



Nora Stene



ENDRING I DET STILLE

Kvinner i drift og ledelse
av norske moskeer

En rapport om Muslisk
Dialognettverks medlemsmoskeer

ENDRING
I DET
STILLE

Endring i det stille

© 2020 MDN

Design: Neslihan Ramzi

Muslimsk Dialognettverk (MDN)

Epostadresse: kontakt@muslimskdialog.no

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Muslimske Dialognettverk (MDN), med støtte fra Barne- og familiedepartementet. Rapporten bygger på intervjuer med sentrale aktører i MDNs medlemsmoskeer, samt en gjennomgang av tilgjengelig forskningslitteratur.

Rapporten ble skrevet under Corona-pandemien i Oslo høsten 2020. Alle moskeene som er omtalt i rapporten arbeidet hardt for å tilpasse seg en ny hverdag med smittevernsrestriksjoner. Jeg er stor takk skyldig til alle fellesskapene og styremedlemmer som likevel fant tid til samtaler og intervjuer. Uten dere hadde det ikke vært mulig å skrive denne rapporten.

Nora Stene,
førsteamanuensis i religionsvitenskap ved IKOS, Universitet i Oslo.
Oslo 2020.

Innholdsfortegnelse

8 Del I: Introduksjon og bakgrunnsinformasjon

- 8 Sammendrag
- 8 Rapportens hovedspørsmål
- 9 Bakgrunn for rapporten
- 10 Avgrensinger
- 10 Hvordan rapporten er organisert
- 10 Intervju-undersøkelsen
- 11 Moskeer som trossamfunn
- 12 Lov om tros- og livssynssamfunn
- 14 Kvinner i moskeen
- 15 Kvinner i moskeen - endringer

17 Del II: De fem medlemsmoskeene

17 Albansk Islamsk Kultursenter Norge

- 17 Særskilte kjennetegn
- 18 Historikk i Norge
- 18 Organisasjonsstruktur i Norge - oversikt og detaljer
- 19 Kvinner i drift og ledelse - tallmateriale
- 20 Kvinner i drift og ledelse - praksis og idealer
- 22 Oppsummering

23 Center Rahma

- 23 Særskilte kjennetegn
- 24 Historikk i Norge
- 25 Organisasjonsstruktur i Norge - oversikt og detaljer
- 26 Kvinner i drift og ledelse - tallmateriale
- 26 Kvinner i drift og ledelse - praksis og idealer
- 28 Oppsummering

29 Det islamske fellesskapet Bosnia-Hercegovina Norge

- 29 Særskilte kjennetegn
- 30 Historikk i Norge
- 30 Organisasjonsstruktur i Norge - oversikt og detaljer
- 32 Kvinner i drift og ledelse - tallmateriale
- 33 Kvinner i drift og ledelse - praksis og idealer
- 35 Oppsummering

36 Det Islamske Forbundet- Rabita

- 36 Særskilte kjennetegn
- 36 Historikk i Norge
- 37 Organisasjonsstruktur i Norge - oversikt og detaljer
- 38 Kvinner i drift og ledelse - tallmateriale
- 38 Kvinner i drift og ledelse - praksis og idealer
- 41 Oppsummering

41 Islamic Cultural Centre Norway - ICC

- 42 Særskilte kjennetegn
- 42 Historikk i Norge
- 43 Organisasjonsstruktur i Norge - oversikt og detaljer
- 44 Kvinner i drift og ledelse - tallmateriale
- 45 Kvinner i drift og ledelse - praksis og idealer
- 48 Oppsummering

49 Del III: Sammenfatning

- 50 Kvinner i drift av moskeene
- 53 Kvinner i ledelsen av moskeer
- 55 Ulike moskeer
- 56 Kvinner i drift og ledelse, en kort oppsummering

Del I: Introduksjon og bakgrunnsinformasjon

Sammendrag

Denne rapporten tar opp kvinners deltagelse i drift og ledelse av fem større moskeer. Moskeene er alle medlemmer av Muslimsk Dialognettverk. Rapporten bygger på intervjuer med 33 ledere og nøkkelpersoner i moskeene, både kvinner og menn. Materialet om kvinners deltagelse er satt inn i en ramme som inkluderer særtrekk ved hver moske, historikk i Norge og detaljer om organisasjonsstruktur. Gjennomgangen viser at kvinner er helt sentrale for driften av alle de fem moskeene. Bildet er nyansert og teksten peker på at kvinner deltar i drift av moskeorganisasjoner der storsamfunnet ofte ikke er klar over at de deltar. Når det gjelder formell ledelse er det større ulikheter mellom moskeene. Alle moskeene har kvinner i lederposisjoner, men det er ulikt på hvilket nivå kvinner deltar. Moskeene har komplekse organisasjonsstrukturer og ulike typer verv. Gjennomgangen viser både tradisjonelle mønstre, med flere menn enn kvinner i lederroller, men også endringer som er i ferd med å skje. Moskeene tilpasser seg en norsk kontekst med sterke likestillingsidealer. En pådriver i tilpasningen synes å være det generasjonsskiftet som finner sted innad i moskeene. Rapporten påpeker at en konsekvens av generasjonsskiftet kan være en parallellprosess; både flere unge og flere kvinner får nå lederverv i moskeene.

Muslimsk Dialognettverk MDN og Barne- og familiedepartementet etterlyste i 2020

en kunnskapsbasert oversikt over kvinners deltagelse i drift og ledelse av lokale, norske moskeer. Høsten 2020 hadde MDN fem medlemsmoskeer, inklusiv noen av de største og mest toneangivende i landet: Det islamske fellesskapet Bosnia-Herzegovina Norge (FBHN); Islamic Cultural Centre (ICC); Det Islamske Forbundet (Rabita); Albansk Islamsk Kultursenter Norge (AIKN) og Center Rahma (CR). Moskeene representerer en stor bredde i det islamske trossamfunnslandsskapet. De har røtter på Balkan, i Pakistan, Midtøsten og Marokko, men er nå norske trossamfunn. Selv om antallet moskeer er relativt lite, viser de likevel et mangfold av strategier knyttet til kjønn. Alle moskeene har også en relativt lang historie å vise til. Dette gjør det mulig å peke på endringer over tid når det gjelder kvinners deltagelse i moskelivet.

Rapportens hovedspørsmål

MDNs eksplisitte målsetning har vært å få informasjon om hver enkelt moske, basert på tidligere forskning og nye intervjuer med sentrale nøkkelpersoner. Hovedspørsmål har vært:

- Hvordan og på hvilke områder deltar kvinner i moskeenes daglige drift?
- Hvordan og på hvilke nivåer deltar kvinner (eventuelt) i moskeenes formelle ledelse?

Rapporten tar opp del-spørsmål som hva slags roller og status kvinner får eller kan få; hva deltagelse i drift sier om moskeenes prioriteringer; hvilke rekrutteringsstrategier som (eventuelt) blir brukt overfor kvinner og

hvordan dagens ledere reagerer på politiske utspill om at alle trossamfunn må ha minimum 40 % kvinner i ledelsen for å få statstilskudd. Noen av svarene kommer inn på betydningen av et generasjonsskifte innad i moskeene, i det andre (og tredje) generasjon nå er aktive i drift og ledelse. Endring blir derfor et viktig tema i rapporten. De fem moskeene er som nevnt svært forskjellige. Mangfold og nyanseringer blir dermed også viktige stikkord.

Fokus i rapporten ligger på *praksis*; hvilke roller kvinner får eller tar, og på *formelle strukturer*; hvilke lederroller kvinner har eller kan få. Det siste er av særlig interesse for mange, - jamfør spørsmålet om 40 % kvinner i styrer. Praksisfeltet er imidlertid også viktig å få frem, fordi mange interne avgjørelser tas av dem som er involvert i den daglige driften av en moske.

Rapporten løfter frem hvordan drift og ledelse er knyttet sammen, og hvordan kvinners deltagelse og muligheter for autoritet per i dag særlig er knyttet til *drift* av moskeer.

Bakgrunn for rapporten

NRK rapporterte i 2019 om lav kvinneandel i styrene i norske, muslimske trossamfunn. NRKs kilde var tall fra Brønnøysundregisteret. Her blir trossamfunns styremedlemmer registrert. Undersøkelsen var avgrenset til 134 moskeer, alle medlemmer i Islamsk Råd

Norge. Undersøkelsen viste at av 865 styremedlemmer var kun 8 % kvinner. 71,8 % av moskeene hadde ingen kvinner i styrene. Norges Kristne Råd gjorde en tilsvarende undersøkelse i 2018. Den viste at i Den norske Kirke er forholdene motsatte: 59 % av lokale menighetsrådsmedlemmer er kvinner. Blant konservative, protestantiske frikirker var kun 15,6 % uten kvinner i styrene (NRK 2. juni 2019).

NRKs undersøkelse satte søkelys på at norske moskeer ikke oppfyller storsamfunnets forventinger om at det skal være kvinner i den formelle ledelsen av trossamfunn, selv om dette ikke er lovpålagt. En betydelig svakhet ved undersøkelsen er imidlertid at den ikke viser hvordan moskeer er organisert. En moske har ofte flere styrer og råd, hver med sine lederskikkelser. Kun ett styre er registrert i Brønnøysundregisteret, og dette er ikke nødvendigvis det styret som har mest makt. Undersøkelsen dekket heller ikke lokal organisering eller uformell makt, som kvinner kan ha via sine (ofte uformelle) lederroller. Denne rapporten viser hvor kompleks organiseringen av moskeer er, og hvor mange brikker vi må ta hensyn til for å kunne si noe om nyansert om kvinners deltagelse på ledernivå.

Like viktig som NRKs oversikt, er ny Lov om tros- og livssynssamfunn som trer i kraft i 2021. Loven slår fast at alle trossamfunn hvert år skal rapportere om egne tiltak knyttet til kjønnslikestilling. En offentlig debatt har fulgt lovarbeidet. I debatten blir muslimske trossamfunn tidvis fremstilt som et «problem», som får generøs støtte uten at de fortjener det. Manglende kvinnerepresentasjon holdes frem som et argument for at muslimske trossamfunn ikke bør motta statstilskudd. Inn i denne debatten

blir en kartleggingsstudie viktig. Den kan gi flere detaljer om hvordan medlemmer selv opplever moskeenes 'kjønnsbalanse,' samt gi et utenfra-blikk på hvordan idealer om kjønnslikestilling fungerer i praksis innad i ulike moskeer.

Avgrensinger

Rapportens fokus er kvinners rolle i drift og ledelse av et utvalg moskeer. Ingen av dem har kvinnelige imamer. Rapporten tar ikke opp det store temaet imamers kjønn, eller detaljer om mannlige lærde. Imamer nevnes kun kort som ansatte i moskeer, på linje med andre ansatte. For en grundig studie av imamer i norsk kontekst, se videre Døving og Thorbjørnsrud 2012.

Flere av de moskeene som presenteres har knyttet til seg kvinnelige, religiøse lærde. Denne gruppen blir ofte oversett i annen forskingslitteratur, kanskje fordi imamer og mannlige lærde har fått så stor plass. Kvinnelige lærde er heller ikke allment kjent i norsk offentlighet. De løftes derfor frem, selv om rapportens rammer ikke gir rom for å gå dypere inn i tematikken. Rapporten peker kun på deres tilstedeværelse, og på at de inngår i bildet av kvinnelige lederskikkelser. Her speiler rapporten pågående internasjonale prosesser (se videre Banu og Kalmbach 2012).

En særegen avgrensing for rapporten er at den først og fremst gir en fremstilling av hvordan drift og ledelse fungerte *før* Corona-pandemien. Det var denne situasjonen de intervjuede fortalte om: «Før mars 2020 organiserte vi oss ved å ...». Senere studier vil måtte ta hensyn til at også det indre livet i moskeer sannsynligvis er endret av Corona-pandemien.

Hvordan rapporten er organisert

Rapporten er delt i tre deler: Del I introduserer tematikken, hovedspørsmål og avgrensinger. Den tar også opp hvilke kilder rapporten bygger på; hvordan moskeer fungerer som registrerte trossamfunn; hva denne rammen har å si for rapportens sentrale begrep 'drift' og 'ledelse,' samt hvordan kvinner plass i diaspora-moskeer har endret seg over tid.

Del II presenterer de fem medlemsmoskeene. Del-seksjonene inkluderer særtrekk, historikk, organisasjonsstruktur og tilgjengelig tallmateriale på hvor mange kvinner som er involvert i ulike typer aktiviteter, både innen drift og ledelse. Seksjonene tar også opp hvordan dagens ledere fremstiller kvinners plass i moskeen, og hvilke idealer de fremhever om deltagelse og lederskap.

Del III sammenfatter funn fra intervjuundersøkelsen ut fra de spørsmålene som er nevnt over. Materialet fra de fem moskeene sammenlignes med hverandre for å få frem likheter og forskjeller. Teksten fokuseres rundt hvordan kvinner deltar drift og ledelse i dag.

Intervju-undersøkelsen

Bakgrunn for rapporten er en intervjuundersøkelse foretatt i september og oktober 2020. I alt 20 intervjuer med 33 lederskikkelser ble gjennomført; 15 kvinner og 18 menn. Fire personer ble intervjuet alene, de andre i grupper på to til fem. Intervjuene tok i alt ca. 30 timer. Alle moskeene ble besøkt minst to ganger. Gjenbesøkene ble brukt for å dobbeltsjekke opplysninger, og for å utdype temaer fra det første besøket. Intervjuene fant sted i moskeene i Oslo, og for FBHNs vedkom-

mende; også på deres landsmøte i Stavanger. To intervjuer ble gjort på telefon. Samtalene tok utgangspunkt i en intervjuguide.

Ved tre anledninger var en representant fra MDN tilstede under intervjuet. MDN var også behjelpelig med å skaffe kontakter inn i de ulike medlemsmoskeene. Moskeene ble bedt om å stille med nøkkelpersoner av begge kjønn, fortrinnsvis dem som er godt kjent med indre organisering og valgprosedyrer. Forespørselen fra MDN gjorde at det var lett å komme i gang med intervjuene. Tidsrammen for prosjektet var likevel kort. Det var ikke mulig å intervjuer flere enn de 33, og det var ikke mulig å høre representantene snakke om intervjuguidens tema i andre settinger enn i en forholdsvis stram intervjuramme. Det er viktig å være klar over at denne rammen legger noen begrensinger for hvor nyanserte svarene blir. Det kan ikke utelukkes at noen svarte for å tilfredsstille antatte idealer, og at interne uenigheter ble nedtonet. Samtidig har intervjumetoden flere fordeler. Med utgangspunkt i ansikt-til-ansikt samtaler blir rapporten en såkalt 'empiri-nær' studie, det vil si at dem som er intervjuet selv kommer til orde. Deres stemmer er inkludert via direkte sitater og ved oppsummeringer av samtaler. Ved å intervjuer parallelt i fem moskeer har rapporten også samlet informasjon som ikke tidligere har kunnet sidestilles.

Der det er relevant blir intervjumetoden supplert med henvisninger til tidligere publisert materiale. Dette dreier seg om forskningslitteratur som utdyper tema og som får frem hvilke endringer som har skjedd innad i moskeene de siste ti-årene.

Masterstudent i religionsvitenskap, Torhild Joa, har fungert som forskningsassistent og skaffet til veie relevant litteratur. Hennes innsats har vært viktig for at materialet ble raskt tilgjengelig.

De fem medlemsmoskeene fra MDN presenteres ved navn. Personer som er intervjuet er anonymisert. De har gitt et informert samtykke til å delta i undersøkelsen. Alle personopplysninger er behandlet i samsvar med Norsk samfunnsvitenskapelige datatjenestes reglement for personvern.

Moskeer som trossamfunn

Det norske ordet 'moske' dekker en rekke ulike typer bønnerom (for en oversikt, se Naguib 2001). I denne rapporten viser ordet til organiserte trossamfunn. Opprinnelig var en moske et sted å «bøye seg ned» eller et sted å samles til bønn. I MDNs søknad til Barne- og familiedepartementet legges det vekt på hvordan moskeer alltid speiler det samfunnet de befinner seg i. Moskeene har tilpasset seg omgivelsene, både i arkitektonisk uttrykk og hva gjelder hvilke samfunnsinstitusjoner de har omfattet. De har ofte tilhørt stiftelser eller staten, men i islams kjerneområder har de sjelden hatt 'medlemmer' (om unntak, se Sultan 2012:175).

I Norge er situasjonen annerledes. Her er mange moskeer nå organisert som trossamfunn med medlemslister. Som en del av den skandinavisk modellen og velferdsstaten får de økonomisk støtte. Denne modellen gir støtte knyttet til enkeltindividers medlemskap, så sant deres organisasjon/trossamfunn er godkjent

som demokratisk og den/det fyller visse andre krav. Støtten er også tett knyttet til Folkekirkeordningen (tidligere statskirken): Den norske Kirke finansieres av alle som betaler skatt i Norge. De som er medlem av et annet tros- eller livssynssamfunn kompenseres ved at deres egen organisasjon får økonomisk støtte fra staten. Ordningen har blant annet sørget for at norske moskeer har et økonomisk grunnlag som stiller dem friere i forhold til støtte fra andre land, enn hva som har vært tilfelle flere andre steder i Europa (Sultan 2012:170). Samtidig setter det staten i en posisjon til å kunne kreve ting tilbake fra moskeene, som rapporter om kjønnslikestilling.

