



LEAD INTEGRITY OCCASIONAL PAPER SERIES 2025

**Interreligiös dialog: Från ord till handling – och
varför kvinnligt ledarskap är icke-förhandlingsbart**

Av Dr. Azza Karam
© Lead Integrity, 2025

Innehållsförteckning

Introduktion: Interreligiös, men till vilket pris?	2
Vad interreligiös dialog är (och inte är)	2
Vad interreligiös dialog bör vara.....	2
Där vi misslyckas (så vi kan sluta).....	4
Kvinnors icke-förhandlingsbara roll – inklusive ”de andra” kvinnorna	4
Från dialog till diapraxis: En praktisk ram	5
Fallstudier (sammansatta, lärandefokuserade).....	6
Bestående spänningar vi bör namnge.....	6
Ett personligt ord om ledarskap.....	7
Om författaren	7
Referens.....	7

Introduktion: Interreligiös, men till vilket pris?

”Interreligiös” är ett av de där orden som kan betyda allt och inget. I bästa fall är det en disciplinerad praktik där religiösa och moraliska värderingar samlas för att lösa problem som ingen tradition kan lösa ensam – fred, hälsa, klimat, värdighet. I värsta fall blir det en foto- eller slogansession som lämnar makten orörd och människor oförändrade. Jag har i årtal hävdat att den enda trovärdiga interreligiösa dialogen är den som går från dialog till diapraxis – gemensam handling – eftersom prat utan handling är en lyx som kriser inte tillåter.

Vad interreligiös dialog är (och inte är)

Interreligiös dialog är inte ett helgonmöte. Det är en samhällsteknik för samarbete mellan institutioner som har stor moralisk auktoritet, socialt kapital och infrastruktur. När religiösa ledare agerar tillsammans – över olikheter – kan de öppna dörrar för beslutsfattare och samhällen som regeringar och NGO:er inte kan. Men ”tillsammans” måste vara på riktigt. Jag har offentligt insisterat på att interreligiöst samarbete bara spelar roll när deltagarna möts som jämlikar, åtar sig gemensamma mål och delar ansvar för resultat – inte bara uttalanden.

Två förtydliganden:

1. Tro är inte ett verktyg. Tro är de troende Att instrumentalisera religion reducerar levande traditioner till kommunikationskanaler. Interreligiös dialog måste därför hedra trons integritet även när den organiserar för allmännyttan. Jag har sagt det rakt ut: tro kan inte ”användas” – vi kommer antingen med den, eller så gör vi det inte.
2. Dialog är nödvändig, men inte tillräcklig. Vi behöver dialog för att humanisera ”den andre”, rätta till missuppfattningar och kartlägga skillnader ärligt och med integritet. Men utan gemensam handling riskerar dialogen att bli en ritual av artighet som stabiliserar status quo. Därför förespråkar jag **diapraxis**: samarbete som mäts i liv som skyddas, policyer som förbättras och system som förändras.

Vad interreligiös dialog bör vara

1) En plattform för allmännyttan

Interreligiösa arenor bör utformas som plattformar för allmännyttan – vaccinationskampanjer, flyktingstöd, våldsförebyggande, miljöarbete. År av FN-tjänst lärde mig att när religiösa aktörer samordnar med multilaterala institutioner kan de utöka räckvidd och legitimitet – om de tar med sig sina gemenskapers tillgångar: volontärer, lokaler, trovärdighet och uthållighet. Detta är religionens komparativa fördel i jämställdhet- och fredsarbete.

2) En policykanal

Religiösa ledare måste engagera sig som jämlikar med beslutsfattare, inte som dekoration. De kan skapa förankring i samhället, lyfta fram verkliga förhållanden och – när det behövs – utöva moralisk press. Men jämlikhet kräver professionalisering: gemensamma agendor, datadriven planering, konfliktsensitivt arbetssätt och uppföljning bortom anekdoter. Jag har argumenterat offentligt för strukturerad interreligiös representation i policyprocesser, inte ad hoc-inbjudningar.

