

TRO PA DIG

Kvinnors ledarskap i trossamfund
En kunskapsrapport
2026



Författare: Javeria Rizvi Kabani
Grafisk design: Sepidar Hosseini
Fotografi: Malin Bernhalt

Projektansvariga: Maria Kjellsdotter Rydinger, TF verksamhetsansvarig för Sveriges interreligiösa råd, och Javeria Rizvi Kabani, Initiativtagare och programansvarig för ledarskapsprogrammet Tro på Dig.

Samverkansparter: Ingrid Bjuström, verksamhetsutvecklare vid Sensus studieförbund, Daphne Arbouz, projektledare på Fryshuset.

Med stöd från: Myndigheten för stöd till trossamfund (SST), som från och med 2026 ingår i Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF).

Projektet genomfördes inom ramen för ett regeringsuppdrag till Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF).

Publiceringsår: 2026

INNEHÅLL

FÖRORD	1
SAMMANFATTNING	3
INLEDNING	8
KONTEXT	11
DEFINITIONER	12
GENOMFÖRANDE	14
METOD	26
RESULTAT & LÄRDOMAR	28
HANDLINGSPLANER	31
REKOMMENDATIONER	32
SLUTSATSER	35
FRAMÅT	37
PROGRAMÖVERSIKT	38
SAMMANFATTNING AV UTVÄRDERING	39
TACK	40
RESURSER	41
BILAGA	42

FÖRORD

Ingrid Lomfors, ordförande för Sveriges interreligiösa råd

Maria Kjellsdotter Rydinger, TF verksamhetsansvarig för Sveriges interreligiösa råd

Om oss

Sveriges Interreligiösa Råd (SIR) Sveriges interreligiösa råd är en nationell plattform för Sveriges trossamfund där de kan mötas, bygga tillit och agera tillsammans. Genom dialog och samverkan verkar rådet för att stärka samhällsgemenskapen och fungera som en naturlig dialogpartner för myndigheter och regering.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) ingår i Myndigheten för stöd till trossamfund (SST) från och med 2026.

Sensus är ett studieförbund som tillsammans med medlemsorganisationer och samarbetspartner skapar mötesplatser för kultur och bildning.

Trossamfund spelar en central roll i många människors liv och i det svenska civilsamhället. De är arenor för gemenskap, värderingar och engagemang — men också platser där frågor om makt, ansvar och ledarskap ständigt förhandlas. Kvinnors engagemang i trossamfunden har länge varit omfattande, samtidigt som tillgången till formellt inflytande och ledande roller ofta har varit ojämnt fördelad.

Ledarskapsprogrammet Tro på Dig har vuxit fram ur en gemensam insikt: att framtidens ledarskap i trossamfunden formas redan idag, och att unga kvinnor i åldern 20–40 år utgör en avgörande del av denna utveckling. Det är en generation som i hög grad bär verksamhet, relationer och ansvar, men som samtidigt ofta saknar strukturellt stöd, tydliga mandat och långsiktiga vägar in i ledarskap. För många sammanfaller detta med livsfaser där sårbarhet, beroendeställningar och normer, inte minst kopplade till heder och kön, kan begränsa handlingsutrymmet och utsätta dem för könsbaserat våld.

Detta pilotprogram är det första i sitt slag där trossamfunden själva, genom Sveriges Interreligiösa Råd, gemensamt har tagit ägarskap över ett interreligiöst ledarskapsprogram med fokus på unga kvinnor, mänskliga rättigheter och jämställdhet. Genom att samla deltagare från olika religiösa samfund har Tro på Dig kunnat arbeta tillitsbaserat, praktisknära och med respekt för de kontexter där förändring ska ske. Programmet har kombinerat kunskap, reflektion och mentorskap med konkreta handlingsplaner och organisationsförankring.

Denna kunskapsrapport bygger vidare på tidigare statliga insatser och kartläggningar som visar att verklig förändring vad gäller kvinnors ökade inflytande inte bara är en fråga för enskilda kvinnor utan ett ansvar för övriga församlingsmedlemmar. Rapporten du håller i din hand markerar ett tydligt skifte från analys till tillämpning, från kartläggning till handling. Här sammanfattas lärdomar, behov och rekommendationer som vuxit fram genom deltagarnas erfarenheter, pilotprogrammets metodik och mötet mellan interreligiös dialog och jämställdhetsarbete.



»Att stärka kvinnors ledarskap i trossamfund är en investering i demokrati, social sammanhållning och framtidens civilsamhälle. När unga kvinnor får tillgång till kunskap, nätverk och stöd kan de spela en avgörande roll i att utveckla både sina samfund och samhället i stort.«

Javeria Rizvi Kabani, Initiativtagare och programansvarig för Tro på Dig

SAMMANFATTNING

Unga, tro och engagemang — indikatorer i korthet (Sverige)

Gudstro bland unga ökar (SOM)
34 % av unga 16–4 år svarar »ja« på frågan »Tror du på Gud?« (2024).

Religiöst deltagande: gudstjänst/religiöst möte (SOM)
Ca 34 % av de unga 16–24 år uppger att de har besökt gudstjänst eller religiöst möte minst en gång under de senaste 12 månaderna (2024).

Andlig praktik i vardagen: bön (SOM)
Ca 19 % av unga 16–24 år uppger att de har bätt till Gud minst en gång i månaden (2024).

Indikator på organisatorisk relevans: inträden i Svenska kyrkan
År 2024 registrerades 14 974 aktiva inträden i Svenska kyrkan (personer över 12 år som själva fattat beslut; dop räknas inte in i måttet).

Programmet Tro på Dig — Kvinnors ledarskap i trossamfund utvecklades för att stärka unga kvinnors möjligheter att ta ledarskapsroller i sina samfund och i civilsamhället.

Programmet genomfördes med deltagare från olika trossamfund och byggde på en kombination av föreläsningar, grupprocesser, mentorskap och individuella handlingsplaner.

Bakgrund och behov

Trossamfund är en viktig del av civilsamhället och bidrar till social sammanhållning, demokratiskt deltagande och ideellt engagemang. Samtidigt visar återkommande erfarenheter att många unga kvinnor bär ett stort informellt ansvar, utan motsvarande strukturellt stöd, mandat eller vägar in i formellt ledarskap. Detta innebär en förlorad potential för organisationerna, för civilsamhället och för samhällets långsiktiga utveckling.

Programmet har också adresserat ett tydligt kunskaps- och kapacitetsbehov kopplat till könsbaserad diskriminering, hedersrelaterat våld och förtryck samt könsstympning, där civilsamhället och trossamfund ofta är viktiga aktörer i förebyggande arbete och i skapandet av trygga rum.

Syfte och målgrupp

Syfte: att stärka unga kvinnors ledarskap i trossamfund genom interreligiöst lärande, mentorskap, rättighetskunskap och praktisk organisationsförankring med ett särskilt fokus på hedersrelaterat våld och könsstympning.

Målgrupp: kvinnor 20–40 år från olika trossamfund. Under 2025 deltog representanter från alevitiska, judiska, kristna och muslimska trossamfund.

Genomförande i korthet

Omfattning: 20 deltagare (pilot).

Format: hybrid (digitalt + fysiska träffar).

Pedagogik: tillitsbaserad grupprocess, föreläsningar/workshops, mentorskap och peer-stöd.