Norge fikk sin første (sunn-) moske i 1974. Moskeen samlet menn fra mange nasjonaliteter, men gruppen fra Pakistan dominerte. De hadde kommet som innvandrere fra 1967 og fremover. De første pakistanske kvinnene kom i 1973, men de deltok i utgangspunktet ikke i moskelivet (Ahlberg 1990:16). Deres religiøse liv var først og fremst knyttet til hjemmesfæren (se videre seksjonen om ICC). Fra 1980-tallet av ble det multi-etniske og flerspråklige aspektet ved det muslimske miljøet i Norge synligere. Mange nye moskeer ble etablert, med røtter i ulike regioner i verden og basis i ulike teologiske retninger innen islam (Ishaq 2017). Noe av denne historien presenteres i del II. Bevegelsen fra én fellesmoske, til mange ulike, har blitt fulgt av at flere moskeer igjen har internasjonale profiler, blant annet to av dem som er med i denne rapporten. Det er særlig den yngre generasjon som samles på tvers av de skillelinjene som var viktige for deres foreldre og besteforeldre. For alle de registrerte moskeene gjelder det imidlertid at de må forholde seg til det gjeldende juridiske regelverket for trossamfunn.

Lov om tros- og livssynssamfunn

Ifølge Lov om tros- og livssynssamfunn må et trossamfunn ha en fastlagt organisasjons- og styringsstruktur med klare ansvarsforhold. Det kreves ikke en bestemt organisasjonsform, men staten skal kunne forholde seg til en formelt ansvarlig ledelse som representerer trossamfunnets medlemmer. Det legges heller ikke føringer for trossamfunnets drift, men tilskuddet fra staten skal gå til religiøse formål. I proposisjonsteksten understrekes det at «hvilke formål (...) må de selv være herre over» (Prop. 130L 2018-2019, del 18.1.1). Hvert trossamfunn må også ha en forstander, som blant annet har ansvar for å ajourføre medlemslister. Trossamfunnet plikter å avgi en årsrapport og et revisor-revidert regnskap. Årsrapporten skal blant annet redegjøre for «tilstand og tiltak når det gjelder kjønnslikestilling (...) og for eventuell forskjellsbehandling når det gjelder adgang til aktiviteter, styrende organer, verv og stillinger» (§ 7). Departementet har rett til å føre tilsyn med at trossamfunnet oppfyller sine plikter etter loven.

Loven åpner med andre ord for flere mulige styringsstrukturer. Som del II gir eksempler på, har norske moskeer sjelden bare ett styre, men komplekse lag av råd, styrer, administrasjon og komiteer. I noen moskeer har kvinner og menn parallelle styringsorganer. At noen moskeer opererer med to medlemskategorier gjør også bildet komplisert. Dette temaet er løftet frem av Sultan. Han peker på hvordan enkelte moskeer har medlemslister over alle som er tilknyttet fellesskapet, og en mindre gruppe aktive frivillige. Denne siste gruppen medlemmer betaler kontingent og er aktuelle for valg og styreverv (2012:70). De fleste moskeer vil sette som minstekrav at en har vært frivillig et visst antall år for å kunne bli

valgt og stille som leder. Dette systemet kan være en demokratisk utfordring, ikke bare for kvinner, men også for menn. Samtidig er det viktig å være klar over bakgrunnen for systemet: Det er lett å melde seg inn i et trossamfunn. I relativt nye og små organisasjoner har en villet sikre seg mot 'kupp' utenfra, ved å kreve at nye medlemmer arbeider som frivillige i en lengre periode før de kan bli valgt som ledere, og eventuelt kan endre organisasjonen innenfra.

Loven setter fokus på «en formelt ansvarlig ledelse». De som tilhører denne ledelsen har både reell og symbolsk makt. De er bindeledd til det offentlige Norge. De kan også være ansikt utad og dermed bli ansett som særskilt betydningsfulle. Innad i moskeene er lederne vanligvis del av systemer som fordeler makt på flere personer. Systemene er nedfelt i vedtekter. De byråkratiske rammene som preger mye av det norske samfunnet gjenfinnes på denne måten innad i moskeene. Sosiologen Weber kalte denne formen for makt for 'legitim makt.' Det vil si at ledernes makt oppfattes av medlemmene som legitim, fordi den har feste i systemer de har godkjent. Med makten kommer ansvar: Det er til sine ledere medlemmene overlater økonomisk ansvar; det å ta avgjørelser på vegne av fellesskapet, samt det å skape samhold og dedikasjon mot felles målsetninger.

Et ideal om kjønnslikestilling er vevet inn i den nye loven, ved et rapporteringskrav om eventuell forskjellsbehandling etter kjønn. Dette er fordi likestilling regnes som en grunnverdi i det norske samfunnet. Eksempelvis skal det etter Likestillingsloven være lik adgang til å bli ansatt eller valgt til råd og styrer, med unntak for religiøst definerte stillinger. Staten har også en forpliktelse til å

igangsette tiltak for å hindre diskriminering og for å bedre kvinners stilling. På denne bakgrunn har partier på Stortinget foreslått at trossamfunn som får offentlig støtte må ha minimum 40 % kvinner i ledelsen. Forslaget har ikke blitt tatt til følge.

Departementet skriver i Prop. 130L 2018-2019, del 7.4.4 at et krav om kjønnskvotering vil være et uforholdsmessig inngrep, som kan virke mot sin hensikt. Det kan gi *pro forma* styrer eller føre til at trossamfunn trekker seg fra tilskuddsordningen, noe som igjen kan føre til mindre åpenhet. Departementet vil bruke andre virkemidler, som rapporteringskrav om tiltak som fremmer kjønnslikestilling.

Oppsummerende kan vi si at lovverket legger noen, men svært få føringer for 'ledelse' og 'drift' av trossamfunn. Selve begrepene brukes ikke i lovteksten. I denne rapporten blir 'ledelse' brukt om dem som er valgt eller utpekt til et verv innad i en moske. Målsetningen er å synliggjøre hvilke områder kvinner har beveget seg inn på, og hvor de er

lite tilstede. 'Drift' blir brukt om å arrangere aktiviteter som i en moske. Målsetningen er å synliggjøre i hvor stor grad kvinner deltar i moskeenes virksomhet, og på hvilke områder de er særlig aktive.

Kvinner i moskeen

Hvordan deltar kvinner generelt i moskeer? Først må vi ha bakgrunnshistorien klart for oss:

I den islamske verden ble moskeene tidlig menns arena. Det har vært menns plikt å delta på fredagsbønnen, mens kvinner har vært fritatt fra alle plikter knyttet til moskeliv. Konsekvensen har vært at moskeene ikke har vært kvinners domene. Med migrantmenighetene begynte dette å endres.

I norsk kontekst skjedde dette særlig fra 1990-tallet og fremover. En årsak lå i at innvandrerkvinner hadde mistet mye av sine nettverk. De begynte å søke sammen i moskeene i stedet. Moskeene åpnet opp og tilbød nye aktiviteter for kvinner. Kvinner tok også roller, de ble lærere og tilretteleggere av sosiale tiltak. Nye konvertitter var ofte aktive

i disse prosessene. Slik ble moskeene både møtesteder og læresteder for kvinner. I *egne kvinnegrupper* fikk de nye roller, inklusiv det å være lokale ledere, enten uformelt, eller med bestemte funksjoner som å lede bønn, preke eller fungere som åndelige veiledere (se Vogt 2008). Her må det understrekes at det er mye variasjon mellom moskeene, noe som vil bli klart i del II. Kvinnenes inntreden i migrantmenighetene har blitt tolket på flere vis. En måte er å peke på styrken som ligger i egne kvinnefellesskap og i å ha egne arenaer hvor en leder seg selv. Kvinner har fått mulighet til *deltagelse* og blitt avgjørende for driften av moskeene. En annen tolkning er å peke på at kvinneavdelingene har låst kvinnene i kjønns spesifikke rom, og holdt dem borte fra de formelle ledervervene som moskeene også tilbyr (se Predelli 2005).

Kvinnenes inkludering i moskelivet startet altså ofte med ulike roller for kvinner og menn. Adskillelsen reflekterer et tradisjonelt *ideal om komplementære roller*. Ifølge dette idealet er kvinner og menn like fremfor Gud, men de bør ha ulike roller i det sosiale liv. Ideen er at ved å leve ut ulike roller utfyller kjønnene hverandre, til beste for begge. For noen (men ikke alle) innebærer idealet at det ligger til menns roller å lede, og til kvinners roller å innordne seg. Predelli (2005) har tolket komplementaritet som en avgrensning av likestilling. Hun peker på at dette vil gjelde også der kvinner selv insisterer på å ha egne avdelinger. Med henvisning til adskillelse og menns lederskap omtaler hun moskeer som *patriarkalske kjønnsregimer*. I dette ligger det at kvinner kan ha en plass, men de må alltid innordne seg. Det er vanskelig for dem å utfordre menns lederroller, og de utgjør derfor liten konkurranse for menn når det gjelder lederskap.

Ideen om komplementære roller viser seg i praksis ofte ved *kjønnssegregering*. I noen moskeer har kvinner og menn i stor grad vært fysisk adskilte. I andre moskeer har adskillelsen kun vært markert ved å dele rom i to eller symbolsk markere distanse ved bestemte klesplagg eller lignende. Segregering har ofte vært tolket som at menn gis rom til å dominere. Adskillelse ved den rituelle bønningen har også vært tolket som tegn på at menn får forrang. Kvinner og menn ber på rekker, men kvinner ber bak menn. Vanligvis, men som vi vil se ikke alltid, befinner de seg også i ulike rom. I de nye og ofte små diasporamenighetene ble bygg gjerne innredet med tanke på at her skulle mange menn samles. Kvinner fikk mindre rom, og til tider dårligere rom. Menn fikk hovedinngangen, kvinner sideinngangen. Det arkitektoniske setter på denne måten rammer for kvinnes deltagelse i moskeen. Byggene speiler både mennenes tradisjonelle dominans, og hvordan «Det å være kvinne er å befinne seg i en kultisk periferi» (Vogt 2008:112). Vogt legger imidlertid til at dette bildet må nyanseres. Flere eksempler på nyanser og hvordan kjønnssegregering løses kommer frem i del II.

Kvinner i moskeen - endringer

Mye nyere forskning på moskeer i Norge har materiale fra begynnelsen og midten av 2000-tallet (se Synnes 2019; Van Es 2015; Jacobsen 2011; Vogt 2008; Predelli 2005). Allerede her pekes det på endringer og at situasjonen er en annen enn den var da kvinnene etablerte seg i moskeene på tidlig 1990-tallet. (se Roald 2010).

Endringer knyttes særlig til den yngre generasjonen. Via moskeenes ungdomsorganisasjoner blir de unge aktive. Unge kvinner og menn er med å skape utvikling når det gjelder sosial organisering og kjønnsroller. For mange av dem er islam synonymt med like rettigheter for kvinner. At kvinner kan ha lederroller i styrer og råd blir dermed en selvfølge.

I Synnes sin doktorgrad fra 2019 modifiseres dette bildet noe. Med materiale fra to av moskeene som er med i denne rapporten skriver Synnes at selv om moskeer i diaspora generelt har høyere kvinnedeltagelse enn den vi finner i islams kjerneområder, så reproducerer migrantmoskeer i stor grad hjemlandets tradisjonelle kjønnsroller, inklusiv at den øverste ledelsen består av menn. Synnes hevder at unge moskemedlemmer er opptatte av likestilling ute i storsamfunnet, men aksepterer konservative kjønnsroller innad i moskeene. De regner med at endringer innad vil komme, men de vil heller bruke sin energi på

aspekter av driften av moskeen, enn på å insistere på radikale endringer i ledelsesstrukturer. Synnes kaller likevel de unge 'forhandlere', som i det stille utfordrer kjønnsforventninger (2019). Predelli kaller det hun observerte for konturene av en stille revolusjon, selv om hun ikke vil overdrive hvor langt kvinner har kommet (Predelli 2005).

Årsakene til endringer er flere. De har kommet både utenfra og innenfra. Som påpekt har moskeer alltid tilpasset seg omgivelsene. Det er derfor ikke uventet at norske moskeer gradvis tilpasser seg en norsk kontekst, med dens fokus på likestillingsarbeid. Predelli skriver eksempelvis at moskeer har tatt til seg medias kritiske blikk på kvinnes stilling i moskeer (2005). Vogt fremhever at impulser til endring også har kommet via reformvennlige islamske miljøer. I disse miljøene har kvinner fått tydeligere posisjoner, både hva gjaldt praktisk arbeid og lederverv. Sist, men ikke minst har (særlig) unge muslimer endret moskeer innenfra. De er oppvokst med stor grad av likestilling i storsamfunnet, og via den norske skolen er de sosialisert inn i et system med likestilling som normen. Gradvis har derfor flere unge, og parallelt med dem flere kvinner, funnet en plass i moskeene, inklusiv i organisasjonenes formelle ledelse. En konsekvens er at (noen) kvinner har fått mer formell makt. De kan dermed bli med å sette dagsordenen innad i moskeene. Spørsmål blir i hvilken grad utviklingen vil fortsette i samme retning, hvor fort den vil gå, eller om den også vil bremses. I sin masteroppgave i sosiologi oppsummerer Kristine Fallet hvordan moske-medlemmer selv forklarer moskeers endrede kjønnspraksis (2016). Hennes modell kan oppsummeres til følgende fem varianter:

1. Kvinner vil delta mer aktivt *når den nye generasjonen overtar.*
2. Kvinner vil delta mer aktivt senere, men *holdes nå tilbake av kulturelle årsaker.*
3. Kvinner deltar mer aktivt allerede, fordi *endringer er i ferd med å skje innenfra.*
4. Kvinner ønsker ikke å delta i styre og stell.
5. Kvinner *bør ikke delta* i styre og stell, fordi de hellige tekster avgrenser kvinners roller.

Fallet fremhever med andre ord tre varianter av (gradvise) endringer. Hun har også med to varianter hvor det legges vekt på at menn forblir ledere, enten fordi kvinner ikke ønsker det annerledes, eller fordi det hevdes at religionen tilsier at det ikke bør være annerledes. Rapporten kommer tilbake til denne modellen i del III, etter en presentasjon av MDNs medlemsmoskeer.

Del II: De fem medlemsmoskeene

Del II presenterer MDNs medlemsmoskeer i alfabetisk rekkefølge. Samme mal er fulgt for alle moskeene. Mye informasjon er samlet på liten plass, og avsnittene blir derfor noen steder oppsummerende. For å svare på spørsmål om hva slags organisasjoner kvinner er med å drifte/lede, og når kvinner ble inkludert, er nødvendig bakgrunnsinformasjon samlet under overskriftene *Særskilte kjennetegn* og *Historikk i Norge*. Avsnittene om *Organisasjonsstruktur* viser hvor ulike moskeene er, og hvilke lederstrukturer kvinner må forholde seg til. *Tallmateriale* har fått et eget avsnitt, og størst plass får *Idealer og praksis*. Her oppsummeres hva ledere har uttalt om faktiske og ideelle forhold. For å understreke at deltagelse i drift ikke bør skyves til side på grunn av en interesse for deltagelse i formelle styringsorgan, er temaet 'drift' plassert før 'ledelse' i hvert delseksjon.

Albansk Islamsk Kultursenter Norge

Albansk Islamsk Kultursenter Norge ble registrert som trossamfunnet i 1992. Moskeen ligger på Tøyen i Oslo i en nyrestaurert murbygning. Kultursenteret hadde i 2019 ca. 4800 medlemmer. Blant medlemmene har foreldre- og besteforeldregenerasjonen i hovedsak bakgrunn fra Kosovo eller Makedonia.

Særskilte kjennetegn

Albanere i Norge har organisert seg i en rekke ulike foreninger. Den største av dem er Albansk Islamsk Kultursenter (AIKN). I hovedsak er medlemmene fra Oslo, men noen er også fra andre deler av landet. Albanere kan ha tilknytning til ulike religioner og trosretninger, men AIKN tilhører sunni-tradisjonen og følger hanafi-lovskolen.

AIKN er uavhengig av andre moskeer og organisasjoner, men i intervju opplyser ledere at de tidvis har samarbeidet med albanske islamske foreninger i Kosovo og Makedonia. Senterets særtrekk må sees på bakgrunn av bånd til disse områdene. Forskere som har tatt for seg islam i albanske områder har pekt på at moskeer tradisjonelt har vært menns områder. Kvinner har kunnet be i adskilte rom, men sjelden deltatt i styrer og råd. De religiøse lærde har vært menn, og imamer har hatt siste ord i lokale forsamlinger (se Endresen 2010; Mønnesland 2006).

I tillegg til de mannlige lærde *ulama* finnes også kategorien *hoxhavica*. Ordet kan bety både 'imamens kone' og 'en kvinnelige lærd'. Noen ganger

sammenfaller de to. I dag brukes termen også om kvinner med teologisk utdanning fra islamske universitet. En *hoxhavic* virke er ofte rettet mot andre kvinner; hun kan stå for deres opplæring; være deres rådgiver og møte deres spesielle behov. Kvinner har på denne måten fått egne roller som de blir respekterte for, selv om formell makt kan være begrenset.

Historikk i Norge

De første albanerne kom til Norge på slutten av 1960-tallet. De som kom hadde ikke tenkt å bosette seg her, og i den første fasen ble bønnerom delt med muslimer av mange nasjonaliteter (se ICC-seksjonen). På midten av 1980-tallet begynte imidlertid en gruppe albanere å samles i et eget fellesskap (eget intervju, se også Vogt 2008:80).

Bortsett fra en studentoppgave om albansk ungdom som ikke er aktive i moskeen (Samuelsen 2012), har jeg ikke funnet publikasjoner om historien til AIKN i Norge. Informasjonen her er derfor begrenset og baserer seg på intervju med medlemmer og egne observasjoner.

