta håller med om detta påstående: två tredjedelar av svaren placerar sig på de två högsta skalstegen på den femgradiga skalan. Samtidigt är det en knapp sjättedel som inte delar denna upplevelse av att bli tagen på allvar. Den resterande femtedelen tar varken ställning för eller emot detta påstående.²⁵ Under intervjuerna var det förhållandevis vanligt att kvinnor höll med om detta påstående utan att kommentera det mer än så. Det förekom dock också att svaret kom med viss tvekan. För en intervjuperson väckte påståendet minnen från en situation där hon inte blivit tagen på allvar: ”Det har blivit problem när man har försökt säga sin mening då. (...)” (IP3_01). En annan kvinna räknar upp olika sammanhang där hon upplever sig bli tagen på allvar, men säger sedan att hon inte är riktigt säker, och kommenterar: ”jag tycker det är så svårt om det är jag som kvinna eller jag som person [som inte blir tagen på allvar], vad det är för skillnad” (IP2_02).

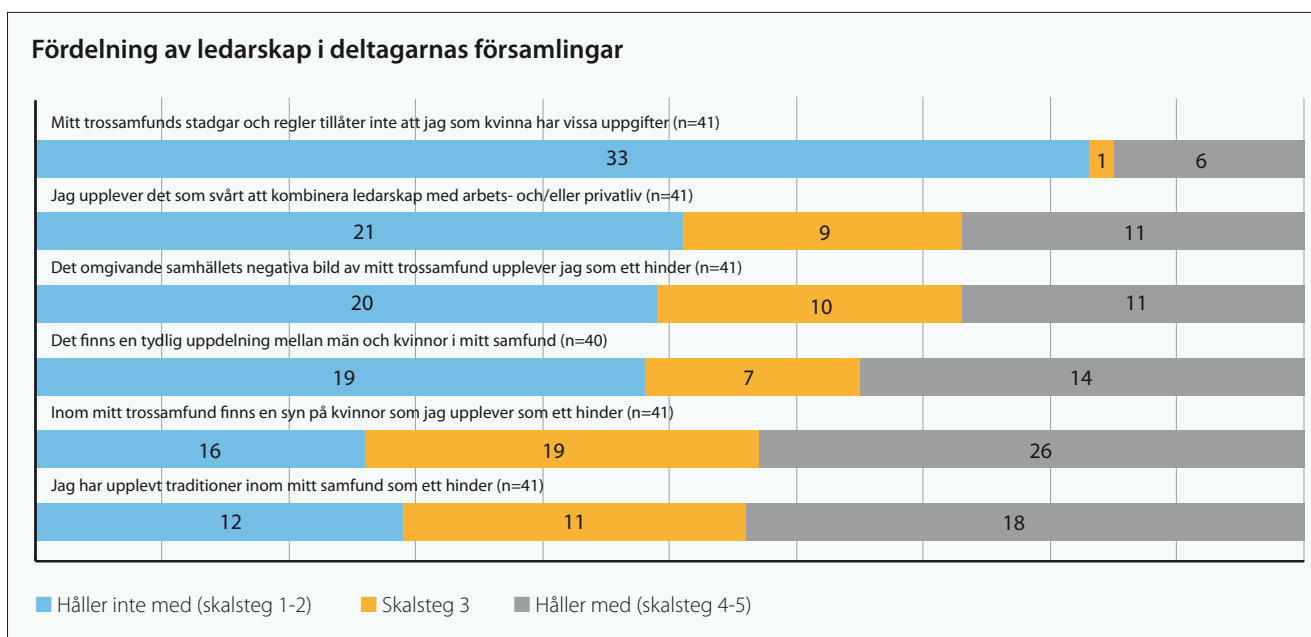
Frågan ”Har du upplevt hinder och problem i din roll som ledare och kvinna i ditt trossamfund?” kartlägger negativa erfarenheter på ett mer direkt sätt. Två tredjedelar av enkättagarna svarar ja på denna fråga. Vanligast är att svara att ”det har hänt”, eller att det har hänt ”då och då”: tio kvinnor har dock svarat att detta skett ”i hög grad”. Återstående tredjedel av enkättagarna svarar nej på frågan. Majoriteten av enkättagarna har därmed upplevt hinder och problem, men för de flesta av dem verkar detta ha förekommit som episoder snarare än som något konstant eller högfrekvent.²⁶

I intervjuerna var det förhållandevis vanligt att kvinnor

hänvisade till hinder och problem som de upplevt i sitt engagemang. Dessa hinder och problem var mycket olikartade. Vissa problem omnämndes i förbifarten och beskrevs som episodiska. Den kvinna som citerades för att ha upplevt att inte alltid bli tagen på allvar när hon framfört sin åsikt beskriver situationen så här: ”Det berodde på att det var personer som hade nånting inom sig själva som dom har försökt få ut (...) och såg sin chans där när jag liksom säger emot och då förstörde man det och då, ja, då blev det liksom problem (...) för mig.” (IP3_01). En kvinna som arbetat i en mansdominerad bransch, där ”[tjejer] jobbade över och drog mycket tuffa, tunga lass medan killarna gled omkring mera och (...) dunkade varandra i ryggen” berättade hur hennes religiösa engagemang inneburit att hon fått ompröva sin bild av sitt samfund. Hon säger: ”Så kommer jag till [trossamfundet] och tänker så här: nu ska jag komma in i (skratt) i en fin miljö där man inte ska behöva kämpa och så där. Sen så inser jag att: oj, det är ju i [trossamfundet] som (skratt) det verkligen är arbetsmiljöproblem. Så att det har blivit lite chock samtidigt som jag har lärt mig(...)” (IP1_07)

I andra intervjuer har de hinder och problem som kvinnorna upplevt varit så omfattande att de fått lämna en församling, byta jobb, och/eller upplevt utmattningsproblem. När en av dessa kvinnor blir tillfrågad om vad hon lärt sig av alla de hinder och problem hon upplevt säger hon (...)”[d]et här som inte dödar en (...) undervisar väl en, men (...) jag har gått sönder flera gånger.” (IP1_01) Intervjuerna kännetecknas därför inte av någon samstämmighet kring hur ofta de intervjuade kvinnornas beskriver att deras försök till inflytande medfört hinder och problem, eller hur allvarliga dessa hinder och problem hade varit för dem personligen.

Ytterligare ett påstående i enkäten, ”Jag upplever det som en kamp att som kvinna försöka få inflytande i mitt religiösa



Figur 6. Beskrivningar av skäl till upplevda hinder för inflytande, redovisat i antal svar.

samfundets verksamhet”, riktar in sig på hur hinder och problem upplevs. Knappt hälften tar avstånd från detta påstående, medan knappt fyra av tio tycker att det stämmer överens med deras upplevelser. Även här är det en relativt stor andel kvinnor – nästan en femtedel – som varken tar ställning för eller emot påståendet.²⁷

I nästa steg kombinerades svaren från dessa två enkätfrågor, i syfte att utforska huruvida upplevelser av hinder för delaktighet och inflytande hänger samman med upplevelsen att det är en kamp som kvinna att få inflytande i trossamfundet. Det sätt på vilka svarspersonerna besvarar dessa två frågor i kombination framgår av figur 5.

Figur 5 klargör att en tredjedel av enkätdeltagarna inte har upplevt hinder för delaktighet och inflytande, medan en knapp tredjedel har upplevt hinder och även instämmer i att det är en kamp att som kvinna försöka få inflytande i det egna trossamfundets verksamhet. Den återstående dryga tredjedelen har upplevt hinder och problem i sin roll som kvinnliga ledare, men tar avstånd från att beskriva sin strävan efter inflytande som en kamp. Att kombinationen av dessa två enkätfrågor leder till en förhållandevis jämn fördelning av svar över de olika kategorierna klargör att det inte finns några entydiga samband mellan hur dessa två frågor besvaras. Det är visserligen vanligare att de som upplevt hinder och problem som kvinnliga ledare också beskriver sin strävan efter inflytande som en kamp²⁸. Analysen ger dock inte stöd för att den som upplevt hinder och problem utan undantag också beskriver sin strävan efter inflytande som kampfylld.

Intervjusvaren avspeglar mångbottnade erfarenheter bak-

om svaren i enkäten. En kvinna började med att konstatera att hon med tiden insett att hennes upplevelse av att inflytande medför kamp inte bara gäller kvinnor, utan även män. Sen tillägger hon: ”Men jag tror (...) att det skulle vara lättare [att få inflytande] om jag var man. (IP1_05). I en annan intervju säger en kvinna:

Det är en kamp men det är inte kamp hela tiden. (...) Det är frågor som fortfarande behöver bearbetas och det är saker som behöver besvaras men (...) styrelsen som finns nu inom mitt trossamfund har förstått detta och dom tycker att det är viktigt att kvinnor är närvarande och (...) det har ju skett stora förändringar. Så den här kampen som var stor i början har ju minskat och då måste man jobba med andra kampfrågor till exempel kvinnor inom, ja, ledande positioner, kvinnor som representanter (...). Det måste (...) genomsyra hela organisationen. (IP3_03)

Dessa två citat belyser att upplevelsen av vad som förstås som en kamp, och huruvida kampen är förknippad med positiva eller negativa känslor, beror på sammanhang och samfund. I intervjun från vilken det första citatet är hämtat beskriver intervjupersonen hur hon gradvis insett att hennes trossamfund, där kvinnor och män har samma förutsättningar till ledarskap på alla verksamhetsområden, inte ändå är jämställt. Det andra citatet är hämtat från en intervju med en kvinna från ett trossamfund där vissa religiösa ansvarsuppgifter är knutna till män: denna kvinna beskriver kampen för kvinnors inflytande i trossamfundet som ständigt närvarande och del av en positiv utveckling. En liknande uppfattning ut-

trycktes av en annan kvinna som inledningsvis tog avstånd från påståendet om sin strävan till inflytande som en kamp, men sedan fortsatte: ”om man ska få med alla så gäller det att vänta in och förklara för dom och få se att dom någorlunda åtminstone hänger med (...). Och det har gått bra hittills och vi har bra stämning tycker jag”. (IP3_01) Citaten synliggör därför hur de kvinnor som beskriver sina

försök att få inflytande över samfundets verksamhet som en kamp både kan uppleva denna kamp som ansträngande och tung – och förknippa den med positiv förändring.

Bland de kvinnor som önskade ökat inflytande förekom det också att man påtalade att förändring inte får ske på bekostnad av trossamfundets enhet. Samtidigt som kvinnorna kunde se vissa traditioner inom trossamfundet som problematiska var det ändå viktigt för dem att förändringstakten inte skulle bli för snabb, om det resulterade i konflikt. En kvinna formulerade hur uppdelningar av ansvarsområden mellan kvinnor och män i hennes trossamfund behövde förändras med varsamhet: ”Det är rimligt att låta traditioner utvecklas i den takt dom behöver för att inte gå sönder. (...) Att nej, strängt taget så är det inte rimligt [med uppdelningar] men det kräver en så grundläggande omformulering (...) att det måste ta tid. Och därför är det rimligt att låta traditioner utvecklas långsamt för att undvika att de faller isär helt och hållet.” (IP2_03)

Vad beror hinder på?

Till de två tredjedelar av enkättagarna som svarat att de upplevt hinder och problem som kvinnliga ledare riktades två följdfrågor. I den första frågan fick kvinnorna ta ställning till ett antal skäl som skulle kunna vara grunden till dessa hinder och problem. Resultaten presenteras i figur 6.

Figur 6 tydliggör att majoriteten inte håller med om att de hinder och problem som de upplevt kan förklaras av trossamfundets stadgar och regler, det omgivande samhällets negativa bild av deras trossamfund eller de svårigheter det innebär att kombinera ledarskap med livet i övrigt. Då är det mer vanligt att identifiera hinder i såväl samfundets traditioner som den kvinnosyn som kännetecknar trossamfundet. Men även om dessa två påståenden får mest understöd är det samtidigt en majoritet som antingen tar avstånd från eller inte tar ställning till dessa två beskrivningar. Även här visar enkäten därför hur ett komplext socialt fenomen sällan låter sig studeras på ett enkelt sätt. Detta stöds ytterligare av tendensen att en femtedel varken instämmer i eller tar avstånd från påståenden i enkätfrågan.