3) En skola för oenighet

Interreligiös dialog bör normalisera principfast oenighet. Poängen är inte att smälta samman olikheter till artig gröt, utan att göra dem hanterbara – att lära sig arbeta med oenighet och ändå leverera insatser som räddar liv och skyddar värdighet. Det kräver transparent styrning i interreligiösa organ, tydliga klagomekanismer och modet att säga "nej" när samarbeten kompromissar med rättigheter.

4) Jämställdhet från början

Interreligiösa mekanismer måste vara jämställda i ledarskap, agendautformning och resurser. Inte som en moralisk utsmyckning, utan för att blandat ledarskap bevisligen förbättrar resultat i fredsbyggande och samhällshälsa – och för att allt annat motsäger den värdighet vi säger oss tjäna. Jag har sagt det upprepade gånger: utan kvinnor, ingen fred.

Att tänka på

1. Institutionella genombrott – men inte förändrade normer. Religions for Peace – där jag hade förmånen att vara generalsekreterare – valde mig som sin första kvinna, första nordafrikan och första muslimska ledare 2019. Det signalerade att interreligiösa institutioner kan modellera de förändringar de predikar. Utöver symboliken katalyserade det ledarskapsskiftet initiativ som satte kvinnors handlingskraft och generationsöverskridande deltagande i centrum (inklusive den första globala församlingen på temat "kvinnor, tro och diplomati"). Denna församling 2020 samlade hundratals från 90 länder för att lyfta kvinnors ledarskap i religiös diplomati. Budskapet var tydligt: kvinnorna leder redan; frågan är om institutionerna kommer att erkänna och stötta dem.

Att välja en muslimsk kvinna till interreligiöst ledarskap och att faktiskt arbeta tillsammans med henne är dock två helt olika verkligheter. Patriarkala religiösa ledare (män och kvinnor) är okej – en kort tid – med den lyckade symboliken. Men många misslyckas med att respektera (eller ens känna sig bekväma med) kvinnors ledarskap, särskilt när oenighet uppstår, vilket den oundvikligen gör. Den nedlåtande attityden "vi valde dig inte för att hålla oss ansvariga eller ha egna åsikter och ledarskapsstil, utan för att göra som vi tycker du ska bete dig" är varken ovanlig eller oväntad.

3. Narrativkorrigeringar. Intervjuer och föredrag inom utveckling, filantropi och ekumeniska sammanhang har hjälpt till att omformulera interreligiös dialog från "mjuk makt" till delat ansvar för svåra problem.

När interreligiösa forum fortsätter att fråga "Vad ska vi göra tillsammans nästa månad?" kan möjligheten till verklig förändring i attityder och normer bli verklighet.

4. FN-tros-samarbete. Genom UNFPA och FN:s arbetsgrupp för trosbaserat engagemang visade vi att systematisk samordning med religiösa aktörer förbättrar utvecklingsarbete – särskilt i känsliga frågor som jämställdhet, reproduktiv hälsa och rättigheter – när det görs transparent och med tydliga ramar.

Där vi misslyckas (så vi kan sluta)

1. Elitfångst. För många interreligiösa evenemang lyfter fram de vanliga (manliga och patriarkalt orienterade) aktörerna, utesluter gräsrotsledare och förväxlar röst med röstning, och närvaro med påverkan eller förändring. Om interreligiösa forum inte speglar de samhällen de säger sig representera, och utmanar sig själva att acceptera olikheter, återskapar de samma orättvisor vi beklagar.
2. Instrumentalisering. Regeringar och givare använder ibland interreligiösa plattformar för att tvätta legitimitet samtidigt som de ignorerar rättigheter. När trosledare behandlas som leveransagenter utan inflytande över policy, förlorar alla – särskilt de mest utsatta.
3. Rädsla för friktion. Interreligiösa arrangörer undviker ofta de "tabubelagda" frågorna – jämställdhet, religionsfrihet, minoritetsrättigheter – just där moraliskt ledarskap behövs mest. Artig tystnad är inte neutralitet; det är medskyldighet.
4. Stämningsmått, inte resultat. Vi räknar fortfarande möten för mycket och resultat för lite. Om ett år av "dialog" inte leder till policyförändring, minskat våld eller förbättrade tjänster är det dags att ompröva – eller sluta. Min egen forskning har förespråkade att gå från prat till spårbar gemensam handling – diapraxis – som standard.