Fra 1980-tallet og fremover har kultursenteret flyttet flere ganger, og holdt til blant annet på Galgeberg, St. Hanshaugen, Grønland og Alna. Gradvis vokste ønsket om egen moske, noe som krevde store økonomiske midler. Medlemmene, inklusiv kvinnene, var aktive og samlet inn penger. Parallelt med arbeidet for å skaffe moske fortsatte kultursenteret sine kulturelle og religiøse aktiviteter, inklusiv albansk språkopplæring og koranundervisning. Siden tusenårsskiftet har en kvinnelig religiøs ekspert (*hoxhavic*) vært sentral i dette arbeidet. Hun har arbeidet som frivillig, og blir regnet som en viktig del av organisasjonen, særlig for arbeidet rettet mot kvinner. I 2014 kjøpte Albansk Islamsk Kultursenter et nytt lokale på Tøyen. Bygget er del av en tidligere hesteskosømfabrikk og vernet utvendig. Innvendig har kultursenteret pusset opp og skapt en ny moske etter egne behov.

Organisasjonsstruktur i Norge - oversikt og detaljer

- Generalforsamlingen/ Årsmøtet.
- Styret/ Administrasjonen.
- Ansatte.

Generalforsamlingen er det høyeste nivået. Alle medlemmer inviteres og de som ønsker møter. Skal vedtekter endres (eksempelvis kjønnskvoltering til styret), må generalforsamlingen gi sin tilslutning til dette. På generalforsamlingen velges styret. En valgkomite på ca. syv personer innstiller personer

til styret. Medlemmene informeres om hvem som blir innstilt via sosiale medier og mail-adresser. Valgkomiteen rekrutterer flere kandidater, og at alle stemmer anonymt. Kultursenteret har tidvis hatt problemer med å finne personer som er villige til å stille til valg og representanter har noen ganger blitt valgt ved akklamasjon.

Styret velges for fire år av gangen. Det kan gjenvelges. Perioden vil gjerne forlenges hvis arbeidet går godt og medlemmene er fornøyde. Ved problemer eller hvis lederskikkelser ber om å bli avløst, kan det holdes ekstraordinær generalforsamling og nyvalg. Når styret er valgt, velger de seg imellom hvem som skal være leder, nestleder, kasserer og sekretær. Styret fungerer vanligvis også som administrativ ledelse. Per høst 2020 sitter også forstanderen i styret. Forstander fyller alle lovpålagte oppgaver. Verken forstander eller noen av styremedlemmenes arbeid er lønnet. Da jeg utførte mine intervjuer høst 2020 hadde senteret et midlertidig styre på fem personer. De ønsket å rekruttere flere, f.eks. en representant fra ungdomskomiteen, men Corona-pandemien hadde gjort arbeidet vanskelig. I tidligere perioder har antall styremedlemmer variert mellom fem og elleve. At senteret nylig hadde fått et nytt styre (fra sommeren 2020), gjør at rapporten ikke kan bli utfyllende på dette punktet.

Ansatte: Senteret har per 2020 ingen fastboende imam og kun ansatt en renholder. De vil gjerne ansatte en ny imam, og dem jeg snakket med understreket betydningen av at imamen blir kjent med norske forhold og norsk språk. De vil også gjerne ha en imam som er gift med en *hoxhavica*, for å og et godt tilbud til kvinner. I religiøse spørsmål har imamen autoritet, men han er ansatt av styret, og kan ikke overprøve styrets avgjørelser.

Både styret, administrasjonen og senterets *hoxhavica* er engasjert i aktivitetene som foregår i senteret. Dette gjelder både de som skjer hver uke og de som kun arrangeres tidvis. Mye som skjer i moskeen er aktiviteter for voksne menn, men huset rommer også aktiviteter spesielt rettet mot barn, unge og kvinner. Kvinner har en egen kvinnekomite. Ved ulike feiringer og utflukter er hele fellesskapet vanligvis sammen.

Kvinner i drift og ledelse - tallmateriale

I denne seksjonen blir det kun mulig å inkludere et situasjonsbilde fra høst 2020, i det kultursenteret nylig har vært gjennom omskiftinger. Styret og medlemmer fortalte imidlertid også om hvordan de organiserte driften før Corona-pandemien.

Den daglige driften av moskeen inkluderer stor grad av frivillig arbeid, og i dette arbeidet er både kvinner og menn inkludert. I intervjuene henviste flere ledere til at tradisjonelle kjønnsroller til en viss grad opprettholdes: «Vi kvinner er bedre til å bake, og vi er flinke på storrengjøring. Menn har malt og bygget og reparert». En kvinnekomite har pleid å arrangere temakvelder for kvinner en gang i måneden. En mindre gruppe kvinner har fungert som lederskikkelser i denne komiteen. Alle slags tema har blitt tatt opp, som helse, lokalmiljø og møter med det offentlige Norge. Da senteret var i full drift møtte ca. 50-100 kvinner opp på temakveldene. Et annet område hvor flere kvinner har vært aktive er på undervisningsfronten. Flere kvinner er engasjert som lærere, både for andre kvinner og for grupper av barn. En dag i uka har kvinner overtatt store deler av moskeen og samlet seg i grupper for religionsopplæring.

Ledelsen av moskeen består per høst 2020 av to kvinner og tre menn, eller med andre ord 40 % kvinner. Forstanderen er en kvinne. Styreleder er en mann, men rollen kan også fylles av en kvinne. Kvinnedeltagelse er ikke nytt: Det har i flere perioder fra 2008 og fremover vært kvinner med i styret. På generalforsamlingene har kvinner vanligvis møtt opp, og ledelsen anslo at på siste generalforsamling var ca. en tredjedel av de tilstedeværende kvinner. Vedtektene om hvordan moskeen skal organiseres inneholder ingen bestemmelser om kjønn.

Kvinner i drift og ledelse - praksis og idealer

Driften av kultursenteret legger opp til at kvinner og menn kan drive adskilte aktiviteter. I intervjuer med kvinner i senteret kom det frem at de var svært fornøyde med å ha separate aktiviteter som fremmer et kvinnefellesskap: «Vi blir som venninner. Det er annerledes når venninner er sammen, enn når det også er menn tilstede». Moskeens ukerytme (se under) har blitt brukt til nettopp en slik kjønnsinndeling.

Moskeen holdes åpen hver dag for bønn. Den har også rom for studier, trimrom, kjøkkenkroker, undervisningslokaler og eget nærradiolokale. Kvinner er særlig aktive i helgene. Lørdagen overtar kvinner store deler av moskeen, og holder Koranlesingsklasser for kvinner fra ca. 14 år og oppover. Undervisningen starter kl. 11 og varer til 17-18 om ettermiddagen. Klasser på mange nivåer avholdes, fra dem som lærer de arabiske bokstavene til klasser for viderekommende. Senterets *hoxhavica* er hovedlæreren, men hun har også hjelp av andre frivillige kvinner som har den nødvendige kompetan-

sen. Undervisningen avsluttes med sosialt samvær, og fyller på den måten en viktig del av hva kultursentret har som målsetning. Hver vår arrangeres en festavslutning, med diplomutdeling til dem som har nådd gjennom hele Koranen. De som har deltatt forteller at dette er en spesiell anledning, som er med på å rekruttere flere kvinner til å delta i moskeens aktiviteter. Søndager åpnes moskeen spesielt for barn. Dette arbeidet ledes av flere frivillige, både kvinner og menn, og moskeen bærer dermed mindre preg av kjønnssegregering. Det holdes både religionsundervisning og språkopplæring for barn fra skolealder og oppover. Noen barn deltar på begge deler, andre på kun en av dem. Mange av barna snakker albansk hjemme, men har problemer med ordforrådet og å skrive korrekt albansk. Derfor ønsker moskeen å drive språkopplæring. Noen av kvinnene er lærere av yrke, og har spesialisert seg på å undervise i albansk. Lærerne får ikke lønn, men tilskudd til egne reisekostnader. *Hoxhavic*a er tilbudt lønn, men hun har takket nei til dette. For henne er undervisningen en religiøs gjerning.

Driften gjenspeiles også i arkitekturen, som gjenspeiler klassisk kjønnssegregering: Kvinner og menn har ulike innganger, selv om de også kan bruke hverandres innganger. Adskilthet gjelder særlig rom for rituelle aktiviteter. Kvinner har eget vaskerom og en adskilt avdeling for bønn. Det er flere menn enn kvinner som bruker moskeen til daglig, og deres avdeling er større enn kvinnenes. Begge avdelingene er imidlertid likt utformet. Kvinner har ikke måttet 'ta til takke' med dårlig innredede rom. Kun et fåtall kvinner kommer til moskeen for fellesbønn og preken på fredager. Når kvinner 'overtar' moskeen (lørdager og ved spesielle anledninger), utvider de imidlertid sine arealer. Dette er mulig fordi det store (felles) bønnerommet er innredet med skyvedører som kan åpnes for å lage en større avdeling for kvinner. Deler av moskeen, som møterom, er felles for begge kjønn.

Et eksempel på kjønnsdelt drift er markeringer under Ramadan. Under fastemåneden har senteret tradisjon for å bruke moskeens lokaler for å resitere Koranen og bryte fasten med et fellesmåltid (*iftar*). I denne perioden åpnes moskeen kun for kvinner i to dager, og kun for menn i to dager. Resten av måneden brytes fasten hjemme eller sammen med nær familie og venner.

Ledelse: Flere av mennene jeg intervjuet understreket at det er naturlig at menn er i flertall i moskeen, siden det er obligatorisk for menn å bruke den til bønn. Denne plikten har ikke kvinner. I praksis er det også flere menn som bruker moskeen. Ledergruppen understreker samtidig at det formelle

lederskapet er løsrevet fra det teologiske, og at kvinner derfor kan ha lederroller, og eksempelvis være både styreleder og forstander. Tradisjonelt har imidlertid menn vært mest aktive i disse rollene. Denne mannsflertallet ble omtalt som «noe tradisjonelt, knyttet til kultur».

Kvinner var enige i bildet av mange menn i ledelsen, men de la til: «Vi kommer oss. Vi deler mer på arbeidet nå, på flere fronter, både hjemme og ute». Årsaken til at kvinner ikke er mer involvert i ledelsen av kultursenteret ble knyttet til 'tid': «Kvinner har lite tid. Vi jobber fullt ut, og har mye å gjøre hjemme. Menn har kanskje mer tid til moskeen». Frem til i dag har også få kvinner vist interesse for å gå in i formelle lederroller. Et unntak er dagens styre, hvor det er to kvinner, inklusiv en kvinnelig forstander.

En samlet ledelse i kultursenteret (både menn og kvinner) understreket at problemet nå var å skaffe flere personer til å ta lederansvar. De ønsker å være aktive for å rekruttere flere, men på grunn av den akutte mangelen på frivillige til lederroller er fokuset i like stor grad rettet mot begge kjønn. På spørsmål fra meg om de ønsker å fokusere særlig på kvinner, var svaret: «Siden ca. 2015 har vi nok hatt mer fokus på å få flere kvinner med, men vårt behov og vår oppgave nå er å finne *dem som vil delta*, både menn og kvinner». De oppga derfor at de ikke har gjort noe spesielt for å rekruttere kvinner til lederroller.

Møtt med spørsmålet om å ha en kvinneandel på 40 % i styret, stilte det nåværende styret seg åpen for en slik ordning. De pekte på at denne prosentsatsen per i dag er oppfylt (med to kvinner av fem i ledergruppen). De vil gjerne kvotere kvinner inn, men la til: «Men hva skal vi gjøre om vi ikke har noen å kvotere inn?» Som nevnt over ble den akutte problemstillingen i denne moskeen ikke opplevd å være kjønnsbalanse, men heller det å finne nok frivillige.

Oppsummering

Albansk Islamsk Kultursenter har kun de siste årene fått kvinner inn i lederposisjoner i styret. Kvinner har imidlertid alltid deltatt på generalforsamlingen og vært med å velge styret. Moskeen har tradisjonelt vært mannsdominert når det gjelder ledelse og deler av driften. Forventingen nå er at flere kvinner (og menn) vil ønske å ta på seg verv. I deler av driften har flere kvinner vært særlig aktive. Dette gjelder eksempelvis undervisning i Koranresitasjon, også på høyt nivå. Her bruker senteret sin egen kvinnelige lærde *hoxhavic*a. Religions- og

språkundervisning av barn er et annet prioritert område hvor kvinner deltar. Den nyinnredede moskeen speiler et ideal om å opprettholde kjønnssegregering. Kvinnenes avdeling er imidlertid like oppgradert som mennenes. Et stort, felles bønnerom med skillevegger som kan flyttes gir også muligheter til å lage romslige avdelinger for kvinner, når de tidvis overtar hele bygget.

Center Rahma

Center Rahma heter på arabisk *Masjid Rahma*, eller 'Barmhjertighetens moske'. Trossamfunnet ble registrert i 1992. Senteret leier et lokale ved Grønlands torg i Oslo. Center Rahma hadde i 2019 ca. 1800 medlemmer. Blant disse er flertallet av foreldre- og besteforeldregenerasjonen berbere fra Marokko.

Særskilte kjennetegn

Marokko som nasjon var under den første migrasjonsbølgen interessert i å holde kontakt med, og kanskje også kontroll over, sine landsmenn i diaspora. Forholdet til marokkanske myndigheter var derfor et tema nye moskeer måtte ta stilling til. Noen moskeer ble etablert nettopp fordi en ønsket å være fristilt fra myndigheter i opprinnelseslandet. Center Rahma har siden starten hatt en uavhengig posisjon. De første imamene som ble ansatt kom fra Marokko, mens dagens imam er fra Mauritania. I følge lederne i Center Rahma deltar ikke moskeen i internasjonale nettverk. Den har imidlertid det til felles med andre moskeer med marokkansk opphav at den tilhører sunni-tradisjonen og følger maliki-lovskolen. Center Rahma deltar ikke i offentlig debatt, fordi den opplever at muslimers uttalelser altfor ofte blir misforstått og brukt mot dem. Moskeen ønsker heller å være et senter for bønn og fellesskap; tilby arabisk- og religionsopplæring for barn, og fungere som «et andre hjem» for sine medlemmer.

Vogt har knyttet Center Rahma til tabligh-bevegelsen. Dette er en internasjonal, pietistisk indremisjonsbevegelse, som har som mål å få muslimer til å vende tilbake til islam (Vogt 2008:65-67). Denne tidligere fremstillingen bør rettes opp. Center Rahma har ingen bånd til tabligh-bevegelsen. Moskeen fremstår heller som lokalorientert. Den er åpen for flere nasjonaliteter, med en overvekt av de besøkende er arabisktalende. Den yngre generasjon er norsktalende muslimer.

Senterets særtrekk må sees på bakgrunn av bånd til Marokko. Forskere som har tatt for seg islam i Marokko har pekt på kjønnssegregering som et gjennomgående kjennetegn (se videre Geertz 1971 og Baker 1998). Kvinner

og menn deltar på ulike arenaer, og menn innehar lederrollene. Kvinner kan imidlertid studere teologi og bli religiøst lærde, og det har vokst frem en egen gruppe av kvinnelige eksperter kalt *murshidat*.

Historikk i Norge

De første marokkanerne kom til Norge på slutten av 1960-tallet. Som andre muslimer i landet møttes de fra 1970-tallet i ICC-moskeen (se ICC-seksjonen). Noen hadde også kontakt med den marokkanske ambassaden, som var interessert i å etablere et marokkansk kultursenter. I 1981 ble den første marokkanske moskeen grunnlagt. Senere splittelser fulgte og i 1992 ble en mindre og uavhengig gruppe registrert ved navnet *Masjid Rahma*, og det er denne gruppen som i dag holder til på Grønland (se videre Vogt 2008).

Bortsett fra en presentasjon av den aller tidligste historie hos Vogt (2008) har jeg ikke funnet forskningslitteratur som tar opp Center Rahma. Opplysninger her er derfor begrenset til nåtiden og baserer seg på intervju med ledere og egne observasjoner.

Lederne jeg intervjuet kommer fra den yngre generasjonen. De fremstilte ikke Center Rahma som en marokkansk moske, men heller som en internasjonal moske. Dette er knyttet til hvem som *braker* moskeen. Dens plassering i byen (like ved et T-banestopp) gjør at mange menn fra ulike nasjonaliteter kommer innom for å be. De gjelder særlig somaliere, nord-afrikanere og andre som behersker arabisk. Når det gjelder medlemmer derimot, er det norsk-marokkanere som dominerer. I følge ledelsen har ca. 90 % av medlemmene marokkansk bakgrunn. Den geografiske bakgrunnen kommer frem i garderobeplasser med djellabaer (løse kaftaner) og i moskeens te-rom, innredet som en nordafrikansk café med lave puter langs veggene. Stedet fungerer med andre ord som møtested for menn fra nettopp det arabisk-språklige fellesskapet.

I intervju ga lederskikkelser uttrykk for at bygningen nå er i minste laget for dem. De har ikke lenger plass til å drive språk- og religionsopplæring for alle som melder seg på deres 'Rahma-skole'. De er derfor på utkikk etter et større lokale. Å flytte er imidlertid fremdeles på planleggingsstadiet.

Organisasjonsstruktur i Norge - oversikt og detaljer

- Generalforsamlingen/ Årsmøtet.
- Styret (*al-ladjna*).
- Rådet (*al-shura*).
- Komiteer.
- Ansatte.

Generalforsamlingen velger styret. Møtet er åpent og alle har talerett. Medlemmer som har betalt kontingent har stemmerett. Det holdes valg til styret hvert andre år. Sittende kandidater kan gjenvelges, om de er innstilt. En valgkomitee innstiller kandidater til styret, og det stemmes anonymt og skriftlig. Valget foregår i tre puljer: på leder, nestleder og til slutt på gruppen av vanlige styremedlemmer. Valgkomiteen består av to til fire personer som har et godt nettverk i moskeen. Komiteen utpekes av generalforsamlingen.

Styret har en leder, nestleder og tre vanlige medlemmer. Det er styret som er registrert i Brønnøysundregisteret. Styret står for den daglige driften. Det er også styret som utpeker forstanderen og rådsmedlemmene. Siden ca. 2013 har styremøtene foregått på norsk. Dette har vært et krav fra den yngre generasjonen. Styret ansetter imamen. Imamen har en sterk stemme når det gjelder religiøse spørsmål, men det er styret som har siste ordet.