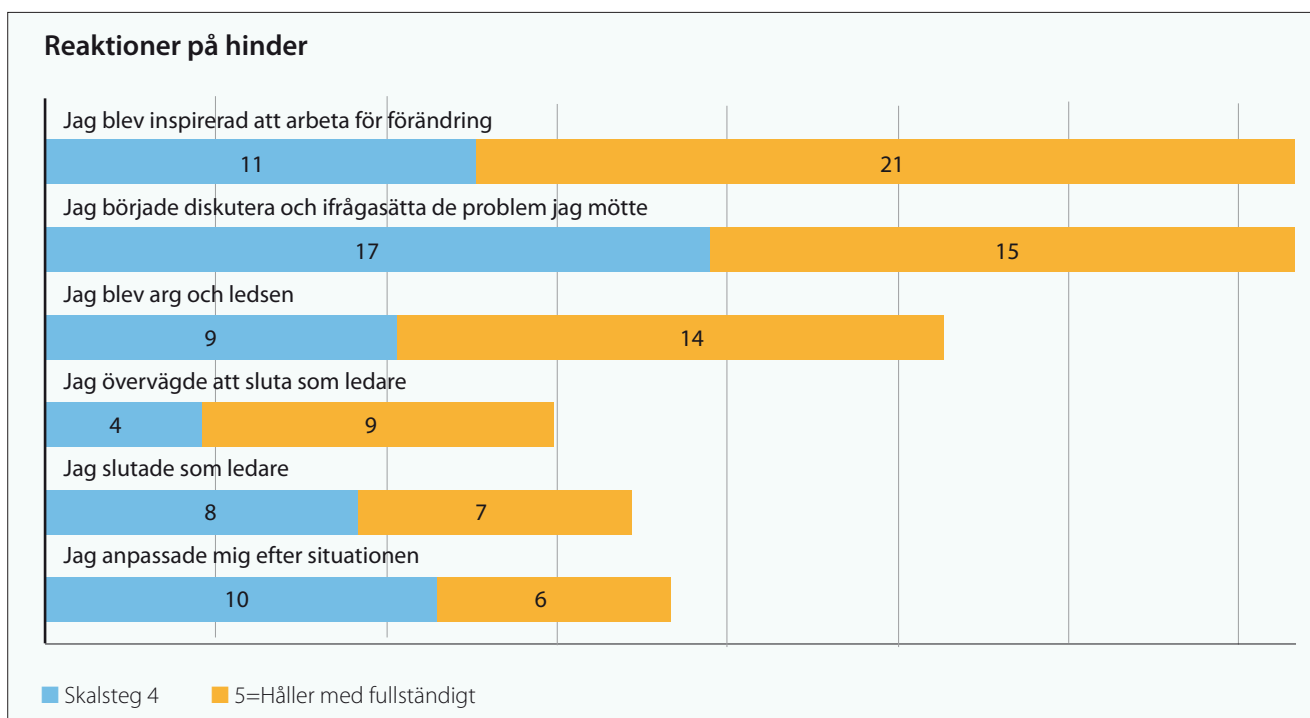
”man brottas med gamla kulturer, gamla idéer som egentligen inte är etablerade i våra religioner, men som starka personer inom förbundet eller inom trossamfundet kan bära på”

Upplevelsen av att traditioner kan skapa hinder för kvinnors möjligheter till inflytande framkom också i intervjuerna. En kvinna beskriver det på följande sätt: ”man brottas med gamla kulturer, gamla idéer som egentligen inte är etablerade i våra religioner, men som starka personer inom förbundet eller inom trossamfundet kan bära på och som kan ha stora konsekvenser på (...) kvinnors ut-

veckling inom trossamfundet”. (IP3_03). Vad som utgör hinderande traditioner beskrivs på olika sätt i intervjuerna, men har gemensamt att innefatta de sedvänjor och konventioner som kvinnor upplever att de utmanar när de kräver inflytande eller intar ledarpositioner. Hänvisningarna till traditioner diskuteras inte som förankrade i samfundets religiösa tro eller praktik: snarare avses de konventioner och sedvänjor som hänger ihop med hur makt traditionellt har fördelats i samfundet. Det gäller vilka uppgifter kvinnor och män traditionellt har förväntats sköta, och vilka roller kvinnor och män traditionellt har förväntats inta i förhållande till varandra.

I relation till detta var det också många kvinnor som i intervjuerna funderade på vilka likheter och olikheter som fanns mellan kvinnorna i ledarskapsprogrammet. En kvinna beskriver att ledarskapsprogrammet gav henne insikt om hur stora likheterna mellan kvinnorna var: ”(...) alla brottas med samma sak men (...) ibland är vi hundra år emellan i historien. Till exempel Svenska kyrkan, (...) dom är ju långt i sin utveckling men medan några andra mindre religiösa samfund dom brottas fortfarande med till exempel det mest basala då – ja, kvinnans närvaro i religiösa rum och såna saker (...). Så vi brottas med samma sak men vi har kommit olika långt.” En annan kvinna beskrev att hon innan ledarskapsprogrammets början hade förväntningar på att kvinnorna skulle ha mycket gemensamt: ”för jag, min bild är ju så här att patriarkatet är samma (...) var man än är i världen eller i vilken religion, det kan uttrycka sig på olika sätt, kan vara olika grovt men det är samma patriarkat liksom och jag tänker verkligen att jag med mina upplevelser kommer ha saker gemensamt med nån som befinner sig i en mycket starkare patriarkal struktur.” (IP2_01)

Ytterligare ett tema som förekom i flera intervjuer var att kvinnors förväntningar på sig själva och andra kvinnor upplevdes som ett hinder för inflytande. En kvinna ger följande beskrivning: ”Sen kan jag uppleva att andra kvinnor (...) blir avundsjuka för att det inte ska komma nån annan kvinna här liksom (...) för att dom själva kanske inte har vågat och tagit plats. (IP1_07). En annan kvinna säger: [J]ag kan nästan uppleva (...) att det snarare är kvinnor som har varit hotade



Figur 7. Reaktionsmönster vid upplevelser av hinder, redovisat i antal svar som hållit med om respektive påstående.

av mig. Alltså: ”du som är så ung, ska du kunna det här?” (...) Samtidigt tycker jag också att det ska sägas att det är i allra högsta grad kvinnor som har lyft mig. Alltså jag tycker kvinnor är fantastiska. Jag blir helt tokig när man pratar som om du vet, ja: ”kvinnor kan inte umgås fler än två i grupp, kvinnor hugger varandra i ryggen”. Det är sån jävla bullshit tycker jag. Är det några som jag har blivit lyft i livet så är det verkligen av kvinnor.” (IP1_06) En kvinna hänvisade också till att kvinnors tolkning av religiösa läror i hennes trossamfund kunde vara ett hinder för inflytande: ”Vi vill inte ut. (...) Så vi har ju tolkat, tror jag, på lite fel sätt. (...) Vi kan inte vara präster. Vi kan inte vara diakoner. Men vi kan fortfarande bidra till själva verksamheten (IP2_04).”

Reaktioner på hinder

Hur reagerade då kvinnorna på de problem och hinder som de upplevde? I enkäten fick de kvinnor som svarat att de upplevt hinder och problem ta ställning till i vilken mån de kände igen sig i sex tänkbara reaktioner.²⁹ I figur 7 presenteras hur många av dem som håller med om respektive påstående. Av resultaten framgår att de vanligaste reaktionerna var inspiration att förändra samt en vilja att diskutera och ifrågasätta. En knapp majoritet känner också igen sig i känsloreaktioner i form av ilska och sorg. Färre än fyra av tio uppger att de anpassade sig efter situationen, övervägde att sluta som ledare eller slutade som ledare. Dessa resultat kan kanske förstås i ljuset av att upplevelserna av hinder och problem för mer-

parten av kvinnorna har varit av sporadisk karaktär. Likaså kan viljan att arbeta för förändring samt reaktionen att diskutera och ifrågasätta problem förstås i ljuset av den mening som majoriteten av kvinnorna tillskriver sitt engagemang i respektive trossamfund.

Resultaten synliggör hur en gemensam nämnare för många av ledarskapsutbildningens deltagare, oavsett religiös bakgrund, är synen på det egna engagemanget som energi- och meningsgivande, men att det inte är konfliktfritt. Merparten av de kvinnor som gått ledarskapsprogrammet har erfarenheter av hinder och problem att utöva ledarskap i sina trossamfund. Det verkar därmed inte som att en avsaknad av problem och konflikt i det egna engagemanget har varit en förutsättning för viljan att delta i ledarskapsprogrammet. Däremot kan de reaktioner som kvinnorna beskriver på de hinder och problem som uppstått – diskussions- och förändringsvilja i högre grad än resignation – ha koppling till vad de upplevt och diskuterat under utbildningen.

Reflektionerna om kvinnors och mäns delaktighet och inflytande visar hur ledarskaps-utbildningen har bidragit till att ge de deltagande kvinnorna perspektiv på sina erfarenheter och ett språk för att uttrycka de möjligheter och begränsningar som de upplever. Många intervjuer innehåller också exempel på hur ledarskapsutbildningen har bidragit med konkreta verktyg för de kvinnor som möter hinder och problem i sitt ledarskap. En kvinna beskriver hur hon har lärt sig att agera mer strategiskt när hon upplever att vissa män

i trossamfundet vill ”ta över” planeringen av den verksamhet hon ansvarar för. Hon beskriver också hur en av de andra kvinnorna i ledarskapsprogrammet har varit ett stöd för henne i sådana situationer: ”Jag har kunnat så här (...) ringa henne: ’Nu har jag en jobbig gubbe här, hur ska jag göra med honom? (...) Jag vill inte bråka med honom, jag vill bara rätta honom på ett fint sätt.’ Då hade hon goda råd för mig”. (IP2_04)

Dessa svar synliggör hur ledarskapsutbildningen kan bidra med verktyg i arbetet för förändring. Detta utgör ännu en anledning till varför resultaten i denna rapport inte har bäring för hur svenska kvinnor i allmänhet upplever sina möjligheter till delaktighet och inflytande i sina trossamfund.

Tankar om förändring

Vilja till mer inflytande

Som vi beskrev i avsnittet om ”Kvinnor som ledare inom trossamfunden” kommer de kvinnor som deltagit i ledarskapsprogrammet från trossamfund som kännetecknas av olika slags ledarskapsstrukturer. Detta påverkar i sin tur vilka frågor och i vilken utsträckning de har möjlighet att få inflytande över verksamheten. Vi kan därför föreställa oss att kvinnor också ser olika på villkoren för ökat inflytande i sina respektive trossamfund. Likaså kan vi föreställa oss att dessa uppfattningar påverkar de personliga motiven för att gå ledarskapsprogrammet. Medan en del kvinnor deltar för sin personliga utvecklings skull och ser kvinnors inflytande som en självklar del vill andra gå ledarskapsprogrammet för att få redskap för att skapa förändring när det gäller kvinnors inflytande.

I enkäten ställdes frågan ”Tycker du att kvinnor borde få större delaktighet och inflytande i ditt trossamfund?” (fråga 14). En överväldigande majoritet, nästan nio tiondelar, svarade ja, medan återstående svarade nej.³⁰ Vad kan vi då säga om vilka kvinnor som ingår i respektive kategori? Eftersom det är så få som deltagit i studien är det svårt att fastställa tydliga relationer mellan olika faktorer på statistisk väg. En analys av föregående fråga i relation till ett antal bakgrundsvariabler ger dock en viss inblick. Det finns till exempel inga noterbare skillnader i hur kvinnor i olika åldersgrupper och med olika typer av ledaruppdrag har svarat på denna fråga. Det finns inte heller tydliga linjer som pekar på samband mellan ja- och nej-svar och graden av ledarskapserfarenhet. Värt att notera är dock att de svarande som kategoriserats som ”nya ledare”, vars ledarskapserfarenhet uppgår till högst tre år, enhälligt anser att kvinnor borde få större delaktighet och inflytande.

”Det viktiga jag känner är att den som man anser är bäst ledare får ledarskapet så att säga. Och är det då en kvinna så ska den kvinnan ha det. Är det en man så ska mannen ha det.”