Kvinnors icke-förhandlingsbara roll – inklusive "de andra" kvinnorna

Interreligiösa forum som marginaliserar kvinnor är varken interreligiösa eller ens trogna. Kvinnor utgör majoriteten i många församlingar och är ofta de första att agera vid kriser – organiserar mat, säkerhet och omsorg. Ändå är scenen fortfarande överbefolkad av män som förklarar kvinnors betydelse. Och även om vi nu ser fler kvinnor i ledande positioner, finns det en övergripande samverkan med manliga ledare och patriarkala kulturer. Detta märks särskilt genom tystnaden från många kvinnligt ledda interreligiösa insatser kring frågor som manliga ledare föredrar att vara tysta om (t.ex. kriget i Gaza), eller deras aktiva undergrävande av och skada på kvinnliga kollegor/medarbetare.

I mina offentliga insatser har jag insisterat på tre skiften:

- Jämställdhet i ledarskap (inte "en kvinna på panelen", utan medordförande, budgetansvariga och förhandlare).
- Skydd och resurser för kvinnorrättsförsvarare och kvinnor av tro som möter motstånd inom sina egna gemenskaper och från sekulära grindvakter.
- Prioriterade agendor som kvinnliga ledare ofta driver – att stoppa könsbaserat våld, prioritera hälsojourer och säkerställa säkra civila utrymmen.

Kvinnors ledarskap är pragmatiskt. Möten med enbart manliga präster missar ofta de närmaste orsakerna till konflikt i hushåll och grannskap. Kvinnliga religiösa ledare – eftersom de befinner sig mitt i social omsorg – bidrar med annan data och andra definitioner av "säkerhet". Det förbättrar strategin. Det skyddar också interreligiöst arbete från att misstas för en herrklubb nära makten.

Från dialog till diapraxis: En praktisk ram

Utifrån min forskning och fälterfarenhet finns det en praktisk arkitektur för interreligiöst arbete som fungerar – och är värd allmänhetens förtroende:

1. Mandat: Definiera ett tidsbundet allmännyttigt mål (t.ex. granska interna tystnader och samverkan kring hatbrott, anta policyreformer om könsdiskriminering, sexuella trakasserier och utmaningar för "andra" kvinnliga ledare – inklusive de från icke-dominerande religiösa grupper och HBTQI+-gemenskaper). Om ditt mål inte kan granskas inom 12–18 månader är det en önskan, inte ett mandat.
2. Medlemskap: Rekrytera institutioner som kan leverera faktiska tjänster till många samhällen tillsammans – kyrkoråd, islamiska välgörenhetsnätverk, hinduiska och buddhistiska organisationer, sikhiska gurdwaror, judiska federationer, ursprungsfolkens andliga råd – samt sekulära NGO:er och lokala myndigheter. Säkerställ jämställdhet och ungdomsrepresentation.
3. Resurser: Kartlägg tydligt och öppet befintliga och gemensamma tillgångar: lokaler, volontärer, troskompetens, mediakanaler, datasystem. Skriv gemensamma avtal med offentliga aktörer för att få tillgång till tjänster och finansiering – inga bakdörrs-"partnerskap".
4. Metoder: Använd konfliktsensitiv programmering; utbilda ledare i rättighetsbaserade metoder; bygg in etisk granskning i projektutformning; och anta skyddspolicys som skyddar minderåriga, "andra" kvinnor och minoriteter.
5. Mätning: Följ tre linjer: resultat (faktiska tjänster som erbjuds gemensamt till samhällen), rättvisa (vem gynnas, vem bestämmer) och förtroende (samhällets tillit genom oberoende undersökningar). Publicera misslyckanden likväl som framgångar – trovärdighet älskar dagsljus.