Kärnkomponent: handlingsplaner — samtliga deltagare tog fram handlingsplaner och fick coachning av senior mentor; även peer-mentorskap användes.

Centrala lärdomar

- Trygghet och struktur är en avgörande kombination: utvärderingen visar starkt stöd för programmets samtalsklimat och gruppfunktion.
- Kunskap om hedersrelaterat våld/könsstympning ökade och upplevdes relevant i ledarrollen.
- Organisationsförankring är avgörande för hållbar effekt: deltagare behöver stöd i att översätta insikter till mandat, process och praktik i den egna organisationen.

Känsliga frågor kräver förtroende

Frågor som rör könsstympning och hedersrelaterat våld är viktiga men samtidigt känsliga. Deltagarna upplevde det som positivt att samtalen fördes inom ramen för trossamfundens egna initiativ, snarare än att de kom från en myndighet.

Olika generationers behov

Programmet riktade sig främst till yngre kvinnor i trossamfunden. Samtidigt framkom att denna grupp ofta är mitt i studier eller etablering i arbetslivet. Parallellt finns en äldre generation kvinnor i trossamfunden som också efterfrågar fördjupning och som i vissa fall har större möjlighet att delta i längre utbildningar.

Trygga Samtalsrum

1. Trygga samtalsrum är avgörande

Deltagare behöver ett tryggt sammanhang för att kunna diskutera frågor som rör hedersrelaterat våld, jämställdhet och makt.

2. Möten mellan olika trossamfund skapar nya perspektiv

Dialog mellan deltagare från olika religiösa traditioner bidrog till ökad förståelse och nya samarbeten.

3. Handlingsplaner stärker praktiskt ledarskap

Arbetet med handlingsplaner gjorde att deltagarna kunde omsätta kunskap i konkreta initiativ.

En heterogen grupp gav nya perspektiv

Gruppen bestod av deltagare med:

- olika religiösa bakgrunder
- olika funktionsvariationer
- olika erfarenheter av könsidentitet

Denna mångfald upplevdes som berikande och gav möjlighet att se frågor om utsatthet, heder och våld i nära relationer ur flera perspektiv.

Mentorskap

Mentorskap och peer-stöd var centrala delar i programmet. Deltagarna efterfrågade mer tid med mentorer och uttryckte också ett behov av återträffar efter programmets slut, vilket visar på vikten av långsiktiga nätverk.

Konkreta initiativ från deltagarna

Flera deltagare tog konkreta steg efter programmets slut. Exempel inkluderar:

- Start av en bokcirkel om hedersrelaterat våld och funktionsnedsättning
- Engagemang som mentorer på Förvaret i Märsta
- Beslut att vidareutbilda sig inom exempelvis nationalekonomi
- Initiativ till samtal i sina trossamfund kring kvinnors ledarskap

Det upplevdes också som värdefullt att trossamfunden och studieförbundet Sensus kunde koppla deltagarnas handlingsplaner till konkreta möjligheter, exempelvis:

- Utbildningar i föreningsteknik
- Nätverk och mentorskap
- Sammanhang där deltagarna kunde praktisera sitt ledarskap

Deltagarnas behov

Forskning visar att unga kvinnor ofta har en central roll i civilsamhället men samtidigt möter strukturella hinder när det gäller att ta ledarskap inom religiösa organisationer.

- Mer tid/struktur för mentorskap och fortsatt nätverksbärande (återträff).
- Stärkt geografisk räckvidd och tillgänglighet utanför storstadsregioner.

Rekommendationer

- Till trossamfund: bygg strukturer för ungt kvinnligt ledarskap (mandat, mentorskap, utvecklingsspår, trygghetsramar).
- Till kommuner: erkänn trossamfund som samverkanspartners i social hållbarhet och förebyggande arbete; stöd kapacitetsbyggande insatser.
- Till statliga aktörer/finansiärer: finansiera långsiktigt; stöd praktisknära och tillitsbaserade metoder med krav på organisationsförankring.

» Programmet gav mig mod att ta en mer aktiv roll i mitt samfund.«



I en tid då allt fler unga söker mening, gemenskap och identitet i religiösa sammanhang blir behovet av strukturer för kvinnligt ledarskap allt tydligare. Utan sådana strukturer riskerar engagemang att stanna vid deltagande i stället för att utvecklas till inflytande och verklig förändringskraft.»

Trossamfundens roll i civilsamhället

Trossamfund är arenor för gemenskap, ideellt engagemang och socialt stöd. De kan fungera som lokala nav för tillit, mobilisering och förebyggande arbete — särskilt när samverkan finns med kommuner och civilsamhällesaktörer.

INLEDNING

Varför Tro på dig behövs

Trossamfund är en central del av civilsamhället och spelar en viktig roll för social sammanhållning, demokratiskt deltagande och ideellt engagemang. Samtidigt bär många unga kvinnor redan ansvar i sina samfund — som organisatörer, relationsbärare och informella ledare — utan att alltid ha tillgång till strukturer, mandat och långsiktiga utvecklingsvägar. Resultatet blir att engagemang riskerar att stanna vid deltagande snarare än att utvecklas till inflytande och förändringskraft.

Tro på Dig genomfördes inom ramen för ett regeringsuppdrag till Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) genom Sveriges interreligiösa råd (SIR), ett nationellt nätverk och samverkansplattform där olika trossamfund och deras paraplyorganisationer möts. Genom att uppdraget genomfördes av en civilsamhällesaktör med nära förankring i religiösa gemenskaper kunde programmet utvecklas i dialog med samfunden och deras erfarenheter. Programmet genomfördes som ett interreligiöst ledarskapsprogram i hybridformat och riktade sig till kvinnor i åldern 20–39 år från alevitiska, hinduiska, judiska, kristna och muslimska trossamfund i hela Sverige.

Ett särskilt fokus i programmet var att stärka deltagarnas kunskap och handlingsförmåga kopplade till könsbaserad diskriminering, hedersrelaterat våld och förtryck samt könstympning — komplexa frågor där ledarskap ofta kräver både kunskap, mod, trygghetsramar och samverkansförmåga.

Programmet byggde på en enkel men kraftfull idé: ledarskapsutveckling blir hållbar när den kopplas till praktik. Därför arbetade alla deltagare med att ta fram en handlingsplan kopplad till sin egen kontext, och fick coachning av senior mentor samt stöd genom peer-mentorskap.

Denna rapport dokumenterar programmets upplägg, metod och lärdomar och presenterar rekommendationer för hur stödet till kvinnor i trossamfund kan fortsätta, stärkas och utvecklas i samverkan mellan trossamfund, kommuner och statliga aktörer.

Trossamfund i Sverige

Sverige är i dag ett mångreligiöst samhälle. Svenska kyrkan är det största trossamfundet med omkring 5,6 miljoner medlemmar. Andra kristna samfund inkluderar bland annat den romersk-katolska kyrkan (ca 125 000), Pingst — Fria församlingar i samverkan (ca 115 000) och Ekumeniakyrkan (ca 110 000).

Utöver kristna samfund finns flera andra religiösa traditioner. Judiska centralrådet representerar omkring 8 000 medlemmar och Sveriges buddhistiska gemenskap cirka 12 000. Alevitiska riksförbundet samlar omkring 4 000 personer. Islam är i dag en av de största religionerna i Sverige efter kristendomen, och antalet personer med muslimsk bakgrund uppskattas till omkring 800 000.

