



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institution for socialt arbete

Kvinnors ledarskapsförhållanden i Afghanistan
(Women's leadership in Afghanistan)

Magisterexamen i socialt arbete.

Inriktning ledarskap

D-uppsats, juni 2006

Författare : Abdolhadi Hadi

Handledare: Björn Gustavsson

GÖTEBORG UNIVERSITY

Department of Social work

MASTEREXAMINATION

Abstract

Title: Women's leadership in Afghanistan

Author: Abdolhadi Hadi

The purpose of this study is to examine how Afghan women experience leadership in Afghanistan and how they perceive their existence and involvement in the country's development's process. The study is limited to the women leadership and its difficulties in the Afghan culture, tradition and religion. Based on men's and women's perspective, I want to examine how they look at women's leadership and its different problems in the Afghan society. Further, this study reveals the problems and obstacles that are preventing women from a leadership role. What are the obstacles and impediments that are preventing women from practicing leadership? How does the present situation of women's leadership in Afghanistan look? What do Afghan culture, tradition and Islam say about women's leadership?

On the basis of men and women's responses, I have attempted to provide answers to these research questions. The theory that I have used in this study is theories about leadership and, with the help of this theory, my aim has been to explain conceptions of leadership, women's leadership, culture, religion and its importance in the social development process. The method that I have chosen for this study is qualitative, with informant interviews. My empirical data is obtained via the use of semi-structured interviews with three women and three men aged between 40-50 years old, who have emigrated in the course of war, from Afghanistan to America, Germany, Norway and Sweden. They have been involved directly and indirectly with activities dealing with women's living conditions in Afghanistan and are still active in this area. The results reveal that women's leadership in Afghanistan is a phenomenon which is defined and decided by men and based on socio-political interests.

It is clear from their interviews that women have experienced a very complicated and distressed life situation in Afghanistan and have never experienced leadership that practices their own choice.

Key words: Women's leadership, Afghanistan, cultural perspective, and religious perspective.

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Problemformulering	2
3. Syfte och frågställningar	2
4. Metod	3
4.1. Urval.....	3
4.2. Data insamling	4
4.3. Tillvägagångssätt.....	5
4.4. Reliabilitet, validitet och generalisering	5
4.5. Etiska övervägande.....	6
5. Historisk bakgrund	7
5.1. Kvinnors livsförhållanden efter talibanerna	9
5.2. Kvinnors sociala position inom islam.....	10
6. Teoretisk ram och centrala begrepp	11
6.1. Kvinnor och ledarskap.....	13
6.2. Kultur	14
6.3. Religion.....	14
7. Resultat av intervjuer	15
7.1. Intervjupersonernas bakgrund.....	15
7.2. Kvinnors ledarskap/chefskapsförhållanden i det nuvarande Afghanistan.....	16
7.3. Sammanfattning	18
7.4. Kvinnors ledarskap/chefskap och religiösa perspektiv.....	19
7.5. Sammanfattning.....	21
7.6. Kvinnors ledarskap/chefskap och kulturella perspektiv.....	21
7.7. Sammanfattning.....	24
7.8. Kvinnors ledarskap/chefskap och dess betydelse.....	24
7.9. Sammanfattning.....	26
7.10. Sammanfattningsresultat.....	26
8. Slutdiskussion	30
Referenser	34
Bilaga	

1. Inledning

Afghanistan ligger i det asiatiska landmassivet mellan den 30: e och 38: e breddgraden. Huvudstaden är Kabul. Avståndet mellan Stockholm och Kabul fågelvägen är ungefär 460 mil. Afghanistans yta är 637 397 kvadratkilometer, vilket är 40 procent större än Sverige. Den senaste folkräkningen som genomfördes i juni 1978 beräknade landets befolkning till 15, 54 miljoner. Afghanerna omfattar olika folkgrupper med olika kulturer, traditioner och språk. Cirka 99 procent av befolkningen är muslimer som är anhängare av olika islamiska trosriktningar (Forsberg 2000). Kvinnors rättigheter och deras mindrevärdiga levnadsförhållanden har alltid varit ett av de komplicerade problem som har aldrig lösts. Kvinnorna har inte upplevt något radikal förändring som skulle tillförsäkra dem rättigheter på demokratiskt sätt eller skaffa dem möjligheter att uppleva sig i ett meningsfullt sammanhang. Folkets traditionella och religiösa uppfattningar har alltid fungerat som en uppsättning av värderingar där kvinnor behandlas och tolkas som andra klassens människor som saknar förmåga och mentalitet att sitta i ledarskaps/chefskaps position (Emadi 2002). Kvinnors levnadsförhållanden i Afghanistan och deras svaga närvarande i ledarskap/chefskap position väckte mitt intresse att gå djupare inom problemet och undersöka vilka anledningar rättfärdigar kvinnors underlägsna position i samband med samhällets utvecklingsprocess och hindrar dem att nå ledarskaps/chefskap position.

2. Problemformulering

Sedan jag började ledarskapsutbildningen första terminen, funderade jag ganska mycket kring kvinnors ledarskaps/chefskaps position i landet Afghanistan som jag själv kommer från. Under terminen väckts många frågor för mig att hur kvinnligt ledarskap/och chefskap ser ut i Afghanistan utifrån samhällets kulturella och traditionella perspektiv. Därför valde jag att formulera följande frågor: Hur tolkas och betraktas kvinnors ledarskaps/chefskaps position utifrån religiösa perspektiv? Vad har afghanska kvinnor för möjligheter och svårigheter att utveckla sig som chef och ledare? Varför behandlas kvinnor som andra klassens människor och betraktas som mindre värdiga skapelser som saknar förmågan att sköta sig själva?

3. Syfte och frågställningar

Mitt övergripande syfte är att få bättre förståelse av kvinnors ledarskaps och chefskaps förhållanden i Afghanistan och inom samhällets sociokulturella traditioner och religiösa övertygelser. Uppsatsen är avgränsad till kvinnors ledarskaps/chefskaps position i Afghanistan. Utifrån sociokulturella och religiösa perspektiv vill jag studera kvinnors chefskaps och ledarskapsförhållanden och dess betydelse i samband med samhällets utvecklingsprocess. Kultur, religion och kvinnors ledarskap/chefskap är de centrala begreppen som jag försöker att analysera utifrån relevant litteratur och mina informanternas perspektiv.

- Hur ser villkoren för kvinnligt ledarskap/chefskap i det nuvarande Afghanistan ut?
- Hur tolkas islamiska författningar och landets kultur och tradition i förhållande till kvinnors ledarskap/chefskap?
- Vad betyder kvinnors ledarskap/chefskap när det gäller samhällets utvecklingsprocess?

4. Metod

Metod är ett redskap eller ett arbetssätt som underlättar och bidrar till att man kommer fram till nya kunskaper. Det finns olika metoder när det gäller att ta itu med ett problemområde. Kvalitativ metod är ett av flera redskap som har till syfte att undersöka och analysera en företeelse och dess olika aspekter (Holme & Solvang 1997). Holme & Solvang hävdar att kvalitativ metod är ett samlingsbegrepp för handlingssätt som kombineras av olika tekniker såsom direkt observation, deltagande observation, informant- och respondentintervjuer samt analys av källor. Jag har valt en kvalitativ inriktning eller kvalitativ metod eftersom det fenomen jag vill undersöka är av en sådan karaktär att en kvalitativ metod är mest lämplig. Göran Wallén (2000) skriver att kvalitativa studier går ut på att studera vilken natur och karaktär ett faktum har och hur den skall identifieras. Han hävdar att kvalitativa studier är av två olika huvudtyper: kvalitativ ”kategorisering” och ”mjukdata”. Kategorisering syftar till att definiera av vilken art en företeelse är, vilka faktorer som är relevanta etc. Med mjukdata menar han en undergrupp av kvalitativa studier där, själva syftet är karaktäriseringen av huvudproblemet. Upplevelser, symboler, känslor och föreställningar är exempel på dessa frågor.

Bryman (2002) skriver att en kvalitativ studie grundar sig på en forskningsstrategi där tyngdpunkten ligger på ord snarare än siffror. Denna strategi är induktiv, tolkande och konstruktionistisk till sin art. Han menar att kvalitativ forskning har en tendens att uppfatta socialt liv i termer av processer. Denna benägenhet demonstreras på flera olika sätt. Ett av dem, som anses viktigare än andra är ett intresse av att beskriva hur händelseförlopp och mönster utvecklas över tid. Som en konsekvens av denna process förevisar kvalitativa undersökningar en speciell uppmärksamhet på förändring och utveckling. Han hävdar att kvalitativ forskning som bygger på etnografiska metoder förbinds framför allt med denna tyngdpunkt på process. Kvalitativa forskare försöker att fånga processen i sin uppfattning av sociala verkligheter.

Med hänsyn till dessa definitioner av kvalitativ metod och med hänsyn till mitt undersökningsämnes karaktär har jag valt kvalitativ metod med kvalitativ informantintervju. När det gäller kvalitativ intervju skiljer Holme & Solvang (1997) mellan informant- och respondentintervju. Respondentintervju går ut på att vi intervjuar personer som själva är delaktiga i den företeelse som vi studerar. Med informantintervju menas att vi samtalar med en person som själv står utanför den företeelse som vi studerar, men har mycket att berätta om den. Jag har valt kvalitativ informantintervju för att tycker att det bidrar till att komma närmare informanternas tankar och förstå deras uppfattningar på ett bättre sätt. ”Intervju frambringas kunskap i möte mellan intervjuarens och intervjupersonens synpunkter. Den personliga kontakten och de ständigt nya insikterna i intervjupersonernas livsvärld gör intervjuande till spännande och berikande upplevelser (Kvale, 1997, sid. 34).”

4.1. Urval

Urvalet består av sex personer, tre män respektive tre kvinnor, i åldern mellan 38 och 50 som bor i Sverige, Norge, Tyskland och USA. Informanterna har vuxit upp i Afghanistan men flyttade under olika perioder. De tre kvinnliga informanterna har sin akademiska examen från sitt hemland respektive vissa yrkeskurser från de länder som de är bosatta i.

De tre manliga informanterna har också akademisk bakgrund, men från andra länder. En av dem har sin akademiska examen i statsvetenskap från Iran. Han är författare och forskare och har forskat kring social utvecklingsprocess och dess olika dimensioner samt kvinnors livsförhållanden i Afghanistan. En annan manlig informant har sin akademiska examen i förvaltning från Sverige och den tredje är forskarstuderande vid ett av Sveriges universitet. Informanterna har varit i nära kontakt med sociala frågor, sociala utvecklingsprocesser och ledarskapsförhållanden i olika avseenden. Informanternas akademiska bakgrund, deras nära kontakt med kvinnors livssituation i Afghanistan, deras vistelse i Västland och deras nära kontakt med västkultur anses av central betydelse i den undersökningen.

Jag har använt mig av halvstrukturerad intervju bestående av öppna frågor, där jag i förväg bestämt vissa områden med utgångspunkt från formulerade intervjufrågor. I mitt urval försökte jag att ta hänsyn till informanternas akademiska bakgrund och dess närhet och samband med sociala utvecklingsprocesser och framförallt ledarskapsfrågor. Det innebär att ledarskapsfrågorna och särskilt kvinnors ledarskapsförhållanden är det ämne som informanterna på sätt och vis hade engagerat sig under sitt arbetsliv och under forskningsperioden. Tanken som styrde mig vid val av intervjupersoner var att de direkt och indirekt på sätt och vis sysslar med och hade sysslat med kvinnors frågor. När det gäller deras antal tyckte jag att tre män och tre kvinnor skulle vara lagom vilket min handledare var överens med mig om. En del av mina intervjupersoner har sin egen hemsida, som blev min väg fram till att känna till dem. Med två av dem hade jag viss kontakt innan jag tänkte på min uppsats. Jag hade pratat med flera stycken och valde sex av dem som var i närmare kontakt med kvinnors frågor. Jag hade svårt att välja mina intervjupersoner inifrån Afghanistan på grund av kommunikations svårigheter och dyra telefonkostnader. Var enda intervju tog cirka en timma och några av mina informanter hade begränsade tid som borde jag anpassa mig till deras möjlighet.