Ett alternativt förhållningssätt

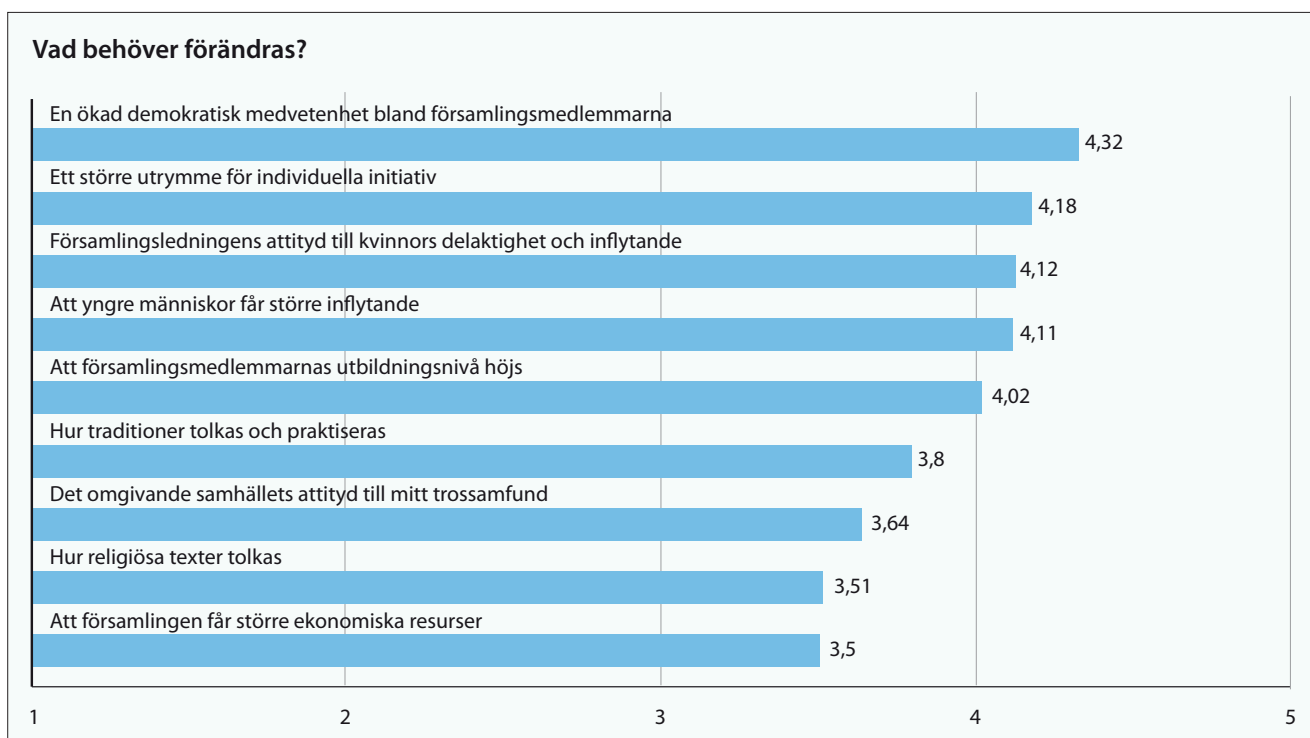
Skillnaderna i synsätt på huruvida kvinnor bör få större delaktighet i det egna trossamfundet eller inte hänger ihop med svarsmönster på andra påståenden i enkäten. Den allra största skillnaden mellan dem som tycker att kvinnor bör få större delaktighet och inflytande för kvinnor i sina samfund och

de som inte gör det gäller påståendet ”Jag upplever det som en kamp att som kvinna försöka få inflytande i mitt religiösa samfunds verksamhet”. De som svarat nej på frågan om kvinnor bör få ökat inflytande tar tydligt avstånd från detta påstående, medan medeltalet för de som anser att kvinnors delaktighet och inflytande borde vara större ligger precis i mitten på den femgradiga skalan.³¹

Den grupp av svarspersoner – åtta personer – som inte tycker att kvinnor borde ha större delaktighet och inflytande uppfattar också samhällets bild av kvinnors roll i det egna trossamfundet som mer positiv. Likaså upplever de i högre grad sina trossamfund som sammanhang där kvinnor blir tagna på allvar och självklart kan ta plats. De instämmer också i högre grad med beskrivningen av trossamfundet som en miljö där de får styrka och energi. Enigheten med dessa tre påståenden är hög.³² Även om gruppen är liten kännetecknas den av ett alternativt förhållningssätt till frågorna om kvinnors delaktighet och inflytande. Gruppen kan därför ses som en kritisk minoritet till den stora majoritet av deltagare i ledarskapsprogrammet som betonar vikten av kvinnors ökade inflytande i trossamfunden.

En av de kvinnor som under intervjun tydligt tog avstånd från att kvinnor borde få större delaktighet och inflytande i sitt trossamfund gjorde detta med hänvisning till att ”vi [kvinnor] har redan mycket, alltså lika mycket [delaktighet och inflytande] som männen.” (IP3_02) Hon avfärdade också påståenden om att hon skulle uppleva det som kampfyllt att försöka få inflytande i sitt trossamfunds verksamhet. I den här intervjun framkommer det tidigt att kvinnan ser sitt trossamfund som jämställt: ”det är därför jag tycker om den, min religion har inte så här gränser”. De skillnader mellan kvinnor och män i sitt trossamfund som hon spontant identifierar och problematiserar under intervjun ser hon som en följd av den kultur i vilken den religiösa traditionen har uppstått. För den här kvinnan är det därför viktigt att skilja mellan religiöst idéinnehåll – där trossamfundet förknippas med jämlikhet mellan män och kvinnor – och kulturella traditioner och sedvänjor – där ojämlikhet mellan män och kvinnor ses som ett problem.

I en annan intervju med en kvinna som själv har religiöst



Figur 8. Medelvärden för frågan "Vad borde i din mening förändras för kvinnors ökade delaktighet och inflytande i ditt samfund?" på en femgradig skala, där 5="Håller med fullständigt" (n=55-56).

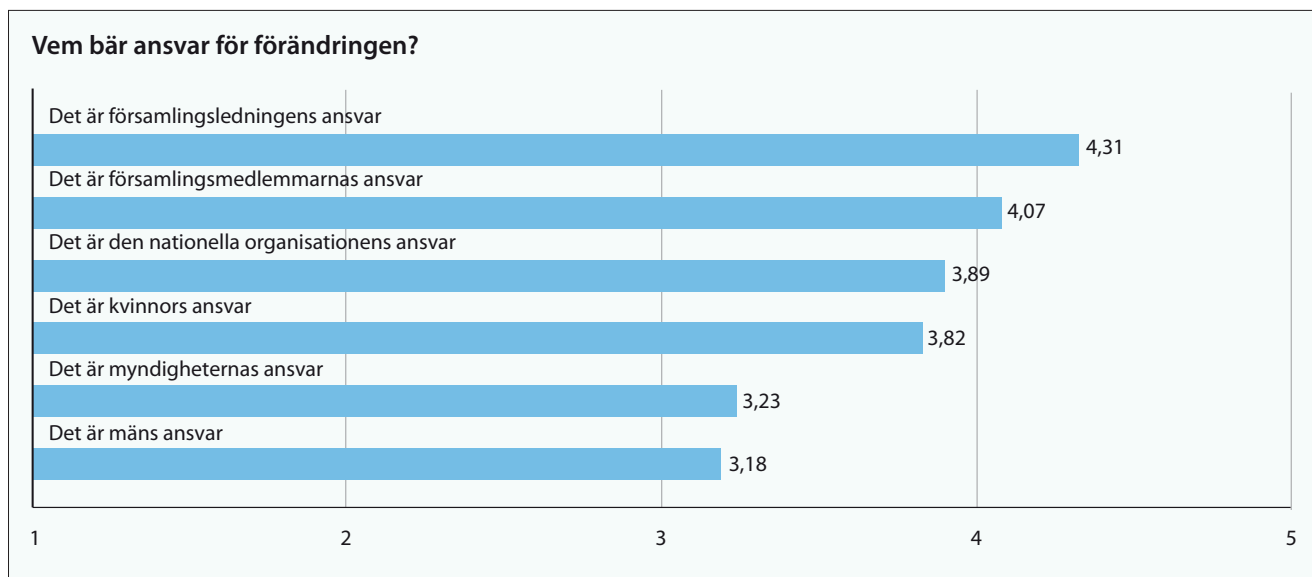
ansvar i sitt trossamfund uttrycks också skepsis till att kvinnor behöver mer delaktighet och inflytande. Hon säger: "Alltså jag kan inte säga att jag tycker att det ska vara så att dom ska ha mer, eller att vi ska ha mera. Det viktiga jag känner är att (...) den som man anser är bäst ledare får ledarskapet så att säga. Och är det då en kvinna så ska den kvinnan ha det. Är det en man så ska mannen ha det. Det ska inte bero på om man är kvinna eller man." Hon tar också tydligt avstånd från att hon som kvinna skulle uppleva det som en kamp att få inflytande över sitt samfunds verksamhet, men problematiserar varför hon upplever det så: "Jag har ju aldrig mött på motstånd men å andra sidan har jag nog aldrig försökt [få inflytande] tidigare heller för att jag redan innan har upplevt: "nej jag vill inte". Och då hamnar det hos mig. Det hamnar ju inte hos mig som kvinna utan det är mig som individ." (IP2_02) Den här kvinnan uttrycker därmed att hon inte vill uttala sig generellt om strukturer i samfundet, utan enbart kan uttala sig utifrån sina egna erfarenheter, där hon försökt utöva ledarskap i samförstånd med andra.

Av dessa citat framkommer att den minoritet av kvinnor i ledarskapsprogrammet som uttryckte att kvinnor inte behöver få större delaktighet och inflytande i sitt trossamfund ofta gjorde det med hänvisning till att samfundet redan kännetecknas av jämställdhet. I dessa fall sågs hinder på ojämlikhet som uttryck för traditioner som inte hade sin grund i

trossamfundets lära, eller som en konsekvens av personfrågor i församlingen.

Vad behöver förändras?

De enkättagare som tycker att kvinnor borde få större inflytande i sina trossamfund fick också en fråga om vad som i deras mening borde ändras för att en sådan förändring ska komma till stånd. Kvinnorna fick ta ställning till nio påståenden. Resultaten, som presenteras i figur 8, avspeglar enighet kring att förändring är välkommen på alla inkluderade områden, vilket påvisas av att medeltalen för samtliga påståenden är högre än tre på den femgradiga skalan. I särskilt hög grad betonas ökad demokratisk medvetenhet, ett större utrymme för individuella initiativ, församlingsledningens attityd samt vikten av att yngre människor får större inflytande. För dessa påståenden ligger medelvärdena över fyra på den femgradiga skalan. Det som i jämförelse med dessa faktorer inte betraktas riktigt lika angeläget att förändra i syfte att öka kvinnors delaktighet och inflytande är större ekonomiska resurser för församlingarna, hur religiösa texter tolkas i samfundet samt det omgivande samhällets attityd till det egna trossamfundet. Svartsfördelningen som helhet tyder på att kvinnorna identifierar många olika faktorer som skulle kunna förändras till det bättre, men att alla faktorer ändå inte betraktas som lika tungt vägande.



Figur 9. Medelvärden för "Ta ställning till vems ansvar det är att kvinnor får inflytande i ditt trossamfund" på en femgradig skala, där 5="Håller med fullständigt" (n=55-56).

Vem ansvarar för förändring?

De enkätdeltagare som svarat att kvinnor borde få större inflytande i sina trossamfund fick också frågan om vems ansvar det är att denna förändring ska komma till stånd. Även här fick kvinnorna ta ställning till sex påståenden på en femgradig skala. Precis som för föregående fråga pekar de höga medeltalen för samtliga påståenden på att ansvaret för kvinnors större inflytande betraktas som en gemensam fråga. Resultaten visar dock att kvinnorna ser församlingsledning och församlingsmedlemmar som nyckelaktörer för att kvinnors ökade inflytande i trossamfund ska vara möjligt. Kvinnors ökade inflytande i trossamfund betraktas inte i lika hög grad som en könsrelaterad fråga, som kvinnor eller män som kategorier har ansvar för att främja (figur 9).