Det svenska religionslandskapet omfattar också flera ortodoxa kyrkor samt andra mindre trossamfund. Sammantaget speglar Sveriges trossamfund ett religiöst landskap som är både historiskt förankrat och alltmer pluralistiskt.

Där kärleken kallnar
breder laglösheten ut sig

Interreligiös praktik
handlar om att
omsätta dialog i
gemensam handling:
samarbete, gemen-
samma projekt och
lärande över gränser.



Unga, tro och engagemang – indikatorer i korthet

SOM-institutets SOM-undersökning 2024 visar att 34 % av unga 16–24 år uppger att de tror på Gud, och att 19 % uppger att de bett till Gud minst en gång under de senaste 12 månaderna.

Svenska kyrkans statistik pekar också på ökade inträden 2024 (i storleksordningen över 13 000).

KONTEXT

Tidigare statliga satsningar – vad de möjliggjort och vad som saknats

Under de senaste åren har myndigheter och civilsamhällesaktörer genomfört flera kunskaps- och utvecklingsinsatser med fokus på jämställdhet, delaktighet och mänskliga rättigheter i trossamfund. Dessa insatser har bidragit till ökad medvetenhet, dialog och kunskapsunderlag, samt stärkt samverkan mellan offentliga aktörer och trossamfund.

Samtidigt visar erfarenheter att många satsningar har varit kunskapsorienterade (kartläggning, dialog, utbildningsinsatser), medan stödet för implementering ofta varit svagare: hur organisationer bygger mandat, processer och ansvar så att förändring faktiskt blir kvar.

Identifierade begränsningar

- Fokus på dialog/kunskap snarare än implementering
- Begränsat fokus på unga kvinnor som framtida ledarskap
- Svaga strukturer för mentorskap och organisationsförankring
- Svårt att gå från individinsikt till organisationsförändring

Tro på Dig har därför designats som en bro: från kunskap till handling.

DEFINITIONER

Centrala begrepp

Trossamfund: gemenskap för religiös verksamhet där medlemmar delar tro och organiserar verksamhet såsom gudstjänst, undervisning och socialt stöd.

Interreligiös dialog: strukturerade möten/samtal mellan personer från olika religiösa traditioner för ökad förståelse och relation samt samverkan.

Interreligiös praktik: konkret samarbete över samfundsgränser (projekt, utbildningar, nätverk).

Ledarskap i religiösa kontexter: formella och informella roller där individer organiserar verksamhet, stödjer medlemmar och representerar organisationen.

Organisationsförankring: när kunskap och initiativ integreras i organisationens struktur, ledning och arbetssätt så att förändring kan leva vidare.





Risk- och rättighetsperspektiv

Hedersrelaterat våld och förtryck: Våld, hot eller begränsningar som utövas för att upprätthålla normer kopplade till familjens eller gruppens heder. Kan drabba både flickor och pojkar och omfatta fysiskt, psykiskt och socialt våld.

— Källor: Jämställdhetsmyndigheten; Socialstyrelsen

Könsstympning (kvinnlig könsstympning): Ingrepp där delar av de kvinnliga yttre könsorganen avlägsnas eller skadas av icke-medicinska skäl. Praktiken är förbjuden enligt svensk lag och betraktas internationellt som en kränkning av flickors och kvinnors mänskliga rättigheter.

— Källor: WHO; Socialstyrelsen; Lag (1982:316)

med förbud mot könsstympning av kvinnor

Könsbaserat våld: Våld som riktas mot en person på grund av kön eller könsidentitet. Det kan ta sig uttryck i fysiskt, psykiskt, sexuellt eller strukturellt våld och utgör en central del av arbetet för jämställdhet och mänskliga rättigheter.

— Källor: FN (UN Women); Jämställdhetsmyndigheten

Härskartekniker: Beteenden eller strategier som används för att osynliggöra, förminska eller begränsa en annan persons handlingsutrymme eller inflytande i en grupp eller organisation.

— Källa: Berit Ås teori om härskartekniker

GENOMFÖRANDE

Programstruktur

Tro på Dig är ett sammanhållet ledarskapsprogram i tre moduler med progression från grund och tillit, via fördjupning i rättighetsperspektiv, till tillämpning och organisationsförankring.

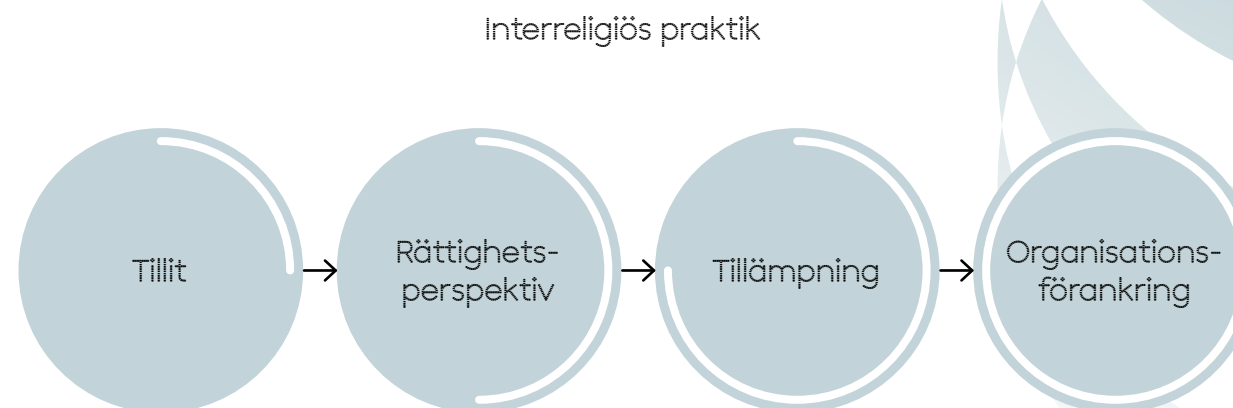
Tro På Dig: Metoden

Programmet följer en återkommande lärprocess: introduktion, reflektion, delning, gemensam förståelse och framåtblickande handling.

Den tematiska progressionen går från tillit, via ett rättighetsperspektiv, till praktisk tillämpning och organisationsförankring.

Interreligiös praktik utgör den sammanhållande metodiken genom hela processen, där deltagare från olika trossamfund möts, delar erfarenheter och utvecklar gemensam förståelse.

Tro på Dig: Syfte



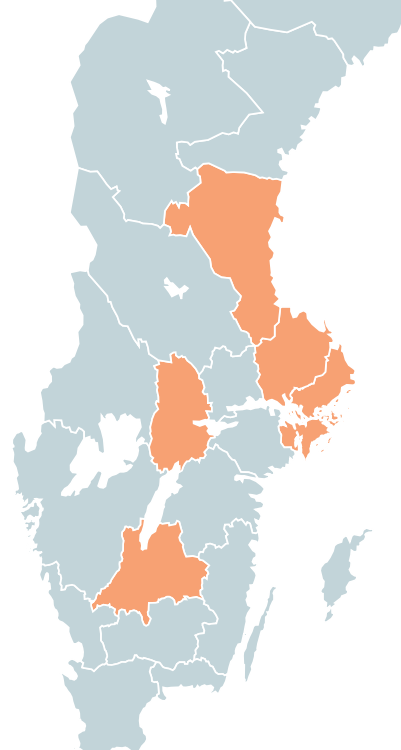


Deltagare

Antal: 20 deltagare

Ålder: 20–40

Trossamfund: judiska, kristna, muslimska, alevitiska, hinduiska.