4.2. Data insamling

Jag har haft temat *socialt arbete mot ledarskap inriktning* med mig under tiden när jag började tänka kring min uppsats hösten termin 2006. Jag bestämde mig för att söka på begreppen ledarskap med koppling till socialt arbete och dess betydelse för samhällets utvecklingsprocess. Jag sökte på begreppet "kvinnors ledarskap inom Islam" samt "kvinnors ledarskap i Afghanistan" som är min uppsats titeln. Mest sökte jag via Libris och Gunda på nätet. Dessutom har jag använt mig av litteratur som har skrivits på persiska och privata böcker som jag har hemma hos mig. Inom mitt ämnesområde "kvinnors ledarskap i Afghanistan" finns det inte några konkreta undersökningar som handlar direkt om kvinnors ledarskap. Med hänsyn till islam som är den dominerande religionen i Afghanistan och med hänsyn till islamiska författningar och koranens verser kring kvinnors socioekonomiska förhållanden, har jag sökt på begreppet kvinnors ledarskap utifrån religion och afghansk kultur och tradition. Jag försökte att söka på visa europeiska hemsidor såsom BBC och svenska Afghanistanankommittén som har direkt kontakt med sociokulturella frågor i Afghanistan. Svårigheter som jag har haft under datainsamlingsprocessen är att det var inte tillräcklig med relevant litteratur och dokument eller tidigare forskning som handlar direkt om begreppet kvinnors ledarskap i Afghanistan och analyserar av dess olika sidor. Jag har använt mig av ganska mycket litteratur som har skrivits på persiska. Mitt modersmål hjälpte mig att komma fram till många eventuella tankar kring kvinnors

livssituation i Afghanistan, som jag inte har haft tillgång till på svenska eller ens på engelska.

4.3. Tillvägagångssätt

Det är viktigt att läsaren vet att det här är en undersökning från en mans perspektiv. Jag är medveten om att om en kvinna skulle undersöka samma ämne, så skulle hon förmodligen komma fram till ett annat resultat. Jag genomförde sammanlagt sex halvstrukturerade intervjuer med öppna frågor. Intervjuerna har genomförts via telefon. Var och en av intervjuerna tog cirka en timma. Fyra av de sex intervjuerna har gjorts på informanternas modersmål som är persiska medan två av dem har gjorts på svenska. Innan intervjuerna genomfördes förklarade jag mitt syfte med intervjun och dess betydelse för min undersökning och mitt arbetes betydelse som magisteruppsats i "Ledarskap inom socialt arbete". Vid intervjutillfällena har mp3-spelare använts för att bevara informanternas utsagor och återge dem precis enligt vad har sagts samt för att minska risken för missuppfattningar. Under intervjuprocessen har jag försökt att se till att informanterna inte hamnar i försvarsposition utan vågar förklara exakt vad de tänker när det gäller mina frågeställningar. Innan intervjuerna skulle äga rum, garanterade jag informanterna att deras identitet kommer att vara anonym samt att deras fysiska och psykiska integritet ska skyddas. Jag har också garanterat mina informanter att det insamlade datamaterialet kommer att förstöras efter att arbetet är färdigt.

4.4. Reliabilitet, validitet och generalisering

Backman (1998) menar att kvalitativa studier handlar om att man frågar hur människan upplever, tolkar, och formar en omgivande verklighet i samband med sina tidigare kunskaper och erfarenheter.

Validitet och reliabilitet är två sammanvävda begrepp som är av central betydelse inom kvalitativ studier. Holme & Solvang (1997) skriver att genom noggrannhet, kritisk prövning och bearbetning av materialet kan vi komma fram till en tillfredsställande grad av reliabilitet och validitet. De skriver vidare att "reliabiliteten bestäms av hur mätningarna utförs och hur noggranna vi är vid bestämningen av information" (s 163). Bryman (2002) skriver att reliabilitet kan översättas med tillförlitlighet vilket betyder att resultaten från en undersökning överstämmer med resultatet av en undersökning som upprepas på nytt. Merriam (1994) skriver att reliabilitet syftar till att samma resultat uppnås om undersökningen upprepas. Reliabilitet är problematiskt när det gäller samhällsforskningen eftersom människors beteendemönster inte är stabila utan förändras kontinuerligt. Men det är av central betydelse att varje undersökning skall ha så hög reliabilitet eller så pålitlig information som möjlig. Wallén (1996) hävdar att reliabilitet kan mätas eller bedömas genom att man tar om mätningen. Men när det gäller levande varelser kan en mätning inte upprepas vid varje tillfälle. Det innebär att utgångslägena är föränderliga vid varje tillfälle och det kan ske en påverkan eller inlärning som förändrar läget för nästa test. Han menar att inom teknik och naturvetenskap definieras reliabilitet som frihet från slumpmässiga fel. Merriam (1994) refererar till Goetz och Lecompte (1994) och skriver om olika tekniker som man kan använda sig av för att försäkra sig om att resultaten är oberoende. Jag har använt mig av två kvalitativa tekniker som kallas "forskarens position" och att "följa i samma spår". Med forskarens position menas att hänsyn måste tas till tre viktiga punkter som är av central vikt. Den första är att man måste göra tydligt bakomliggande teorier som ligger till grund för undersökningen. Den andra är att man måste förklara sin ställning i förhållande till den grupp som studeras och den tredje är att man måste ta hänsyn till kriterierna när det gäller att välja

informanter. ”Att följa i samma spår” innebär att forskaren bör beskriva sina metoder samt i detalj beskriva hur informationen samlats in. Detta har jag försökt att åstadkomma dels i metodavsnitt och dels när jag har diskuterat och analyserat resultatet.

Begreppet validitet är av samma centralbetydelse som reliabilitet inom samhällsforskningens arbete. Förutom att vara reliabel måste informationen ha en validitet. ”Det innebär att operationalisering en av de teoretiska variablerna måste ha gjorts på sådant sätt att den teoretisk definierade variabeln och den operationaliserade variabeln sammanfaller i så stor utsträckning som möjligt (Holme & Solvang 1997 s 167).” Wallén (1996) skriver att validitet brukar definieras som frihet från systematiska fel när det gäller teknik och naturvetenskap. Han menar att validitet är att beräkna det som avses att beräkna och inga irrelevanta företeelser påverkar resultatet. Begreppet validitet kan ses ur olika perspektiv och synvinklar. Det kan vara ett teoretiskt ärende som handlar om att sambandet mellan variablerna i teorin och det man kan mäta är förtydligat, samt att det som mäts är tydligt preciserat. Merriam (1994) delar in validiteten i två kategorier som kallas extern och intern validitet. Extern validitet gäller frågan om i vilken omfattning resultatet, från en viss undersökning är tillämpligt under förhållanden än de undersökta. Med inre validitet menar han att faktorer som kan påverka resultatet måste kontrolleras. Bryman (2002) hävdar att begreppet validitet delas i tre olika dimensioner såsom intern validitet, ekologisk validitet och extern validitet. Med intern validitet menar han att det måste finnas en god överensstämmelse mellan forskarens observationer och de teoretiska idéer som utvecklas under forskningsarbetet. Extern validitet har till syfte att klargöra huruvida resultaten från en undersökning kan generaliseras förutom den specifika undersökningskontexten. Med ekologisk validitet menar han frågan om i vilken omfattning samhällsvetenskapliga produkter är användbara i människors vardag och i deras naturliga sociala miljöer. I den här undersökningen tas hänsyn till de ovannämnda kriterierna som jag har redan beskrivit med referens till litteratur som jag har använt mig av för denna undersökning. Min undersökning är explorativ och mina informanter representerar de utbildade afghaner som bor i västländer och på sätt och vis har socialiserat sig inom västerlandets kultur och värderingar. När det gäller generalisering kan resultaten vara generaliserbara i andra situationer med samma förutsättningar.

4.5. Etiska övervägande

Etiska överväganden är av central betydelse när det gäller forskningsprocessen. Wallén (1996) skriver att etik är läran om det goda som syftar till hur man handlar. Wallén hävdar att forskningsarbete bör följa vetenskapliga linjer och hänsyn måste tas till försökspersoner, som inte får utsättas för smärta och han eller hon måste vara medveten om behandlingsalternativ. Wallén skriver vidare att kvalitativa studier ger speciella etiskaproblem, eftersom det inte finns lika klara metodregler som inom andra vetenskapsteoretiska traditioner. Han betonar att det är av stor betydelse att själva forskningsarbetet skall följa vetenskapliga regler och att det i studien skall redovisas tydligt som visar vad som är egna och andras insatser. Bryman (2002) skriver att när det gäller etiska principer inom kvalitativa studier krävs att man måste ta hänsyn till de fyra etiska principer som kallas *informationskravet*, *konfidentialitetskravet*, *nyttjandekravet* och *samtyckeskravet*. Holme & Solvang (1997) betonar att respekt för människor och hänsyn till deras integritet är en grundläggande förutsättning för alla former av samhällsstudier. Det är inte acceptabelt att människor behandlas som medel för att

uppnå vissa mål. Det måste säkerställas att den enskilde svarspersonens fysiska och fysiska integritet är skyddad. I denna undersökning hänsyn tagits till de etiska regler och principer på ett sätt som jag har redan beskrivet.

5. Historisk bakgrund

Som framgår av litteraturen periodiseras afghanska kvinnors levnadsförhållanden i fyra olika perioder. Den traditionella perioden, den moderna perioden som påbörjades under 1900 talet, och på sätt och vis försatte till 1991. Sedan kommer retrograderingsperioden "traditions återvändande" som påbörjades i mitten av 1992 och pågick till och med till Talibanernas fall från makten 2001. Nu råder en ny period där landet upplever internationellt stöd för demokrati. Med ny period menar jag att landet har haft ett valt politiskt system och det internationella samhället har tagits del för landets utvecklings processen.

För att belysa kvinnors livsförhållanden i Afghanistan och för att skaffa en förståelse för deras livssituation, behöver kvinnors position inom landets kultur och tradition studeras samt islamiska författningar såsom Koranen och profeten Mohamads berättelser. Historiskt har afghanerna upplevt olika religioner bland annat buddism och Zoroastrism (den gamla persiska religion som var dominerande innan Islam i Iran och Afghanistan). Sedan år 663 har islam varit den dominerande makten i det nuvarande Afghanistan. Islam och dess olika tolkningar i Afghanistan är ett mångskiftande fenomen som har påverkat olika aspekter av livet. Islam fyller en grundläggande funktion i landet och utgör ett regelsystem i olika avseenden av livet. Kultur, tradition, sociala nätverk, och bedömningsmönster i Afghanistan präglas i större eller mindre utsträckning av islamiska övertygelser. Kvinnors beteendemönster och deras livsförhållanden regleras genom landets tradition och religiösa uppfattningar. I huvudsak är det islamiska uppfattningar och religiösa värderingar samt kulturella och traditionella mönster som bestämmer över kvinnors öde, reglerar deras sociala relation och definierar deras beteende mönster (Emadi 2002). Han skriver vidare att afghanska traditioner som i stor utsträckning präglar det islamisk synsätt förbjuder kvinnor att tala offentlig inför män eller arbeta i någon könsblandad arbetsmiljön. I södra delen av landet kallas barn och kvinnor djur. Det innebär att de har samma värde som djur och män har till uppgift att sköta dem enligt sitt eget intresse och bestämma hur kvinnor ska förhåller sig med sin omgivning. Samhällets dominerande kultur och tradition präglas av en rent patriarkala synsätt där kvinnor betraktas som imperfekta varelser.