Att kvinnorna lyfter församlingsledningens och andra medlemmars ansvar kan förstås i ljuset av hur de i intervjuerna beskriver sin egen väg in mot ökat inflytande. I intervjuerna beskrev många kvinnor hur deras ledarskap hade vuxit fram i en process som mycket ofta initierats av församlingsledningen eller andra i deras lokala församling. En kvinna, som började engagera sig ideellt i en församling, konstaterar: "dom sa att jag var duktig, och ville att jag skulle bli ledamot i styrelsen" (IP3_04). En annan kvinna beskriver sin väg in mot ledarskap som en process med gradvis ökat ansvar, där hon som ung fick ganska små ansvarsuppgifter:

"det var så här – ”jag är ledare”, och det jag gjorde var mest att heta att jag var ledare så fick jag ansvar att leda en lek och fixa fika. Och så fick jag lära mig jättemycket viktigt kring lekpedagogik (...). Sen fick jag bygga på med annat sen (...), det har varit en jätte-

lång process för mig men som har funkad organiskt.
(IP1_06)

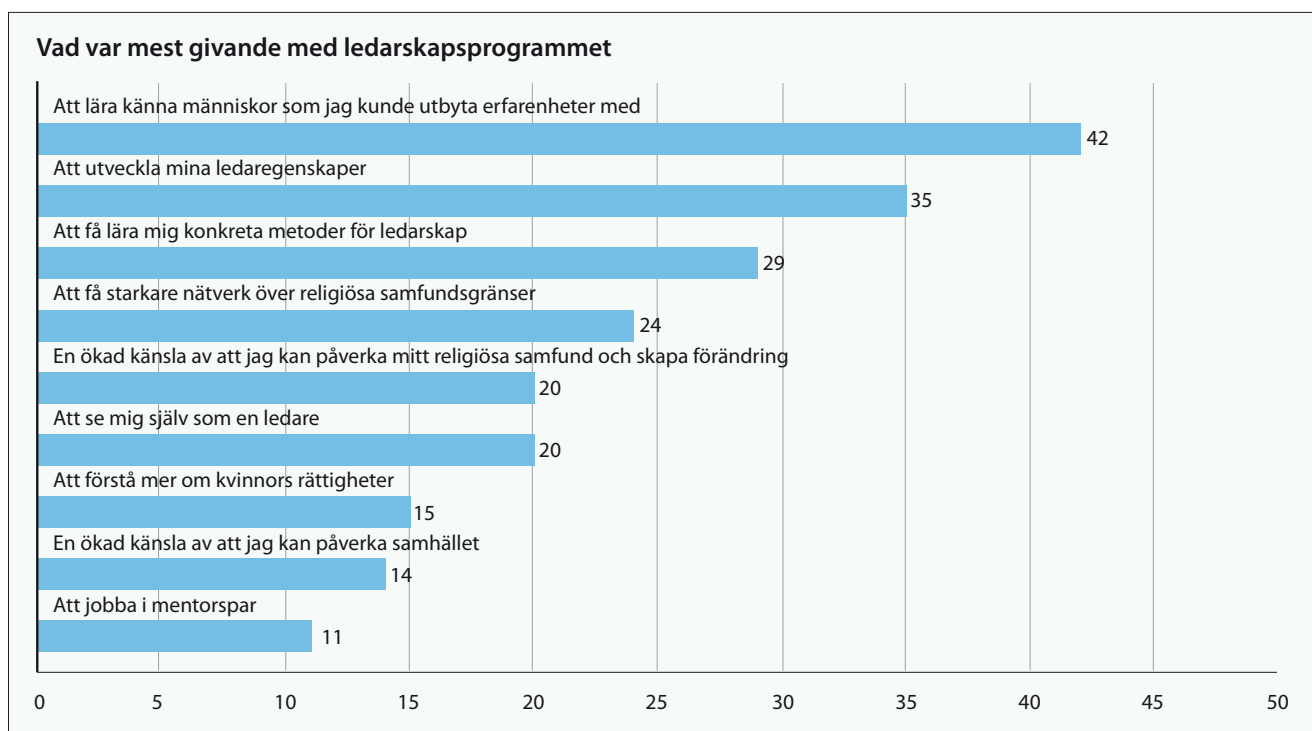
Figur 9 avspeglar också att ansvaret för kvinnors ökade inflytande i trossamfunden i högre grad läggs på lokala aktörer än på mer nationella aktörer, såsom trossamfundet på nationell nivå eller statliga myndigheter. Resultatet kan därför tolkas som att de kvinnor som anser att kvinnor behöver få ökat inflytande i sitt eget samfund betraktar en sådan förändring som möjlig genom en allmän attitydförändring. I en intervju beskrivs kvinnors ökade inflytande i trossamfundet som en del av en större förändring på följande sätt:

"Jag vill ha mera representation av kvinnor. Jag vill ha mera representation av ungdomar. Jag vill också ha mer representation av unga män (...), som jag ser det att det är en målgrupp som vi tappar inom mitt trossamfund. Jag skulle vilja se att [trossamfundet] kan möta individer i olika livets skeden, att man (...) inte hela tiden behöver vara superengagerad utan att man kan ge när man kan, men sen när man inte kan ge då ska man fortfarande vara lika tillhörande" (IP3_03)

Erfarenheter från "Delaktig, stark och synlig"

Kontaktyta och nätverksbygge

I den här studien är ledarskapsutbildningen "Delaktig, stark och synlig" den enda erfarenhet som vi kan fastställa att deltagarna i studien har gemensamt. Syftet med denna studie var dock inte att utvärdera ledarskapsprogrammet: varje omgång av "Delaktig, stark och synlig" har avslutats med en utvärdering, och de erfarenheter som kvinnor har av ledarskapsprogrammet har också till viss del publicerats i andra samman-



Figur 10. Det mest givande med ledarskapsprogrammet, redovisat i antal svar.

hang (SST 2019). Utvärderingarna har på ett övertygande sätt visat att ledarskapsprogrammets innehåll och upplägg är mycket uppskattat, och utvärderingarna har också använts för att justera upplägg och utveckla konceptet från år till år.

En central del av innehållet i ledarskapsprogrammet gick ut på att lära känna och samarbeta med andra deltagare. I en av enkätfrågorna, där de svarande uppmanades att ange de tre faktorer³³ som de upplevde som mest givande med ledarskapsprogrammet, framgår det att kontakten med de andra deltagarna också betraktas som betydelsefull i efterhand. Två tredjedelar valde ”Att lära känna människor som jag kunde utbyta erfarenheter med” som ett av sina alternativ. Frågan innehöll också en möjlighet att själv namnge det mest givande med ledarskapsprogrammet, och ett par av de fyra fritextsvar som inkom kan förstås som en slags utveckling av vad kontakten med de andra deltagarna har medfört. En kvinna beskriver det mest givande med ledarskapsprogrammet som:

”att få friheten att ventilera gemensamma problem och identifiera mig tillsammans med andra religiösa kvinn[or]”. En annan skriver: ”Att få träffa starka kvinnor som vill göra föränd-

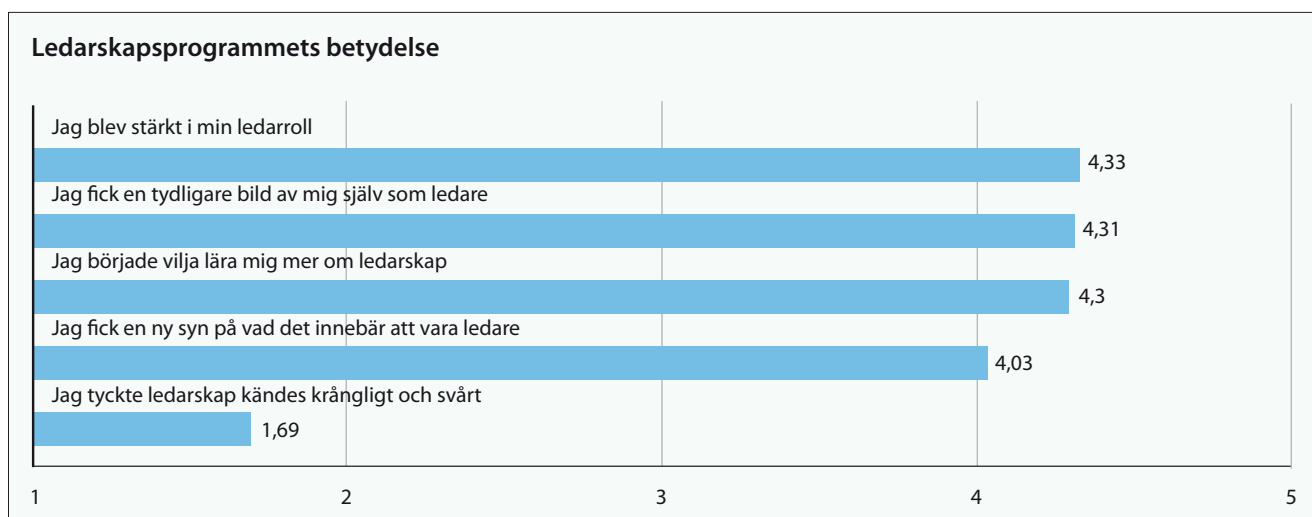
”det mest givande med ledarskapsprogrammet var att få friheten att ventilera gemensamma problem och identifiera mig tillsammans med andra religiösa kvinnor”

ringar i sina samfund”.

I en av frågorna fick kvinnorna själva beskriva omfattningen av kontakt med de andra kursdeltagarna under ledarskapsprogrammets gång. Det är mycket få som svarar att de inte ”hade (...) så mycket kontakt och utbyte med de andra deltagarna” (under eller mellan kursträffarna). Närmare sex av tio kvinnor beskriver att kontakten med de andra kursdel-

tagarna mest inträffade i samband med kursträffarna, och en dryg tredjedel svarar att de ”hade kontakt med de andra deltagarna både under kursträffarna och mellan dem” så länge ledarskapsprogrammet pågick.³⁴

En avslutande fråga med anknytning till erfarenhet av ledarskapsutbildningen efterfrågade svarspersonernas nuvarande kontakt med de andra deltagarna.³⁵ Drygt sju av tio beskriver att de fortfarande har kontakt med sina kurskamrater: allra vanligast är att denna kontakt förekommer ”då och då”. En knapp tiondel säger sig inte längre ha kontakt med sina kurskamrater. Resterande svars personer har valt svarsalternativet ”Jag har inte längre kontakt med mina kurskamrater, men skulle gärna ha det”. Att mer än nio av tio svarande antingen säger sig ha fortsatt kontakt med andra deltagare eller



Figur 11. Medelvärden för frågan "Hur påverkade ledarskapsprogrammet dig som ledare?", där 5="Håller med fullständigt" (n=64).

uttrycker en önskan om att upprätthålla kontakten är ytterligare en bekräftelse på relationernas stora betydelse för hur upplevelserna av ledarskapsutbildningen beskrivs.³⁶

Personlig utveckling

Utöver att lära känna människor lyfter deltagarna i högst grad fram faktorer som relaterar till det egna ledarskapet som det mest givande med ledarskapsprogrammet (figur 10).³⁷ Mer än hälften lyfter fram hur ledarskapsprogrammet har bidragit till att de har utvecklat sina egna ledaregenskaper. Det är också förhållandevis många som nämner konkreta metoder för ledarskap som det mest givande.