Att skapa ett tryggt rum med metoden »safe space« och »brave space«

En central del av programmets första modul var att skapa ett psykologisk trygghet för deltagarna. Det innebar att etablera ett samtalsklimat där deltagarna kunde dela erfarenheter, ställa frågor och diskutera svåra ämnen utan rädsla för att bli dömda.

Samtidigt uppmuntrades deltagarna att delta i ett brave space — ett rum där man vågar ta upp komplexa och ibland känsliga frågor, lyssna till andras perspektiv och utmana egna föreställningar på ett respektfullt sätt.

Att etablera denna typ av samtalsrum visade sig vara avgörande för att kunna diskutera frågor som hedersrelaterat våld, könsstämpning, jämställdhet och interreligiöst ledarskap.

Modul 1: Inspiration, reflektion och gemenskap

Den första modulen introducerade programmets syfte, metod och centrala teman. Fokus låg på att skapa en gemensam kunskapsgrund kring ledarskap, mänskliga rättigheter och interreligiöst samarbete samt att etablera en trygg grupprocess mellan deltagarna.

Genom dialog, reflektionsövningar och erfarenhetsutbyte fick deltagarna möjlighet att utforska sina egna ledarskapsroller och de organisatoriska sammanhang de verkar i. Modulen betonade särskilt vikten av självreflektion, mod och gemenskap som grund för ledarskap och förändringsarbete.

Den interreligiösa dimensionen var central redan från start. Genom att samla deltagare från olika trossamfund skapades ett sammanhang där perspektiv kunde delas över samfundsgränser och där tillit och gemensamt lärande kunde utvecklas. Detta bidrog till att stärka både deltagarnas individuella ledarskapsidentitet och deras förståelse för hur förändringsarbete kan ske i religiösa och organisatoriska kontexter.

Modulen lade därmed grunden för programmets fortsatta arbete genom att etablera en gemensam värdegrund, en tillitsbaserad grupprocess och en introduktion till de teman som fördjupades i de följande modulerna.



Angeliki, 22 år, studerar flyg, transport och logistik. När hon inte pluggar tillbringar hon mycket tid i sin koptiska församling — en plats som betyder mycket för henne.

»Jag hjälper ledare med uppgifter så att allt inte ligger på deras axlar. Jag är deras högra hand, kan man säga. Jag deltar gärna i aktiviteter, men ser mig själv mer som någon som stärker andra än som en traditionell ledare.«

En av övningarna under utbildningshelgen gjorde särskilt starkt intryck. Deltagarna fick skapa en fiktiv karaktär — en ledare med både styrkor och utvecklingsområden — och reflektera kring hur olika egenskaper kan komplettera varandra i ett team.

»Det fick mig att tänka på hur viktigt det är att våga ta plats och samtidigt skapa en miljö som känns trygg för andra.«

Modul 2: Mänskliga rättigheter och förändringsarbete

Den andra modulen fördjupade kopplingen mellan ledarskap, mänskliga rättigheter och praktiskt förändringsarbete. Deltagarna arbetade med frågor om könsbaserat våld, hedersrelaterat våld och könsstämpning, samt hur dessa kan förstås och bemötas i religiösa och samhälleliga sammanhang. Under programmets kunskapsmoment deltog flera externa experter.

Genom föreläsningar, dialog och reflektion fick deltagarna ökad kunskap och ett gemensamt språk för att diskutera svåra frågor i sina egna organisationer och sammanhang. Utvärderingen visar att modulen bidrog till ökad förståelse och stärkt mod att närma sig dessa frågor i det egna ledarskapet.

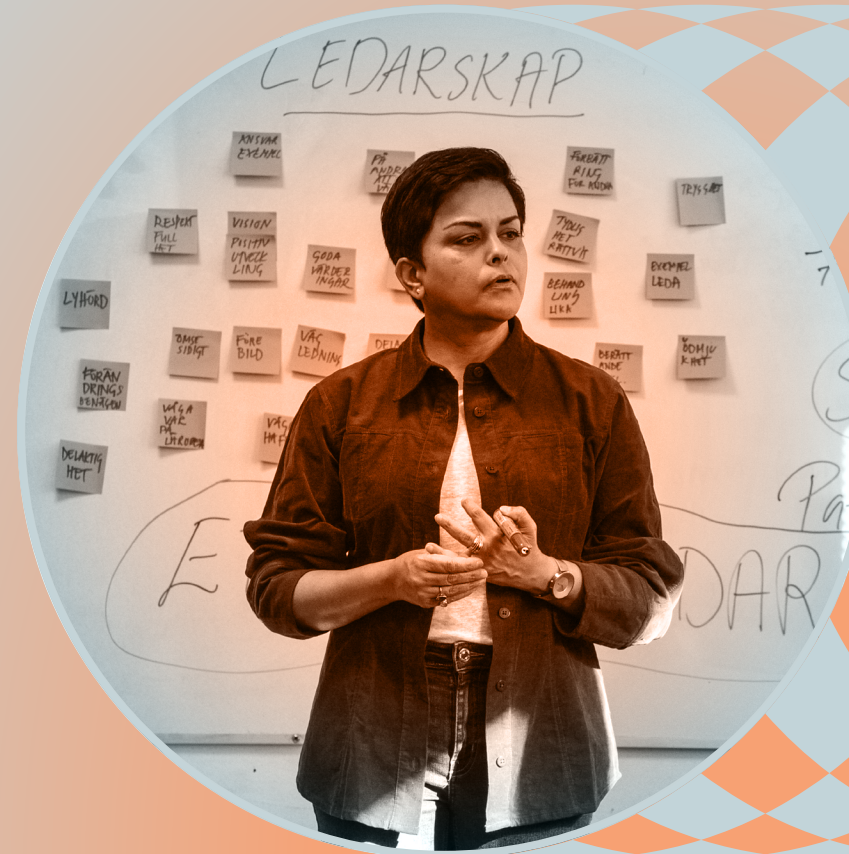
» Att ta plats som ledare är inte att dominera rummet, utan att vara närvarande i det – med ord, kropp och empati. Det handlar om att fortsätta söka kunskap, rannsaka sina privilegier och öppna dörrar så att fler röster får plats.»

– Nachla Libre, konstnär och poet



» Medmänsklighet har alltid varit min drivkraft. I en tid av bakslag för kvinnors rättigheter globalt är det viktigare än någonsin att bidra till förändring.»

– Parul Sharma, ordförande, UN Women Sverige och människorättsjurist



Frågor och svar om könsstympning

Med Bitá Eshragi, specialistläkare i obstetrik och gynekologi



Är könsstympning kopplad till religion?

Nej. Könsstympning är inte en religiös föreskrift i någon världsreligion. Praktiken förekommer i olika kulturella och geografiska sammanhang och har historiska och sociala rötter, men saknar stöd i religiösa skrifter.

Varför är det viktigt att tala om könsstympning i ledarskapsprogram som Tro på Dig?