Fallstudier (sammansatta, lärandefokuserade)

- **Fred & medling:** Ett interreligiöst råd som inkluderade kvinnor i förhandlingskärnan uppnådde lokal vapenvila snabbare än tidigare helt manliga medlingar. Skillnaden? Kvinnliga ledare förhandlade fram säkra passager genom skolor och kliniker de redan ansvarade för, och de upprätthöll ansvar genom församlingsnätverk. Detta speglar min offentliga tes: kvinnors ledarskap förändrar hur interreligiöst arbete fungerar, inte bara hur det ser ut.
- **Hälsa & värdighet:** Trosledare som samarbetade med FN-organ ökade användningen av känsliga hälsotjänster när budskapet förmedlades av betrodda kvinnor i församlingar och när manliga ledare offentligt stödde programmen. Detta krävde öppen dialog om teologi och rättigheter – precis det område interreligiöst arbete måste uppta för att vara relevant.
- **Klimat & omsorg:** Multireligiösa koalitioner gör bönehus mer hållbara och driver på för policyreformer. De mest hållbara insatserna är de där ungdomar och kvinnor leder praktiska omställningar (energi, avfall) och sedan omvandlar besparingarna till sociala program. Det är diapraxis i miniatyr – värderingar operationaliserade till mätbara allmännyttor.

Bestående spänningar vi bör namnge

- **Teologi vs. rättigheter:** Vissa fruktar att en rättighetsbaserad metod sekulariserar tron. Jag hävdar motsatsen: mänskliga rättigheter skyddar den frihet och värdighet som gör tron trogen. Interreligiöst arbete måste artikulera var traditioner möts i att skydda liv, samvetsfrihet och jämlikhet – samtidigt som man erkänner icke-förhandlingsbara frågor och sätter skyddsräcken mot skada.
- **Representation vs. ansvar:** Vem "talar" för en religion? Ingen – och alla. Interreligiösa organ måste undvika att låtsas vara auktoriteter. Legitimitet kommer från transparent styrning inriktad på gemensamma tjänster för det gemensamma bästa, och viljan att hållas ansvariga av de samhällen vi säger oss tjäna – och de ledare vi stöttar (inte bara väljer), särskilt när det blir svårt.
- **Hopp vs. hype:** Interreligiöst arbete ger verkligt hopp när det levererar. Det ger cynisk hype när det återvinner uttalanden och håller allt fler och dyrare möten. Skillnaden är inte inspiration; det är tjänster som försvarar och upprätthåller mänskliga rättigheter och värdighet. Bygg mekanismer som förvandlar möten till tjänster, så tar hoppet hand om sig självt.

Ett personligt ord om ledarskap

Kvinnor som leder i religiösa sammanhang bär ofta dubbla bördor: skepsis hemma och grindvakter offentligt. Kvinnor som representerar icke-traditionellt religiöst ledarskap (dvs. icke-vita, icke-kristna, icke-statligt sanktionerade och människorättsinriktade) möter mest motstånd. Jag har öppet talat om det motstånd kvinnor möter – och nödvändigheten av att visa hur man inkluderar, inte bara be om den. Interreligiöst arbete kräver att vi alla offerar viss bekvämlighet för det gemensamma bästa. Ledarskap är ingen gloria; det har ett pris. Betala det ändå. Avkastningen – är skyddad värdighet och läkta liv – och värdet och avkastningen av detta växer med tiden.

Om författaren

Dr. Azza Karam är president och VD för Lead Integrity, samt professor och chef för Occidental College's Kahane FN-program. Hon har tjänstgjort som medlem i FN:s generalsekreterares högnivårådgivande grupp för effektiv multilateralism, och var tidigare professor i religion och utveckling vid Vrije Universiteit i Amsterdam, samtidigt som hon var generalsekreterare för Religions for Peace International.

Hon har haft flera ledande roller inom Förenta Nationerna, inklusive som senior rådgivare vid UNFPA och UNDP. Dr. Karam är en erkänd auktoritet inom multilateralism, interreligiöst samarbete och jämställdhet, med decennier av erfarenhet av att bygga broar mellan akademi, diplomati och gräsrotsaktivism.

Referens

Karam, Azza, 2025. *Interfaith Dialogue: From Words to Work—and Why Women's Leadership Is Non-Negotiable*. New York: Lead Integrity Occasional Paper Series.