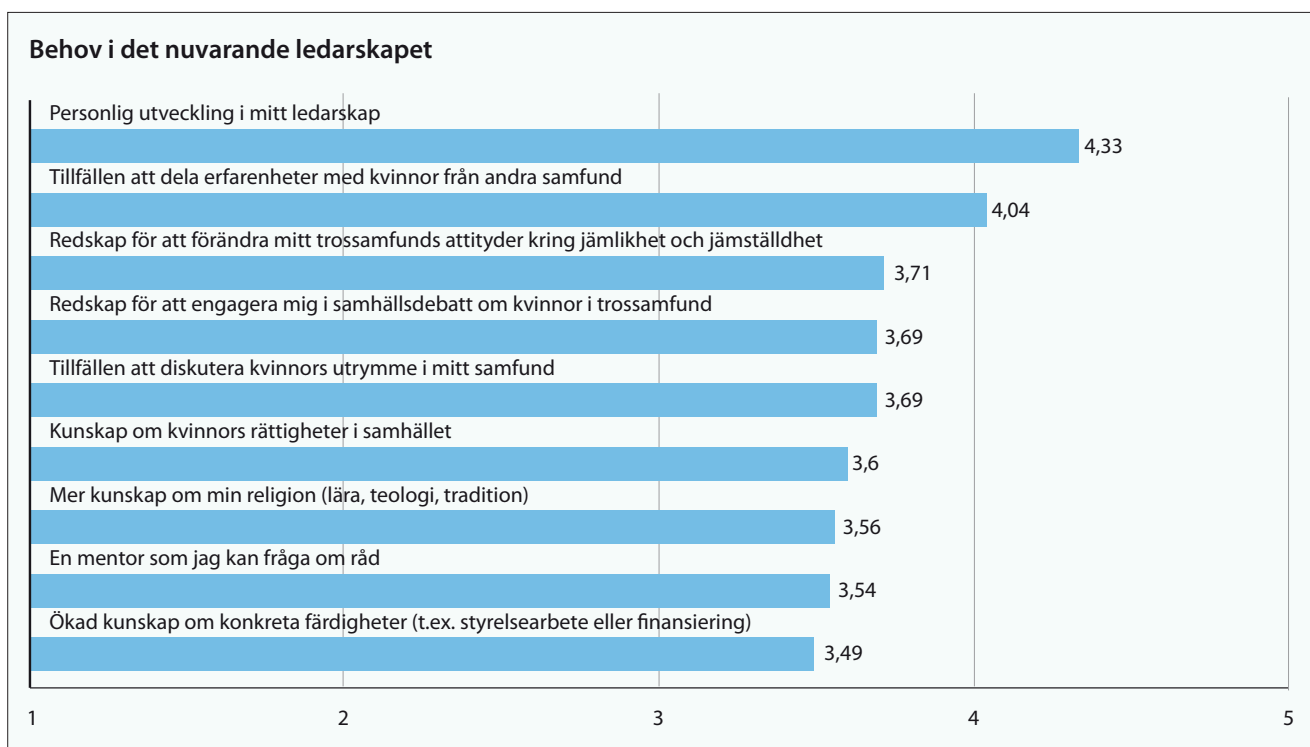
Enkäten efterfrågade också kvinnornas syn på ledarskapsprogrammets bidrag till det egna ledarskapet. Kvinnorna uppmanades ta ställning till fem påståenden som beskrev tänkbara konsekvenser av att ha deltagit i ledarskapsprogrammet, och det gavs också möjlighet till fritextsvar. Resultaten visar att det finns stor enighet kring hur kvinnorna har förhållit sig till dessa påståenden, och stärker intrycket av att ledarskapsprogrammet har varit givande på många plan. Alla påståenden som lyfter fram upplevelser av att ha fått nya insikter samt att ha blivit stärkt och inspirerad kännetecknas av medeltal som överstiger fyra på den femgradiga skalan (figur 11). Det finns därmed stor samstämmighet kring att ledarskapsprogrammet har bidragit till en upplevelse av att den egna ledarrollen har blivit tydligare och stärkts samt har inspirerat till att lära sig mer om ledarskap. I gengäld avspeglar det låga medeltalet för påståendet "Jag tyckte ledarskap kändes krångligt och svårt" att de flesta samtidigt tar avstånd från en sådan upplevelse – dock inte med riktigt lika stor emfas som enigheten kring de mer bejakande påståendena.

En av de frågor som ställdes under intervjuerna var om

kvinnorna såg sig själva som ledare. De flesta svarade entydigt ja på den frågan, men av intervjuerna framgick att ledarskapsprogrammet hade spelat en viktig roll för att kvinnorna såg sin egen ledarroll. På en fråga om huruvida hon såg sig själv som ledare innan hon började ledarskapsprogrammet svarar en kvinna: "Det är en bra fråga för då tänkte jag mig: varför ska jag gå den här kursen? Dom andra är säkert chefer och såna här fina saker så det var inte så självklart. Men då hade jag det här att jag hade blivit tillfrågad [hänvisar till ledarskapsuppdrag] och då tänkte jag: det är i alla fall nånting. (...) Nej jag såg nog inte mig som ledare så mycket innan." När jag frågar henne om hennes syn på sig själv som ledare förändrades av ledarskapsprogrammet säger hon "Ja det tycker jag, för att jag blev (...) tryggare i mig själv av den kursen. Av att kunna hänvisa till att jag har gått den här kursen. Jag har varit med där, vi är flera kvinnor som funderar på det här och så. Ja, så jag tror att jag har blivit tryggare i mig själv." (IP1_05) I en annan intervju beskriver en kvinna av hur ledarskapsutbildningen har hjälpt henne se och uttrycka sitt eget ledarskap: "Det [är] som att man har börjat tänka [på ledarskap] i ett annat perspektiv (...). Man känner sig trygg i sitt ledarskap. Förut kunde jag inte stå och hålla tal men nu vågar jag kanske. Kanske säger jag bara fem-sex meningar, men jag vågar stå där. Det har (det) gett mig." (IP3_02)

Resurser för ledarskap

De sista frågorna i enkäten kartlade hur deltagarna beskriver sitt nuvarande behov av stöd och resurser för sitt ledarskap. Merparten svarar att de har tillgång till resurser och stöd för sitt ledarskap i nuläget. Betydligt färre svarar att de inte alls har tillgång till detta. Återstoden har svarat att de för närvarande inte har ett ledarskapsuppdrag.³⁸



Figur 12. Medelvärden för frågan "Vilka typer av resurser och stöd för ditt ledarskap upplever du behov av just nu?", där 5="Håller med fullständigt" (n=51-52).

Oavsett tillgång till stöd och resurser fick alla de som svarat att de för närvarande har ett ledarskapsuppdrag ta ställning till vilken typ av stöd och resurser de har behov av på en femgradig skala. I frågan ingick nio olika typer av stöd och resurser, som redovisas i figur 12. Av resultaten framgår att det särskilt finns två områden som behoven riktar sig mot: personlig utveckling i det egna ledarskapet och tillfällen att dela erfarenheter med kvinnor från andra samfund. Dessa två områden utmärker sig i form av medeltal som överstiger fyra på den femgradiga skalan (där 5: i mycket hög grad), vilket är ett tecken på hög enighet bland de svarande kring dessa alternativ. Som helhet uttrycker svarspersonerna dock ett mångfasetterat behov av stöd och resurser: medelvärdesskillnaden mellan den typ av stöd och resurser som kvinnorna uttrycker mest och minst behov av är relativt litet. De höga medeltalen för varje fråga avspeglar därmed att det är relativt sällan som svarspersoner uttrycker att de inte alls har behov av en viss typ av stöd eller resurs.

Eftersom tidigare resultat i denna rapport har visat att majoriteten av ledarskapsutbildningens deltagare är erfarna ledare som ofta har erfarenhet av andra ledarskapsutbildningar ska resultaten i figur 12 inte tolkas som att kvinnorna i ledarskapsutbildningen är i särskilt stort behov av stöd och resurser. De uttryckta behoven kan snarare vara en konsekvens av ledarskapsutbildningen: en insikt om att ledarskap är ett

mångfasetterat uppdrag som kräver en mängd olika redskap. Utbildningen har väckt insikter om att ledarskap är en process som medför ständiga utmaningar och fortsatt reflektion. Ett uttryck för en förståelse av ledarskap som en process kommer från en intervju där en kvinna talar om vilka slags resurser som behövs för ledaruppgifter. Där avslutar hon sin reflektion så här: "jag tror att det här med att jobba med andra och klara av det, det handlar väldigt mycket om självkännedom egentligen, mer än att bara springa och läsa böcker överallt. Det är att förstå sig själv, sina känslor bättre och försöka hantera dom i första hand" (IP3_01). Att beskriva självkännedom som en central förutsättning för ledarskap kan förklara varför deltagande i ett ledarskapsprogram inte medför att behovet av resurser och strategier för det egna ledarskapet upplevs vara uppfyllt. En kvinna beskriver hur ledarskapsutbildningen har bidragit till att utmana tidigare föreställningar om ledarskap som en medfödd egenskap, "att man ska vara född till ditten eller datten". Istället ser hon ledarskap som ett lärande över tid: "det handlar ju om att man kanske behöver nån slags intresse för ett sånt uppdrag – men sen kan man ju lära sig och ta till och utvecklas." (IP2_01) ●

Summering och diskussion

Syftet med den här rapporten har varit att belysa kvinnors egna erfarenheter av vad det innebär att vara ledare och engagerad inom trossamfund samt att spegla deras tankar och reflektioner kring dessa erfarenheter. Underlaget för rapporten är en studie som baseras på en enkät som besvarats av 67 personer samt 20 intervjuer med kvinnor som har gått ledarskapsutbildningen ”Delaktig, stark och synlig” åren 2016-2019. Kvinnorna som deltagit i studien kommer från flera trosinriktningar och har olika erfarenhet av ledarskap. Studiens centrala frågeställningar har berört hur ansvarsfördelningen och inflytande ser ut i kvinnornas respektive organisationer och hur detta uppfattas. Vidare har frågorna behandlat vilka hinder för inflytande kvinnor som är engagerade i trossamfund upplever, samt vilka behov de uttrycker för att utveckla olika aspekter av sitt deltagande och ledarskap i trossamfund.

I följande del sammanfattar vi de viktigaste resultaten och de nya insikter studien kan bidra med. Därefter följer en avslutande diskussion där vi avser att sätta resultaten i större sammanhang och ge en fördjupad analys.

Summering av resultaten

Kvinnor tar plats och har inflytande

Ett tydligt resultat i denna studie är att kvinnor tar plats och har inflytande i trossamfund och religiösa församlingar i Sverige. Kvinnor har många olika ledaruppdrag och är engagerade såväl inom styrelser som inom pedagogiska och sociala frågor. Analysen av enkätresultaten visar att styrelseuppdrag både kan vara en väg mot ökat ledarskap för nya ledare och en närvarande del av livet för en erfaren ledare. Samma gäller också för sociala och pedagogiska ledar- och ansvarsuppdrag. Av intervjuerna framgår också att ledarskapsprogrammets deltagare både har ideella uppdrag och professionella roller i sina trossamfund. Kvinnor beskriver att de inte bara uppfattar ledarskap som en position, utan att det lika mycket handlar om en process både för dem själva och samfundet.

Vidare framkommer att kvinnors engagemang i trossamfundet ger en känsla av mening och att trossamfundet är ett sammanhang där de hämtar styrka och energi. Kvinnornas engagemang i trossamfundet bottenar därmed för de allra flesta i en stark känsla av delaktighet i trossamfundet och att det religiösa engagemanget upplevs som meningsfullt.

Ansvars- och ledarskapspositioner innehas oftare av män

Undersökningen visar vidare att roller som medför inflytan-

de och makt inte kan sägas vara jämnt fördelade mellan män och kvinnor inom samfundet. Huvudregeln är förvisso att de flesta typer av ledarskapspositioner innehas av *både* män och kvinnor, men religiöst ledarskap och föreståndar- och ordförandeskap innehas oftare av män. Inte heller bland ledarskapsprogrammets deltagare som besvarade enkäten var det särskilt vanligt att de hade ansvar för religiösa frågor i sina trossamfund.

Resultaten visar vidare att kvinnors inflytande framförallt gäller områden som styrelsearbete, ungdomsverksamhet och sociala frågor. Av enkätsvaren framgår att en tydlig majoritet (9 av 10) anser att kvinnor borde få mer inflytande i det egna trossamfundet.

Kvinnor som söker inflytande stöter ibland på hinder

Kvinnor i denna studie upplever generellt att de får ta plats och blir tagna på allvar – men majoriteten har också upplevt hinder och problem när de sökt mer inflytande. Kvinnor som betonar behovet av större inflytande upplever generellt sett att det innebär en kamp att ta plats som kvinna, och att samhällets bild av kvinnors roll i det egna trossamfundet uppfattas som negativ. De upplever att de i mindre grad blir tagna på allvar och självklart kan ta plats. De problem och hinder som kvinnor upplever ses inte som en följd av samfundens stadgar och regler i första hand, utan mer om en syn på kvinnor och traditioner i samfundet. I detta sammanhang avses dock inte religiösa traditioner i första hand. Snarare avses de konventioner och sedvänjor som hänger ihop med hur makt traditionellt har fördelats i samfundet, vilka uppgifter kvinnor och män traditionellt har förväntats sköta, och vilka roller kvinnor och män traditionellt har förväntats inta i förhållande till varandra.

Vad vill kvinnor förändra, och vem har ansvar för förändringen?