Ledare i trossamfund och civilsamhälle har en viktig roll i att sprida kunskap, bemöta myter och bidra till förändring. Genom att tydliggöra att könsstympning inte är en religiös praktik kan religiösa ledare och gemenskaper vara en del av arbetet för att skydda flickors och kvinnors rättigheter.

Hur kan trossamfund bidra till förändring?

Genom att lyfta frågan öppet, stödja utsatta personer och samarbeta med myndigheter och civilsamhälle. När religiösa ledare tydligt markerar att könsstympning inte har stöd i religion kan det bidra till att förändra normer och stärka arbetet för flickors och kvinnors hälsa och rättigheter.

Könsstympning i Sverige

Vad är könsstympning?

Kvinnlig könsstympning avser ingrepp där delar av de kvinnliga yttre könsorganen avlägsnas eller skadas av icke-medicinska skäl. Praktiken betraktas internationellt som en kränkning av flickors och kvinnors mänskliga rättigheter.

Lagstiftning i Sverige

Könsstympning är förbjudet enligt svensk lag sedan 1982 (Lag 1982:316). Förbudet gäller även om ingreppet utförs utomlands på personer som är bosatta i Sverige.

Förekomst i Sverige

Socialstyrelsen uppskattar att omkring 38 000 flickor och kvinnor i Sverige kan ha varit utsatta för könsstympning, och att flera tusen flickor kan vara i riskzonen. Uppskattningen bygger på demografiska analyser och internationella prevalensdata. Exakta antal är svåra att fastställa eftersom det inte finns någon registrering av enskilda fall.

Religion och könsstympning

Könsstympning är inte en religiös föreskrift i någon världsreligion. Praktiken förekommer i olika kulturella och geografiska sammanhang och saknar stöd i religiösa skrifter.

Trossamfundens roll

Religiösa ledare och samfund kan bidra till förändring genom att sprida kunskap, bemöta myter och tydliggöra att könsstympning saknar religiöst stöd. Samverkan mellan trossamfund, civilsamhälle och myndigheter är viktig för att förebygga våld och stärka flickors och kvinnors rättigheter.

Källor: Socialstyrelsen; WHO; Lag (1982:316) med förbud mot könsstympning av kvinnor.ningen över 13 000).

» Vi som arbetar i Svenska kyrkan måste bli bättre på att upptäcka våld i nära relationer så att vi kan ge rätt stöd»

— Marit Noren, präst och metodutvecklare, Svenska Kyrkan

Hedersrelaterat våld och makt och härskartekniker i kyrkliga sammanhang

Arbetet mot våld och förtryck är en viktig del av kyrkans uppdrag. Inom Svenska kyrkan har frågor om våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och maktmissbruk uppmärksamats allt mer. Marit Norén, präst och metodutvecklare vid kyrkokansliet i Uppsala, betonar att våld och förtryck kan förekomma i alla miljöer och att kyrkan därför behöver granska även sina egna strukturer. Samtidigt har kyrkan en viktig roll i att upptäcka utsatthet och ge stöd. Att synliggöra maktstrukturer och härskartekniker — beteenden som osynliggör eller begränsar andra — är en central del i arbetet för jämställdhet och trygga miljöer.



Mahi Akter, socionom, föreläsare inom hedersrelaterat våld och poet. Föreläsningen bidrog till att skapa ett gemensamt språk för att tala om svåra frågor som heder, kontroll och våld i nära relationer.

» Det går att återfå värdighet. Åter ta värdighet. Det går att åter uppstå. Åter stå upp.»

— Från diktsamlingen *De Levande Döda*, Mahi Akter, 2024

Modul 3: Organisationsförankring och handling

Den tredje modulen fokuserade på att omsätta programmets insikter i praktisk handling. Deltagarna arbetade med att utveckla, presentera och förankra sina handlingsplaner i sina egna organisationer och sammanhang. Modulen behandlade även frågor om kommunikation, mandat och hur förändringsarbete kan förankras i organisationer.

Utvärderingen visar att momentet om organisationsförankring gav många deltagare nya perspektiv och idéer kring hur de kan driva förändringsarbete i sina egna trossamfund och nätverk.

För Danielle Djupedal Larsson, 21 år, har vägen till ledarskap varit organisk. I dag är hon ordförande i Svenska kyrkans Unga i Stockholms distrikt — en roll hon inte planerade, men som vuxit fram naturligt.



»Det bara blev av. »The stars aligned«, helt enkelt. Jag hade nog aldrig trott att jag skulle ha det här uppdraget, men det har varit roligt att växa genom olika nivåer, från lokal till distriktsnivå.«

Hon beskriver sitt ledarskap som ett arbete som börjar inifrån.

»Det är viktigt att veta vem man är i sitt uppdrag och vem man är utanför. Självkännedom lägger grunden för att kunna ena människor mot gemensamma mål och ta kloka beslut på vägen.«

Mentorskap och peer-stöd

Mentorskap och peer-stöd utgjorde en slutlig del av programmet för att omsätta reflektion och kunskap till konkret ledarskap i deltagarnas egna sammanhang. Genom individuella mentorsamtal och gruppbaserat erfarenhetsutbyte fick deltagarna möjlighet att diskutera sina projekt, reflektera över utmaningar och identifiera nästa steg i sitt ledarskap.

Mentorsamtalen visade att deltagarna befinner sig på olika nivåer i utvecklingen av sina initiativ och därför har skilda behov. Vissa efterfrågade stöd i strategiska verktyg, såsom intressentanalys och målgruppsarbete, medan andra behövde stärka sin trygghet i att tala inför publik eller leda grupper. Samtidigt framkom flera gemensamma utvecklingsområden, bland annat behov av stärkt storytelling och presentations-teknik, tydligare strukturer för delegering och prioritering samt en trygg grupp miljö där erfarenheter kan delas öppet.

Mentorerna betonade också vikten av nätverkande och ömsesidigt stöd mellan deltagarna. Att se gruppen och program-mets nätverk som en långsiktig resurs för empowerment och lärande lyftes fram som centralt. Flera deltagare uttryckte samtidigt önskemål om mer tid med mentorer samt återträffar efter programmets slut för att fortsätta bygga relationer och stärka nätverket.

»Det som slog mig mest var deltagarnas vilja att förändra sina sammanhang. Genom peer-stödet blev det tydligt hur viktiga nätverk, trygghet och konkreta verktyg är för att unga kvinnor ska kunna ta plats som ledare.«

— Bojana Bursac, mentor

»Mentorskapet visade hur betydelsefullt det är att kombinera individuell vägledning med ett starkt peer-nätverk. Det är ofta i mötet mellan deltagarna som nya idéer och samarbeten uppstår.«

— Leyl Avzel, mentor

Prefigurativt arbetssätt

I programmet Tro på Dig lyfts ett prefigurativt arbetssätt, vilket innebär att försöka leva och praktisera de värderingar och den förändring man vill se i samhället redan i sitt eget ledarskap och i sina organisationer.

Begreppet används inom sociala rörelser och förändringsarbete och bygger på tanken att vision, värderingar och handling behöver hänga samman. I praktiken innebär det att ledare och organisationer försöker gestalta de principer de vill främja — exempelvis jämställdhet, rättvisa och inkludering — i sina egna arbetssätt, beslut och relationer.