När det gäller giftermålsrätt skriver Emadi att det är i första hand pappa som bestämmer hur och vem flickan ska gifta sig med. Om flickan saknar pappa är det äldre bror, farbror eller morbror som bestämmer vem hon skall gifta sig med. Om en ung kvinna har sex utanför äktenskapet eller på något sätt kommer att bryta mot familjetraditionen eller samhällets normer och gällande beteendemönster, straffas hon oftast till att stenas till död eller dödas på något annat sätt som kallas hedersmord. Hedersmord utförs av hennes far, bror, make eller annan manlig släkting, för att hon haft en påstående eller verklig sexuell relation innan hon ingått äktenskap eller utanför äktenskapet. I sådant fall känner pappa eller de andra manliga familjemedlemmarna sig stolta över vad de har gjort. Vad som är viktig för dem är familjs heder även om det kostar en eller flera människors liv. Sexuell oskuld är livsviktig för kvinnor när det gäller äktenskap. Om en kvinna har haft sexuella kontakter utan att vara gift är det en stor social skam, eller om hennes make vid det första intima mötet märker att hans brud saknar jungfrulighet är han berättigad att lösa

äktenskapet och skicka bruden tillbaka hem till hennes familj. Könnssegregationen är ett av de patriarkala mönster som upplevs i väldigt hög grad inom den afghanska kulturen och traditionen. I de flesta bröllopfester, offentliga publik möten eller föreläsningar har kvinnorna sin egen plats och ingen främmande man är tillåten att gå dit och kasta sin blick på kvinnorna.

Taieb Jawad (1999) hävdar att när man vill förklara kvinnors livsvillkor i ett samhälle är den enklaste metoden att ta hänsyn till deras ekonomiska, kulturella och rättsliga förhållanden. Jawad kategoriserar kvinnors livsvillkor i tre olika kategorier: rättsliga, ekonomiska, och kulturella. Med rättsliga menar han på vilken nivå lag och regeringen tillförsäkrar kvinnorna grundläggande rättigheter enligt principen för de mänskliga rättigheterna. Med ekonomiska menar han på vilken nivå kvinnor tillåts ha en roll i landets nationella produktion och vilken deras inkomst nivå är i förhållande till den nationella inkomsten. Med kulturella avser han att hur aktiv roll kvinnor spelar i landets kulturella utvecklingsprocess särskilt upp till vilken nivå har de tillgång till landets kulturella organisationer. Med hänsyn till dessa tre kategorier försöker han att belysa afghanska kvinnors livsförhållanden.

Jawad skriver vidare att den första flickskolan etablerades 1921 och sedan samma år har kvinnor haft möjlighet att ta del i landets folkförsamling och representerar en del av folket. År 1927 fick en grupp av afghanska flickor möjlighet att studera i Turkiet. 1947 grundade regeringen en kvinnoorganisation med syfte till att möjliggöra bättre förutsättningar för kvinnor och att hjälpa dem att ta del i samhällets utvecklingsprocess. Under 1950- talet fick flickor möjlighet att studera vid Kabulsuniversitet och under 1960- talet kom ett antal av kvinnor ut på arbetsmarknad. År 1964 fick kvinnor rösträtt och det var första gången i landets historia som kvinnor fick möjlighet att nomineras till kabinettsmedlemmar och parlaments ledamöter. 1984 var 57 % av Kabul universitets studenter flickor, 40 % av lärarna i de stora städerna och 30 % av läkare och sjuksköterskor var kvinnor (Jawad 1999).

Emadi (2002) skriver att under kommunistregimen från 1978 till 1992 fick kvinnor en bättre möjlighet att uppleva frihet och likvärdighet i vissa sociala och politiska avseenden. Den nya lagstiftningen tillförsäkrade kvinnor rätt till lika lön som män inom offentliga organisationer och företag. En ny marknads lag trädde i kraft och den förbjöd företag och offentliga institutioner att diskriminera kvinnor på grund av könstillhörighet. Arbetarkvinnor fick möjlighet att få sin lön under graviditeten och den nya regimen gav även kvinnor möjlighet att komma fram till regeringens beslutfattande organ samt till militären och underrättelsetjänsten. När det gäller det långvariga kriget, skriver han att kvinnor har fått utstå en stor del av krigets sorger och bedrävelser. Antagligen har de varit krigets huvudoffer. De har kidnappats, torterats, våldtagits och misshandlas av krigsherrar.

Kvinnors livsförhållanden från 1992 och särskilt under talibanernas regim 1995-2000 som jag kallar retrograderingsperioden, var de värsta i landets moderna historia. Talibanerna stängde flickskolor och kvinnor blev förbjudna att arbeta i manliga miljöer eller att synas i det offentliga rummet utan en familjemedlems sällskap. Talibanerna som kallade sig vita änglar och utgav sig vara Koranens genomförare, skulle upprätta ett politiskt system som profeten Mohamad hade upprättat under 600 talet i det nuvarande Saudi Arabien. Talibanernas krigsherrar hade tillåtelse från sin ledare att tillfånga

flickor och unga kvinnor från de områden som stod i opposition mot talibanerna (Ahmad Rashid 2003). Jawad (1999) hävdar att kvinnors livssituation förändrades radikalt i och med att de fundamentalistiska islamisterna tog makten och hamnade i krig med varandra. Det fundamentalistiska synsättet på kvinnors närvaro innebär att kvinnor saknar vissa kapaciteter att delta i samhällets utvecklingsprocess lika aktivt som män. Ur fundamentalisternas perspektiv är den bästa kvinnan den som är en snäll mamma och lyhörd mot sin man. Hon har till uppgift att födda barn samt att ta hänsyn till mannens sexuella krav. Detta synsätt betonar att kvinnor är en sorts varelse som är frestande och problemsakande och därför är det viktigt att de skall hållas borta från den manliga och offentliga miljön (Jawad 1999).

5.1. Kvinnors livsförhållanden efter talibanerna

Den nya perioden i kvinnors levnadsförhållanden i Afghanistan när landet upplever det internationella samhällets stöd för demokrati, har trots allt inte förändrats radikalt. Våld mot kvinnor och dåliga behandling är vanlig i dagens Afghanistan. Detta förhållande har framförallt en historisk bakgrund som begränsat kvinnors delaktighet som normala samhällsmedborgare. Detta har förhindrat kvinnor att använda sig av sina grundläggande rättigheter. Våld mot kvinnor inom familjen är del av afghanska kvinnors vardagsliv. Dessa typer av våld är olika och det kan vara psykiskt våld, fysiskt och även ekonomiskt. Undersökning visar att det är pappor, makar och bröder som ligger bakom dessa våldshandlingar. I vissa fall anses dock även kvinnor finnas bakom våld mot kvinnor. Dessvärre tar samhällets gällande regler och normer mot kvinnor och statliga myndigheter såsom polis och tingsrätt ärenden om kvinnor misshandel inte på allvar. Det finns ingen specifik lagstiftning som betraktar våld och kvinnomisshandel som brottsliga handlingar. Polis och även tingsrätt förhåller sig väldigt passiv till kvinnomisshandel och anser att familjens våldsamt mot kvinnor som familjens inre problem, och det bör lösas inom familjen. Medan sant är att flertalet av afghanska kvinnor dagligen upplever våld och misshandlas av sina familjer, begränsas deras frihet och i värsta fall dör de av våldsamt behandling och misshandel. De flesta kvinnor som faller offer för våld har inga möjligheter att göra något. Polis och rättskipande myndigheter har inga instruktioner om eller specifika handlingsmetoder som hjälper dem att syssla med sådana frågor aktivt. Därför sysslar aldrig någon med sådana frågor (Anwari 30/9/2005).

Det finns ett antal kvinnor som sitter i fängelse på grund av att de har brutit mot manliga normer, men det finns ingen manliga intern som har fängslats på grund av våld mot kvinnor. Anwari skriver vidare att landets tradition ger män fria händer att använda våld mot kvinnor och det förutsätter att kvinnors livsförhållanden försämras och deras möjligheter begränsas kontinuerligt. Men det är inte bara inom familjen som kvinnor bemöts våldsamt. Våld mot kvinnor är vanligt även inom arbetslivet vilket påverkar kvinnors arbetskompetens på ett negativt sätt. Inom afghansk tradition behandlas kvinnor som en andra sortens människor. Många tycker att kvinnors livsförhållanden inte har förändrats radikalt från talibanernas tid, vilket i och för sig är bekymmersamt för kvinnorna. Kvinnor dödas, våldtas och stenas fortfarande i Afghanistan. Shokreia Barekzai parlamentsledamöter hävdar att gifta kvinnors livssituation har inte förbättrats. Den första dagen som de börjar leva under äktenskaps förhållanden behandlas många av de våldsamt av sina män. Det värsta fallet är att de straffas kontinuerligt av samhällets manliga traditioner (Anwari 30/9/2005).

5.2. Kvinnors sociala position inom islam

Kvinnors position inom islam präglas av ett patriarkat synsätt där kvinnor är sanktionerade till att underkasta sig mannens behov och acceptera hans ledarskap. Kvinnors mindrevärdiga samhällsställning grundas ofta på olika verser i Koranen. Koranen som utgångspunkt i muslimsk lagstiftning begränsas kvinnors möjlighet när det gäller arv och ledarskapsfrågor i jämförelse med män. Det finns många specifika verser i Koranen som anger kvinnors mindrevärdiga position och betonar deras underlägsenhet. Islam betonar att det är mannen som är skyldig att reglera och disciplinera kvinnans beteendemönster eftersom hon skapats ”som en bristfällig varelse” vid sin födelse och saknar kapacitet att reglera sina livsförehållanden. Kvinnor behandlas som andra klassens skapelse inom islamisk tradition. Enligt islamiska lagstiftning är det bara män som har rätt att upplösa äktenskapet utan att hänsyn ska tas till kvinnors rättigheter (Eyrumlu 2002).

Trots att profeten Mohamad är död sedan 1400 år gäller hans budskap och traditioner som grunden för islamska lagstiftning i många islamska länder. Emadi (2002) skriver att enligt genom Abrahamitisk (Islam, Judendom och kristendom) tradition är gud man och han skapade kvinnor enligt sin egen förställning och gjorde dem till föremål för mäns sexuella behov. Enligt Koranen har män en ovillkorlig rätt att utnyttja kvinnor eftersom kvinnor har till uppgift att tillfredställa mäns sexuella behov. Om en kvinna motsätter sig sin man har mannen tillskrivit rättigheter att straffa henne på olika sätt. Koranens verser har kommit till under olika perioder av profeten Mohamads tid. Muslimerna hävdar att koranen har skickats via ängeln till Mohamad för att vägleda honom enligt vad den sociopolitiska situationen kräver. Men det finns många islamsforskare som hävdar att Mohamad själv har strukturerat koranens verser med hänsyn till olika situationer och problem som han hade hamnat i. Dashti (2003) är en iransk koranforskare som skriver att Koranen är fullt av motsägelsefulla verser som ger en duktig politisk ledare förmåga som tar ställning med hänsyn till sitt eget intresse.

En studie som har bedrivits av europiska parlament (Subhan 1995) kring kvinnor i islam, pekar på att islam tolkas olika av olika muslimska länder och olika islamiska subreligioner. Exempelvis har kvinnor i vissa muslimsk länder såsom Tunisien, Algerien, Morocco, Irak, och Syrien bättre möjlighet när det gäller att jobba som domare. Men kvinnor har inte tillskrivits rättigheter att bli domare i Jordan, Saudiarabien, Kuwait, Bahrain, Qatar, Förenade Arab Emiraterna och Oman. Med hänsyn till en viss islamsk författning saknar kvinnor kapacitet att vara domare lika bra som män. En av Mohamads berättelser betonar att ett folk som har kvinnliga domare aldrig är lyckat. Men vissa muslimska myndigheter resonerar på så sätt att det bara gäller om kvinnor skulle bli president eller statsminister. Oppositionens resonemang om kvinnors rättigheter att bli domare, är att det finns många män som är mer kompetenta än kvinnor, arbetsfältet kräver stark stresstålighet och kvinnans menstruationscykel påverkar hennes mentala kapacitet, och dessutom har kvinnor inte skapats till dessa typer av arbete (Subhan 1995). När det gäller arvsrätt påpekar Subhan vidare att enligt islamsk lag, ärver två döttrar lika mycket som en son och en man tar hela arvet efter sin hustru, medan en kvinna bara ärver hälften efter sin make och resten går till övriga arvingar. Enligt islamska författning är det män som har mental kapacitet och förmåga att styra samhällets utvecklingsprocess. När det gäller kvinnors förvärvsarbete har koranen ingen direkt bestämmelse som förbjuder kvinnor att finnas på arbetsmarknaden utan koranen anses förvärvsarbete som ett hjälpmedel för att kämpa mot fattigdom.