När vi frågat om vilken förändring som krävs för att kvinnor ska kunna få mer inflytande betonar särskilt ökad demokratisk medvetenhet i det egna trossamfundet, ett större utrymme för individuella initiativ, församlingsledningens attityd samt vikten av att yngre människor får större inflytande. Det som inte betraktas som riktigt lika angeläget att förändra i syfte att öka kvinnors delaktighet och inflytande är större ekonomiska resurser för församlingarna, hur religiösa texter tolkas i samfundet samt det omgivande samhällets attityd till det egna trossamfundet.

När kvinnorna tillfrågas om vem som bär ansvar för denna förändringsprocess är det inte någon särskild part som pekas ut, även om församlingsledningens och den lokala nivåns betydelse betonas. Resultaten pekar på att kvinnorna efterlyser en attitydförändring hos många olika parter, och betonar även sitt eget ansvar för att förändring ska ske. Ledarskapsutbildningens betydelse skall tolkas i relation till kvinnornas betoning på betydelsen av demokratisk medvetenhet för förändring. Utbildningen har gett kvinnorna redskap, nätverk, sammanhang och ett språk för att uttrycka och reflektera över ledarskap.

Diskussion: fördjupad kunskap om kvinnor och ledarskap i trossamfunden

Relationen mellan religion och jämställdhet har varit ett återkommande tema i mediala och politiska diskussioner de senaste decennierna. Ofta framställs religion i allmänhet och trossamfund i synnerhet som något som motverkar jämställdhet. Den senaste statliga utredningen om religion och trossamfund i Sverige (SOU 2018:18) beskriver till exempel att frågan om jämställdhet och kvinnors rättigheter inom trossamfunden präglas av en ”särskild komplexitet”. Utifrån resultatet som presenterats i denna rapport – hur kan vi fördjupa förståelsen av relationen mellan kvinnors egna erfarenheter av inflytande och ledarskap inom trossamfunden och demokratiska värderingar om jämställdhet?

Kvinnorna i studien uttrycker tydligt att de är delaktiga och på olika sätt kan ta plats i sina församlingar och trossamfund. Samtidigt finns en utbredd uppfattning i studien om att kvinnor generellt bör få ökat inflytande i deras trossamfund. De kvinnor som inte höll med om detta påstående hänvisade till att deras trossamfund enligt dem redan präglas av jämlikhet mellan kvinnor och män. Studien ger alltså fördjupad insikt om denna komplexitet, genom att belysa de olika sätt på vilka kvinnor har eller saknar inflytande i trossamfunden.

Religiösa texter, traditioner och värderingar

I den statliga utredningen om religion och trossamfund i Sverige (SOU 2018:18) framträder bilden att trossamfunden i stor utsträckning upprätthåller patriarkala och konservativa värderingar bland troende, vilket leder till att kvinnor inte är representerade i flertalet styrelser eller kan ta roller som religiös företrädare. Utredning slår också fast att ”en patriarkal syn upprätthålls genom hur religiösa texter ska tolkas”.

Den bilden motsågs av vad som framkommer i denna studie. De begränsningar som kvinnorna i studien uttrycker ses inte i första hand som orsakade av hur religiösa texter och påbud tolkas. Inte heller ses de formella strukturerna inom trossamfunden som de största hindren för kvinnors inflytande. Bland de kvinnor som svarat att de upplevt hinder i sin strävan efter inflytande finns det störst samsyn kring att det

inom trossamfundet finns en syn på kvinnor och traditioner som upplevts som hinder. Kvinnorna uttrycker en strävan efter att utmana förlegade traditioner, men dessa ses inte som rotade i religiöst idéinnehåll, utan bygger snarare på att makt och inflytande fördelas i trossamfundet utifrån ”hur det alltid har varit”.

Traditioner i detta sammanhang avser med andra ord de oskrivna regler och värderingar som styr förhållandet mellan män och kvinnor i trossamfunden – och formar hierarkier som ger företräde åt män. Inom ramen för dessa normer finns idéer om hur den ideala ledaren ska vara, tänka, tala och agera.

Samtidigt bekräftar studien att kvinnors upplevelser av religion och jämställdhet rymmer stor komplexitet. För det första bär kvinnorna i ledarskapsprogrammet på *olika* förväntningar när det handlar om att kunna utöva inflytande. För vissa kvinnor i studien är det självklart att båda könen ska ha jämlikt inflytande över alla delar i samfundet. Dessa kvinnor uttrycker ofta en frustration som bottnar i deras upplevelser av att kvinnor och män ändå inte är jämställda i deras trossamfund. För andra är det inte lika självklart att kvinnor behöver ha vissa positioner inom sina trossamfund för att ha inflytande. För dessa kvinnor är det inte centralt att alla religiösa ämbetspositioner som t.ex. präst, imam eller munk ska vara öppna för både kvinnor och män – däremot uttrycks en stark vilja till jämlikt inflytande över övriga positioner där det inte finns principiella hinder för kvinnligt ledarskap. Det är framför allt kring förståelsen av uppdelningar mellan könen beträffande religiöst ledarskap som det uppstår olika förväntningar på jämställdhet hos kvinnorna i denna studie. Detta anknyter till tidigare studier som visat att kvinnor söker vägar att förverkliga inflytande som utgår ifrån deras religiösa tro och tillhörighet.

Kvinnligt ledarskap i trossamfund och andra civilsamhälleliga sektorer

Trossamfunden är en del av civilsamhället. De erfarenheter kvinnor fått i egenskap av ledare inom trossamfunden har flera likheter med den situation som beskrivs inom andra civilsamhälleliga organisationer. I bakgrundsteckningen hänvisade vi till att svenskt föreningsliv präglas av en ojämn fördelning av inflytande som innebär att män är överrepresenterade på positioner som ger tillgång till makt och inflytande. Att män även dominerar de högsta positionerna i trossamfunden – ordförande, föreståndare, religiösa ledare – är därmed något som speglar maktfördelningen i civilsamhällets organisationer mer generellt. Denna snedfördelning är också ett faktum inom trossamfund och församlingar i Sverige. Samtidigt visar också resultaten att kvinnor och män delar på ansvaret för de flesta verksamhetsområden i trossamfundet, och att kvinnorna i ledarskapsprogrammet i hög grad har erfarenhet från

formellt beslutsfattande genom olika styrelseuppdrag.

Kvinnorna i denna studie betonar vikten av kvinnors och mäns jämlikhet och uttrycker en vilja att förändra informella traditioner som bidrar till upplevd ojämlikhet. Vi menar att de beskrivningar av inflytande och ledarskap som kvinnorna gjort i denna studie på många sätt kan ses som en spegling av komplexiteten i frågor om ökad jämställdhet i ett mångkulturellt civilsamhälle. Här synliggör vi därför två tendenser från studien som belyser vad det innebär att som kvinna i ett trossamfund – i en civilsamhällelig organisation – önska ökat inflytande.

Den första tendensen är att de intervjuade kvinnornas väg mot ökat inflytande och ledarskap för merparten har inneburit upplevelser av olika typer av hinder. Vissa kvinnor menar att de hinder de upplevt beror på att de just är kvinnor, andra tolkar inte sina erfarenheter på det sättet. Oavsett hur kvinnorna själva förstår orsakerna till de hinder de upplevt kan vi konstatera att kvinnors strävan efter ökat inflytande ofta innebär att etablerade ordningar och föreställningar utmanas. Kvinnorna i intervjuerna beskriver hur deras vilja att ta plats och få ökat inflytande har väckt reaktioner både bland kvinnor och män i trossamfundet. I enkäten uttrycker en av tre att de ser sin strävan efter inflytande som en kamp. De beskrivningar av hinder och även kamp som förekommer i denna studie skulle sannolikt återfinnas även i hur kvinnor från andra civilsamhällesorganisationer som söker inflytande skulle beskriva sina erfarenheter.

Den andra tendensen är att kvinnor uttrycker en ambivalens kring att själva identifiera sig som ledare. Intervjuerna vittnar om att vägen mot ökat inflytande och ledarskap ofta har varit en lång process. Insikten om den egna förmågan att utöva inflytande och vara en ledare för andra har kommit gradvis. Det framkommer att inflytande och ledarskapspositioner inte med självklarhet medför att de betraktar sig själva som ledare. Ledarskapsprogrammet har för många varit en viktig pusselbit i insikten om det egna ledarskapet som har medfört en stärkt ledaridentitet. Ledarskapsutbildningen har bidragit till reflektion över vilken typ av ledarskap som kvinnor i trossamfund kan identifiera sig med, och en breddad förståelse av vad ledarskap kan innebära. Kvinnorna lyfter också fram hur viktig andras bekräftelse och uppmuntran har varit för att de ska inta olika ledarpositioner i deras samfund. Även här har ledarskapsprogrammet spelat en viktig roll som en bekräftelse på den egna kapaciteten, men också för att utbildningen gett kvinnorna ett sammanhang där de träffat andra kvinnor som söker inflytande i andra trossamfund.

Utifrån sett vittnar dessa berättelser om det inre och yttre motstånd det kan innebära att utmana etablerade ordningar – i synnerhet när det egna ledarskapet riktar sig mot områden där det finns få möjligheter att observera kvinnligt ledarskap.

Kvinnorna betonar vikten av att träffa andra i samma situation, och vikten av att andra bekräftar den egna kapaciteten. Vi menar att kvinnornas erfarenheter av att ha upplevt inre och yttre motstånd speglar processer som även finns i många andra delar av samhället då etablerade strukturer utmanas.

Att förändra etablerade strukturer i ett trossamfund

Med stöd av denna studie kan det konstateras att kvinnor önskar att deras inflytande inom trossamfundet bör öka. Även om en sådan vilja till förändring indirekt utmanar befintliga ledarskapsstrukturer pekas män inte ut som ansvariga för den ojämlikhet de identifierar i sina trossamfund, och inte heller för den förändring de önskar se. Istället ser kvinnorna behov av en ökad demokratisk medvetenhet bland medlemmar och styrelser i sina församlingar, och betonar församlingsmedlemmars och församlingsledningens ansvar för att kvinnor ska få ökat inflytande. Kvinnorna ser också ett ökat utrymme för personliga initiativ samt generationsväxlingar som viktiga förutsättningar för förändring. Kvinnorna i studien betraktar därmed en mer jämställd fördelning av inflytande som hela församlingens fråga. Detta medför att kvinnorna inte heller placerar ansvaret utanför sig själva, utan ser sig själva som delansvariga. Av intervjuerna framkommer att en del av detta är att bejaka sitt eget inflytande och sitt eget ledarskap. Att kvinnorna själva är del av den förändring de önskar se i sina trossamfund avspeglas också i att den vanligaste reaktionen på upplevda hinder var att bli inspirerad att arbeta vidare för förändring. Att det finns ett behov av att medvetandegöra frågor om intern jämställdhet speglar också vad som tidigare är känt från civilsamhällsforskningen. Det finns, som nämnts tidigare en tendens inom civilsamhällets organisationer att se intern jämställdhet som en icke-fråga. Konflikter och maktmissbruk får fortgå med hänvisning till de överordnade målen och organisationens stabilitet och fortlevnad. Det förekommer också argument från civilsamhället att jämställdhet redan är uppnådd inom organisationen eller att det inte är relevant för en specifik organisations mål (MUCF 2015, Bruhn, Lind & Svensson 2005).

Samtidigt betonar några av kvinnorna att förändring behöver göras med viss varsamhet. De röster som betonar vikten av att förändra trossamfundet långsamt kommer framför allt från samfund med ledarskapsstrukturer där vissa delar av det religiösa ledarskapet är begränsat till män. Dessa kvinnor uttrycker att en alltför snabb förändringstakt kan ha skadliga konsekvenser för trossamfundet som riskerar leda till inre konflikter och slitningar som kan vara svåra att reparera. De uttrycker därför viss förståelse för att vissa förändringsprocesser kring ledarskap behöver få ta tid. En faktor i hur kvinnor uttrycker önskemål om förändring är därför omsorgen om det egna trossamfundet. Denna omsorg är drivande i

strävan efter önskat inflytande – frågan om representation ses som oumbärlig för samfundets fortlevnad – men leder också till betoningen på att förändring inte bör ske på bekostnad av trossamfundets sammanhållning och enhet. De flesta kvinnor uttrycker en tydlig vilja att vara fortsatt engagerade: att så många beskriver sitt engagemang i trossamfundet som meningsfullt och energigivande i enkäten är ett tydligt tecken på detta. De värden och målsättningar som dessa kvinnor uttrycker är därför inte alltid helt lätta att förena, men bottnar alla i samma djupa engagemang.