I Tro på Dig används detta perspektiv för att stärka deltagarnas förmåga att omsätta rättighetsperspektiv och värderingsbaserat ledarskap i konkreta handlingar i sina trossamfund och organisationer.



Vision

Värderingar

Handling

» Förändring handlar om att leva den förändring man vill se — att koppla samman vision, mål och handling.«

— Fazeela Selberg Zaib, grundare av Lighthouse Relief

METOD

Metodens pedagogiska principer

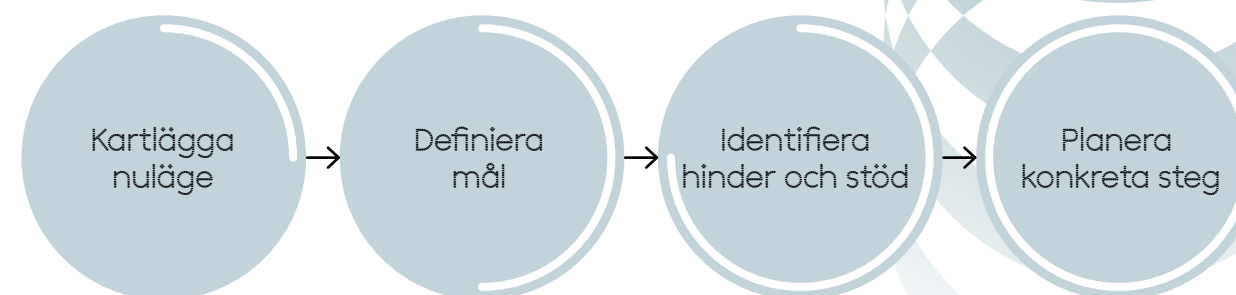
Tro på Dig bygger på en tillitsbaserad och praktisk metod där deltagarnas egna kontexter är utgångspunkt. Ledarskap utvecklas genom kombunskap** (rättighetsperspektiv och analys)

- **Reflektion** (identitet, värderingar, ansvar)
- **Relation** (tillit, peer-lärande, mentorskap)
- **Tillämpning** (handlingsplaner och förankring)

Metodens struktur: från reflektion till handling

Arbetet med handlingsplaner fungerar som programrygggrad: deltagare kartlägger nuläge, definierar mål, identifierar hinder/stöd och planerar konkreta steg. Handlingsplansmallen är utformad som både »spegel« och »karta«.

Från handlingsplan till handling



Ett viktigt mål med programmet var att deltagarna skulle utveckla konkreta handlingsplaner för hur de vill använda sitt ledarskap inom sina sammanhang.

Flera deltagare tog efter programmets slut konkreta steg, till exempel genom att:

- * Starta en bokcirkel om hedersrelaterat våld och funktionsnedsättning
- * Engagera sig som mentorer för kvinnor på Förvaret i Märsta
- * Initiera samtal om jämställdhet i sina trossamfund
- * Besluta sig för att påbörja vidare studier, exempelvis inom nationalekonomi

Det upplevdes också som positivt att trossamfunden och studieförbundet Sensus kunde koppla deltagarnas engagemang till konkreta möjligheter till vidare utveckling, exempelvis genom utbildningar i föreningsteknik, ledarskap och nätverksbyggande.



RESULTAT & LÄRDOMAR

Pilotomgången av Tro på Dig visar att ett interreligiöst ledarskapsprogram kan bidra till att stärka kvinnors ledarskap och handlingsutrymme i trossamfund. Genom en kombination av kunskap, reflektion och praktiskt arbete har deltagarna utvecklat sitt ledarskap och tagit fram konkreta initiativ för sina egna sammanhang.

Ett centralt resultat är att många deltagare upplevde en stärkt trygghet i sin roll som ledare. Programmet gav både språk och verktyg för att diskutera frågor om jämställdhet, mänskliga rättigheter och makt i de egna organisationerna. Möten mellan deltagare från olika trossamfund bidrog samtidigt till nya perspektiv och en gemensam lärocess där erfarenheter kunde delas och jämföras.

Programmet resulterade också i konkreta handlingsplaner. Varje deltagare tog fram en plan för hur programmets innehåll kan omsättas i praktiken. Initiativen handlade bland annat om att stärka kvinnors delaktighet i religiösa organisationer, skapa forum för dialog och utveckla utbildningsinsatser om rättigheter och jämställdhet.

En viktig lärdom är att förändringsarbete i trossamfund behöver ta hänsyn till både organisatoriska strukturer och kulturella normer. Deltagarna lyfte att långsiktighet, kunskap och stödjande nätverk är avgörande för att kunna driva förändring.

Erfarenheterna visar också betydelsen av interreligiösa mötesplatser. När deltagare från olika traditioner möts i dialog och gemensamt lärande stärks både individens ledarskap och möjligheterna till samverkan mellan organisationer. Det interreligiösa perspektivet bidrar samtidigt till att synliggöra gemensamma värden kring människovärde, rättvisa och ansvar.

Sammantaget visar pilotprogrammet att ett strukturerat ledarskapsprogram kan vara ett viktigt verktyg för att stärka kvinnors ledarskap i trossamfund och skapa nya former av samverkan mellan religiösa organisationer och samhället i stort.



Nyckelresultat (från deltagarsvar)

- **Rekommendation:** samtliga som svarade uppgav att de kan tänka sig att rekommendera programmet vidare
- **Behov:** samtliga svarade att ett program av detta slag behövs.
- **Ledarroll:** nästan alla uppgav att de blivit stärkta i sin ledarroll (en svarade »vet inte«).
- **Förbättringar:** fler lära-känna-moment tidigt, mer mentortid

Metodens begränsningar

Som pilotprogram är det indikativt och bygger på deltagarupplevelser och självrapporterade effekter. Långsiktiga effekter i organisationerna kräver uppföljning över tid samt tydligare indikatorer för organisationsförankring.

På individnivå

Pilotprogrammet visar att unga kvinnors ledarskap stärks när kunskap kombineras med trygghet, mentorskap och möjlighet att öva språk och handling. Deltagarreflektioner beskriver ledarskap som mod, civilkurage och »små handlingar snarare än stora titlar«.

På organisationsnivå

Utvärderingen och handlingsplanernas struktur pekar på samma sak: hållbar förändring kräver mandat, stöd och processer i organisationen — inte bara individens vilja. Det interreligiösa formatet skapade nätverk och perspektivbredd. Flera deltagare uppgav att de har stärkt sina nätverk över samfundsgränser, medan några svarade »vet inte« — vilket talar för att nätverksbyggande bör bli ännu tydligare som mål, aktivitet och uppföljningspunkt.

Detta säger deltagare om Tro på Dig:

»Jag vågar ta mer plats som ledare.«

»Jag har fått större tillit till min egen röst.«

»Programmet gav mig mod att omsätta mina idéer i handling.«

HANDLINGSPLANER

Handlingsplanerna var programmets centrala verktyg för att omsätta lärande i förändringsarbete. De introducerades tidigt och utvecklades successivt genom mentor, peer-feedback och gemensam reflektion

Struktur för handlingsplaner

Handlingsplanerna bygger på:

- * Tydlig nulägesbild (styrkor/hinder)
- * Mål kopplat till jämställdhet och ansvar
- * Konkreta steg och samverkan (t.ex. kvinnojour/MR-organisation/interreligiöst nätverk)
- * Handlingsplan_ledarskap_jamstal...
- * Uppföljning genom mentor/avstämning/enkla indikatorer
- Handlingsplan_ledarskap_jamstal...