Rådet er utpekt av styret og møtes noen ganger i året for å diskutere grunnleggende strategier og veivalg. Rådet på ca. 12 personer inkluderer styret, forstander, økonomiansvarlige, ungdomsrepresentant og fire ytterligere medlemmer. Det er ikke vanntette skott mellom råd og styre; ofte møtes alle for å diskutere pågående saker.

Komiteer: En av komiteene leder 'Rahma-skolen', som har høy prioritet i moskeen. Skolen har eksistert siden midten av 1990-tallet og har nå ca. 200 elever i barne- og ungdomsskolealder. Noen få er videregående-elever. Skolen har tre-timers tilbud både lørdager og søndager, delt inn etter skoletrinn. Skolen er svært populær og har venteliste. Moskeens lokaler har blitt for små for undervisningen, og nå leies klasserom på ulike skoler. Komiteen Ung Rahma ble opprettet rundt år 2010 og komiteen Rahma Kvinner noen år etter. Mer om disse komiteene under.

Ansatte: Center Rahma har en kun en ansatt, en imam i 100% stilling. Ingen kvinnelig religiøs ekspert eller *murshida* er knyttet til senteret. Det resterende arbeidet er frivillig og ulønnet.

Kvinner i drift og ledelse – tallmateriale

Flere kvinner er i dag svært aktive i driften av Center Rahma. De deltar først og fremst i undervisningsaktivitetene for barn, og i særskilte aktiviteter for kvinner og ungdom. En mindre gruppe har vært aktive i ledelsen av Rahma Kvinner. Ca. 30 til 100 kvinner møtte opp på kvinnenenes samlinger, før Corona-pandemien. Undervisningen i Rahma-skolen ledes av ca. 12 lærere og flere assistenter og frivillige. Blant lærerne er det en liten overvekt av kvinner. Skolen er organisert med egen rektor (mann) og administrasjon (begge kjønn). Det er også ofte kvinner som leder store fellesaktiviteter, som å arrangere 'Marokkanske dag' og id-feiringer.

Center Rahma per 2020 har ingen kvinner i styret eller rådet. Dette har senteret heller ikke hatt tidligere. Generalforsamlingen er i prinsippet åpen for alle, men hittil har det kun vært menn som møter opp. Vedtektene om ledelse sier ingenting om kjønn. I styret for Ung Rahma derimot, har styremedlemmer og nestleder vært kvinne. Kvinner har også lederroller i komiteen Rahma Kvinner, som i sin helhet ledes og organiseres av kvinner.

Kvinner i drift og ledelse – idealer og praksis

Drift: For senterets medlemmer er kvinner svært synlige som frivillige. De er særlig knyttet Rahma-skolen. Her leder kvinner undervisningsgrupper og tar ansvar for hvordan hver enkelt klasse følges opp. Rahma-skolen gir først og fremst arabisk språkundervisning, men også religiøs og rituell opplæring. I følge lederne er målsetningen å gjøre barn kjent med den språklige, religiøse og kulturelle arven som moskeen forvalter, og at det hele skjer i en ramme hvor barn trives. Lederne uttalte at kvinner har lagt ned mye pedagogisk arbeid for at skolen skal fungere best mulig.

En del av driften er knyttet til Rahma Kvinner, som har hatt regelmessige samlinger for kvinner. Ca. to ganger per måned har de overtatt hele moskeen. Dette arbeidet arrangeres både *av og for* kvinner. En målsetning er å skape tilhørighet og fellesskap mellom kvinner. Ifølge lederne ønsker kvinner selv slike 'kun-for-kvinner' arrangement. Programmet har inkludert så ulike temaer som helse, samarbeid med offentlige myndigheter og fysisk aktivitet. Det siste tema har vært fulgt opp av turer med overnatting. Ved møter med

religiøse tema har også kvinnelige religiøse eksperter blitt invitert. Noen av disse har vært *muallimat* fra andre moskeer. Rahma Kvinner har ikke formelle ledere, men særskilt aktive kvinner tar på seg uformelle lederroller.

Komiteen Ung Rahma driver både arrangementer som er felles for ungdom av begge kjønn, og noe delt i jente- og guttegrupper. Ung Rahma har formelle valg og jenter kan velges som ledere. I utgangspunktet var ungdomsarbeidet for gutter, men senere har også jenter blitt aktive. Aktivitetene drives som 'prosjekter' og flere av disse har vært drevet av unge kvinner. Arrangementene inkluderer større konferanser med innhentede foredragsholdere, utdanningsseminarer og religiøse samlinger.

Kvinnens roller når det gjelder drift må sees opp mot menns roller. I dette fellesskapet brukes moskebygget på daglig basis i hovedsak av menn. Det er også menn som har rollene som renholdere; som koker te og serverer hverandre. Dette arbeidet gjøres på dugnad. Det er også menn som sørger for vedlikehold av lokalene. Sett i sammenheng med aktiviteter hvor kvinner er svært aktive, anslo jeg intervjuet at det er ca. like mange frivillige kvinner som menn, og at det ofte er lettere å rekruttere kvinner, særlig i uformelle roller. De la også vekt på at mange av Center Rahmas arrangementer er familieorienterte, og samler medlemmer på tvers av alder og kjønn. Dette gjelder eksempelvis høytidsfeiringene, avslutningene på skoleåret og den årlige 'Marokkansk dag' med matservering til alle. Den kjønnssegregeringen de kjente til, mente de derfor var et fenomen som i mindre og mindre grad gjorde seg gjeldende.

Arkitektonisk bærer moskeen preg av å være et ominnredet kontor- og lagerlokale, fordelt over tre etasjer. Den bærer også preg av å være innredet med tanke på å skaffe menn et sted å be og samles. Bønnerommet hvor kvinner kan be er stort, men det er lagt til tredje etasje med adkomst via bratte trapper. Dette ble oppgitt som én av flere grunner til at få eldre kvinner bruker moskeen for å be. Det er imidlertid heller ikke tradisjon for at yngre kvinner møter opp; kun noen få kommer på fredager. De har mulighet til å høre fredagsprekenen via et høytaleranlegg. På høytidsdagene derimot fylles moskeen, også av kvinner. Som nevnt har kvinner også muligheten til å overta hele moskeen, når de arrangerer egne møter rettet kun mot kvinner. Et mannlig medlem uttalte: «Da får menn finne seg et annet sted å be». Ved disse anledningene blir det synlig at rommene ikke er *eid* av menn, de blir bare i hovedsak *brukt* av dem.

Ledelse: I Center Rahma kan kvinner teoretisk ha mange typer lederroller; ifølge dagens ledere *kan* en kvinne være styreleder, lede rådet og være forstander, selv om de hittil aldri har vært dette. Organisasjonsstrukturen er nedfelt i vedtektene, som ikke nevner kjønn. Ledere uttrykte at moskeens store problem først og fremst er å finne noen som er villige til å ta på seg verv. Mange ønsker ikke å ta ansvar: En sa det slik: «Vi driver ikke valgkamp, vår kamp er å finne noen i det hele tatt som kan og vil lede».

En mannlig representant uttrykte at miljøet ikke har vært flinke til å rekruttere kvinner, selv om valgkomiteen har forsøkt. Det er imidlertid et ønske om å få kvinner inn i ledelsen: «Vi har en jobb å gjøre der». Han la også til: «Noen kvinner ønsker ikke lederposisjoner, men sånn er det med menn også.» Dette var en kvinnelig leder enig i. Det ble forklart med at lederroller oppfattes som et stort ansvar, og at for kvinner har kulturelle aspekter betydning. Mange av moskeenes medlemmer er oppvokst i Marokko, og der har det ikke vært tradisjon for at kvinner har lederroller.

I følge den mannlige representanten er temaet 'å rekruttere kvinner' stadig oppe til debatt i styret og rådet, uten at noen klar strategi har vært valgt for hvordan en skal gjøre dette. Den kvinnelige representantens forslag var å rekruttere flere kvinner samtidig. Hun mente kvinner vegrer seg for å delta, pga. mannsdominansen i dagens styret. Den mannlige representanten uttrykte stor tiltro til de yngre i moskeen, og til at kjønnsbalanse vil vokse frem med tiden til hjelp: «Vi har fått til et generasjonsskifte i ledelsen. Nå er de fleste i styret i 30- og 40-årene. Det neste blir at kvinner blir med. De må føle at det er en åpen dør og at rollene er attraktive. Det tar tid, men det vil skje.»

Ledere kjente til forslaget om at alle moskeer bør ha minimum 40 % kvinnelig deltagelse i styret. Deres reaksjon på dette var at forslaget er bastant og forhastet, og ikke basert på nok kunnskap om miljøene. De var enige i målsetningen, men ønsket ikke en politisk innblanding i hvordan de organiserer seg. De jeg intervjuet uttrykte at endring når det gjelder kjønnsbalanse må vokse frem nedenfra, så kan eventuelle formelle endringer nedfelles i vedtekter.

Oppsummering

Center Rahma har per 2020 ingen kvinner i styret eller rådet, og har heller ikke hatt det tidligere. Forventingen i dagens styre er at det generasjonsskiftet de har sett i dagens lederskap, om ikke lenge vil følges av at også flere

kvinner vil delta i ledersjiktet. De stiller seg positive til en ny kjønnsbalanse. Kvinner er på den annen side aktivt engasjert i driften av Center Rahma, særlig på undervisningsfronten. På dette området kan de innta ikke-formaliserte lederroller. Ingen egen kvinnelig lærd deltar i undervisningsarbeidet. Unge kvinner er aktive i senteret ungdomsgruppe, og kan eksempelvis velges til prosjektledere. Selve moskebygningen fungerer både som et sted for bønn og som et sosialt samlingssted, i hovedsak for menn. Mye av den daglige driften er også organisert av menn. Kvinners fellesskap er i stor grad knyttet til egne aktiviteter, og i forbindelse med disse har det vært rutine at de overtar moskebygget i sin helhet ca. to dager per måned.

Det islamske fellesskapet Bosnia-Hercegovina Norge

Det islamske fellesskapet Bosnia-Hercegovina Norge (heretter FBHN eller Fellesskapet) har sitt hovedkontor i Oslo, med samlingssted og moske nær Carl Berners plass. Fellesskapet holder til i sokkeletasjen i et borettslagsbygg. FBHN ble registrert i 1994. Det er en landsdekkende organisasjon, med mange lokalavdelinger. I 2019 hadde FBHN ca. 9300 medlemmer.

Særskilte kjennetegn

FBHN tilhører sunni-tradisjonen og følger hanafi-lovskolen. Limet innad i organisasjonen er bånd til opprinnelseslandet; felles språktradisjon og en felles flyktningebakgrunn. FBHN søker aktivt kontakt med storsamfunnet, blant annet via dialogarbeid. Fellesskapet er en del av en internasjonal organisasjon og har samme organisasjonsform som moderorganisasjonen.

Islamska zajednica Bosne i Hercegovine ble stiftet 1882. På grunn av krig på Balkan og migrasjon har *Islamska zajednica* fått avdelinger over hele verden. Organisasjonen er hierarkisk og demokratisk med lokaler forsamlinger. Hver forsamling (*jamaa*) har sin moske, med valgte styrer og en eller flere imamer. Flere forsamlinger i ett område sogner under et sentralstyre (*majlis*). Sentralstyrene har valgte legfolks- og imamrepresentanter. Fra sentralstyrene velges 15 representanter til det nasjonale *rais*-rådet, som ledes av *rais-ul-ulama*, eller stormuftien, som har hovedsete i Sarajevo. Over *rais*-rådet står Generalforsamlingen, med representanter både fra imamene og legfolket. Valgte representanter på alle nivå kan kun sitte for en avgrenset periode. Beslutninger i styrene tas gjennom flertallsavgjørelser (se Bringa 1995).

Forskere som har tatt for seg *Islamska zajednica* på Balkan har pekt på at til tross for en demokratisk styringsform har kvinner tradisjonelt hatt minimal innflytelse i de ulike styringsorganene, spesielt på landsbygda. De siste tiårene har dette endret seg noe, særlig i urbane strøk. I dag finnes flere kvinner med høy religiøs utdannelse, kalt *muallimat*, som er representert i styrer og råd. Deres virke er særlig rettet mot kvinners behov. Kvinner har med andre ord fått flere etablerte roller i Det (internasjonale) islamske fellesskapet, selv om formell makt har vært begrenset (se Raudvere 2012).

Historikk i Norge

På 1990-tallet kom flyktninger fra Balkan til Norge. I 1994 ble FBHN grunnlagt, med 2722 medlemmer. Oppstarten skjedde på lokalt initiativ. I etterkant knyttet den lokale norske avdelingen seg til det etablerte trossamfunnet i Bosnia-Hercegovina. Felleskapet fikk raskt lokalavdelinger, og har per 2020 i alt 14 lokale forsamlinger rundt om i hele landet. Disse 14 hører inn under et sentralstyre i Oslo. I alt ni imamer er ansatt på fulltid for å betjene lokalavdelingene, inklusiv sjefsimamen, som er bosatt i Moss. En imam jobber deltid og forstanderen er utdannet imam. Han jobber som assisterende imam ved behov.

I 2016 ble en kvinnelige religiøs lærd (*muallima*) ansatt, etter at hun i flere år hadde vært frivillig medarbeider. Hennes oppgaver inkluderer ritualer i forbindelse med begravelser av kvinner, samt egne møter og undervisning for kvinner og barn. Hun har per 2020 en 20% stilling og har selv ikke ønsket å forhøye prosenten på grunn av dialogarbeid som hun er engasjert i.

For en grundig gjennomgang om oppstart og etablering av trossamfunnet, se videre Anne Fjeldstads masteroppgave i religionshistorie 2012; Milje 2019; Kapic 2017 og Vogt 2008.

Organisasjonsstruktur i Norge - oversikt og detaljer

- Generalforsamlingen/ Årsmøtet.
- Sentralstyret.
- Lokalstyret.
- Sekretariatet/ Ansatte.

Generalforsamlingen. Her møtes representanter fra alle lokalavdelingene. De sender fra to til fem representanter, etter avdelingens størrelse. I tillegg deltar imamene og *al-muallima*. De siste har ikke stemmerett. Årsmøtet godkjenner rapporter og stemmer over strategi-planer. Her (og på hvert nivå under) er idealet at diskusjoner skal føre til enighet, og/eller at avgjørelser skal tas ved flertallsavgjørelser. Imamene er samlet i et imamråd, som kun har autoritet i religiøse spørsmål.

Årsmøtet nedsetter en vedtektskomite, som har medlemmer med juridisk, organisasjonsfaglig og religiøs kompetanse. Komiteen sørger for at alle statutter er i overenskomst med norsk lov og med retningslinjer fra Fellesskapet i Bosnia-Hercegovina. Store endringer, som vedtekter om kvotering av kvinner, vil måtte gå via vedtektskomiteen. Årsmøtet nedsetter også en valgkomite, som hvert fjerde år klargjør valglister til lokalavdelingene. Lokalavdelingene foreslår aktuelle kandidater. Hittil har valglister blitt sendt ut med post til alle medlemmer av FBHN. Avstemmingen er demokratisk; de som får flest stemmer får plass i lokalstyrene. Alle nominerte kan i prinsippet bli valgt inn, men ingen kan sitte mer enn to perioder på rad.

Sentralstyret har i alt 15 medlemmer; ni fra ulike lokalavdelinger, den kvinnelige lærde og fem imamer. De minste lokallagene roterer på å sende medlemmer. Imamene bestemmer seg imellom hvem som skal delta. Sentralstyret konstitueres etter at lokalvalgene er over. Det velges for en periode på fire år, med en leder, nestleder, sekretær og kasserer, alle fra legfolket. Imamene har stemmerett på lik linje med andre medlemmer. Sentralstyret gir anbefalinger til de lokale lokalstyrene, men lokallagene beholder en stor grad av selvstyre.

Lokallagsstyrene har fem til syv medlemmer, avhengig av avdelingens størrelse. Rollene er de samme som i sentralstyret (leder, nestleder osv.). Ofte vil lederen representere avdelingen i sentralstyret, men dette kan variere (se videre under). Lokalstyrene er ansvarlige for de lokale aktivitetene. De står formelt over den lokale imamen.

Sekretariatet/ansatte i Oslo står for den daglige driften av organisasjonen. Gruppen består av en sekretær, en daglig leder, som i dette tilfellet er sjefsimamen; en forstander og styrelederen i sentralstyret. I tillegg er ytterligere åtte imamer og en *muallima* ansatt, sistnevnte og styrelederen i deltidsstillinger.

Kvinner i drift og ledelse - tallmateriale

FBHN er ikke en lokalmoske, men en landsdekkende organisasjon. Dette avsnittet varierer derfor noe fra det oppsettet som ellers er brukt i rapporten. Jeg fokuserer på antall kvinner i lederroller og mindre på lokal drift.

Allerede fra starten i 1994 hadde FBHN en kvinnelig sekretær i sekretariatet. Hun fikk ansvar for den daglige driften av organisasjonen, inklusiv økonomiske og administrative sider av virksomheten. Sekretæren hadde et nært samarbeid med resten av (den mannlige) ledelsen; forstanderen og senere en imam (Vogt 2008). I dag er fremdeles den samme sekretæren aktiv, og arbeidet har vokst til å inkludere støttefunksjoner for 14 lokalavdelinger.

I lokalavdelingene blir driften drevet av begge kjønn. Arbeidsoppgaver blir fordelt etter interesser og behov. Normen er kjønnsblandede grupper. Samtidig er tradisjonelle kjønnsrollemønstre til stede. Et medlem uttrykte dette slik: «Kanskje er kvinner litt flinkere til å pynte til fest, og menn tar i et tak når ting må repareres».