Att tala utifrån en majoritets- eller minoritetsposition

Ledarskapsutbildningen ”Delaktig, stark och synlig” har samlat kvinnliga ledare med bakgrund i olika religiösa traditioner och olika typer av organisationer. Under ledarskapsutbildningen har det varit viktigt att ta fasta på gemensamma erfarenheter av att vara kvinna och religiös i Sverige. I detta avseende delar kvinnorna i denna studie en minoritetsposition i det svenska samhället. En del av de intervjuvar som redovisas i rapporten betonar också likhet snarare än skillnader bland kvinnorna i ledarskapsutbildningen.

De trossamfund som kvinnorna i studien hör till har dock mycket olika förutsättningar att bedriva sin verksamhet. Antalet medlemmar i ett trossamfund bidrar till olika förutsättningar för att bedriva verksamhet i egna lokaler och anställa ledare. Likaså skiljer sig trossamfunden åt i hur länge de har funnits i Sverige. En del av de kvinnor som vi intervjuat hör därför till väletablerade samfund med stora resurser, andra kvinnor hör till trossamfund som inte alls har funnits länge i Sverige och som fortfarande tydligt befinner sig i en etableringsfas. Studien har inte haft som syfte att analysera vilka skillnader detta bidrar till bland religiöst engagerade kvinnor, men detta är ändå en fråga som vi vill uppmärksamma.

För det första menar vi att skillnader mellan majoritets- och minoritetsmedlemmar indirekt sätter sin prägel på denna studie genom de deltagande kvinnornas olika roller i relation till sitt samfund. Att tillhöra ett majoritetssamfund i Sverige innebär att vara en av tiotusentals andra engagerade kvinnor, vilket ger större frihet att som individ uttala sig om sina egna upplevelser. Denna position har inte de kvinnor som tillhör mindre religiösa samfund. I gengäld har dessa samfund större behov av ideella ledare i olika sammanhang, där kvinnors insatser blir avgörande för verksamheten. För det andra visar svaren på enkätfrågan om hur deltagarna beskriver sitt trossamfund (avsnittet ”Ålder och bakgrund”) att majoriteten valt alternativ som betonar att samfunden är väletablerade och har resurser. Vi konstaterade där att det är troligt att deltagarna från nyetablerade samfund gör mer positiva bedömningar av sina samfunds etablering och resurser än den som utifrån betraktar samfundet. I intervjuerna blir

det också tydligt att kvinnor i mindre och nyetablerade samfund i högre grad reflekterar utifrån att vara representanter för sitt samfund. Vi kan därför konstatera att även om frågor om majoritets- och minoritets-positioner inte har tagits upp i intervjuerna har det ändå varit en faktor som präglat vad kvinnor valt att dela med sig av under intervjuerna. Detta ska inte tolkas som att kvinnorna från minoritetssamfund har upplevt sig pressade att tala gott om sitt samfund, men deras medvetenhet om att de agerar representanter för sitt samfund har varit mer påfallande.

Tidigare forskning har visat att religiösa kvinnors upplevelser av diskriminering och hinder för inflytande och delaktighet även formas av det omgivande samhällets värderingar om religionsfrihet och jämställdhet. Här spelar också majoritets- eller minoritetspositioner in på olika sätt. Det omgivande samhällets värderingar och förutfattade meningar om kvinnornas trossamfund har därför också varit en närvarande faktor under intervjuerna. En del kvinnor har uttalat sig med tydlig medvetenhet om att det omkringliggande majoritetssamhället bär på negativa föreställningar om kvinnors rättigheter inom minoritetsreligionerna. Följande intervjuutdrag kan belysa detta:

”...kvinnors situation blir svårare i minoriteter som uppfattar sig som utsatta. För när en minoritet sluter sig så blir det mycket svårare för kvinnor. (...) Då blir det ju jobbare för oss som är kvinnor i dom här minoriteterna som blir utsatta för fördomar utifrån och därför sluter sig samman. Så ja det omgivande samhällets attityds till mitt trossamfund det påverkar jättemycket (...), ju mer positivt, ju mer vi kan vara en självklar del av Sverige desto mer kan Sverige vara en självklar del av samfundet (IP2_03).

Att ledarskapsutbildningen ”Delaktig, stark och synlig” har lyckats samla kvinnor från många olika samfund och skapat ett forum där kvinnorna har givits möjlighet att dela gemensamma erfarenheter på ett sätt som inte har förstärkt olikheterna dem emellan är mycket uppskattat, men det innebär inte att dessa majoritets- och minoritetspositioner försvinner.

Avslutning: frågor att ta vidare

Den här rapporten har presenterat erfarenheter av delaktighet, inflytande och ledarskap i trossamfund bland en grupp kvinnor som deltagit i SST:s ledarskapsutbildning ”Delaktig, stark och synlig” 2016 – 2020. Vår utgångspunkt har varit att trossamfundet är en självklar del av det stora och brokiga svenska civilsamhället där det dagligen förekommer diskussioner och förhandlingar om mänskliga rättigheter och jämställdhet. Erfarenheter inifrån trossamfundet, och särskilt från kvinnor som är och vill vara aktiva i dem, har sänkts i samhällsdebatten om religion och demokrati i Sverige. Vidare har vi utgått ifrån att inflytande och ledarskap kan

förstås på olika sätt, och vår avsikt har varit lyfta fram såväl gemensamma mönster som olika erfarenheter bland de kvinnor som deltagit i ledarskapsprogrammet.

Vår förhoppning är att rapporten kan bidra med ny och fördjupad kunskap om den komplexitet som präglar kvinnors inflytande och ledarskap inom trossamfundet, och att rapporten därmed kan bidra till att utveckla en mer mångdimensionell förståelse av kvinnors civilsamhälleliga engagemang och ledarskap?

Avslutningsvis vill vi lyfta fram några frågor för fortsatt diskussion och studier.

För det första synliggör studien ett behov av bredare och fördjupad kunskap om genus och ledarskap inom trossamfundet. De kvinnor som deltagit i denna studie representerar en del av dem som är aktiva i trossamfundet, och som dessutom har deltagit i en ledarskapsutbildning. Hur de erfarenheter som de lyfter fram förhåller sig till andra kvinnors erfarenheter behöver belysas för att tolka studiens resultat. För att belysa om och hur jämlikhet är en särskilt komplex fråga för trossamfundet behöver även situationen inom trossamfundet bli föremål för jämförande studier med andra delar av civilsamhället.

För det andra visar resultaten i studien att majoriteten av kvinnorna i denna studie hade erfarenhet av ledarskap i form av styrelsearbete. Vi har även pekat på möjligheten att styrelseuppdrag kan vara en väg vidare till ökat inflytande för kvinnor i trossamfundet. De juridiska associationsformer som trossamfundet organiseras i på lokal och nationell nivå (t.ex. ideella föreningar, registrerade trossamfund) kan på detta sätt bidra till ökad jämställdhet. Denna form skapar en möjlighet för kvinnor att vara representerade i samfundets ledning, även om de inte har möjlighet att gå in i ett religiöst ledarskap som till exempel präster eller imamer. Vad representation i styrelser konkret innebär i form av inflytande över

trossamfundets verksamhet är en fråga som behöver belysas ytterligare.

Resultaten visar vidare att de hinder och problem som kvinnorna i studien har erfarenhet av inte i första hand ses som grundade i religiösa texter eller i trossamfundets stadgar och regler. De faktorer som framförallt begränsar och hindrar kvinnors större inflytande och ledarskap handlar om en syn på kvinnor och traditioner. Utredningen SOU 2018 beskriver även ”patriarkala och konservativa värderingar” som ett problem för större jämlikhet inom trossamfundet. Vad dessa traditioner och värderingar handlar om är en fråga som kräver ytterligare belysning. Kvinnorna i studien upplever i de flesta fall samfundets religiösa föreställningar och riter som meningsfulla och som en grund för att utöva delaktighet och inflytande. De värderingar och normer som skapar patriarkala och konservativa strukturer tillskrivs snarare generations- och kulturmässiga faktorer, som i hög grad även kan återfinnas i andra delar av samhället. Detta anknyter även till de erfarenheter som finns i resultaten av att religiösa kvinnors upplevelser av diskriminering och hinder för inflytande och delaktighet även formas av det omgivande samhällets föreställningar om deras religion och samfund.

Slutligen vill vi lyfta fram hur kvinnorna ser på förändring av de hinder och problem för kvinnors ökade inflytande i trossamfundet. Deltagarna i studien placerar ansvaret för förändring mer på lokal än nationell nivå, vilket pekar mot att nationella beslut kan upplevas som mindre meningsfulla än stöd till lokala och individuella insatser. Ledarskapsutbildningen är ett exempel på en satsning som ger kvinnor styrka och redskap att jobba vidare i sina församlingar. Vidare visar resultaten att församlingsledningens ansvar för förändring betonas. Det framkommer dock tydligt i enkät- och intervjuvar att denna förändring inte kan åstadkommas enbart av en aktör. Kvinnors ökade inflytande betraktas som fråga som övriga församlingsmedlemmar, både kvinnor och män, bär ansvar för att förändra. Resultaten i studien visar därför

vikten av fortsatta insatser som synliggör, bekräftar och stöder kvinnor i trossamfundet på de olika sätt de utövar delaktighet, inflytande och ledarskap. ●



Referenser

- Adams, Jimi (2007) Stained Glass Makes the Ceiling Visible. *Organizational Opposition to Women In Congregational Leadership*. *Gender & Society*, 21 (1), 80–105.
- Axner, Marta (2015) Representationer, stereotyper och nyhetsvärdering. Rapport från medieanalys om representationer av muslimer i svenska nyheter. Stockholm: DiskrimineringsOmbudsmannen (DO). Accessed 30 June 2017. <http://www.do.se/om-diskriminering/publikationer/representationer-stereotyper-och-nyhetsvardering/>.
- Bergh, Jenny & Anethe Carlsson (2015) Ester. *För ett hållbart ledarskap*. Jönköping. Pingst Ung.
- Blennberger, Erik, Habermann, Ulla & Jeppsson Grassman, Eva (2004). *Genus och civilt samhälle*. Sköndal: Sköndalsinstitutet
- Bromander, Jonas (2012) Religion som resurs: en översikt av enkätmaterialen. I Lövheim, M. & J Bromander (red.) *Religion som resurs? Existentiella frågor och värderingar i unga svenskars liv*. Skellefteå. Artos & Norma, 43–75.
- Bruhn, Anders, Lindh, Martin & Svensson, Louise (2005). Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i Svenska kyrkan: en fallstudie. Örebro: Univ., Inst. för samhällsvetenskap
- Edgardh, Ninna (2011) A Gendered Perspective on Welfare and Religion in Europe. I Bäckström, A., Davie, G., Edgardh, N. & Pettersson, P. (red). *Welfare and Religion in 21st century Europe: Volume 2*. London: Ashgate.
- Enkvist, Victoria (2013). Religionsfrihetens rättsliga ramar. Diss. Uppsala : Uppsala universitet, 2013
- Equmeniakyrkan (2018). Årsredovisning och koncernredovisning 2018. Hämtad 2021-05-03 från:<https://equmeniakyrkan.se/for-samlingsservice/ekonomi/arsredovisning/>
- Halvardson, Sven (2016) Utredning. Pastorer och diakoner i Equmeniakyrkan, hur många behövs? Opublicerad rapport.
- Hovi, T. (2014) Servants and Agents. Gender Roles in Neocharismatic Christianity. I Utraiainen, T. & P. Salmesvuori (red.) (2014) *Finnish Women Making Religion. Between Ancestors and Angels*. Palgrave MacMillan, sid 177–193.
- Karlsson Minganti, Pia (2012) Challenging from Within. Youth Associations and Female Leadership in Swedish Mosques. I Bano, M. & Kalmbach, H. (eds.). (2011) *Women, Leadership and Mosques – Changes in Contemporary Islamic Authority*. Leiden: Brill.
- Kyrkostyrelsen (2016) Jämställdheten i Svenska Kyrkan. Kyrkostyrelsens skrivelse 2016:4.
- Lövheim, Mia & Linnea Jensdotter (2018) Contradicting Ideals: Islam on Swedish Public Service Radio. I Knut Lundby (red.), *Contesting Religion: The Media Dynamics of Cultural Conflicts in Scandinavia*, Berlin: De Gruyter. 135–152.
- Lövheim, Mia & Magdalena Nordin (red) (2015) *Sociologiska perspektiv på religion i Sverige*. Malmö: Gleerups.
- Myndigheten för stöd till trossamfund, SST (2019) Religioner i rörelse. Årsbok 2019.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2015), Det civila samhället och jämställdhet. MUCF: Stockholm.
- Nyhagen, Line (2015) Conceptualizing lived religious citizenship: a case-study of Christian and Muslim women in Norway and the United Kingdom, *Citizenship Studies*, 19:6–7, 768–784.
- Nyhagen, Line & Beatrice Halsaa (2016). *Religion, Gender and Citizenship: Women of Faith, Gender Equality and Feminism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- SCB 2018. Det civila samhället 2016 – satelliträkenskaper; SCB, Socialstyrelsen och den sociala ideella sektorn: En beskrivning och diskussion av utveckling i omvärld och av egna insatser åren 2001–2004.
- Sorgenfrei, Simon (2018). Islam i Sverige: de första 1300 åren. Bromma: Myndigheten för stöd till trossamfund
- Stanfors, Mats 2018. "Vad gör folk hela dagarna? Tidsanvändning och jämställdhet bland svenska kvinnor och män", *Ekonomisk debatt*, Vol. 46, No. 4, 31.05.2018, pp. 6–18
- Stark, Agneta, & Hamrén, R. 2000. *Frivilligarbetets kön: kvinnor, män och frivilligt arbete: en översikt*. Svenska kommunförbundet: Stockholm.
- Statens stöd till trossamfund i ett mångreligiöst samhälle (SOU 2018:18)
- Stockman, Max & Carnbo, Inger (red.) (2017). Trossamfund i Sverige: statsbidragsberättigade trossamfund 2017 : presentationer och aktuell statistik. 4. utg., 1. uppl. Bromma: Myndigheten för stöd till trossamfund
- Svedberg, Lars, Jegermalm, Magnus & Johan von Essen (2010). *Svenskarnas engagemang är större än någonsin: insatser i och utanför föreningslivet: [rapport till Regeringskansliet]*. Ersta Sköndal högskola: Stockholm.