Exempel från deltagarnas handlingsplaner (anonymiserat)

En deltagare beskriver hur hennes ledarskap bygger på erfarenheter från arbete inom vården och på värderingar om empati, gemenskap och rättvisa. I sin handlingsplan formulerar hon målet att skapa trygga rum där kvinnor, barn och unga kan utveckla sin röst och sitt ledarskap. Hon planerar att initiera samtal och temakvällar i sin församling om jämställdhet och hedersrelaterade normer, i samarbete med lokala kvinnojourer och människorättsorganisationer.

»Jag vill skapa trygga rum där människor kan tala öppet om svåra frågor utan skuld eller skam, och bidra till att fler kvinnor och unga får möjlighet att våga träda fram och leda.«

REKOMMENDATIONER

Rekommendationer till trossamfund

Bygg strukturer för utveckling

- * Mentorskap, utvecklingsspår, utbildning
- * Tydliga vägar till ansvar och mandat
- * Integrera rättighetsperspektiv i ordinarie verksamhet

Säkra organisationsförankring

- * Koppla initiativ till styrelse/ledning/arbetsgrupper
- * Avsätt tid och resurser för genomförande
- * Följ upp handlingsplaner i organisationens forum

Stöd interreligiös samverkan

- * Delta i nätverk och gemensamma lärmiljöer
- * Skapa gemensamma insatser kring social hållbarhet och förebyggande arbete

Rekommendationer till kommuner

Erkänn trossamfund som strategiska samverkanspartners

Inkludera trossamfund i samverkan kring jämställdhet, integration och social hållbarhet

Stöd kapacitetsbyggande insatser

Finansiera/medfinansiera utbildning, nätverk och metodimplementering stärk lokala broar mellan kommun, trossamfund och civilsamhällesaktörer

Stärk samverkan i förebyggande arbete

Skapa strukturer för kunskapsspridning, remitteringsvägar och trygghetsarbete där trossamfund kan vara en del av lösningen

Rekommendationer till statliga aktörer och finansiärer

Säkra långsiktig finansiering

Kortvarighet riskerar att bryta upp nätverk och göra implementering omöjlig.

Stöd praktikhärla och tillitsbaserade metoder

Metoder som kombinerar kunskap, mentorskap och organisationsförankring ger bättre förutsättningar för varaktig effekt.

Stärk samverkan med civilsamhällets legitima aktörer

När organisationer med förankring bär ägarskapet ökar relevans, tillit och genomförbarhet.



Varför ett interreligiöst perspektiv?

Trossamfund i Sverige verkar i en mångreligiös kontext där olika traditioner samexisterar och bidrar till civilsamhällets utveckling. Samtidigt arbetar många organisationer isolerat från varandra, vilket kan begränsa möjligheten till erfarenhetsutbyte, gemensamt lärande och samverkan kring gemensamma utmaningar. Ett interreligiöst perspektiv skapar förutsättningar för dialog, tillit och kunskapsdelning över samfundsgränser och stärker därigenom både individuellt och organisatoriskt ledarskap.

Nationella myndigheter, däribland MUCF och SST, har lyft interreligiös samverkan som en viktig del av arbetet för demokrati, social sammanhållning och förebyggande insatser mot diskriminering och våld. Genom att samla deltagare från olika traditioner skapas ett sammanhang där normer, strukturer och ledarskapspraktiker kan synliggöras och utvecklas i dialog. Detta bidrar till att stärka organisationers kapacitet att arbeta rättighetsbaserat och långsiktigt hållbart.

Ett interreligiöst perspektiv bidrar också till att minska isolering och stärka nätverk mellan framtida ledare. Genom att investera i interreligiösa ledarskapsmiljöer skapas förutsättningar för samverkan, ökad organisatorisk kapacitet och ett mer inkluderande civilsamhälle.

Varför ett generationsperspektiv är nödvändigt

Kvinnor i åldern 20–40 år utgör en central grupp för framtida ledarskap inom trossamfund. Många i denna generation bär redan ansvar inom verksamheten, organiserar aktiviteter och fungerar som förebilder för yngre medlemmar. Samtidigt befinner de sig ofta i positioner där deras inflytande är informellt och där tillgången till strukturellt stöd, mandat och ledarskapsutveckling är begränsad.

Nationella myndigheter har också betonat vikten av att arbeta förebyggande mot hedersrelaterat våld och könsstypning, där ledarskap och organisatorisk kapacitet inom civilsamhället spelar en avgörande roll. Att stärka kvinnors ledarskap inom trossamfund bidrar därför inte enbart till ökad representation, utan också till att stärka organisationers förmåga att arbeta rättighetsbaserat och förebyggande.

Ett generationsperspektiv är avgörande för att säkerställa långsiktig förändring. Genom att investera i framtidens ledare skapas förutsättningar för hållbar organisationsutveckling och stärkt kapacitet inom trossamfunden.

SLUTSATSER

Viktiga komponenter i ledarskap

Tro på Dig visar att ungt kvinnligt ledarskap i trossamfund stärks när tre komponenter samverkar:

- 1. Trygghet och tillit**
(samtalsklimat och gruppprocess)
- 2. Rättighetskunskap och mod**
(förmåga att närma sig svåra frågor respektfullt och informerat)
- 3. Organisationsförankring och verktyg**
(handlingsplaner, mentorstöd, konkreta steg)

Programmets skalbarhet är en central styrka. Metoden, handlingsplansverktygen och modulstrukturen kan anpassas till olika organisatoriska och geografiska kontexter, under förutsättning att långsiktig finansiering, mentorskap och uppföljning säkerställs.

Pilotomgången av Tro på Dig visar att ett interreligiöst ledarskapsprogram kan bidra till att stärka kvinnors ledarskap och handlingsutrymme i trossamfund. Genom en kombination av kunskap, reflektion och praktiskt arbete har deltagarna utvecklat sitt ledarskap och tagit fram konkreta initiativ för sina egna sammanhang.

Ett centralt resultat är att många deltagare upplevde en stärkt trygghet i sin roll som ledare. Programmet gav både språk och verktyg för att diskutera frågor om jämställdhet, mänskliga rättigheter och makt i de egna organisationerna. Möten mellan deltagare från olika trossamfund bidrog samtidigt till nya perspektiv och en gemensam lärprocess där erfarenheter kunde delas och jämföras.

Programmet resulterade också i konkreta handlingsplaner. Varje deltagare tog fram en plan för hur programmets innehåll kan omsättas i praktiken. Initiativen handlade bland annat om att stärka kvinnors delaktighet i religiösa organisationer, skapa forum för dialog och utveckla utbildningsinsatser om rättigheter och jämställdhet.

En viktig lärdom är att förändringsarbete i trossamfund behöver ta hänsyn till både organisatoriska strukturer och kulturella normer. Deltagarna lyfte att långsiktighet, kunskap och stödande nätverk är avgörande för att kunna driva förändring.