Men i många muslimska länder anses kvinnor främst vara bevarare av traditionen, och har därmed inte till uppgift att arbeta utanför hemmet utan att ha tillstånd från sin man, pappa eller bror. Det innebär att en kvinna kan få ett arbete under vissa omständigheter som bestäms av hennes man eller pappa. Kvinnor kan inte jobba i en position som är överordnad manliga medarbetare. De måste ha slöja under sitt arbete. De kan få jobba, men endast om de verkligen behöver. Exempelvis om hennes man är sjuk, fängslat eller borta. Men en viss arabisk lagstiftning erkänner kvinnor arbetsrätt och pekar på att staten måste tillförsäkra för alla samhällsmedborgare samma möjligheter. Men de faktiska förhållandena stämmer inte med texten (Subhan 1995).

6. Teoretisk ram och centrala begrepp

Ledarskap är ett begrepp som kan analyseras och diskuteras ur olika perspektiv. Det finns olika teorier som definierar ledarskap och chefskap i olika sammanhang. För att praktisera ledarskap som bidrar till organisationsförändring och samhällsutveckling, behövs en mängd kunskap och färdigheter samt kapacitet för detta. Egenskaper och färdigheter som en ledare skall ha är inlärd. I relevant litteratur finns det oftast skillnad mellan begreppet chefskap och ledarskap och skillnaden är i stor utsträckning beroende på verksamhetens egenskaper. Men begreppet ledarskap används oftast parallellt med begreppet chefskap med samma syften. Engela Thylefors (2004) skriver att med chef menas en person som formellt utvalts att utföra uppdraget att styra verksamheten vid en organisation eller ett företag på det sätt som krävs av honom eller henne. Men syftet med styrning är att chefen skall utöva ledarskap. Med ledare menar hon en individ som vid ett visst tillfälle eller under vissa förhållanden utövar mer inflyttande än övriga gruppmedlemmar.

Siv Boalt Boethius (2003) hävdar att en viktig skillnad mellan chefskap och ledarskap är att en ledare är medlem av den grupp som hon eller han leder, medan en chef har institutionellt uppdrag genom en administration eller liknande. Det innebär att en chef är beroende av en hierarkisk nivå ovanför honom eller henne och en ledare är beroende av den grupp som han eller hon har sitt ledarskap genom. Hon skriver vidare att i psykoanalytiska termer dominerar synen på ledarskap som en följd av samverkan mellan ledaren och dem som ska leda. När någon utövar ledarskap innebär det att denne deltar i ett växelspel mellan olika aktörer med olika behov och tendenser. Ledarskapsförmågan eller förmågan att leda en grupp eller en verksamhet är i stor utsträckning beroende av tendenser att låta sig ledas.

Louise Moqueist (2005) skriver att chef är den som innehar en formell utnämning till chef. Grunden för termen chef utgörs av den formella positionen som en organisationshierarki ger till honom eller henne. Enligt Moqueist har begreppet chefskap relaterats till bland annat kortsiktighet, kontroll och styrning, vidmakthållande av rådande förhållanden. Men ledarskap har förknippats med långsiktighet, delaktighet, förändringsorientering, utopier och kreativitet. Hon skriver vidare att begreppet ledare har en ytterligare betydelse som kan inkludera personer som inte innehar någon chefsposition. Ledarskap tolkades länge som en uppsättning karaktärsdrag som en individ innehar. Genom denna definition blir ledarskapet en aspekt av en enskild individs handlingsätt. En annan senare definition av ledarskap bygger på tanken om ledarskap som socialt konstruerat.

Det framgår av litteraturen att chefsrollen uppfattas som något från en rättslig orientering till en marknadsorientering. Men idag finns en annan inriktning där chefen har till uppgift att vara demokratins väktare. Moqueist (2005) använder sig av Mintzbergs teori som kategoriserar chefsrollen i interpersonella roller, informationsroller och beslutsroller. Med hänsyn till dessa roller beskrivs chefskapet som ett input-output system där den formella positionen skapar formell auktoritet. Detta möjliggör att chefen har tillgång till en rad interpersonella relationer vilka i sin tur ger input i form av information och output i form av information och beslut. För att beskriva chefsarbete använder sig Moqueist av Mintzberg tidigare arbete som kategoriserar chefsrollen på den mentala rollen och aktionsorienterade rollen. Med mental roll menas att skaffa sig en uppfattning om arbetes ramar och normer i form av mål, vision, kultur och position i förhållande till omgivningen. Att prioritera bland uppgifter och planera sin tid är också del av den mentala rollen. Med aktionsorienterade roller menas att leda människor genom att motivera, engagera, inspirera och stödja samt skapa kontakter och nätverk utanför organisation.

Vad en chef gör är egentligen svårt att beskriva. Det skiljer sig från verksamhet till verksamhet, från statliga myndigheter till privata företag och från organisation till organisation. Thylefors skriver att en traditionell instruktion för chefsarbete är att planera, organisera, leda och kontrollera. Med planering menas att sätta mål, fastställa syften, finna de lämpliga vägarna och skaffa resurser för att komma fram till målet. Organisering är nästa viktiga steg som syftar till att samordna mänskliga och materiella resurser. Ledning innebär att skapa intresse och inlevelse för målen och leda inriktningen mot dem. Med kontroll menas att skaffa och etablera normer och värderingar samt att utvärdera prestationer med stöd av sin bättre överblick.

Ur ett annat perspektiv definieras ledarskap som en lär- och utvecklingsprocess som ständigt är i rörelse. Det kan vara ett kontinuerligt samspel mellan olika aktörer vilket äger rum inom ramen för tre olika fält: det strukturella, det institutionella och det subjektiva. Med strukturella fält menas de formella förutsättningar i form av politiska verksamheter och organisatoriska ramar som omger chefen. Med institutionella fält menas de etablerade förställningar som finns om olika företeelser som aktualiseras i chefens sammanhang. Det subjektiva fältet är chefens personliga uppfattningar, förställningar, kunskaper, intressen och känslor som kommer till uttryck i samband med händelser som händer i chefens kontext. När det gäller offentlig verksamhet definieras ofta ledarskap som något som handlar om styrning mellan en ledare och en medarbetare. Ledaren är den som styr och medarbetare är den som ska styras (Moqueist 2005).

Moqueist som har skrivit sin doktorsavhandling om ledarskap i vardagsarbete, kategoriserar begreppet ledarskap tidsmässigt inom tre olika perioder med olika egenskaper och förväntningar. Dåtid, nutid, och framtid är de tre olika perioder där ledarskapet skiljer sig åt när det gäller normer och förväntningar. Dåtidsledarskap kännetecknas av distans, chefen i fokus, över/underordning, sakfrågor, ordergivning, chefen som övervakare och expert. Nutidsledarskap kännetecknas av närhet, medarbetaren i fokus, förtroende, personalfrågor, målstyrning, chefen som vägvisare och supporter. Men framtidsledarskap kännetecknas av närhet och distans, verksamheten i fokus, jämställdhet, verksamhetsfrågor, visionsstyrning, och chefen som samordnare och inspiratör. Enligt henne har ledarskap genomgått förändringar genom tiderna. Moqueist

menar att ledarskap är ett begrepp som beskrivs i relation till medarbetarna och denna relation förändras på olika sätt som redan påpekats inom tre olika perioder.

Boethius (2003) skriver att ledarskapets framställningssätt är en av de viktigaste förutsättningarna för hur en arbetsgrupp fungerar. Hon hävdar att ett effektivt ledarskap innebär att både arbetsuppgifter och gruppmedlemmarna skall sättas i centrum. Det betyder att kvalificerade ledare är personer vars kompetens och färdigheter matchar arbetssituationens krav. Med dålig matchning blir gruppen ineffektiv. Kompetens och initial likformighet med gruppnormer är av stor betydelse när det gäller att skaffa sig legitimitet. Lennart Svensson (2003) hävdar att kompetens är den kunskap som är användbar i arbetslivet. Han definierar begreppet kompetens som en individs handlingsförmåga i relation till en viss arbetsuppgift eller situation. Kompetensutveckling innebär att skaffa förutsättningar för den enskilde att öka sin handlingsförmåga i samband med sin arbetsuppgift och arbetssituation.

Thylefors (2004) skriver vidare att vad som karakteriserar framgångsrikt och effektivt ledarskap är beroende på enhetens effektivitet, medarbetarnas arbetstillfredsställelse och chefernas framgång i verksamheten. Vissa egenskaper som Thylefors tycker att en framgångsrik ledare ska ha är bl.a. en god allmän intelligens, dominans, självförtroende, känslomässig balans och kontroll, självständighet, kreativitet, ansvarskänsla, och social kompetens, ha goda fysik och vara energisk. Det har stor betydelse för att underlätta verksamhetsprocessen. Initiativ och samarbetsförmåga samt förmågan att motivera och entusiasmera andra är andra viktiga egenskaper som en chef eller ledare skall behärska på rationellt sätt.

Sammanfattningsvis kan man säga att ledarskap/chefskap ett mångskiftande begrepp som kan beskrivas och diskuteras ur olika synvinklar. De flesta författarna som jag har använt mig av har i deras forskning pekat på att ledarskaps/chefskapsförmåga är en socialt konstruerat kapacitet som har utvecklats under olika perioder. Graden av dess effektivitet skiljer sig från individ till individ. Tid och rum är av stor betydelse när det gäller att förklara ledarskapets/chefskapets olika egenskaper och aspekter. Men vad som är av stor vikt är att ett effektivt och framgångsrikt chefskap och ledarskap bidrar till samhällets utvecklings process och medborgarnas välfärds kvalitet. Kompetenta ledare eller chefer främjar trygghet för sina medarbetare, hanterar kommande konflikter och styr organisationens eller företagets verksamhet målinriktad och situationsanpassad.

6.1. Kvinnor och ledarskap

När det gäller kvinnors ledarskap/chefskap finns det en rad olika teorier som beskriver kvinnors ledarskap/chefskap annorlunda än mäns. Drake & Solberg (1996) skriver att kvinnor och män har olika könsbestämda karaktärsdrag och förutsättningar när det gäller ledarrollen. Enligt Darke & Solberg är karaktäristiskt kvinnliga ledarskapsdrag lyhördhet, förmågan att visa entusiasm, förmågan att föra en kontinuerlig dialog och förmågan att samarbeta och förmedla. Men de manliga egenskaper som Darke & Solberg beskriver är bland andra, analytisk förmåga, önskan att ha kontroll, strategisk, konkurrerande och självständig attityd. Darke & Solberg resonerar om att kvinnors socialisationsprocess förhindrar i stor utsträckning de kvinnliga ledarna att bemöta, delta, eller effektivt påverka organisationen eller företaget med sina kvinnliga egenskaper. Men det innebär inte att kvinnor saknar ledarskapsförmåga. Kvinnor kan med sina ledarstilar visa upp en

mångskiftande ledarkompetens. En intressant punkt som Darke & Solberg påpekar om kvinnligt ledarskap är att medarbetarna känner på något en mer naturlig öppenhet och mer tålamod när de pratar om personliga problem inför en kvinnlig chef än inför en manlig. Överhuvudtaget hävdar de att de kvinnliga och manliga egenskaperna kompletterar varandra när det gäller att utöva ett effektivt ledarskap/chefskap.

Anna Wahl (2003) skriver att begreppet ledarskap i såväl teori som praktik har beskrivits och tolkats som ett könsneutralt fenomen. Men detta synsätt på ledarskap har kritiserats hårt utifrån ett könsperspektiv. Utifrån genusteori betraktas ledarskap som ett könsmärkt fenomen där kvinnors ledarstil skiljer sig från män ledarstil. Wahl skriver vidare att kvinnliga ledares annorlunda förhållande tolkas i termer av de biologiska skillnader som finns mellan könen. Men könsteoretisk forskning betonar maktperspektiv och sociokulturella perspektiv när det gäller tolkningar av kvinnligt ledarskap. Wahl hävdar att kvinnors ledarskap har tolkats på olika sätt under olika perioder. Hon sammanfattar antaganden om kvinnlighet i samband med ledarskap som följande: En *biologisk egenskap* där kön tolkas essentiellt. En inlärd *brist* som menar att kvinnor brister i olika avseenden som utgår från en felaktig socialisation. En *inlärd fördel* som betonar att kvinnor är bättre lämpade till chefskap. *Social och kulturell konstruktion* som hävdar att kvinnlighet är ett antagande som skapas utifrån situationen, där kvinnlighet oftast tolkas som uttryck för underordningen. *Förändrad möjlighet* som betonar att oavsett olikhet och likhet kan nya konstruktioner utövas.