Om lokalstyrene uttalte dem jeg intervjuet at det ikke er vanskelig å få kvinner til å stå på valglistene, selv om det ofte er lettere å få menn til å stille. Noen ganger rekrutterer lokallagene kvinner ved å be kvinner generelt om å melde seg, andre ganger oppsøker en leder konkrete kvinner og ber dem stille. En representant for den sentrale valgkomiteen uttalte at de nå ber alle lokalavdelinger sørge for at det er kvinnenavn på listene. Valgkomiteen har også forsøkt å fremme valg av kvinner ved å sette deres navn øverst på valglistene. Navnene er ellers ikke satt opp i prioritert rekkefølge. Kvinner har deltatt i lokalstyrene siden 1995. FBHN har siden 2012 ført statistikk over antall kvinner som har blitt valgt. Tallene for 2020 viser en kvinneandel på 20-60 %, med en jevn økning fra 2012. I følge sentrale lederskikkelser er flere av kvinnene lokalledere eller nestledere. Detaljert tallmateriale er inkludert i et appendiks.

I følge lederskikkelser er det ikke alltid kvinner ønsker å lede lokalstyrene, eller å bli med i sentralstyret. I lokalstyrene forhandler representantene seg imellom om hvem som skal være lokalleder, og flere fortalte om kvinner som ikke ønsker ledervervet. Årsaker kvinner selv oppga var at de har dårlig tid; de er i full jobb og har familie eller ønsker ikke å reise til sentralstyremøter, som vanligvis arrangeres i helgene i ulike steder i landet.

Medlemmene i sentralstyret understreket at de aktivt forsøker «å få med folk av ulike slag». Rent konkret ble begge kjønn nevnt, men også representanter for ulike generasjoner. Det første tiåret besto sentralstyret kun av menn, men i 2004 kom første kvinnelige representant inn. Sammen med Rabita-moskeen ble FBHN på dette viset det første moskefellesskapet til å inkludere kvinner i den formelle ledelsen (Vogt 2008). Siden den gang har sentralstyret hatt en til tre kvinnelige medlemmer. Per 2020 er to av ni legfolk kvinner, inklusiv nestlederen.

På årsmøtet har antall kvinnelige representanter økt, og lå i 2020 på ca. 30 %, eller ti av 33 legfolk. Årsmøtet har vært med på avgjørelsen om å ansette en kvinnelig religiøs lærd. Da Fjeldstad gjorde sin studie i 2007 hadde fellesskapet ikke engasjerte en slik person, og begrunnet dette med mangler på midler. Samtidig uttalte mannlige moskemedlemmer at en *muallima* kun ville komme kvinner til gode, mens kvinner uttalte at det nettopp en slik person de ønsket (Fjeldstad 2007:80-83). I 2020 er en *muallima* ansatt, og FBHN er opptatt av hvordan hun vil komme hele fellesskapet til gode, selv om hennes konkrete arbeidsoppgaver per i dag først og fremst er rettet mot kvinner.

Kvinner i drift og ledelse - praksis og idealer

Drift: Som det har gått frem av avsnittene over deler kvinner og menn på de fleste driftsaktivitetene i FBHN. Organisasjonen har ingen egen kvinnekomite. For kvinner finnes det likevel egne aktiviteter, særlig i storbyene, hvor antallet kvinner er stort nok til for eksempel å danne kor, dansegrupper, formiddagstreff og temamøter. Lokale moskeer blir også brukt for religionsundervisning av barn og som sted for sosialisering, - for begge kjønn. Språkopplæring i bosnisk har flere steder blitt organisert av ikke-religiøse bosniske foreninger, men lokalt har moskefellesskap ofte samarbeidet med disse foreningene.

Arkitektonisk er bosniske moskeer mindre kjønnssegregerte enn hva det er tradisjon for i den muslimske verden. Menn og kvinner ber i samme rom. Rommet blir ikke kjønnsdelt med forheng eller lignende, men kvinner danner sin bønnerekke bak mennenes. Dette synes å være en etablert overenskomst mellom kjønnene. I en intervju-undersøkelse fra Oslo 2007 pekte bosniske kvinner på at de var fornøyd med hvordan bønningen blir organisert. Kvinnene understreket imidlertid også at de ønsket mer tilrettelegging for kvinner; som et eget skifte- og vaskerom for kvinner, knyttet til det å delta i den rituelle bønningen. I Oslo-lokalet finnes det ikke slike separate rom (se Fjeldstad 2007). I 2020 er FBHN i ferd med å ominnrede nye bygg til

moskeer flere steder i landet, og nye undersøkelser vil vise hva som prioriteres. Senere intervju-undersøkelser vil også kunne vise om egne rom fremdeles står på kvinners ønskeliste, eller om det skjer endringer på dette feltet.

Ledelse: De øverste religiøse lederne i FBHN understreket at de er svært positive til kvinner i lederposisjoner. På den ene siden pekte de på at kvinner allerede er en integrert del av trossamfunnet, og at det finnes kvinnelige ledere både i Bosnia-Hercegovina og i Norge. Tematikken gjelder med andre ord ikke kun Vest-Europa. Den er også aktuell der trossamfunnet har sine røtter. På den annen side er de klar over at det er færre kvinner enn menn i lederroller, og at storsamfunnet er svært opptatt av dette. Konklusjonen var derfor: «For å sende ut viktige signal, må vi arbeide for å styrke kvinner i ledelsen.» Strategien de har valgt er å legge inn i valgkomiteens retningslinjer at alle lokallag skal nominere kvinner, de oppmuntrer nye kvinner til å ta del, og de tar opp temaet til debatt på sentralstyremøter. Samtidig ble arbeidet mot kjønnsbalanse knyttet til endringer over tid: «Dette tar tid, men mye ville løse seg med en ny generasjon».

Jeg intervjuet også kvinner i alderen 30 til 50 år som nå har lederposisjoner. For dem synes det å være en selvfølge at kvinner kan ha lederroller. På spørsmål om de så for seg en mulig kvinnelig sentralstyreleder eller forstander, bekreftet de dette. De som nå er ledere fremsto med selvtillit. Flere fortalte at det er spesielt positivt å ha kvinner i ledelsen. Fra en av dem: «Kvinner er vennlige og de er til å stole på. Og spør du en kvinne vet du ting blir gjort. Med menn kan du ikke være helt sikker.» Samtidig tonet flere egen selvtillit ned; de hadde først vært usikre på om de kunne bli ledere, men hadde latt seg overtale.

Flere kvinner fortalte om endringer de senere årene. Moskeen hadde tradisjonelt vært menns domene: «Moskeen var særlig for menn. Slik har det alltid vært, først de siste årene har det endret seg». Noen av de eldre mennene var heller ikke særlig vant med kvinner i moskeledelsen. Nå var imidlertid flere kvinner kjent med hverandre, og de stemte på hverandre i valgene. Denne utviklingen trodde de ville fortsette med den yngre generasjonen. Til tross for sterke uttalelser om at kvinner kan og vil være med i ledelsen, var det også flere som understreket at for mange blir frivillig arbeid i moskeen for mye; de fleste kvinner har full jobb og liten tid til lederposisjoner.

Mine samtaler med menn i lederposisjoner står både i kontrast til hva kvinner fortalte, og bekreftet deler av deres historier. En mann omtalte kvinner som: «Den første søylen som hjelper oss. De står nederst i pyramiden». En leder trodde kvinner ofte er usikre i lederroller, og kan vike unna fordi: «En kan føle seg utsatt i en lederrolle. Menn kan ha mer erfaring med den slags ting. Menn er mindre redde, - kanskje det er noe i kulturen ...» Andre vektla at kvinner var de mest aktive i moskeen, og at så snart kvinner fikk tid til rådighet, tok de på seg oppgaver. En av mennene var mest opptatt av demokrati og at ledere må inkludere et stort mangfold. Det var viktig å ha med både eldre og yngre, samt begge kjønn. Ideen om at en større andel kvinner i ledersjiktet går parallelt med et generasjonsskifte møtte jeg hos mange. En ga også en religiøs årsaksforklaring for å få kvinner med i moskestyrene: «Det er slik det er ment å være, Gud skapte begge kjønn». Han utbroderte dette med at det blir bedre arbeidsforhold når begge kjønn til stede, fordi det da blir skapt balanse.

Spørsmålet om å kvotere kvinner inn i styringsorganene fikk to typer svar. Sjefsimamen uttrykte at trossamfunnet har 40 % kvinner i lederroller som målsetning, men at kjønnskvoltering ikke var veien å gå. Noen omtalte kvotering som en form for ufrihet: «Vi reiste fra et land med ufrihet, og det er ikke det vi ønsker her». Noen av kvinnene derimot uttalte at kvotering kan hjelpe på for å få flere kvinner raskt inn i ledelsen, og at det ville være en god ting for hele fellesskapet. De så gjerne at slike endringer ble implementert nå, slik at de kunne sitte i lederposisjoner sammen med flere kvinner. Andre kvinner støttet organisasjonen hovedlinje; de ønsker ikke kvotering, men ser gjerne at flere kvinner blir valgt enn i dag.

Oppsummering

Fellesskapet Bosnia-Hercegovina Norge har en relativt høy prosentandel kvinner i drift og ledelse, både i lokalmoskeer og i sentralstyret, med høyest antall på lokalnivå (20-60 %). Organisasjonen har ansatt en kvinnelig lærd for særlig å møte kvinnelige medlemmers behov. Forventingen innad er at antall kvinner i ledelsen vil vokse ettersom yngre generasjoner overtar. Dagens ledere understreker at det tidligere kun var menn i ledelsen; nå blir stadig flere kvinner med. Utviklingen blir knyttet både til organisasjonens demokratiske oppbygging, og til at kvinner selv ser det som en selvfølge at de kan delta på alle nivåer. Samtidig er det en forståelse for at kvinner trekker seg fra lederverv, fordi deres arbeidssituasjon og familieliv tilsier at de har liten tid til frivillig arbeid. Den ekstra tiden kvinner har, bruker mange av dem til praktisk arbeid på lokalnivå, og færre blir dermed synlige som lederskikkelser.

Det Islamske Forbundet - Rabita

Det Islamske Forbundet, kalt 'Forbundet' eller på arabisk *Rabita*, holder til i en fire-etasjers murbygning ved Hausmannskvartalet i Oslo. Trossamfunnet ble registrert i 1992 og hadde i 2019 ca. 3500 medlemmer.

Særskilte kjennetegn

Rabita tilhører sunni-tradisjonen, men er ikke knyttet til kun én lovsskole eller til noe bestemt opphavsland. Forbundet var i utgangspunktet et arabisk-språklig fellesskap, og det ble lenge regnet som hovedmoskeen for arabisk-talende sunni-muslimer i Oslo (Vogt 2008). I dag regner moskeen seg som internasjonal og har medlemmer fra 20-30 ulike nasjoner, inklusiv flere norske konvertitter. Særlig blant de yngre medlemmene er mangfoldet stort (se Fallet 2016). Aktivitetsnivået er høyt, med regelmessige arrangementer. Moskeen har en visjon om å være aktiv i storsamfunnet og en stemme i offentligheten. Dette ser vi eksempelvis ved deltagelse i dialogarbeid. Ledelsen har gått over til norsk som arbeidsspråk, og fredagsprekenene blir holdt både på arabisk og norsk.

Rabita er et uavhengig trossamfunn, preget av ideologisk mangfold, men kanskje først og fremst av en moderat og selvstendig linje. Den teologiske profilen har endret seg over tid. Vogt skriver i 2008 at «moskeen som var mest kjent for sin brorskaps-inspirerte politisk-religiøse praksis, inviterer i dag sufi-shaykher og tillater feiring av *mawlid*, profetens fødselsdag – hvilket ville vært utenkelig for åtte år siden» (s.19-20). I sin doktorgrad fra 2019 knytter Synnes Rabita-moskeen til *wasati*-trenden innenfor sunni-islam, dvs. til en «middelvei»; en intellektuell tilnærming som legger vekt på tilpasning, særlig for muslimer som lever i Vesten.

Historikk i Norge

På slutten av 1980-tallet brøt flere ulike språkgrupper ut av ICC-fellesskapet. Én gruppe var de arabisktalende. Fra 1987 samlet de seg i ulike leide lokaler, blant annet i Helgesensgate. I 1989 etablerte de seg sammen med marokkanere i Møllergata. De berber-språklige marokkanerne flyttet senere ut, og Rabita flyttet videre til Trondheimsveien. Forbundet var ekspansivt og hadde mange forbindelser med den arabiske verden. I 2004 kunne Rabita flytte inn i egne lokaler, og fra den tid har et lokalt fokus blitt ytterligere styrket.

Rabita ble startet av en gruppe menn, men kvinner ble raskt involvert både i ledelse og drift. I 1992 hadde én kvinne plass i moskeens råd (se under),

senere økte antallet til tre. Frem til midten av 1990-tall var moskeen samlingssted for en liten gruppe svært aktive, norske, kvinnelige konvertitter. I første omgang var deres og andre kvinners handlingsrom begrenset; kun én dag i måneden hadde de egne undervisningsklasser. På slutten av 1980-tallet feiret de heller ikke høytidene i moskeen. I 1991 tok kvinner selv initiativ til å delta på id-dagen. Dette ble senere tradisjon, og også kvinner fra andre moskeer som på den tiden ikke hadde så mange kvinneaktiviteter, oppsøkte Rabita. Gradvis økte kvinners deltagelse, frem til i dag hvor de har inntatt en selvfølgelig plass i ledelsen og i bygningens mange rom. Den rituelle praksis (bønn) er kjønnssegregert, mens andre aktiviteter samler medlemmer på tvers av kjønn. Kvinnenes id-feiring er avløst av 'Id for alle'. For en lengre presentasjon av Rabitas etablering og tidlige historie, se Vogt 2008. Informasjon om nyere tid finnes hos Synnes 2019 og Fallet 2016.

Organisasjonsstruktur i Norge - oversikt og detaljer

- Generalforsamlingen/ Årsmøtet.
- Rådet (*al-shura*).
- Styret/daglig administrasjon (*al-idara*).
- Datter-organisasjoner og komitéer.
- Ansatte.

Generalforsamlingen velger rådet. Medlemmer som har betalt kontingent og som har vært frivillige de siste ett til to årene har møte- og stemmerett. En valgkomitee har innstilt kandidater. Alle stemmer anonymt. Dem med flest stemmer får en plass i rådet. Ifølge ledere jeg intervjuet er det ofte problematisk å finne kandidater, og valg kan derfor skje ved akklamasjon.

Rådet velges for tre år og har møter ca. fire ganger per år. I tillegg til 15 valgte medlemmer, møter fire representanter fra moskeens viktige datter-organisasjoner (se videre under). Rådet har ansvar for forberedelse og iverksetting av moskeens arbeid. Det ajourfører vedtekter; tar initiativ til prinsipielt handlingsprogram og godkjenner forslag fra styret. Rådet velger seg imellom en rådsleder og en styreleder. Sistnevnte må ha vært aktiv i minst ti år. Styrelederen får i oppgave å samle et styre rundt seg, som rådet så må godkjenne.

Styret blir registrert i Brønnøysundregisteret. Det sitter for tre år av gangen. Styret består formelt av seks personer, inkludert leder, nesteleder, forstander, sekretær og to medlemmer, men det samarbeider også med frivillige ressur-

spersoner fra moskeens komiteer. Styret har ansvar for den daglig driften av moskeen, inklusiv undervisningsaktiviteter, økonomi og vedlikehold. Styret arbeider også med rekruttering og finner en valgkomite når det er tid for nyvalg.

Datter-organisasjoner og komiteer oppstår etter behov og de er ikke nødvendigvis permanente. En av dem som har lengst levealder er Rabita Kvinner, som arrangerer aktiviteter spesielt av og for kvinner (se videre under). Andre eksempler på komiteers ansvarsområder er undervisning for voksne (inklusiv nye konvertitter); sosiale aktiviteter; innsamlingsaksjoner; bygg og vedlikehold; kommunikasjon utad; skolebesøk; media og skolering. Per 2020 er over 200 ungdommer fra ca. 13-25 år samlet i Rabitas ungdomsorganisasjon 'Norges Unge Muslimer' (NUM). En annen stor datter-organisasjon er Rabita-skolen, som arrangerer religions- og språkundervisning fra barneskole- til ungdomsskolealder. Skolen er svært populær. Den har ca. 250 elever, med flere på venteliste. Undervisningen kombineres med sosiale aktiviteter. Ca. 25 voksne og ungdommer fungerer som lærere og assistenter. Flere av lærerne er lærerutdannede. De er ansatte av Rabita-skolen og får timebetalt. Ellers er alt arbeid i komiteer, styrer og råd frivillig og ulønnet.

Ansatte per 2020 er alle menn: daglig leder, imam, renholdsarbeid, regnskapsansvarlig, alle i 50% stilling. Det lyses i 2020 ut en 50% stilling som koordinator (personen skal erstatte 'daglig leder'). Her er kvinner oppfordret til å søke.

Kvinner i drift og ledelse - tallmateriale

Mange kvinner er aktive i driften av Rabita. Hvor mange er det vanskelig å få en presis oversikt over. Synnes siterer en ung gutt fra Rabita som forteller at kvinner dominerer på mange området i moskeen. Ifølge denne gutten har menn vært mindre aktive i det frivillige arbeidet, og kvinner har derfor overtatt (Synnes 2019b:262). De jeg intervjuet sa seg enige i dette bildet. Som eksempel pekte de på Rabita-skolen, der et stort antall kvinner er engasjerte. Av ca. 25 lærere og assistenter anslo de at to tredjedeler er kvinner. Lederne pekte imidlertid også på at det er balanse i moskeen når det gjelder hvordan kvinner og menn involverer seg. Som eksempler brukte de at ikke bare menn, men også kvinner fra menigheten har vært aktive som ansikt utad, ikke minst ved tidligere leder i Islamsk Råd Norge, Lena Larsen; videre at både kvinner og menn deltar i alle moskeens komiteer, med unntak av vedlikeholds-komitéen. Her er snømåking og vaktmesteroppgaver

inkludert, og det er ikke usannsynlig at et tradisjonelt kjønnsrollemønster påvirker at kvinner ikke regnes som aktuelle for denne komiteen.