Erfarenheterna visar också betydelsen av interreligiösa mötesplatser. När deltagare från olika traditioner möts i dialog och gemensamt lärande stärks både individens ledarskap och möjligheterna till samverkan mellan organisationer. Det interreligiösa perspektivet bidrar samtidigt till att synliggöra gemensamma värden kring människovärde, rättvisa och ansvar.

Sammantaget visar pilotprogrammet att ett strukturerat ledarskapsprogram kan vara ett viktigt verktyg för att stärka kvinnors ledarskap i trossamfund och skapa nya former av samverkan mellan religiösa organisationer och samhället i stort.





FRAMÅT

Erfarenheterna från Tro på Dig visar att ledarskapsprogram som kombinerar kunskap om mänskliga rättigheter, interreligiös dialog och praktiskt förändringsarbete kan stärka kvinnors ledarskap i trossamfund. När kvinnor ges möjlighet att utveckla sitt ledarskap, bygga nätverk och omsätta idéer i handling, stärks också organisationernas förmåga att bidra till samhällsutvecklingen.

Kvinnors representation, tillgång till resurser och fulla rättigheter hänger nära samman. När kvinnor ges reella möjligheter att delta i beslutsfattande och påverka sina organisationer skapas bättre förutsättningar för ett tryggt, inkluderande och sammanhållet samhälle.

Samtidigt kräver detta arbete samverkan. För att stärka kvinnors ledarskap och främja jämställdhet och mänskliga rättigheter behövs långsiktigt samarbete mellan statliga aktörer, kommuner, civilsamhälle och trossamfund. Genom gemensamma insatser kan dessa bidra till att utveckla strukturer som stärker kvinnors inflytande och främjar social tillit och demokratiskt deltagande.

Erfarenheterna från Tro på Dig visar att interreligiösa mötesplatser kan spela en viktig roll i detta arbete. När människor från olika traditioner möts i dialog och gemensamt lärande skapas förutsättningar för både personlig utveckling och samhällelig förändring. Programmet visar därmed potentialen i att fortsätta utveckla och sprida denna typ av ledarskapsinitiativ i samverkan mellan trossamfund och offentliga aktörer.

PROGRAM- ÖVERSIKT

Tro på Dig är ett interreligiöst ledarskapsprogram som syftar till att stärka kvinnors ledarskap i trossamfund. Programmet samlar deltagare från olika religiösa traditioner och kombinerar kunskap, reflektion och praktiskt förändringsarbete.

Programmet är uppbyggt i tre moduler: tillit och ledarskap, mänskliga rättigheter och förändring samt organisationsförankring och handling. Genom föreläsningar, dialog och mentorskap får deltagarna utveckla sitt ledarskap och arbeta fram en egen handlingsplan för förändring i sina organisationer.

Den interreligiösa mötesplatsen är en central del av programmet och skapar möjlighet för deltagarna att dela erfarenheter, bygga nätverk och utveckla strategier för förändringsarbete i sina respektive sammanhang.

SAMMANFATTNING AV UTVÄRDERING

Utvärderingen av Tro på Dig visar att programmet har haft en tydlig positiv effekt på deltagarnas upplevelse av ledarskapskapacitet, nätverk och möjlighet att initiera förändringsarbete inom sina respektive organisationer. Deltagarna lyfter särskilt värdet av mentorskap, interreligiöst erfarenhetsutbyte och arbetet med konkreta handlingsplaner.

Utvärderingen visar också att programmets tillitsbaserade metod och den interreligiösa grupprocessen bidrog till att skapa en trygg miljö för reflektion, lärande och utveckling. Flera deltagare beskriver att mötet med andra kvinnor i liknande situationer stärkte deras självförtroende och deras vilja att ta en mer aktiv ledarroll i sina sammanhang.

Samtidigt identifierades vissa gemensamma utvecklingsområden. Deltagarna efterfrågade fortsatt stöd i frågor som rör kommunikation, presentation av idéer, strategisk planering och organisatorisk förankring av förändringsarbete. Behovet av långsiktiga nätverk och mentorskap lyftes också som centralt för att säkerställa att arbetet kan fortsätta efter programmets avslut.

Sammantaget visar utvärderingen att Tro på Dig möter ett tydligt behov av praktisknära ledarskapsinsatser för kvinnor inom trossamfund. Erfarenheterna visar att riktade program som kombinerar kunskap, mentorskap och organisatorisk förankring kan bidra till att stärka både individers ledarskap och organisationers kapacitet att arbeta med frågor som rör jämställdhet, delaktighet och social hållbarhet.

TACK

Sveriges interreligiösa råd vill rikta ett varmt tack till alla deltagare i Tro på Dig. Genom ert engagemang, era erfarenheter och er vilja att dela perspektiv har ni bidragit till programmets lärande och utveckling.

Vi vill också tacka föreläsare, mentorer och utbildare som generöst har delat med sig av kunskap och erfarenheter och därigenom har stärkt programmets innehåll.

Ett särskilt tack riktas till Sveriges interreligiösa råds medlemsorganisationer och samverkansparter, som genom sitt stöd och sin medverkan har möjliggjort programmets interreligiösa mötesplats.

Slutligen vill vi tacka Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) som uppdragsgivare för sitt stöd till genomförandet av programmet.

Arbetet med att stärka kvinnors ledarskap i trossamfund är en långsiktig process som kräver kunskap, mod och samverkan. Erfarenheterna från Tro på Dig visar att när människor från olika traditioner möts i dialog, lärande och gemensam handling kan nya möjligheter till förändring växa fram. Att investera i framtidens kvinnliga ledarskap är samtidigt en investering i ett mer inkluderande, tryggt och sammanhållet samhälle.

RESURSER

Hedersrelaterat våld

Elektra: <https://fryshuset.se/verksamhet/elektra/om-elektra>

Socialstyrelsen: <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/vald-och-brott/hedersrelaterat-vald-och-fortryck/>

Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck: <https://www.hedersfortryck.se/>

Nationellt centrum för kvinnofrid, Uppsala universitet: <https://www.uu.se/centrum/nck/kunskapsbank-om-vald/fakta-och-forskning-om-vald/hedersrelaterat-vald-och-fortryck>

Jämställdhetsmyndigheten: <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/hedersrelaterat-vald-och-fortryck/>

Origo: <http://origo.se/>

MUCF: [Rätt att veta Kurskatalog](#)

Könsstämpning

1177.se: <https://www.1177.se/sjukdomar--be-svar/konsorgan/konsstympning--omskarel-se-av-flickors-underliv/>

Socialstyrelsen: <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/vald-och-brott/konsstympning/>

Unicef: <https://unicef.se/skydd-fran-vald-och-exploatering/kvinnlig-konsstympning>

Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck: <https://www.hedersfortryck.se/konsstympning/vad-ar-konsstympning/>

Amelmottagningen-Södersjukhuset: <https://www.sodersjukhuset.se/avdelningar-och-mottagningar-sos/avdelningar-och-mottagningar/amelmottagningen/>

Bilaga Modul 1:
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

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 hävdad 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, konflikt sensitivt 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 ledarskapskiftet 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.

2. 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, åter-skapar 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. Stämningssmätt, 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 förespråkat 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 hälsotjänster 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 diap Praxis: En praktisk ram

Uti från min forskning och fält erfarenhet 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 skyddspolicies 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 diap Praxis 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 låtas 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 offrar 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.