6.2. Kultur

Begreppet kultur kan definieras och analyseras på olika sätt och ur olika perspektiv och synpunkter. Med kultur menar man det sätt som olika grupper av människor behandlar de materiella och sociala villkor under vilka de lever sina liv. I denna bemärkelse handlar kultur om livsformer, värderingar, beteendemönster och materiella resurser som är karakteristiska för en viss grupp (Anthony Giddens 2002). Enligt Annukka, Leisti (2005) är kultur ett mycket omfattande begrepp som handlar om en människogrups livsform. Det gäller idéer, normer, värderingar och handlingssätt som en människa övertar från den föregående generationen och som överförs till nästa generation och då också oftast med en liten förändring. Eller med andra ord kan man säga att kultur är det som man lär sig om vad som är rätt och vad som är fel, vackert och fult, nyttigt och onyttigt och visa beteendemönster som krävs i dagliga livet. Leisti använder sig av Masoud Kamalis förklaring som kategoriserar begreppet kultur i två olika kategorier: kultur som ett system av värderingar och symboler samt kultur som social handling. Leisti skriver vidare att kultur uppfattas som en uppsättning av normer, traditioner och värderingar som människor bär med sig även om de flyttar från sitt hemland till ett annat land.

6.3. Religion

Anthony Giddens (2002) definierar begreppet religion som en tro på en högsta makt som befäller människor att bete sig på ett moralisk sätt i den här världen och lovar dem ett liv efter detta. Men det är inte allt. Det finns många andra uppfattningar som skiljer sig från religion till religion. Giddens skriver att religionen spelar en viktig roll i det sociala livet i det traditionella samhället. Religiösa symboler och ritualer finns ofta integrerad i samhällets värderingar. Marx, Durkheim och Weber är välkända personer vars åsikter kring begreppet religion är av stor betydelse. Giddens hävdar att de var och en har pekat på viktiga generella egenskaper hos religionen och att de på sätt och vis kompletterar varandras åsikter. Marx betonar att religion ofta får ideologiska konsekvenser som

legitimerar den styrande klassens intressen. Durkheim hävdar att religion spelar en viktig roll när det gäller att vidmakthålla och skapa social sammanhållning. Weber betonar att religiösa övertygelser ibland har revolutionära effekter på den sociala ordningen. Religion har givit upphov till stora sociala förändringar och även stor blodspillan genom de krig och väpnade uppror som utkämpats på grund av religiösa anledningar.

7. Resultat av intervjuer

Här kommer jag att kort beskriva intervjupersonernas bakgrund med fingerade namn. Några av de bad mig uttryckligen att inte nämna någonting som närmare beskriver deras bakgrund. Medhänsyn till deras personliga integritet och av solidaritet har jag valt att ge dem fiktiva namn. Vidare kommer jag att beskriva deras personliga erfarenhet av begreppet kvinnors ledarskap/chefskap i Afghanistan utifrån deras egna perspektiv. Hur de ser på begreppet kvinnors ledarskap/chefskap i det nuvarande Afghanistan, hur de tolkar samhällets kultur, tradition och härskande religion när det gäller kvinnors ledarskap/chefskap och vad det är som hindrar att kvinnor bli chef eller ledare. Överhuvudtaget hur de analyserar betydelsen kvinnors ledarskap i samband med samhällets utvecklingsprocess. Kapitlet ska presenteras utifrån följande teman.

- Kvinnors ledarskapsförhållanden i det nuvarande Afghanistan
- Kvinnors ledarskap och religiösa perspektiv
- Kvinnors ledarskap och kulturella perspektiv
- Kvinnors ledarskaps betydelse

När det gäller intervjuanalys har jag refererat exakt till de mest relevanta punkter av informanternas intervju och skrivit ner exakt vad de har sagt. Det innebär att intervjus citat inte är min tolkning utan det är informanternas direkta synsätt.

7.1. Intervjupersonernas bakgrund

Hamid är en medelålders man som sedan 2000 bor i ett annat nordiskt land. Han har sin filosofie kandidatexamen från Iran samt är författare och forskare. Sedan 2005 forskar han kring kvinnors levnadsförhållanden i Afghanistan. Han har skrivit och publicerat många artiklar kring afghanska kvinnors livssituation inom afghansk kultur, tradition och religion.

Mohamad är också en medelålders man som bor i Sverige sedan 1980- talet och är forskarstuderande vid ett av Sveriges universitet. Under sin forskarutbildning har han varit i nära kontakt med kvinnofrågor inom islam och kvinnors levnadsförhållanden i Afghanistan. Även han har varit i nära kontakt med kvinnors ledarskap/chefskaps förhållanden under sin forskningsperiod.

Ramin är också en man i medelåldern. Han bor i Sverige sedan 1990- talet. Han har sin filosofie kandidatexamen i förvaltning från ett av Sveriges universitet. Han är en av dem som har arbetat en stor del av sitt liv för män och kvinnors jämlikhet och för jämlika rättigheter. Teorimässigt har han varit i nära kontakt med kvinnofrågor och kvinnors rättigheter inom olika religioner och särskilt i förhållande till afghansk kultur och tradition.

Tahmineh är en medelålderskvinna som bor i Tyskland sedan 1980-talet. Hon har sin filosofie kandidatexamen från Kabuls universitet. Under en period har hon varit aktiv kämpe för afghanska kvinnors rättigheter. Hon har tagit del i vissa sociala kamper som bedrivits för kvinnor och mäns jämlikhet och för bättre levnadsförhållanden för kvinnor i Afghanistan. Hon själv har lett vissa aktiviteter som hade till uppgift att förbättra kvinnors livssituation i Afghanistan.

Laila är en medelålders kvinna som bor i norra Amerika sedan 1990-talet. Hon har sin filosofie kandidatexamen i ekonomi från Kabuls universitet. Hon har jobbat med sociala frågor och särskild för kvinnors rättigheter sedan 1980-talet. Hon är en aktiv kämpe för kvinnors rättigheter och för jämlikhet, och hon har arbetat en stor del av sitt liv i samband med kvinnors jämlikhet och bättre livsförhållanden. Hon har i USA varit i nära kontakt med amerikanska feministiska rörelser och samtidigt som hon engagerat sig för kvinnors generella levnadsförhållanden i Afghanistan. Hon har lett många aktiviteter för att förbättra afghanska kvinnors livssituation.

Fatima är en medelålders kvinna som har sin filosofie kandidatexamen från Kabuls universitet. Sedan 1998 bor hon i ett annat nordiskt land. Hon är en av de afghanska kvinnorätt kämpar som har bedrivit en stor del av sitt liv för kvinnors jämlikhet. Dessutom har hon lett organisationer och verksamheter med syfte till att förbättra kvinnors levnadsförhållanden och underlätta deras delaktighet i landets utvecklingsprocess.

7.2. Kvinnors ledarskapsförhållanden i det nuvarande Afghanistan

Hamid hävdar att kvinnors levnadsförhållanden inte har förändrats radikalt efter talibanernas fall. Eftersom det är landets kultur, religiösa övertygelser och tradition som definierar i vilken utsträckning kvinnor får delta i landets utvecklingsprocess eller i ledande roller. Han tror att kvinnors underlägsna position är socialt konstruerad men att den förbättras genom sociala förändringar. Trots att kvinnors livssituation ser mycket bättre ut idag, är det inte något som symboliserar samhällets förändring i verklighet. För att förbättra kvinnors levnadsförhållanden måste man förändra och omdefiniera samhällets kultur och tradition som är en grundläggande orsak till kvinnors underlägsenhet. Översättning från persiska:

”Jag anser att dagens läge är hoppfullt och en positiv företeelse men, det är inte en riktig förändring eller en verklig företeelse. För att det inte är något som kommer från samhällets medvetenhet eller representerar samhällsmedborgarnas tankeförändring mot kvinnor. Våld mot kvinnor är fortfarande på samma nivå som tidigare. För ett par veckor sedan såldes en flicka i norra delen av landet i utbyte mot en hund. Kvinnors självmord har ökat kraftigt, även i vissa områden t.o.m. fördubblats. Vi pratar om de områden där folket har tillgång till massmedia, men i de områden som saknar massmedia är läget ännu värre. Jag menar att kvinnors närvaro i vissa statliga eller privata organisationer är en symbolisk närvaro som präglas av två olika verkligheter. Den första är att inte vara emot den nya utvecklingsprocessen och den andra är deras ekonomiska intresse som försöker att dra till sig bidragsgivares uppmärksamhet. Däremot har vi långt avstånd från en verklig och riktig förändring”.

Tahmina säger att hon inte ser något radikal förändring som präglar en förändring i samhällets kultur och tradition sedan talibanerna är borta från makten. Det innebär att

samhällets synsätt mot kvinnor inte har förändrats efter talibanerna. Kvinnors närvaro i statliga organisationer är en symbolisk företeelse som mer präglas av politiskt intresse än av samhällets förändring. Hon menar att det politiska systemet, som är stamstrukturerat, försöker att utnyttja vissa kvinnor som ett redskap för att demonstrera sig som modernt och demokratiskt, medan det i realiteten är ett politiskt spel som inte syftar till att förbättra kvinnors livssituation. Tvångsmässiga äktenskap, polygami och våld mot kvinnor är en vanlig företeelse inom samhällets kultur och tradition. Med hänsyn till dessa verkligheter tycker Tahmina att kvinnors normala deltagande i en ledningsroll är en utopisk förväntning. Översättning från persiska:

... I ett land eller i ett samhälle där kvinnor saknar möjlighet att betraktas som normala samhällsmedborgare och anses som en andra sorts människor, hur de kan få möjligheter att leda en verksamhet eller en organisation på ett normalt sätt. Det finns några undantags exempel på kvinnliga chefer eller ledare men det är inte något som representerar en helhet. Kvinnor livsförhållanden präglas av samhällets mansdominerade kultur, tradition, och sociala nätverk är inte föränderliga utan att man förändrar samhällets tradition och kultur. Den nya staten försökte att visa sig demokratiskt med vissa politiska symboliska åtgärder såsom etablering av ett kvinnoministerium men det har inte hjälpt att förändra läget och förbättra kvinnors livssituation. Alla tänker på sina egna intressen utan att fundera på kvinnors tragiska levnadsförhållanden. Våld mot kvinnor, polygami, och tvångsäktenskap är på samma nivå som tidigare och självmord bland kvinnor har ökat kraftigt”.

Mohamad hävdar att kvinnors livssituation i Afghanistan har förbättrats. Den nya lagstiftningen har på sätt och vis tillförsäkrat kvinnor delaktighet i samhällets utvecklingsprocess. Han tycker att kvinnor har haft möjlighet att praktisera ledarskap/chefskap inom statliga och privata organisationer och framförallt har vi idag kvinnor som sitter i parlamentet. Det betyder att läget har förändrats men förändring är en process som är på gång. Det finns många hinder fortfarande som förhindrar och försvårar att kvinnor får möjlighet att uppleva ledarskap/och chefskap.

... Kvinnors livsförhållande har förbättras. Landet nya lagstiftning har tillförsäkrat kvinnor rätt och delaktighet inom alla verksamheter i samma grad som för män. Men det finns många olika faktorer som fortfarande hindrar kvinnors delaktighet som ledare eller chef. Exempelvis kan man peka på osäkerhet, analfabetism och fattigdom. Talibanerna är borta, men kvinnor känner sig inte säkra överhuvudtaget.

Ramin menar att i ett mansdominerande samhället har kvinnor väldigt begränsade möjligheter att nå i toppen av en ledarskapspyramid. I verkligheten är det män som definierar kvinnors skyldigheter och rättigheter utan att de själva påverkar eller kan ändra något. Det är män som sätter gränsen för hur kvinnor skall uppträda inom en verksamhet.