På ledernivå utgjør kvinner (i 2020) henholdsvis 33 % og 20 % i ulike styringsorgan. I det daglige styret (*idara*) er det to kvinner i den faste gruppen på seks medlemmer. Styreleder er en mann. Interne retningslinjer om styret sier ingen ting om kjønn. Rådet (*shura*) har kvinnelig leder og i alt fire kvinnelige medlemmer av en gruppe på 19. Etter dagens vedtekter skal rådet ha minimum tre kvinner av de 15 valgte medlemmene, og en uttalt målsetning er et minimum på 40 % kvinner. Noen flere tall: I 2020 ledes fem av moskeens 12 komiteer av kvinner. Rabitas ungdomsorganisasjon NUM har siden etableringen i 2008 hatt en overvekt av jenter i styret og fra 2016-2019 hadde NUM kvinnelig leder. I 2020 ledes NUM av en mann.

Kvinner i drift og ledelse - idealer og praksis

Drift: Rabita har alltid vært en moske hvor kvinner har vært tilstede. Riktignok hadde de på 1990-tallet begrensede antall arrangementer (kun felles bønn og ett temamøte per måned), og generell kjønnssegregering gjorde også at store deler av bygget var dominert av menn. Gradvis økte likevel kvinners deltagelse i den daglige driften. Kvinner gjorde dette på ulike vis; de laget sosiale arrangement, involverte seg i Rabita-skolen, dannet flertall i ungdomsgruppa, og deltok i stadig flere kjønnsblandede komiteer og prosjektgrupper. Flere av prosjektene ble også ledet av kvinner, særlig dem som var satt i gang av den yngre generasjon. I 2020 er ikke lenger 'kvinner' representert som egen gruppe i styret, noe de var tidligere. Kvinner oppfordres heller til å bli representert via ulike (kjønnsblandede) komiteer eller ved at de stiller som kandidater på linje med menn. Denne strategien er valgt for å forhindre at kvinner isolerer seg i rene kvinnegrupper. Samtidig opprettholdes mange aktiviteter av og for kvinner. Her fremmes både kvinnefellesskap og kvinnelig lederskap.

Gruppen Rabita Kvinner har lang fartstid. Den var i utgangspunktet en gruppe for arabisktalende kvinner. Nå samler den voksne og eldre kvinner, og bruker flere språk i sitt arbeid. Før Corona-pandemien hadde den ukentlige og månedlige møter, med et oppmøte på ca. 50. Gruppen er ansvarlig for kurs og skolering av kvinner, inklusiv undervisning i Koranresitasjon, også på høyt nivå. Flere ganger har Rabita Kvinner tatt initiativ til at kvinnelige forelesere har gjestet moskeen og holdt undervisningsklasser. Undervisningsarbeidet

har ført til at ca. 15 av moskeens egne kvinnelige medlemmer har nådd det nivået hvor de har *ijaza*, det vil si tillatelse til selv å undervise videre i Koranresitasjon og/eller islamkunnskap etter prinsippene i den islamske kunnskapstradisjonen. Noen kaller slike kvinner *muallima* eller *shaykha*. Flere av dem er i dag aktive og underviser i Rabita. Rabita Kvinner driver også mange sosiale aktiviteter for kvinner, inklusiv temakvelder og hytteturer, og er involvert i arrangementer som går på tvers av alder og kjønn, som Rabitas speidergruppe, id-feiringer og moskeens hjelpeprosjekter. Flere av kvinnene er også lærere i Rabita-skolen. Her underviser de i arabisk språk, Koranresitasjon og i islamkunnskap.

Rabitas moskebygg sier arkitektonisk både noe om kjønn og om det å innrede et diasporalokale. I Fallets studie (2016), som inkluderer data fra Rabita, påpeker hun at det ombygde kontorlokalet, med sine trange ganger og mange trapper, viser en prioritering av menn: Menn fikk hovedinngangen og de største rommene. Slik sett kan moskeen fremstilles som en tradisjonell moske med røtter i Midtøsten. Den er et sted hvor menn samles til bønn og studier. På den annen side, legger en heller vekt på moskeen som et diasporalokale, og utviklingen de siste årene, viser moskeen også hvordan kvinner overtar større og større plass. Kvinners rom for bønn kan utvides om mange kvinner er samlet og trenger mer plass. Det er i dag også vanlig at kvinner bruker hovedinngangen når de ankommer moskeen. Møterom har blitt felleslokaler. Store deler av moskeen fungerer derfor som et sosialt samlingssted, både for kvinner og menn.

Ledelse: Det var en uttrykt forventning hos alle jeg intervjuet at kvinner bør delta i ledelsen av organisasjonen Rabita. Det samme finner vi også hos en av Synnes sine informanter, med en religiøs begrunnelse: «Når det gjelder generelt; styret, oppgaver, foredrag, kurs osv., så synes jeg det er viktig at begge kjønn er med. Og det sier religionen selv ... Profetens selv sier: 'Ikke stopp kvinner fra å gå i moskeen'» (2019b:262). De jeg snakket med fremhevet endringen som har skjedd: På 1990-tallet var svært få kvinner med i ledelsen; fra tusenårsskiftet var flere kvinner med, og i dag har de kvinnelig rådsleder. I fremtiden tror de det vil bli lettere å rekruttere flere kvinner. En leder sa det slik: «I fremtiden blir nok problemet å få med nok menn».

Samtidig som det ble uttrykt en forventning om å få flere kvinner med i ledelsen, fortalte også alle jeg intervjuet at det er et problem å finne kvinner som er villige til å ta på seg slike verv. Årsaker som ble oppgitt var at kvinner

har for liten tid, fordi de er opptatte med familie og jobb. Styreverv krever mye tid, ofte i helgene. En av dagens ledere sukket oppgitt: «Hvor er alle kvinnene! De er så opptatte på alle fronter, hvordan skal vi få dem med?» Dagens lederes strategi for å rekruttere kvinner er å konsentrere seg om den yngre generasjon. En vektla særlig moskeen ungdomsarbeid: «Vi rekrutterer via ungdomsforeningen. Der øver de på å være ledere og lærer hva som trengs». En annen la vekt på personlig rekruttering; alle som utmerker seg blir spurt om å delta som ledere. To kvinner som selv har verv fortalte at de aktivt forsøker å få med flere kvinner, blant annet ved å henvise til hvor givende de selv finner arbeidet: En sa det slik: «Det er en fantastisk opplevelse for meg å være med. Alt er nytt og lærerikt. De eldre fortalte meg at det er viktig at vi også er med og bestemmer, og det er jeg veldig enig i!».

Medlemmer i dagens styrer og råd er kjent med forslaget om minimum 40 % kvinner i styrer. Sentrale ledere opplyste at dette er deres målsetning når det gjelder rådet på 15 personer. De praktiserer en mer moderat form for kjønnskvotering i dag, ved at minimum 20 % må være kvinner. En langsiktig målsetning er å øke prosent-antallet til 40 %. Når det gjelder styret (seks personer, registrert i Brønnøysund) ønsker de å kunne velge dem som er mest egnet, uavhengig av kjønn. Lederne understreket at dette arbeidet er svært tidkrevende og de har allerede problemer med å finne nok frivillige. De ønsker derfor ikke en lovpålagt minimumsgrense på 40 % kvinner nå, men tror en bedre kjønnsbalanse vil komme med den yngre generasjonen.

Oppsummering

Det Islamske Forbundet Rabita har hatt og har fortsatt flere kvinner i lederposisjoner. Dette gjelder særlig i moskeens drift, med arrangement av og for kvinner, og med fellesarrangement på tvers av kjønn. Flere lærde kvinner er også permanent knyttet til Rabita. Lokale kvinners ekspertise viser seg også i undervisning i arabisk og religion på ulike nivå. Formelle lederroller har kvinner innehatt siden trossamfunnet ble registrert og de utgjør i dag ca. 20-30 % av styrer og råd. Forventingene innad er at tallet vil stige, særlig når den yngre generasjon overtar. Selve moskebygget fungerer som et sted for bønn og som en sosial samlingsplass for begge kjønn.

Islamic Cultural Centre Norway - ICC

Islamic Cultural Centre går vanligvis under forkortelsen ICC. Trossamfunnet har bygget en egen fire-etasjers moske på Grønland i Oslo, med minaret,

bønnerom og møtelokaler. ICC ble registrert som trossamfunn i 1974 og hadde i 2019 ca. 4900 medlemmer, fordelt på flere avdelinger i Oslo-området. En stor del av foreldre- og besteforeldregenerasjonen har bakgrunn fra Pakistan.

Særskilte kjennetegn

ICC er både en internasjonal og en norsk-pakistansk moske. Den tilhører sunni-tradisjonen og følger i hovedsak hanafi-lovskolen. Moskeen holder en høy profil, som en av landets eldste moskeer. Lederskapet deltar aktivt i dialogarbeid og moskeen tar imot tusenvis av skole-elever for omvisninger. Ledere anslår selv at ca. 10.000 bruker moskeen hver uke og ca. 8.000 gjester besøker den årlig. De som bruker moskeen har ifølge ledere bakgrunn fra 20-30 land. Blant de frivillige aktive har imidlertid fremdeles ca. 90 % familieforbindelser til Pakistan.

Ideologisk har moskeen røtter i deobandi-bevegelsen. Deobandi er en stor reformbevegelse fra britisk India på slutten av 1800-tallet. Muslimer ville styrke muslimsk identitet i møtet med koloniherrerne, og gjorde dette ved særlig å satse på studier. De bygget opp egne undervisningsinstitusjoner, og mange av disse er fremdeles virksomme (se videre Vogt 2008). Synnes beskriver i dag ICC som en moske som fremhever normativ islam; preget av en intellektuell tilnærming og en moderat konservativ profil (2019).

Forskere som har tatt for seg opprinnelseslandet Pakistan, har pekt på hvordan lokal, religiøs praksis ofte legger opp til separate kjønnsfærer. Kvinner deltar aktivt i det religiøse livet, men oftest på egne arenaer. Noen kvinner utdanner seg ved religiøse utdanningsinstitusjoner og kan bli kvinnelige lærere, kalt *muallimat* (se Banu 2010).

Historikk i Norge

De første muslimer fra Pakistan kom til Norge sent på 1960-tallet. I den tidligste fasen møttes de hjemme hos hverandre for å be, men i 1974 åpnet de sin første moske. I likhet med muslimer i mange andre europeiske land kalte de samlingsstedet for et kultursenter. Senteret leide midlertidige lokaler. ICC forble hovedmoskeen i Norge til langt ut på 1980-tallet. Den var, og er fortsatt, møtested for mange muslimer på tvers av nasjonalitet og trosretning. Moskeen beholdt imidlertid hele tiden en klar pakistansk basis. Dette var særlig tydelig i det meste (bortsett fra rituelle bønner) foregikk tidligere på urdu eller panjabi. (se Vogt 2008).

En målsetning for ICC var å kjøpe egen tomt for å bygge en moske. Tomtekjøpet ble formalisert i 1991, men å få reist en egen bygning tok lang tid. For å følge islamske forskrifter, ville ikke ICC ta opp banklån, men selv samle inn midler. I perioden ut over 1990-tallet var det imidlertid ikke kun det å skaffe midler til nybygg som preget ICC; kjønnsbalansen ble også endret for godt.

I følge Line Predelli, som gjorde intervjuer i ICC i 1999, skjedde endringene for kvinner fra slutten av 1980-tallet av og fremover. Først da fikk kvinner adgang til (den midlertidige) moskeen. Noen begynte riktignok tidlig å snakke om at kvinner burde få adgang, men en diskusjon om kvinner da også burde ha egen inngang stoppet en videre utvikling (Predelli 2005).

Den nye moskeen ble offisielt åpnet i 2009. Mange endringer har skjedd siden 1974. Mens mange aktiviteter for eldre fremdeles foregår på urdu, brukes i dag norsk som arbeids- og administrasjonsspråk. Det internasjonale aspektet ved ICC er fremtredende og moskeen har et uttalt ønske om å fremstå som flerkulturell (se Fallet 2016). Fra 2003 ble en filial på Bjørndal inkludert og i 2019 ble det også åpnet en ny ICC filial på Alna.

ICC er en av de moskeene som er mest studert i Norge. For flere beskrivelser og analyser, se Synnes 2019 og 2019b; Sobout 2019; Vogt 2008; Fallet 2016 og Predelli 2005.

Organisasjonsstruktur - oversikt og detaljer

- Generalforsamlingen/ Årsmøtet.
- Styret (*al-shura*).
- Administrasjonen (*al-intizamiya*).
- Underavdelinger og komiteer.
- Ansatte.

Generalforsamling holdes en gang i året. Medlemmer som har betalt kontingent og som har vært frivillige de siste årene har møte- og stemmerett. I 2020 utgjorde de stemmeberettigede ca. 130 menn og ca. 85 kvinner. Det holdes *to* generalforsamlinger med likeartede prosedyrer; en for menn og en for kvinner. Vedtektene legger opp til at det ikke skal nomineres kandidater og ingen skal drive valgkamp. Alle presenterer seg selv for Generalforsamlingen, og alle stemmer så digitalt. En valgkomité overser at

valget går rett for seg og offentliggjør resultatet. Den personen med fleste stemmer fra mennenes generalforsamling blir styreleder for ICC sentralt.

Styret blir valgt for ett år av gangen. Styreleder samler rundt seg ti styremedlemmer og tre vara-medlemmer. De møtes ca. seks ganger i året. Styret er registrert i Brønnøysundregisteret. Organisasjonen ønsker rotasjon av styremedlemmer, og leder kan derfor kun sitte to år og medlemmene fire år på rad. Styret velger en forstander, og hans (eventuelt hennes) kontrakt kan utvides for en lengre periode. Styrets oppgaver er å fremme ICCs visjon, som er å sørge for at medlemmene kan bygge opp en norsk, muslimsk identitet. ICC skal også være i dialog med storsamfunnet og spre kunnskap om islam i Norge.

Administrasjonen utpekes av styrelederen, og må godkjennes av styret. Styremedlemmer kan også sitte i administrasjonen, og det er ikke vanntette skott mellom de to styrenivåene. Administrasjonen består av styreleder, generalsekretær, økonomiansvarlig, samt tre til syv representanter for ulike avdelinger og komiteer. Administrasjonens oppgaver er å sørge for den daglige driften av moskeen.

Underavdelingene og de mange komiteene avslører en kompleks organisasjonsstruktur. ICC Kvinner; ICC Ungdom; ICC Alna og ICC Bjørndal utgjør underavdelinger. Hver avdeling, i tillegg til ICC sentralt, har flere komiteer, blant annet komite for økonomi; programutvikling; drift; undervisning; prosjektteam, informasjon; digitalisering; samt kunnskap og dialog. Komiteene arbeider ofte i samarbeid med hverandre.

Ansatte: En driftsansvarlig; tre imamer og en renholdsarbeid, alle menn, har 100% stilling. Ca. 25 deltidsansatte timebetalte lærere (begge kjønn) underviser barn og unge. En kvinne er ansatt i en gruppe som arbeider med en ny Koranoversettelse. De øvrige vervene er frivillige og ulønnede.

Kvinner i drift og ledelse – tallmateriale

Per 2020 er mange kvinner aktive i driften av ICC-moskeene. Parallell struktur for kvinner og menn har gitt kvinner egne rom å etablere seg i. I 2006 ble ICC Kvinner formelt etablert. I følge en av lederskikkelsene skjedde dette etter oppfordring fra en besøkende lederskikkelse fra Pakistan, som fortalte at de der hadde gode erfaringer med slike kvinneavdelinger. ICC Kvinner har samme struktur som moderorganisasjonen ICC, med egen generalfor-

samling, styre, administrasjon, årsplan og komiteer. Valgsystemet er også det samme som for ICC som helhet. Kvinnekomiteen er særlig engasjert i aktiviteter for kvinner, og ellers deltar de i all annen type aktivitet i moskeen.

Per 2020 har (sentral)-styret i ICC ingen kvinnelige representanter. Det har det heller ikke hatt tidligere. I sentral-administrasjonen er imidlertid fire av 10 medlemmer kvinner. I komiteene jobber kvinner og menn sammen. Menn er ofte ledere, men med noen unntak. Underdelingene ICC Alna og ICC Ungdom regnes som pilotprosjekter, og her prøves det nå ut en ny modell. Kjønnsbalanse skal etterstrebtes: Styret på 10 personer skal ha fem av hvert kjønn. Er leder en kvinne skal nestleder være mann, og omvendt. Vi ser dette satt ut i praksis i filialen ICC Alna. Her er styreleder kvinne og nestleder mann. I ICC Ungdom er situasjonen motsatt. ICC Ungdom har tidligere hatt kvinnelig leder. ICC sentralt arbeider nå med å se på en ny organisasjonsmodell for hele organisasjonen.

Kvinner i drift og ledelse - idealer og praksis

Drift: ICC har i flere studier blitt fremstilt som en moske preget av kjønns-segregasjon. En leder satt segregasjonen inn i en historisk ramme: Første generasjon kom fra land hvor kjønnssegregasjon var normen. Dette ble også formelt nedfelt som ideal for organisasjonen ICC frem til begynnelsen av 2000-tallet. Andre generasjon har samarbeidet på tvers, selv om et skille fortsatt er nedfelt i organisasjonsstrukturen. Lederen tror at de unge som nå tar over, vil fjerne også formelle kjønnssegregasjonsstrukturer, og kun opprettholde skiller knyttet til den rituelle bønnen.