Willander, Erika & Stockman, Max (2020). Ett mångreligiöst Sverige i förändring. Stockholm: Myndigheten för stöd till trossamfund

Willander, Erika (2019). Sveriges religiösa landskap: samhörighet, tillhörighet och mångfald under 2000-talet. Stockholm: Myndigheten för stöd till trossamfund

Willander, Erika (kommande) "Kvinnligt, manligt, kyrkligt – En uppföljning av Berndt Gustafssons genusforskning". *Minnesbok till Berndt Gustafsson* (Red: Curt Dahlgren, kommande).

Noter

- 1 Enkäten skickades ut till 580 församlingar anslutna till något bidragsberättigat trossamfund. Svarsfrekvensen var 40 procent, och cirka hälften av de svarande var frikyrkliga församlingar (SOU 2018: 194).
- 2 Tidigare Svenska Missionsförbundet, Svenska Baptistsamfundet och Metodistsamfundet
- 3 Dock används inte oftast inte begreppet imam utan andra begrepp som shaykha, ustadha, mu'allimah
- 4 Ansökan beviljades 14 april 2020 (Diarienummer 2020–00651)
- 5 Samtliga intervjupersoner samtyckte till att intervjuerna spelades in, och merparten av de inspelade intervjuerna transkriberades. I transkriberingen av intervjuerna maskerades uppgifter såsom hänvisningar till namn, orter eller församlings-/föreningsnamn, som skulle göra det möjligt att identifiera intervjupersonerna. Ett sådant förfarande behövdes inte för enkätfrågorna, som utformades så att deltagarna inte skulle kunna bli identifierade på basen av sina svar
- 6 I enkäten efterfrågades deltagarnas ålder med hjälp av en fråga med flervalsoalternativ bestående av ålderskategorier med tioårsintervaller (20–30 år, 31–40 år osv). Genom att omvandla dessa resultat till födelseår gick det att fastställa hur representativa svaren på enkäten är genom att jämföra fördelningen med de uppgifter SST har om sina deltagare på ledarskapsprogrammet.
- 7 Storstad på mer än 200 000 invånare: n=27; större städer: (n=17), mindre städer med 15 000 – 40 000 invånare: n=8, landsbygd: n=14.
- 8 "Ett väletablerat trossamfund i Sverige med mindre resurser": n=29. "Ett mycket väletablerat trossamfund med stora resurser": n=23. 66 personer besvarade frågan.
- 9 Utifrån vår externa bedömning kommer 66 av ledarskapsprogrammets deltagare från nyetablerade samfund, 14 stycken från väletablerade samfund med stora resurser, och 13 från väletablerade samfund med mindre resurser. Kategoriseringen har gjorts på 92 av 94 deltagare, då två beskrivningar av samfundstillhörighet inte kunde sorteras in i någon av kategorierna.
- 10 Frågan var formulerad "Jag har varit aktiv som ledare inom mitt trossamfund...". Frågan handlar enbart om ledarerfarenhet och innefattar alltså inte de ansvarsuppgifter som efterfrågades i föregående fråga. Resultaten från frågan kan jämföras med svaren på en annan enkätfråga om aktuell tillgång till stöd och resurser för ledarskap (fråga 23), där 13 personer svarar att de för närvarande inte har något ledarskapsuppdrag
- 11 Inget ledaruppdrag: n=6; ledarerfarenhet kortare än tre år: n=12; ledaruppdrag mellan tre och tio år: n=15, mer än tio års ledarerfarenhet: n=33.
- 12 Till kategorin "pedagogiska uppdrag" hör svarsalternativen "Ledaruppdrag i barn- och ungdomsverksamhet" och "Ledare i pedagogisk verksamhet för vuxna (t.ex. koranundervisning eller alphakurs)". Till kategorin "sociala uppdrag" hör svarsalternativen "Sociala/diakonala uppdrag" och "Organiserat frivilligarbete". Styrelseuppdrag: n=39, uppdrag av pedagogisk/social karaktär: n=19, religiösa ledaruppdrag: n=9.
- 13 Erfarenhet av en annan ledarskapsutbildning utöver DSS: n=30, erfarenhet av två/tre andra utbildningar: n=15, ingen annan erfarenhet av ledarskapsutbildning utöver DSS: n=19.

- 14 Erfarenhet av ledarskapsutbildning inom arbetet: n=19, inom ramarna för en akademisk utbildning: n=19, inom ett religiöst samfund: n=15.
- 15 Svar på skalsteg 4 eller 5: n=46, svar på skalsteg 1 eller 2: n=7.
- 16 Svar på skalsteg 5: n=37, skalsteg 4: 17, svar på skalsteg 1 eller 2: n=5.
- 17 De hänvisningar till "IP" som följer efter citat står för "Intervjuperson"
- 18 För varje verksamhetsområde var det möjligt att svara att verksamheten inte fanns i trossamfundet, och detta svarsalternativ användes i relativt låg grad. Som mest användes svarsalternativet för områdena "ansvarig för verksamhet som riktas till kvinnor" (n=7) och "rådgivning om äktenskap och familj" (n=7).
- 19 Svar på skalsteg 5: n=29, skalsteg 4: n=16, skalsteg 3: n=17, skalsteg 1-2: n=5.
- 20 Svar på skalsteg 5: n=16, skalsteg 4: n=17, skalsteg 3: n=13, skalsteg 1-2: n=20.
- 21 Svar på skalsteg 4-5: n=23, skalsteg 3: n=15, skalsteg 1-2: n=27.
- 22 Enkätfrågans formulering var: "Hur mycket upplever du att du kan påverka följande saker?".
- 23 Se t e x Bromander 2012
- 24 Kategoriseringen stöddes också av den reliabilitetsanalys (Cronbach's alpha) som gjordes för respektive kategori. I kategorin "privatliv" ingår delområdena "ansvarsfördelningen i din familj", "din fritid", "din familj" och din ekonomi. Cronbach's alphavärde: .762. Delområdet "beslut som rör dina barn" togs inte med eftersom det sänkte reliabilitetskoefficientens värde, vilket är en indikator för att individer inte har besvarat frågan på samma sätt som de övriga ingående variablerna. I kategorin "arbetsliv" ingår delområdena "Din roll på arbetet" och "Ditt arbete". Cronbach's alphavärde: .823. I kategorin "trossamfund" ingår delområdena "Din lokala församling" och "Ditt trossamfund". Cronbach's alphavärde: .912. I kategorin "Det omgivande samhället" ingår delområdena "Politiska beslut i det svenska samhället" och "Utvecklingen i världen". Cronbach's alphavärde: .808. Reliabilitetsanalysen stödde inte att delfrågan "Ditt lokalsamhälle" skulle ingå i någon av de fyra kategorierna, och därför har den exkluderats i fortsatt analys.
- 25 Svar på skalsteg 5: n=28, skalsteg 4: n=15, skalsteg 3: n=13, skalsteg 1-2: n=10.
- 26 "Ja, i hög grad": n=10, "Ja, då och då": n=16, "Ja, det har hänt": n=18, "Nej, inte alls": n=22.
- 27 Skalsteg 4 eller 5: n=25, skalsteg 3: n=12, skalsteg 1 eller 2: n=30.
- 28 7 Skalsteg 3: n=11
- 29 Frågan löd "När du har upplevt hinder i din roll som ledare, hur reagerade du?"
- 30 Ja: n=55; Nej: n=8.
- 31 Medeltal för dem som svarar "Ja" på frågan "Tycker du att kvinnor bör få större delaktighet och inflytande i ditt trossamfund?" M=3,05; för dem som svarar "Nej": M=1,38.
- 32 "Jag som kvinna blir tagen på allvar i mitt trossamfund": Medeltal för dem som svarar "Ja" på frågan "Tycker du att kvinnor bör få större delaktighet och inflytande i ditt trossamfund?" M=3,74; för dem som svarar "Nej": M=4,88. "I mitt trossamfund är det självklart att kvinnor kan ta plats": Medeltal för dem som svarar "Ja" på frågan "Tycker du att kvinnor bör få större delaktighet och inflytande i ditt trossamfund?" M=3,95; för dem som svarar "Nej": M=4,75. "Jag upplever att det i det svenska samhället finns en negativ bild av hur mitt trossamfund förhåller sig till kvinnors rättigheter": Medeltal för dem som svarar "Ja" på frågan "Tycker du att kvinnor bör få större delaktighet och inflytande i ditt trossamfund?" M=2,71; för dem som svarar "Nej": M=1,88.
- 33 Enkätfråga 20. Enkätformatet tillät deltagarna att välja fler än tre faktorer, och åtta svarande valde att göra detta.
- 34 Kontakt med andra deltagare både under och mellan kursträffar: n=23, Kontakt med andra deltagare mest under kursträffarna: n=38, Inte så mycket kontakt och utbyte med andra deltagare: n=3.
- 35 Fråga 25: "Beskriv din nuvarande kontakt med dina kurskamrater från ledarskapsutbildningen genom att välja ett av följande påståenden"
- 36 Mycket kontakt: n=9, kontakt då och då: n=37, "Jag har inte längre kontakt med mina kurskamrater, men skulle gärna ha det": n=12, har inte längre kontakt: n=6.
- 37 Frågan var formulerad: "Vad upplever du i efterhand som det allra mest givande med programmet?".
- 38 Jakande svar: n=38, nekande svar: n=12, har inga ledarskapsuppdrag just nu: n=13.

Myndigheten för stöd till trossamfund (SST) har i uppdrag att främja en dialog mellan stat och trossamfund samt att bidra med kunskap om religion och samfundsliv i Sverige. Myndigheten fördelar också ekonomiska bidrag och ansvarar för frågor om trossamfundens roll i krisberedskapen.



Myndigheten
för stöd till
trossamfund

Kansli: Myndigheten för stöd till trossamfund

POSTADRESS: Box 14038, 167 14 Bromma

BESÖKSADRESS: Alviks Torg, Gustavslundsvägen 18, 2 tr, Bromma. T-bana, tvärbana: Alvik

TELEFON: 08-453 68 70

FAX: 08-453 68 29

E-POST: info@myndighetensst.se

HEMSIDA: www.myndighetensst.se

BG: 781-7364

ORG. NR: 202100-5141