... Afghanistan är ett mansdominerande samhälle där kvinnor betraktas som en andra klassens människor. Det är män som känner sig skyldiga att definiera kvinnors beteendemönster och regleras deras sociala nätverk. I ett sådant samhälle där män kontrollerar över allt, har kvinnor mycket mindre möjlighet att leda någon verksamhet. Men sociala rörelser och den politiska utvecklingen i landet har på något sätt främjat att medelklasskvinnor får möjlighet att uppleva ledarskap/chefskap inom sociala och

kulturella verksamheter. Men det är en lång process för att få kvinnor komma igång inom ledarskaps/chefskaps position lika aktivt som män.

Laila tycker att på grund av könsförtryck har kvinnor alltid varit marginaliserade i samhällets utkant. De har aldrig fått möjlighet att uppleva sina förmågor som chef eller ledare på ett normalt sätt. Hon hävdar att kvinnors symboliska närvaro inom statliga och privata organisationer inte kan tolkas som en förändring i samhällets kultur och tradition där kvinnor behandlas som djur. Hon ser på ekonomisk utveckling som den bästa alternativ som att kan förändra och förbättra situationen. Översättning från persiska:

... Afghanska kvinnor har alltid varit borta från sociopolitisk verksamhet och det är orsaken till att de inte har lust att delta i sådana aktiviteter. Kvinnor sitter som ledamöter i parlamentet, men det är ett symbolisk uppträdande som inte kan göra något för att påverka kvinnors livssituation på ett positivt sätt. Könsförtryck är en aktuell fråga och många olika problem som kvinnor lider av. De som representerar afghanska kvinnor i statliga organisationer eller parlamentet utnyttjas som ett medel för politiskt intresse. För att kunna förbättra kvinnors livssituation är det viktigt att lösa det ekonomiska problemet som är en grundläggande orsak till många sociala problem. Kvinnor måste lära sig känna till deras rättigheter för att kunna kämpa för en bättre livssituation.

Fatima hävdar att läget i det nuvarande Afghanistan är ganska bra när det gäller kvinnors delaktighet och ledarskapsförhållanden. Hon tycker att när vi ska tala om kvinnors livssituation eller ledarskapsförhållanden då är det viktigt att situationen ska jämföras med hur det var tidigare. Kvinnors delaktighet i ledarskapsförhållanden är en tidsberoende diskussion som skiljer sig mellan olika perioder. Afghanska kvinnor har på sätt och vis upplevt ledarskaps eller chefskaps roll men graden av deras deltagande i ledningsroll är en tidsmässig fråga. Översättning från persiska:

... Kvinnor har upplevt chefskap eller ledarskap i viss mån, men det är en fråga som måste analyseras ur tidsperspektiv och jämförelsevis. Kvinnor har varit i ledarskapsposition men det skiljer sig från period till period. Vi har upplevt ett långvarigt krig med många tragedier i vilka kvinnor har varit krigets huvudoffer. Men afghanska kvinnor försöker idag att sträva efter deras rättigheter. Det innebär att situationen har blivit bättre och kvinnors närvaro som ledare eller chef i vissa statliga och privata organisationer är ett steg framåt. Men det är en process som kräver en lång period för att landet ska demokratiseras. Med andra ord kan man säga att det är en strukturell fråga som hänger ihop med landets sociopolitiska struktur. För att kunna förbättra kvinnors livssituation måste man förändra samhällets sociokulturella struktur.

7.3. Sammanfattning

Som framgår av informanternas synpunkter har afghanska kvinnor aldrig fått den möjlighet att praktisera ledarskap/chefskap som präglar samhällets normala utvecklingsprocess. Samhällets gällande normer, dolda regler och oskrivna lagar står mot kvinnors närvaro i sociala aktiviteter och ledarskaps/chefskaps position. Informanterna är överens om att i ett mansdominerat samhälle har kvinnor begränsad möjlighet att praktisera ledarskap/chefskap och känna sig delaktiga i samhällets utvecklingsprocess. Fyra av de sex informanterna menar att kvinnors närvaro i statliga eller privata organisationer är en symbolisk närvaro, som inte präglar någon förändring i samhällets tradition och kultur sedan talibanerna är borta från makten. De hävdar att kvinnors

närvaro i vissa statliga och privata organisationer är ett politiskt spel som syftar till att dra till sig bidragsgivarnas uppmärksamhet. Det innebär att kvinnors deltagande utnyttjas som en redskap för att uppnå vissa ekonomisk och politisk intressen. För att kunna tillförsäkra kvinnor delaktighet som ledare eller chef, alla informanterna är överens om att detta är beroende på flera olika faktorer bland annat ekonomisk utveckling, kulturell förändring och en förbättrad säkerhet som anses som en grundläggande förutsättning för kvinnors deltagande i ledarroller.

7.4. Kvinnors ledarskap och religiösa perspektiv

När det gäller religiösa perspektiv tycker **Hamid** att religiösa övertygelser är en av flera faktorer som förorsakat att kvinnor behandlas som en andra klassens människa. Han hävdar att den religiösa läran har begränsat kvinnors roll i olika avseenden och enligt islam har hon till uppgift att anpassa sig efter mannens behov. Inom islamiska lagstiftning har kvinnor väldigt begränsad möjlighet att leda en organisation eller en verksamhet på ett modernt sätt. Översättning från persiska:

... Vad vi förstår från islam kännetecknas verkligheten av att kvinnor saknar chefskaps eller ledarskaps förmåga. Vi kan inte hitta någon bestämmelse inom islam som underlättar eller möjliggör kvinnors delaktighet in en ledarroll. Det finns många olika bestämmelser inom islam som anger att kvinnor inte kan bli chef eller ledare. Kvinnor har inte tillskrivits lika stora rättigheter som män. Enligt islam har en kvinna till uppgift att utföra exakt vad som hennes man kräver av henne samt föda barn och vara hemma fru. Inte heller inom huset kan hon bestämma över sitt arbete. Det är hennes man som reglerar hennes arbetsuppgifter. Med hänsyn till denna verklighet hur kan man då förvänta sig att kvinnor får möjlighet att leda sociala verksamheter.

Mohamad hävdar att kvinnors mindervärdiga position och deras ledarskapsförhållanden i Afghanistan är en sociokulturellt relaterad företeelse som inte har direkt samband med religion och islamiska övertygelser. Historiemässigt finns det många kvinnor inom islam som har lett socioekonomiska verksamheter och har deltagit i många olika aktiviteter. Men när det gäller kvinnors ledarskap i Afghanistan eller de andra muslimska länder är det mest landets kultur och tradition som är avgörande. I visa avseenden har islam påverkats av inhemska traditioner varför samhällets förhållningssätt mot kvinnors ledarskap är en blandning av inhemsk tradition och religiösa övertygelser. Men när det gäller kvinnors delaktighet i stor utsträckning i samhällets utvecklingsprocess finns det många olika faktorer bland annat fattigdom, osäker situation och analfabetism som anses som en grundläggande orsak till kvinnors problem och deras svaga närvaro i samhällets ledningsposition.

... Vissa traditioner som har funnits innan islamiseringen har blandats med religiösa övertygelser och tillsammans har de formulerat samhällets förhållningssätt mot kvinnors ledarskapsförhållanden. Egentligen är det en tradition som fanns före islam. Men vad Koranen säger och vad islam säger om kvinnor är en annan sak. Det finns många hadith (berättelse om profeten Mohamads berättelser) som förnedrar kvinnor och beskriver dem mindre värdiga än män, men vi har Koranen som kärna.

Ramin menar att religionen är mansdominerande där kvinnor behandlas som mindervärdiga än män. Det finns många olika verser i koranen eller hadither som beskriver att kvinnor saknar ledarskapsförmåga. Religionen kräver av kvinnor att de tar hand om barn och underkastar sig sina män och utför vad deras män kräver av dem.

Ramin hävdar att Afghanistan är ett land som har upplevt olika religioner och traditioner där kvinnor oftast har behandlats som ett medel för mäns sexuella behov.

... Islam har alltid varit den dominerande eller statliga religionen i Afghanistan. Det finns olika verser i Koranen som beskriver kvinnors förhållanden inom islam. Enligt dessa verser saknar kvinnor förmågan att leda en organisation eller någon typ av verksamhet som är utanför familjmiljön. Det innebär att kvinnor har skapats som mindrevärdiga varelser vilka har till uppgift att anpassa sig efter mäns behov.

Tahmina tycker att islam har misstolkats i visa avseenden. Det finns många positiva bestämmelser inom islam som underlättar livet för människor. Islam erbjuder samma möjligheter för män och kvinnor att utveckla sina förmågor och använda sig av livet med samma möjligheter. Islam skapar visioner för människor att överleva i svåra situationer. Enligt islam finns det inget som förhindrar för kvinnor att bli chef eller ledare. I stor utsträckning är det beroende av vår förståelse av religionen och islam. Översättning från persiska:

... Islam har inte undervisats exakt som vad det är. Vi läser på arabiska, vi accepterar utan att förstår vad det handlar om. Människor vänder sig till religionen där känner de sig säkra. Män och kvinnor har samma rättigheter inom islam. Islam förhindrar inte kvinnor att utöva deras möjlighet för ledarskap/chefskap. I första hand beror det på den uppfattning som man har av islam. Det är en stor skillnad mellan tiden då islam kom och tiden som vi lever idag. För att kunna förbättra kvinnors livssituation är det viktigt att religionen ska vara borta från det dagliga livet. Islam har vissa positiva aspekter som erbjuder kvinnor vissa möjligheter.

Laila hävdar att det inte finns någon bestämmelse inom islam som tillskriver kvinnor och män samma rättigheter. Islam eller religionen är egentligen ett stort hinder för kvinnor att delta normalt i dagliga verksamheter. Enligt islam är kvinnor en andra klassens människa som har skapats för män. De har till uppgift att föda barn och tillfredställa mäns behov. Islam erkänner inte kvinnors ekonomiska självständighet som är en viktig punkt när det gäller kvinnors ledarskaps förhållanden. Laila ser på islam som ett stort hinder för kvinnor att utöva ledarskap eller chefskap. Översättning från persiska:

... Enligt min uppfattning av islams syn på kvinnors ledarskapsförhållanden, finns inte någon klar bild som säger att islam erkänner ledarskapsrätt för kvinnor. Islam har erkänt mäns överlägsenhet vilken har till uppgift att reglera och disciplinera kvinnors beteendemönster. Ett sådant system som har byggts upp enligt underlägsenhet och överlägsenhet och där kvinnor saknar möjlighet att leda eller styra en organisation eller någon verksamhet. En av förutsättningarna för kvinnors frihet är ekonomiskt självständighet, vilken saknar för dem inom islam. Inom islam utnyttjas kvinnor som ett redskap eller medel för mäns tillfredställelse. Kvinnor som växer upp under sådana förhållanden, hur man förvänta sig att de kan delta aktivt i samhälles utvecklingsprocess och leda eller styra en organisation?

Fatima anser att religiösa övertygelser är en av flera anledningar som har begränsat kvinnors delaktighet i olika avseenden och betonar hennes mindrevärdiga position. Hon tror att religion i sig inte är positiv eller negativ utan att det är människors uppfattningar av begreppet religion som är avgörande. Hon hävdar att kvinnors levnadsförhållanden

är i stor utsträckning beroende av samhällets självmedvetande och dess utvecklingsprocessgrad. Hon menar att kristendomen inte hade bättre förhållningssätt mot kvinnor än islam men problemet med islam är att till skillnad från kristendomen har islam fortfarande en politiskt ledande roll. Översättning från persiska:

... Jag tror på Durkhims teori som skriver att människor har skapat gudar för att skaffa sig troende på en överlägsen makt och reglera sitt livsförhållande. Men när det gäller kvinnors ledarskapsförhållanden i Afghanistan tror jag att religion inte är den enda anledningen som har begränsat kvinnors delaktighet i ledarskapsposition. Men religionen är en av de anledningar som försämrat kvinnors levnadsförhållanden och avgränsat hennes möjligheter. Profeten Mohamads första fru Khadija var hans arbetsgivare och sysslade med affärer. Det innebär att kvinnor hade möjlighet att utöva sina förmågor i olika avseenden. Men problemet som vi har idag med islam är att islam inte har satts på sin plats. Kristendomen hade mer radikala förhållningssätt mot kvinnors närvaro i samhälliga verksamheter än islam, men kristendomen har förändrats. I Afghanistan behandlas flickor redan i barndom som mindervärdiga inom familjmiljön. Om en flicka gör något som inte är enligt familjens heder straffas hon hårt. Jag menar att det är olika anledningar som tillsammans avgränsar kvinnors aktiva delaktighet i samhällets utvecklingsprocess och ledarskapsposition. Men när det gäller kvinnors närvaro i de statliga eller privata organisationerna, tycker jag att det inte är en symbolisk närvaro. Kvinnor strävar efter sina rättigheter trots att det finns många olika hinder.