Praksis i 2020 er at kvinner med i flere komiteer, deltar på interne og eksterne aktiviteter og møter, til tillegg til å organiserer egne aktiviteter; av og for kvinner. Aktivitetsnivået har vært høyt. Initiativene inkluderer temakvelder, sosiale samlinger og friluftaktiviteter, samt religiøse aktiviteter med undervisning og studiesirkler. Kvinner er aktive når det gjelder nødhjelpsarbeid og de har blant annet drevet en 'matchmaking'-komite, for at unge skal finne hverandre med ekteskap for øye. I følge kvinnelig ledere samarbeider ICC Kvinner mye med menns komiteer. Samtidig understreker de at kvinnegruppene utgjør et kvinnefelleskap og et språkfelleskap, noe som er særlig viktig for de eldre og de nyankomne til landet. En mannlig leder omtalte kvinnegruppen slik: «De jobber selvstendig, selv om de formelt står under ICC sentralt». En kvinnelig leder sa det slik: «I dag har vi to parallelle organisasjoner, men i praksis jobber vi jo sammen».

Mange unge kvinner er aktive via avdelingen ICC Ung, som ble reetablert i 2009. Et eget jentelag hadde da vært aktivt siden 1999. Frem til 2015 hadde ICC Jenter blitt mer og mer aktive, mens ICC Gutter slet med rekrutteringen. Jeg kommer tilbake til hvordan utviklingen av ICC Ung har vært de senere årene.

Drift av moskeen inkluderer undervisningstilbud for barn og unge. Her er kvinner svært aktive; ca. 20 av 25 lærere er kvinner. Tilbudet er populært; over 350 barn er påmeldt og flere står på venteliste. Det undervises i islamkunnskap og Koranresitasjon. Hovedspråk for undervisningen er norsk. Ungdommer som tar urdu som skolefag samles til egne urdu-klasser. Ut over dette har ikke ICC prioritert språkundervisning. Kvinnelige lærere, *muallimat*, brukes ikke i undervisningen, og heller ikke på andre områder i ICC. ICC har ikke ønsket å fremme denne rollen, og ledere jeg snakket med pekte heller på imamen som den folk bør henvende seg til når de har spørsmål av religiøs art.

Arkitektur: ICCs hoved-moske er ikke et ominnredet bygg, men bygget fra grunnen av som moske. Den følger et klassisk mønster hvor hovedrommene er forbeholdt menn. I følge dem jeg intervjuet kom kvinner i ICC med klare ønsker da moskeen ble bygget: De ville ha egen inngang, egen etasje og eget kontor. Dette fikk de. I dag bruker kvinner også hovedinngangen. Kvinner har et stort bønnerom i første etasje, og de bruker også tredje etasje når det ikke er menn tilstede. Når imamen holder preken, kan kvinner høre og se ham via høyttalere og TV-skjermer. Ved innredningen av et nytt moskelokale på Alna i 2019 valgte ICC en annen inndeling. I følge to lokale ledere veide pragmatisme tyngst da de innredet ett stort rom som fellesmoske. Som hos bosniere ber kvinner bak menn, men kjønn skilles ikke ad ved skillevegger el.l. Det var kvinner som hadde vært pådrivere for å få en egen moske, og kvinner var med å bestemme hvordan den skulle innredes. Det ble ingen stor diskusjon innad om innredningen. En leder uttalte: «Noen er uvante med fellesrom for bønn, men de venner seg til det».

Ledelse: Kvinner kan i prinsippet inneha formelle lederroller. Praksis har imidlertid vært annerledes: Hele sentralstyret har vært forbeholdt menn. Da Predelli intervjuet imamer i ICC i 1999 var det uenighet dem imellom om kvinner kunne tas inn i moskeens styre (2005). I 2019 uttale en leder til Dagbladet at ICC «skal bli flinkere til å få kvinner inn i styret» (1.mai 2019). Dette nye idealet, formidlet til en journalist, må suppleres med at gradvis har kvinner blitt inkludert i ledelse på lavere nivå. Eksempelet fra Alna-filialen viser tydelig endringer. I følge en av lederne jeg intervjuet: «For oss som

kjente kvinnene på Alna var det naturlig å velge en kvinne som styreleder. Vi er opptatte av å anerkjenne det arbeidet kvinnene gjør. Det ble en intern diskusjon, men det gikk gjennom». Den samme lederen vil imidlertid ikke alltid velge kvinner: «For å rekruttere kvinner er jeg mest opptatt av kompetanse. Jeg vil være kjønnsblind.»

Kvinner selv uttalte at de gjerne ser flere kvinner i lederroller. Her var de på linje med en av dem Synnes intervjuet: «Jeg gleder meg til vi får vår første kvinnelige generalsekretær i menigheten, for det har vi ikke hatt enda. Og vi ser jo nå at kvinner begynner å ta (...) flere og flere oppgaver og får større ansvarsområder. Og det synes jeg er på tide.» (Synnes 2019b:261). En kvinnelig leder beskrev sin egen rolle slik: «Det var først vanskelig, men jeg har fått mye støtte. Jeg får respekt, også fra de eldre mennene. Det hjelper at vi har hatt kvinnelige ledere hele tiden, i ICC Kvinner».

Det siste sitatet speiler en indre uenighet i ICC. Noen ledere ønsker å ha ett felles styre for kvinner og menn i ICC, men tviler også på om dette vil være til gagn for alle. Både kvinnelige og mannlige ledere omtalte ICC Kvinner som en viktig komite, som gir kvinner mye av det de ønsker. De tenkte også høyt om parallellitetens fordeler. Det ble understreket at ikke alle kvinner ønsker å 'slå sammen' grupper. De kan risikere å miste de posisjonene de nå har. En mannlig leder sa det slik: «Vi slo sammen ICC Jenter og ICC Gutter. Resultatet ble at den nye gruppen ICC Ung ble mindre aktiv. Guttene dro jentene ned, heller enn motsatt. Dette er noe vi må tenke på».

Lederne tror endringer er på vei med neste generasjon: «Vi er godt i gang. De eldre byttes gradvis ut, og flere vil nå ha nye måter å gjøre ting på». En av dem jeg intervjuet tvilte likevel på om hele organisasjonen var moden for et skifte ala det som er innført på ICC Alna. Dette ble knyttet til problemer med rekruttering generelt. Ifølge ham var problemet ikke nødvendigvis å finne *kvinner* til lederroller, men å finne *noen* som har nok tid til frivillig arbeid. En kvinne sa det slik: «Det er et stort ansvar. Vi har familie, vi har liten tid. Men noen av oss er klare til å lede». Strategier som nå brukes for å rekruttere kvinner er at ledere personlig følger opp mulige nye talenter. Ideen om å bruke rollemodeller ble også fremhevet: Kvinnelige ledere kan rekruttere flere kvinner.

Et politisk forslag om å ha en minimumsgrense på 40 % kvinner i styre var kjent, men ikke bifalt. Ledere ønsker heller at endringer skal skje innenfra:

«Jeg er ikke tilhenger av regler ovenfra. Det er en naturlig prosess at flere kvinner blir med i styret. Men kvinnene må selv ville det. Vi kan kun drive informasjon om at det er en god ting å bli med». Samtidig fikk jeg vite at spørsmålet om 40 % kvinner i styret var vanskelig å håndtere, når de per 2020 har to styrer; ett med 100 % menn og ett med 100 % kvinner. Denne strukturen er imidlertid usynlig for storsamfunnet, siden det kun er menneskelig ledelse som er registrert i Brønnøysund-registeret.

Oppsummering

Islamic Cultural Centre har en parallellorganisering: Mye av kvinners aktiviteter finner sted innenfor ICC Kvinner. Samtidig er det i praksis samarbeid mellom kjønnene. Organisasjonsstrukturen gjør at det ikke er noen kvinner i lederposisjoner i det sentrale styret, men flere i den daglige ledelsen. Siden 2019 har ICC også hatt kvinnelig styreleder i en av sine filialer. Det diskuteres innad om det skal gjøre vedtektsendringer som vil endre hvordan trossamfunnet er organisert. Den yngre generasjon er mer opptatt av endringer enn den eldre. De aktive i ICC arbeider for å rekruttere kvinner, både til det daglige arbeidet og til lederroller. Den aktive kvinnekomiteen gjør kvinner sentrale i driften av moskeen. ICCs moskeer speiler ulike løsninger hva gjelder kjønnssegregering. I hovedmoskeen har kvinner egne rom til den rituelle bønnen. I en av filialene organiseres rominndeling pragmatisk, og kvinner og menn ber i samme rom. Ingen av ICCs moskeer har eller bruker kvinnelige lærde.

Del III: Sammenfatning

Rapporten har vist et nyansert bilde av kvinners deltagelse i drift og ledelse av norske moskeer. Vi har også hørt lokale lederes fremstillinger av hvorfor kvinners og menns roller fordeler seg som de gjør. Del III samler trådene fra del I og II.

Del I presenterte Kristine Fallets modell for kvinners deltagelse i moskeer. Modellen spenner fra ideer om gradvis større inkludering av kvinner til sterkt konservative holdninger som begrenser kvinners muligheter. Mitt materiale om MDNs fem medlemsmoskeer reflekterer ikke disse siste sterkt konservative stemmene. Alle som ble intervjuet uttalte at de ønsker kvinner inkludert; at dette samsvarer med deres forståelse av islam, og at kvinner selv ønsker å delta. Noen få forbehold er viktige og jeg vil komme tilbake til detaljer under. Mitt materiale sammenfaller ellers med Fallets når det gjelder endringstendenser. Del II viser at flere kvinner har blitt mer aktive på flere områder. Noen lokale ledere snakket om dette som et faktum, andre som en prosess i ferd med å skje. Flere pekte på at endringer skjer langsomt, og den vage kategorien 'kultur' ble brukt som årsak til at kvinner ikke var involvert på alle områder (se f.eks. intervjuer i FBHN og AIKN). Oppsummert har mennenes arena (moskeen) blitt åpnet opp for mer fellesdeltagelse. At det er ulikheter mellom Fallets og mine funn kan skyldes tid: Fallet gjorde sine intervjuer i 2015, denne rapporten er fra 2020. Mer sannsynlig er betydningen av metode: Fallets feltarbeid kan vise flere nyanser enn en intervju-undersøkelse. Et samlet funn fra min undersøkelse er imidlertid at dagens

lederskikkelser vektlegger endring heller enn konservativ kontinuitet. Det er rimelig å anta at disse lederne har innflytelse på utviklingen innad i sine moskeer.

Et viktig funn som sammenfaller med Fallets studie er betydningen av et generasjonsskifte. Flere av moskeene har ungdomsforeninger, og ledere pekte på at endringer når det gjelder kjønnspraksis er knyttet til disse foreningene.

Gjennomgangen viser hvordan ungdomsforeninger er fora hvor kjønnsforventninger utfordres og kjønnsforskjeller bygges ned. Begge kjønn deltar og unge kvinner kan få sentrale roller.

Parallelt med generasjonsskiftet har også voksne kvinner fått lederroller. Del II har vist flere eksempler på slike parallelle prosesser.

Både unge (av begge kjønn) og kvinner (i ulike aldre) har med andre ord trådd inn på det som før har vært menns domene.

Kvinner i drift av moskeene

Et hovedspørsmål i rapporten har vært i hvor stor grad kvinner deltar i drift av moskeer. Gjennomgangen viser store likheter mellom de fem moskeene, og noen interessante forskjeller. I alle fem moskeene er kvinner helt sentrale for driften, og de er dermed med å ta løpende og uformelle avgjørelser for hvordan moskeene fungerer i praksis. Ved å delta i driften rekrutteres mange kvinner gradvis inn i lederroller, både formelle og uformelle. Mange kvinner er eksempelvis engasjert i religiøs og kulturell tradisjonsformidling til barn og unge. De har roller som lærere og administratorer. Denne type aktivitet tar opp mye av moskeenes ressurser, både økonomisk og organisatorisk. Tradisjonelt har menn undervist i moskeene; i diaspora er det nå en overvekt av kvinner i disse rollene.

Kvinner har også viktige roller som språklærere. De sørger for at språk som albansk, bosnisk og arabisk opprettholdes i en norsk kontekst. Av disse språkene er det kun arabisk som undervises på videregående- og høyskolenivå, og språklærenes innsats er derfor ekstra viktig.

Kvinner har også roller som arrangører av sosiale aktiviteter, både for fellesskapene som helhet og for kvinner spesielt. Bortsett fra FBHN, som har en særegen organisasjonsform, har alle egne kvinnekomiteer. Mens menn ofte samles i moskeene på uformell basis (sannsynligvis en arv fra den gangen moskeene helt og fullt var deres område), har kvinner i større grad faste møtetider. Typene samvær varierer fra temakvelder om diabetes, studiegrupper om kalligrafi til skogsturer. For de valgte eller uformelle lederne gir disse aktivitetene, om de er avgrenset til kvinner eller ikke, både ledertrening og erfaringer med å det å organisere større grupper.

En konsekvens av kvinners aktivitet er at moskefellesskapene som helhet styrkes. Kvinner sørger for rekruttering og gjør moskeene til levende fellesskap, fordi mye av aktiviteten innad er knyttet til deres engasjement.

Kvinner styrker også egne kvinnefellesskap. Slike fellesskap oppsøkes av mange, men de er kanskje særlig betydningsfulle for kvinner som ellers faller utenfor: de som ikke deltar i arbeidslivet; de nyankomne til Norge; de som har svake nettverk. Et aspekt ved kvinnekomiteenes virksomhet jeg vil fremheve er

derfor det som i kirkelig sammenheng blir kalt 'diakonal virksomhet', eller sosial omsorg. Egne kvinnekomiteer har imidlertid også sin slagside, som jeg kommer tilbake til. Først vil jeg påpeke at kvinnekomiteene til en viss grad har vært 'usynlige', særlig utad. De har tilsynelatende 'bare' handlet om å undervise barn og ha sosialt samvær adskilt etter kjønn. Jeg vil peke på tre mulige årsaker til dette: 1: Forskeres interesse for kvinnekomiteene har særlig vært rettet mot hvordan formelle strukturer avgrenser kvinners muligheter. 2: Media er mest opptatt av formelt lederskap, og kvinners aktiviteter blir ofte skjøvet bort som uvesentlige. 3: Sist, men ikke minst har kvinner selv nedtonet sin rolle. Dette kan knyttes til religiøse idealer; beskjedenheter regnes som dyd, kanskje særlig for kvinner. Alt dette kan være grunner til at kvinners aktiviteter lett forsvinner ut av synet. Et funn i denne rapporten er imidlertid at de fem aktuelle moskeene neppe kunne opprettholdt all sin virksomhet, hvis det ikke var for frivillige kvinner.

Får aktive kvinner høyere status? Ledere jeg intervjuet ga uttrykk for at det settes pris på alle som er aktive i moskeens virksomhet, og at kvinnelige frivillige får annerkjennelse fra fellesskapet. Noen kan også få høy status. Et eksempel fra innsamlede data: I en av moskeene var én kvinne særlig aktiv; hun var både kvinneorganisasjon og den som kunne samle et stort antall medlemmer til felles arrangement. En slik rolle førte imidlertid ikke automatisk til status. Den status hun hadde i sin moske synes også å være avhengig av anseelse bygget opp over tid.

Én gruppe kvinner har imidlertid en særskilt status. Med lokale betegnelser som *hoxhavita*, *muallima* eller *shaykha* er dette de kvinnelige lærere. I moskeene i denne undersøkelsen er det kun ICC som ikke regelmessig benytter seg av denne typen religiøse eksperter. Disse kvinnene er lederskikkelser med status knyttet til spesialutdanning og antatt gudfryktighet. De benyttes som vist til undervisning, rådgiving for kvinner og rituelle oppgaver. At det er flere av dem i dette forholdsvis lave antallet moskeer må sees som en del av en internasjonal trend: Flere kvinner blir nå religiøst utdannet, og flere moskeer ønsker å benytte eller ansette dem. At de underviser kvinner, og sjelden menn, kan være knyttet til de ideer om kjønnskomplementaritet (se del I). Rapporten peker på dette som et viktig tema for ytterligere studier.

Del II viser hvordan moskeene arkitektonisk inkluderer og/eller ekskluderer kvinner. Alle moskebyggene spiller på ulike måter ideer om kjønn. Her peker funnene på store ulikheter mellom moskeene, i stor grad knyttet til om moskeen er nyinnredet eller et ominnredet lokale. Generelt kan moskebygningene sies å prioritere menn, med noen nyanser bør tas med: AIKN har nyinnredet et bygg, og selv om menn får størst plass, har kvinners avdeling like høy standard. Kvinner overtar også moskeen en dag i uka. I ICCs hovedmoske har menn best plass, men i den nye filialen på Alna deler begge kjønn ett og samme rom. Å dele rom er også tradisjon for FBHN. Rabitas bønnerom gir liten plass til kvinner, men bygget for øvrig er i stor grad preget av fellesrom som ikke prioriterer menn. CR fungerer i hovedsak som en moske for menn, men kvinner overtar bygget noen dager i måneden.

Den plastiske bruken av bygningene (det vil her si at kvinner til tider kan overta hele eller deler av bygget) viser som nevnt at menn ikke *eier* moskebyggene. De samme byggene og rommene brukes av kvinner, så sant en ønsket avstand mellom kjønnene opprettholdes. Det siste er særlig viktig under den rituelle bønne.