7.5. Sammanfattning

Som framgår av informanternas uppfattningar anses religion och religiös övertygelser som en av de flera anledningar som har förutsatt kvinnors underlägsenhet och mindervärdiga position i olika avseenden och framförallt i ledarskapsförhållanden. Det är intressant att två av de tre kvinnliga informanterna har mindre motsättning mot religiösa övertygelser och dess negativa inverkan på kvinnors levnadssituation medan de erkänner att religiösa övertygelser har spelat en viktig roll för att kunna vidmakthålla mansdominerade värderingar. En av kvinnorna menar att islam inte har beskrivits på ett korrekt sätt medan andra menar att religionen inte är den enda anledning till att man formulerat samhällets förhållningssätt mot kvinnor på detta sätt. En av de manliga informanterna menar att islam har blandats ihop med visa inhemska traditioner som har funnits innan islamiseringen. Islams förhållningssätt mot kvinnor skiljer sig mellan olika islamska länder. Det innebär att den inhemska traditionen i dessa länder formulerar samhällets förhållningssätt mot kvinnors närvaro i ledarroller. Två av de tre manliga informanterna respektive en kvinna ser på religion och religiösa övertygelser som en av de grundläggande orsakerna till kvinnomisshandel och kvinnors mindervärdiga position i olika avseenden. Trots att de inte har samma uppfattningar av begreppet religion i förhållande till kvinnors ledarskaps/chefskaps förhållanden är de överens om att religion inte har något som underlättar och främjar kvinnors delaktighet i samhället idag och erkänner lika stora möjligheter och rättigheter för kvinnor som för män.

7.6. Kvinnors ledarskap och kulturella perspektiv

När det gäller kvinnors ledarskap och kulturella perspektiv tycker **Hamid** att afghansk kultur och tradition präglas i stor utsträckning av religiösa övertygelser. Han tror att

afghanska kultur är en uppsättning av handlingar där kvinnor inte har tillskrivits någon ledningsroll. Utifrån samhällets kultur och tradition saknar kvinnor mentalitet att inta ledarskaps eller chefskaps position. Han ser på samhällets kultur och tradition som en grundläggande faktor för kvinnors missförhållanden. Enligt honom är det samhällets kultur som betonar kvinnors underlägsenhet och rättfärdigar mäns våldsamma förhållningssätt. Översättning från persiska:

... Vår kultur har inverkat av två olika synsätt, dels det patriarkala beteendemönstret och dels de religiösa övertygelserna. Att betrakta kvinnor som en andra klass människa är ett patriarkalt synsätt som präglas av samhällets kultur. Enligt detta synsätt är män ansvariga att reglera kvinnors moral och definiera hennes frihet. Inom familjen ger detta synsätt till pappa eller manliga familjemedlemmar möjlighet att bestämma över unga flickor, om vem de ska gifta sig med och vem de inte ska gifta sig med. Det innebär att kvinnor behandlas som en förmögenhet vilken män har till uppgift att kontrollera och bestämma över. En kvinna är skyldig att utföra exakt det som hennes man kräver av henne. Det finns en tradition inom olika folkgrupper enligt vilken en man får betala en större summa, till flickans familj när han ska gifta sig med henne. Det innebär att flickan säljas ut mot en bestämd summa kanske till en man som hon aldrig har träffat. Dessa traditioner och detta synsätt mot kvinnor innebär att de har väldigt små möjligheter att komma in i ledarskaps eller chefskapsposition.

Mohamad ser saken i ett annat perspektiv och pekar på begreppen osäkerhet, analfabetism, fattigdom och misslyckade reformer som de största hindren när det gäller kvinnors ledarskaps/chefskapsförhållanden. Han menar att det individuella förhållningssättet mot kvinnor skiljer sig från individ till individ.

... Jo, kvinnor begränsas av många olika hinder som orsakar att de hamnar i samhällets marginal. Islamisterna, traditionalisterna och konservativa grupper är emot kvinnors tillträde inom samhällets ledarskapspositioner. Men å andra sidan måste man tänka på fattigdom, osäkra situationer, och krigets konsekvenser som är en av de grundläggande orsakerna till kvinnors missförhållanden. Dessutom finns det individuella synsätt i förhållande till kvinnors ledningsroll som skiljer sig från person till person. De som är utbildade har mycket positiva förhållningssätt när det gäller kvinnors ledarskapsfrågor.

Ramin hävdar att samhällets struktur kännetecknas av en patriarkal struktur där kvinnor betraktas som ett redskap som har till uppgift att tillfredställa mäns sexuella behov. Därmed är det svårt för kvinnor att få tillträde inom ledarskapsposition i ett samhälle där patriarkal kultur är avgörande.

... Så länge vi har den patriarkala strukturen eller mansdominerande värderingar har kvinnor väldigt liten chans eller möjlighet att tillträda inom samhällets ledarskapspositioner. Vem har skapat samhällets struktur? Jo, det är män som har skapat samhällets struktur. Jag menar att samhällets kultur präglas av en patriarkal struktur vilken betonar kvinnors underlägsna position. Det innebär att samhällets dominerande kultur är mot kvinnors tillträde inom ledarskapsförhållanden.

Tahmina tycker att det finns en rad olika traditioner som förhindrar kvinnors tillträde inom samhälliga aktiviteter. Hon hävdar att i vissa fall har vissa traditioner blandats med religiösa övertygelser som tillsammans har förorsakat många olika hinder för kvinnor

att delta i ledarroller. Enligt henne finns många normala beteendemönster som bedöms som brottsliga handlingar för kvinnor av samhällets kultur. Det är samhällets kultur som betonar mannens överlägsna position och kvinnans underlägsna position. Översättning från persiska:

... Vi har en rad olika normer och traditioner eller kulturella perspektiv som har stängt in kvinnor inomhus. Dessa normer och traditioner har färgats av religiösa övertygelser och betonar kvinnors mindrevärdiga position. Till exempel får en flicka inte prata inför en äldre man och det finns en rad olika saker som kvinnor inte får göra, och det är en social skam eller en brottslig handling för en kvinna om hon inte håller sig borta. Kvinnor kontrolleras mycket hårt av män och en kvinna måste acceptera vad hennes man säger. För att kvinnor ska kunna delta i samhällets ledande roller, måste dessa kulturella perspektiv förändras.

Laila menar också att det patriarkala systemet och samhällets mansdominerande kultur har förorsakat att kvinnor ser på sig själv utifrån mäns perspektiv. De smyckar sig för att kunna dra till sig mäns uppmärksamhet. Hon hävdar att kvinnor växer upp i en helt mansdominerade kultur vilken begränsar deras möjlighet att bestämma över sitt liv eller påverka och förändra sitt liv på ett sätt som stämmer med deras egna intressen. Enligt henne missuppfattas och straffas en avvikande kvinna för att alla andra kvinnor redan har accepterat sin underlägsenhet och midrevärdiga position. Översättning från persiska:

... Samhällets dominerande kultur präglas av ett patriarkalt synsätt vilket begränsar kvinnors möjligheter och närvaro i samhälliga verksamheter. Med utgång från det patriarkala synsättet är det oacceptabelt för en man att acceptera kvinnors ledarskap eller chefskap. Inom den mansdominerade kulturen har kvinnor väldigt begränsade möjligheter att arbeta som chef eller leda en verksamhet där män ska vara medarbetare. Den patriarkala kulturen och strukturen kräver av en kvinna att hon smyckar sig eller klär sig på ett sätt som kan dra till sig mäns intresse eller uppmärksamhet. Jag menar att detta är en av den patriarkala kulturens egenskaper som har påverkat kvinnors känslor. Diskriminering, misshandel, och förtryck, det är vanliga händelser som kvinnor upplever inom den patriarkala kulturen och strukturen. Hur ska man med hänsyn till dessa verkligheter förvänta sig man av kvinnor att tillträda en ledarskaps- eller chefskapsposition?

Fatima menar att begreppet kvinnlighet tolkas på olika sätt inom afghansk kultur. *Mamma* är det mest respektfulla begrepp, som alla respekterar i olika grad. Men när det gäller kvinnokönet som ett likvärdigt kön med män, är fallet helt annat. Hon pekar på Karl Marx som säger att kvinnors underlägsna position hänger ihop med den privata äganderätten. Översättning från persiska:

... Det finns olika uppfattningar av begreppet kvinna inom vår kultur. Kvinnan som mamma har sto betydelse, men kvinnan som ett likvärdigt kön eller likvärdig livspartner är ett förnedrat begrepp som saknar förmåga att ha samma rättigheter som män. Även de politiska partier som kämpar för kvinnors rättigheter, förnedrar kvinnor på olika sätt. Problemet är att kvinnor värdesätts utifrån mannens sexuella känslor utan att tänka på hennes mänsklighet som likvärdig varelse. När det gäller kvinnors svaga närvaro i chefskaps- eller ledarskapsposition, finns det många olika anledningar till det, bland annat kan man peka på ekonomiska problem, analfabetism, det långvariga kriget, och framförallt det obegränsade stöd som fundamentalisterna fick från västländer under det kalla kriget. Detta har komplicerat och förvärrat situationen oerhört mycket. Men

problemen började när kvinnor började inkluderas som en del av männens privata äganderätt som Marx säger.

7.7. Sammanfattning

Som framgår av informanternas synsätt, finns det många olika faktorer som förhindrar kvinnor att delta i ledanderoller. Samhällets mansdominerande kultur och dess patriarkala struktur är en av de grundläggande faktorer som hindrar kvinnors närvaro i ledarskap/chefskap position inom en könsblandad organisation eller ett företag. Informanterna pekar på olika sidor av samhällets kultur och struktur där kvinnor misshandlas, torteras, bedöms och behandlas som mindervärdiga jämfört med män. Det framgår av informanternas synsätt att samhällets kulturella perspektiv i förhållande till kvinnors ledarskap/chefskap är ett patriarkalt förhållningssätt som inte kan förbättras utan att förändra samhällets struktur. Informanterna pekar på olika sorts problem som har komplicerat kvinnors livssituation. Dessa problem är många, men osäker situation, analfabetism, fattigdom, det långvariga kriget och dess olika konsekvenser är bland de allvarligaste problemen som anses som grundläggande orsak till kvinnors missförhållanden. En del av dessa problem har kommit utifrån landets gränser och är förknippade med det kalla krigets process, där landets fundamentalister fick generösa bidrag och stöd från västländer under 1980-talet. Det innebar att landets politiska utveckling under 1980-talet har komplicerat situationen och islamiserat landets politiska process. Detta är ett av de problem som har försämrat kvinnors livssituation och marginaliserat dem till samhällets utkant.

7.8. Kvinnors ledarskap och dess betydelse

Hamid menar att kvinnors ledarskap är av stor betydelse när det gäller samhällets utvecklingsprocess. Han hävdar att kvinnor har bättre kapacitet än män inom vissa områden där de hjälper till att på ett bättre sätt uppnå målet och hantera konflikter. Översättning från persiska:

... Om kvinnor skulle ges en riktig ledningsroll skulle de vara mer effektiv än mäns inom vissa områden. På grund av vissa moraliska och psykologiska egenskaper är kvinnor mer skötsamma och noggranna än män. Det finns en rad olika studier som visar att kvinnors ledarskap eller chefskap är mer effektiva på vissa områden. Kvinnligt ledarskap är mer relationsorienterat medan manligt ledarskap är mera inriktat mot verksamhet. När det gäller konfliktsituationer tycker jag att män har ett mera byråkratiskt förhållningssätt att hantera konflikter eller lösa problem medan kvinnor är mer hänsynstagande till de inblandande personerna och arbetsituationerna.