Kvinnens deltagelse i driften sier viktige ting om hva moskefelleskapene prioriterer. Alle de fem moskeene prioriterer undervisning av barn og unge, og dette har gitt roller til kvinner. Bortsett fra FBHN prioriterer de også egne kvinnekomiteer. Dette kan skape kvinnefelleskap, men som nevnt kan komiteene også virke avgrensende: Slagsiden kan være at kvinner i praksis låses i rene kvinnegrupper og i mindre grad forholder seg til et større kjønnsblandet felles-

skap. Moskeene har løst dette dilemmaet på ulike vis. FBHN lar normen være fellesaktiviteter, noe medlemmene synes å bifalle. Rabita har beholdt gruppen Rabita Kvinner, men ønsker at moskeens andre komiteer skal bestå av begge kjønn. ICC har beholdt en parallellorganisering for kvinner og menn. De to andre moskeene viderefører sine kvinnekomiteer, men melder også om økende grad av fellesaktiviteter.

Oppsummert gir kvinnekomiteene flere arenaer for formelt og uformelt lederskap. En mulig konsekvens er at kvinners nedslagsfelt blir avgrenset, men også at flere lederroller øker kvinners kompetanse til å drive og lede en moske. Det er også mulig at rollene gjør kvinners lederevner mer synlig for mannlige moskemedlemmer.

Kvinner i ledelsen av moskeer

Rapportens andre hovedspørsmål har vært i hvor stor grad kvinner deltar i moskeledelsen. Begrepet ledelse har her vært brukt om det å inneha et verv og dermed stå i en ansvarsposisjon. Del II har vist hvor ulike de fem moskeene er, når det gjelder organisasjonsstruktur. 'Ledelse' i en moske bør derfor ikke begrenses til dem som er registrert i Brønnøysund-registeret.

NRK skriver om mannsdominans og etterlyser «den første kvinnelige lederen av en moske» (2-6 2019). NRK har da oversett styrelederen i ICC Alna; styrelederen i Fellesskapet Bosnia-Hercegovina i Stavanger; forstanderen i Albansk Islamsk Kultursenter Norge; rådslederen i Rabita og nestlederen av Ung Rahma. Alle er kvinner.

Disse eksemplene fra alle fem moskeene viser at detaljkunnskap om organisasjonsstruktur og konkrete faktaopplysninger er nødvendige for å nyansere bildet av kjønnspraksis innad i moskeene.

Lederstrukturer handler om komplekse lag av styrer og råd som hver moske har opprettet. Strukturene inkluderer også underavdelinger og komiteer, lokallag, ungdoms- og kvinnegrupper. På alle nivåene deltar kvinner, i ulike typer lederroller.

Hva har rapporten funnet angående *antall* kvinner i formelle lederposisjoner? Om vi setter lærerne i parentes og alle andre verv sammen, kommer en overvekt av mannlige ledere frem. En generell prosentsetning for alle de fem moskeene blir imidlertid misvisende, fordi de er så forskjellige. Motpoler er CR og ICC, som begge har få kvinner med lederverv - mot FBHN, Rabita og AIKN, som alle har en større prosentsetning kvinner engasjert. For detaljert tallmateriale henviser jeg til del II.

Hva gjelder det staten omtaler som «den formelt ansvarlige ledelse» registrert i Brønnøysund-registeret, er tallmaterialet fra 0 % (CR og ICC sentralt) til 50 % (ICC lokalavdeling); AIKN har 40 %; Rabita 33 %; FBHN 20 % i hovedstyret og fra 20 - 60 % i lokallagsstyrene.

Et like viktig spørsmål som prosent-sats i styret er hvilke posisjoner kvinner (og menn) får i styrer og råd. Her har vi sett at kvinner innehar alle slags posisjoner og verv.

Det er noen, men få kvinner i de øverste lederposisjonene. Flere er nestledere. Vi kan peke på noen tradisjonelle roller, som at det er få kvinner i vaktholds-komiteene, men også noen utradisjonelle, som mange menn ansatt for renhold av moskeene. For flere av de intervjuede moske-lederne er det imidlertid ikke hvilke roller kvinner har som opptar dem mest, men det faktum at mange kvinner er helt fraværende fra styre og stell.

Hvorfor er kvinner fraværende fra formelle lederverv? Tre årsaksforklaringer kan være særegne for kvinner og moskeledelse. Den første er at de noen steder ekskluderes fra bestemte verv. I dette materialet gjelder dette hovedstyrene CR og ICC. I intervjuene oppga ingen av lederne noen religiøs begrunnelse for denne ordnin-

gen (jmfør Fallets modell). De henviste ikke til ideer om kjønnskomplementaritet eller kjønns-segregering, men til kulturelt betinget «tradisjon», som de også pekte på at kunne endres. Hadde jeg intervjuet andre ledere er det mulig at andre ideer hadde blitt vektlagt, men dette kan jeg ikke si på bakgrunn av mitt materiale. Den andre årsaken er at kvinner selv viker unna. Dette var den årsaken jeg oftest fikk oppgitt (jmfør Fallets modell). Det ble lagt vekt på at kvinner ikke har tid til verv. Alle omtalte vervene som svært tidkrevende, med arbeid i helgene og sene kveldstimer. Problemet ble fremhevet i alle fem moskeene. Vervene krever frivillige, og moskeene deler her utfordring med resten av frivillighets-Norge. Jeg lar det stå som et åpent spørsmål hvorfor menn har mer tid enn kvinner til verv i moskeen. Kanskje den tredje årsaksforklaringen kan gi et svar på dette, samtidig som den åpner for nye spørsmål: Ingen av moskeene har 'mannskomiteer', slik de har 'kvinnekomiteer'. I så ulike moskeer som CR og FBHN uttalte kvinner at de gjerne vil være med i styre og stell, men fortrinnsvis sammen med flere andre kvinner. En mulig årsak til fraværet av kvinner kan kanskje være at noen av styrene fungerer som 'mannskomiteer' eller fellesskap for menn, noe som kan gjøre det vanskelig for kvinner å finne en plass. Jeg lar også dette stå som et åpent spørsmål.

Posisjonen til de kvinnene som går inn i lederverv må også relateres til et maktperspektiv. Kvinner som er valgt eller tildelt verv har andre som støtter dem. De får status innad, og på ulike måter blir de rollemodeller for andre kvinner. De aktuelle kvinnene får derfor en viss grad av reell og symbolsk makt. De deler makten med mannlige ledere, men blir ofte

ikke like synlige som dem. Ett område i dette materialet bør imidlertid trekkes frem: Til sine temakvelder inviterer kvinner ikke sjelden representanter for det offisielle Norge. Slik blir de kvinnelige lederne bindeledd mellom moske og storsamfunn. De oppfattes sjelden som ansikt utad, men kan være like viktig som sine mannlige partnere, fordi deres samarbeid med offentlige myndigheter er pågående, selv om det er lavmælt. Mannlige ledere prioriterer ofte dialoggrupper og besøk av politikere, noe som gjør dem mer synlige i media. Kvinners makt forblir ofte mindre synlig, men den kan som nevnt være tilstede, om enn lite omtalt.

Flere av de mannlige lederskikkelsene påpekte at deres moske aktivt søker å rekruttere kvinner til lederverv. De rekrutteringsstrategiene vi har sett inkluderer det å personlig oppmuntre enkeltindivider; å bruke kvinner som allerede er i posisjon som rollemodeller; å kreve at lister over nominerte kandidater må inneholde navn på kvinner og å bruke ungdomsorganisasjoner som opplæringssted for nye ledere. De fleste lederne stilte seg likevel avvisende til å kvotere inn kvinner. Et krav om 40 % kvinner i styret har som nevnt vært reist som del av en politisk debatt om statsstøtte til trossamfunn. I noen moskeer er dette omtalt som en målsetning, men også som noe som måtte vokse frem innenfra, og ikke bli presset frem utenfra.

Ulike moskeer

Hva har rapporten vist oss? Som det er påpekt har alle moskeene inkludert kvinner i driften. På dette området er det likhet heller enn forskjell moskeene imellom. Ulikhet kommer tydeligere frem når det gjelder ledelse. Noen moskeer ekskluderer kvinner fra bestemte typer lederverv, enten formelt eller uformelt.

Det siste kan være tilfelle der kvinner i praksis ikke blir valgt/utpekt, selv om de formelt sett kan bli det. Forskere har kalt slike strukturer for det å ha en patriarkalsk kjønnspraksis. Ordene understreker at det er menn (i motsetning til kvinner) som får roller med mest makt og høyest status. Bildet er kjent også fra norske media, som ofte har trukket frem mannsdominerte moskeer.

Rapporten har nyansert bildet av mannsdominans, men også vist at et slikt mønster fremdeles til en viss grad er tilstede. Mannsdominans er ikke fremherskende på alle områder, men trekker vi linjer fra moskeene tidlige historie i Norge, ser vi aspekter av kontinuitet i hvordan trossamfunnene organiserer seg. Menn startet moskeene, og de har flere steder en stor andel av lederrollene. Kontinuitet på dette området må holdes opp mot de (stille) endringer rapporten har påpekt.

Moskeene tilpasser seg en norsk kontekst med sterke likestillingsidealer, og dette synes særlig å skje via et generasjonsskifte innad. En konsekvens er som vist at mange flere kvinner er aktive i driften av moskeene og de har nå også i økende grad formelle lederverv.

Kvinner i drift og ledelse, en kort oppsummering

Denne rapporten har kastet lys over flere sider ved drift og ledelse av moskeer, sett med et kjønnsperspektiv. Intervjumaterialet har *ikke* vist en todeling, med menn i ledelse og kvinner i drift. Konklusjonen er heller at begge kjønn deltar på begge områder. Det er likevel mulig å påpeke en vekting: Innenfor hver enkelt moske synes aktive kvinner i større grad å være involvert i den praktiske driften, enn i det å inneha formelle lederroller. De to områdene er imidlertid tett knyttet sammen; det er fra de aktive i driften at nye ledere rekrutteres.

Storsamfunnets blikk er særlig rettet mot lederroller og at kvinner ikke skal utestenges fra lederroller. Med ny Lov om tros- og livssynssamfunn må MDNs medlemsmoskeer (og alle andre moskeer) vurdere alle aspekter av sin praksis knyttet til likestilling og forskjellsbehandling. Denne rapporten har vist både tradisjonelle mønstre og endringer som er i ferd med å skje. Ulikheter mellom medlemsmoskeene kommer klart frem. I særlig grad har rapporten lagt vekt på at bildet av drift og ledelse er nyansert og at kvinner deltar der storsamfunnet ofte ikke er klar over at de deltar. Slik håper rapporten å bidra inn i det kunnskaps- og meningsfeltet der Muslimsk Dialognettverk arbeider, og å styrke bevisstheten om at kjønnsperspektiver er viktige på dette området. I en dialog mellom storsamfunnet og moskeorganisasjoner er det verd å legge vekt på hvordan trossamfunn faktisk integrerer ideer om kjønnslikestilling i egne strukturer. Dette gjelder også på rent praktiske nivå, som hvordan driften av moskeer organiseres, og hvordan kvinner rekrutteres til lederposisjoner.

Litteraturliste

- Ahlberg, Nora (1990), *New Challenges – Old Strategies. Themes of Variation and Conflict among Pakistani Muslims in Norway*, Helsinki, TAFAS.
- Baker, Alison (1998), *Voices of Resistance: Oral Histories of Moroccan Women*, New York, State University of New York Press.
- Banu, Masoda og Hilary Kalmbach (red.) (2012), *Women, Leadership, and Mosques. Changes in Contemporary Islamic Authority*, Leiden, Brill.
- Banu, Masoda (2010), *Female Madrasas in Pakistan: a Response to Modernity*, Working Paper 45, Religion and Development Research Program, Wolfson Collage, University of Oxford.
- Bringa, Tone (1995), *Being Muslim the Bosnian Way*, Princeton, Princeton University Press.
- Dagbladet (2019), «Vil ha moské-krav: Minst 40 prosent kvinner» 1.mai, 2019.
- Døving, Cora Alexa og Berit Thorbjørnsrud (red.) (2012), *Religiøse ledere. Makt og avmakt i norske trossamfunn*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Endresen, Cecilie (2019), «Is the Albanians religion really «Albanianism»? Religion and nation according to Muslim and Christian leaders in Albania» PhD, Universitetet i Oslo.
- Fallet, Kristine (2016), «Mennesket og moskeen i samfunnet. En studie av to moskeer i Oslo. Masteroppgave i sosiologi», Universitetet i Oslo.
- Fjeldstad, Anne (2007), «Religion og migrasjon. Det Islamske Fellesskap Bosnia-Hercegovina i Norge», Masteroppgave i religionshistorie, Universitetet i Oslo.
- Geertz, Clifford (1971), *Islam Observed: Religious Development in Morocco and Indonesia*, Chicago, University of Chicago Press.
- Ishaq, Bushra (2017), *Hvem snakker for oss. Muslimer i dagens Norge – hvem er de og hva mener de?*, Oslo, Cappelen Damm.
- Jacobsen, Christine (2011), *Islamic Traditions and Muslim Youth in Norway*, Leiden, Brill.
- Kapic, Pasha (2017), «Bosnisk diaspora i Norge. Religiøsitet og nasjonal identitet blant bosniere i Oslo», Masteroppgave i religionshistorie, Universitetet i Oslo.
- Milje, Una (2019), «Lederstrukturer i Det Islamske Fellesskap Bosnia-Hercegovina Norge», Bachelor-oppgave i religionsvitenskap, Universitetet i Oslo.
- Mønnesland, Svein (2006), *Før Jugoslavia og etter*. Oslo, Syppress.
- Naguib, Saphinaz (2001), *Mosques in Norway*, Oslo, Novus.
- Predelli, Line N. (2005), Religion og deltagelse: Moskeen som kjønnet arena, i *Kvinder, Køn og Forskning* nr. 1-2, s.47-60.

- Raudvere, Catharina (2012), *Textual and Ritual Command: Muslim Women as Keepers and Transmitters of Interpretive Domains in Contemporary Bosnia and Herzegovina*, i: Banu, Masoda og Hilary Kalmbach (2012), *Women, Leadership, and Mosques. Changes in Contemporary Islamic Authority*, Leiden, Brill.
- Roald, Anne Sofie (2010), *Er muslimske kvinner undertrykt?* Oslo, Pax.
- Samuelsen, Signhild J.S. (2012), «Først og fremst albaner. Religiøs og nasjonal identitetsdanning blant unge muslimske norsk-albanere», Masteroppgave i religion og samfunn, Universitetet i Oslo.
- Sobout, Ali (2019), «Lederstrukturer i Islamic Cultural Centre», Bacheloroppgave i religionsvitenskap, Universitetet i Oslo.
- Sultan, Shoaib (2012), Medlemskap i norske moskeer, i Breistein, Ingunn F. og Ida M. Høeg (red.), *Religionsstatistikk og medlemsforståelse*, Oslo, Akademika forlag. 165-180.
- Synnes, Ronald Mayora, (2019), «Ungdom i migrantmenigheter. En studie av forhandlinger om religion, etnisitet og kjønn», PhD, Universitetet i Agder.
- Synnes, Ronald Mayora (2019b), «Kjønn og religiøse grenser: Unge muslimer og kristnes forhandlinger av kjønn i migrantmenigheter», i *Norsk sosiologisk tidsskrift*, nr. 4, 254-268.
- Van Es, Margaretha (2015), "The Stigma of Being Oppressed. Self-Representations by Women with a Muslim Background in Minority Organizations in Norway and the Netherlands 1975-2010", PhD, Universitetet i Oslo.
- Vogt, Kari, (2008), *Islam på norsk*, Oslo, Cappelen Damm.

Nettsider:

- Prop. 130L 2018-2019 Lov om tros- og livssynssamfunn, lesedato 5. nov. 2020.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-130-l-20182019/id2660940/?ch=5>
- NRK, «Hun vil bli Norges første kvinnelige moske-leder», 2-6 2019, lesedato 5. nov. 2020.
<https://www.nrk.no/norge/hun-vil-bli-norges-forste-kvinnelige-moske-leder-1.14572680>

Appendiks

Kvinner i lokalstyrer i Det islamske fellesskapet Bosnia-Herzegovina Norge

Gjøvik 2012: 0 av 5

2015: 3 av 7

2019: 2 av 7

Oslo 2012: 1 av 7

2015: 3 av 7

2019: 2 av 7

Drammen 2012: 0 av 7

2015: 2 av 7

2019: 1 av 7

Østfold 2012: 2 av 5

2015: 3 av 7

2019: 3 av 7

Horten/Sandefjord, 2012: 1 av 5

2015: 2 av 5

2019: 1 av 7

Telemark 2012: 2 av 7

2015: 2 av 5

2019: 3 av 5

Arendal 2012: 2 av 5

2015: 1 av 5

2019: 2 av 5

Kristiansand, 2012: 0 av 5

2015: 2 av 5

2019: 2 av 5

Mandal/Lyngdal, 2012: 0 av 5

2015: 0 av 5

2019: 1 av 5

Sandnes/Stavanger, 2012: 0 av 5
2015: 0 av 5
2019: 3 av 7

Haugesund 2012: 0 av 5
2015: 1 av 5
2019: 1 av 5

Bergen 2012: 0 av 5
2015: 2 av 7
2019: 3 av 7

Møre og Romsdal, 2012: 0 av 5
2015: 0 av 5
2019: 0 av 5

Trondheim, 2012: 0 av 7
2015: 1 av 5
2019: 3 av 5

Muslimsk Dialognettverk (MDN) er en paraplyorganisasjon som gjennom sine medlemsmoskeer representerer over 30 000 norske muslimer. MDN er medlem i Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL).

- MDN bidrar til fredelig sameksistens i et pluralistisk samfunn.
- MDN fremmer felleskap basert på åpenhet, likeverd og respekt.
- MDN er en nasjonal arena for religionsmøter, kunnskapsbasert dialog og samarbeid med andre livssynsorganisasjoner, offentlige myndigheter og det øvrige samfunnet.
- MDN er forankret i islams lære og styrker fellesskapet mellom muslimske organisasjoner i saker av felles betydning.