Mohamad menar att ledarskap är en förmåga som skiljer sig från individ till individ. Framförallt är det en naturvetenskaplig fråga som är det väldigt komplicerat att bedöma eller beskriva. Han hävdar att kvinnors ledarskap är av central betydelse när det gäller att utveckla samhällets välfärdssystem.

... Det är svårt att säga något. Ledarskapsförmåga skiljer sig från individ till individ. Vissa personer har bättre ledarskapsförmåga på vissa områden än andra. Men det är självklart att kvinnors ledarskap är av central betydelse när det gäller att skapa bättre välfärdssystem. Jag menar att på vissa områden har kvinnor bättre förmåga att leda en

organisation eller en verksamhet. Samhällets utveckling är beroende av könsblandat ledarskap.

Ramin anser också att kvinnors ledarskap bidrar till samhällets utvecklingsprocess. Han menar att kvinnor har bättre tolerans och är nogga med sin arbetsuppgift.

... Det finns olika synsätt när det gäller kvinnors ledarskap. Men jag tror att kvinnor jobbar mer lagorienterat än män. Inom sociala områden har kvinnor utvecklat ett bra ledarskap. Men det beror på personliga egenskaper också som skiljer sig från person till person. Kvinnorna har heller inte deltagit i kriget. Det innebär att de är mer känslomässiga och skötsamma inom sina arbetsområden.

Tahmina hävdar också att kvinnors ledarskap betyder mycket för att bidra till samhällets utvecklingsprocess. Samtidigt menar hon att det inte finns någon stor skillnad mellan kvinnligt och manligt ledarskapsförhållningssätt. Översättning från persiska:

... Jag menar att kvinnors ledarskap betyder mycket när det gäller att utveckla samhällets välfärdssystem och skapa bättre förutsättningar. Men det finns inte några stora skillnader mellan kvinnligt och manligt ledarskapsförhållningssätt. Människor är olika och de har olika egenskaper och förmågor. Kanske agerar och reagerar kvinnor mer känslomässigt inom vissa områden. Kvinnor kan också vara hårda eller lyhörda, men en man kan också vara känslomässig. Problemet är att många tycker att män föds till ledare eller chef.

Laila menar att kvinnors ledarskap är ett begrepp som kan analyseras ur olika perspektiv. Hon hävdar att det finns flera olika synsätt som handlar om kvinnors ledarskapsförhållanden. Det är viktigt ur vilket perspektiv vi ska diskutera och analysera kvinnors ledarskap.

Översättning från persiska:

... Det finns olika synsätt som diskuterar kvinnors ledarskap. Till exempel kan man nämna islamskt perspektiv, feministiskt perspektiv eller liberala perspektiv osv. Islam betonar att kvinnor inte får sitta i ledarskaps eller chefskapsposition. Kvinnor kan inte arbeta som domare på grund av sina känslomässiga förhållanden. Feministerna betonar att kvinnor har samma ledarskapsförmåga som män och även har bättre förmågor än män på vissa områden. Den liberala synsättet betonar att det är en individuell fråga som skiljer sig från individ till individ. Men jag själv tycker att kvinnors ledarskap är av central betydelse när avsikten är att bidra till samhällets utvecklingsprocess. Jag tycker att afghanska kvinnor har ett långt avstånd till feministiska tankar.

Fatima anser att människor är olika och ledarskap är en egenskap som skiljer från person till person, men att kvinnor har bättre koncentrationsförmåga än män.

Översättning från persiska:

... Jag tycker att människor är olika och vi tänker inte på samma sätt. Men när det gäller kvinnors ledarskap tror jag att de har bättre koncentration. De kan tänka eller koncentrera sig på flera olika saker på samtidigt. Jag måste påpeka att det är också en tidsfråga och en personlig fråga.. Men det är viktigt hur en ledare tänker och vad hon har i sin tanke. När vi pratar om kvinnors ledarskap är det viktigt att hur tänker hon och vad har hon för kapacitet. Bara kvinnlighet kan inte legitimera kvinnors ledarskap. Till

exempel kan man peka på Margret Thatchers politik som dödade tusentals människor i kriget mot Argentina på Falklandsöarna.

7.9. Sammanfattning

Som framgår av informanternas synsätt är kvinnligt ledarskap eller chefskap av stor betydelse för samhällets utvecklingsprocess och samhällets välfärdssystem. En del av informanterna tycker att kvinnor har bättre ledarskapsförmåga än män på vissa områden, såsom det sociala området och de är mer noggranna, ordentliga och omsorgsfulla än män inom sina arbetsområden. Informanterna tycker att ledarskapsförmåga och egenskaper är en individuell fråga som skiljer sig från individ till individ. Kvinnor kan också vara hårda eller känslomässiga eller lyhörda. På samma sätt som en man kan vara lyhörd och känslomässig eller hård. Sammanfattningsvis kan man säga att kvinnors ledarskap bidrar till att skaffa en bättre livssituation där samhällsmedborgarna upplever sig i ett meningsfullt sammanhang. Könsblandat ledarskap/chefskap anses som en av de grundläggande förutsättningarna för ett bättre välfärdssystem och för samhällets utvecklingsprocess.

7.10. Sammanfattning av resultat

Under intervjuerna framkom det att kvinnors ledarskapsförhållanden i Afghanistan är en kontroversiell diskussion eftersom kvinnor aldrig har fått möjlighet att delta i samhällets ledningsprocess. Samhällets patriarkala kultur och struktur som präglas av religiösa och traditionella värderingar har begränsat kvinnors möjligheter att uppleva sig som likvärdiga samhällsmedborgare jämfört med män och som några som kan leda eller styra en organisation eller ett företag. Inom det patriarkala kulturen och strukturen behandlas kvinnor som en andra klassens människa som har till uppgift att tillfredsställa mäns sexuella krav. Det är mannen som känner sig skyldig att försörja henne och definiera hennes beteendemönster, enligt sitt eget intresse och uppfattning. I ett mansdominerat samhälle har kvinnor ingen möjlighet att bestämma själv om hur eller på vilken sätt hon ska delta i samhällets utvecklingsprocess. Det är mannen som bestämmer om hur hon får reglera sig så att det inte avviker från vad han tycker och från normerna i det mansdominerade kulturen. Som framgår av avsnittet historisk bakgrund, har afghanska kvinnor upplevt olika historiska perioder. Den nya period som började efter talibanernas fall 2001, betraktas ur vissa perspektiv som en radikal förändring när det gäller kvinnors levnadsförhållanden inom vissa områden. Trots att kvinnors delaktighet i samhällets utvecklingsprocess har legitimerats av den nya lagen, hävdar de flesta av informanterna att kvinnors närvaro inom statliga och privata organisationer som ledare eller medarbetare, är en symbolisk närvaro som syftar till att legitimera den nya politiska utvecklingsprocessen. Det är inte något som präglas av samhällets strukturella och kulturella förändringar. Egentligen är det ett politiskt spel som präglars av patriarkala synsätt där kvinnor användas som redskap för ekonomiska och politiska intressen. Som Hamid säger:

... Jag tycker att kvinnors närvaro i vissa statliga eller privata organisationer är en symbolisk närvaro som präglar två olika verkligheter. Den första är att inte vara emot den nya utvecklingsprocessen and den andra är deras ekonomiska intresse som försöker att dra till sig olika stödgivares uppmärksamhet. Däremot har vi ett långt avstånd till en verklig och riktig förändring”.

En annan manlig informant som har mycket nära kontakt med den politiska utvecklingsprocessen i Afghanistan är också pessimistisk i förhållande till kvinnors naturliga delaktighet i ledarskapsposition. Han uttrycker sin tankar så här:

... I ett land eller i ett samhälle där kvinnor saknar möjlighet att betraktas som normal samhällsmedborgare och anses som en andra klassens människor, hur får de där möjligheter att leda en verksamhet eller en organisation på ett normalt sätt?

En annan manlig informant, Mohamad, ser på problemet ur ett annat perspektiv. Han menar att den nya lagstiftningen på sätt och vis garanterar kvinnors delaktighet och deltagande i statliga respektive privata organisationer som ledare eller medarbetare. Trots att den nya förändringsprocessen är igång, finns det många olika faktorer som hindrar kvinnor att delta i ledarroller.

Han menar:

... Landets nya lagstiftning har tillförsäkrat kvinnors rätt och deras delaktighet inom all verksamhet lika gärna som män. Men det finns olika faktorer som hindrar kvinnors delaktighet som ledare eller chef såsom osäkerhet och fattigdom. Exempelvis kan man säga att talibanerna är borta men kvinnor känner sig inte säkra.

När det gäller kvinnors ledarskaps/chefskapsförhållanden i det nuvarande Afghanistan, ser informanterna detta ur två olika perspektiv. Fyra av de sex informanterna hävdar att kvinnors deltagande i ledarskaps/chefskapsposition är ett symboliskt deltagande som bestäms av en rad olika politiska och ekonomiska intressen, utan att symbolisera samhällets kultur och strukturförändringar. De resonerar så att om kvinnors ledarskapsförhållanden ska förbättras eller deras deltagande skall garanteras, så måste samhällets patriarkala kultur, tradition och struktur förändras och omdefinieras ur ett demokratiskt perspektiv. De menar att det är samhällets mansdominerade kultur och värderingar som förutsätter att kvinnors möjligheter avgränsas utifrån ett könsperspektiv. En annan kvinnlig informant ser på förhållandena ur ett annat perspektiv. Hon anser att kvinnor i olika grad har varit i samhällets ledarposition, men att det är en tidsmässig fråga där förhållandena skiljer sig under olika perioder. När det gäller graden av kvinnors deltagande som chef eller ledare i statliga eller privata organisationer menar hon att det är en fråga som hänger ihop med samhällets struktur och kultur. Hon hävdar att en strukturell förändring är den enda förutsättning som främjar och garanterar kvinnors deltagande i ledarskapsförhållanden.

När det gäller kvinnors ledarskap/chefskap utifrån religiösa perspektiv har informanterna två olika uppfattningar av religionens och de religiösa övertygelsernas roll i förhållande till kvinnors ledarroller. Två manliga respektive en kvinnlig informant anser religiösa övertygelser som en av de grundläggande faktorerna som har begränsat kvinnors möjligheter att delta i samhällets ledande roller. Enligt religiösa instruktioner har en kvinna endast till uppgift att syssla med de frågor som religion har tillskrivit dem. Utifrån religiösa perspektiv saknar kvinnor ledarskaps/chefskapsförmåga och det är män som har till uppgift att leda dem (Eyrumlu 2002). En av dessa tre informanter uttrycker sig som följer:

... Så som vi i förstår islam kännetecknar det att kvinnor saknar den förmågan att leda verksamheter som handlar om samhällliga frågor. Vi kan inte hitta någon bestämmelse inom religionen som underlättar eller möjliggör att kvinnor utvecklas som ledare. Det finns många olika bestämmelser inom islam som pekar på att kvinnor inte kan bli ledare. De har inte tillskrivits lika rättigheter som män. Enligt islam har en kvinna till uppgift att utföra exakt vad hennes man kräver av henne.

En grupp av informanterna som består av två kvinnor och en man har en annan uppfattning om religion i förhållande till kvinnors ledarskap. De menar att islam har misstolkats och lärts ut fel i vissa avseenden. Dessutom är det mest inhemska traditioner som har blandats med religiösa övertygelser vilka formulerar samhällets förhållningssätt mot kvinnors ledarskaps/chefskapsposition. De hänvisar till profet Mohamads tid då hans första hustru var hans arbetsgivare. Överhuvudtaget är informanterna överens om att religiösa förhållningssätt är en av de grundläggande faktorerna som begränsar kvinnors delaktighet i alla samhällliga avseenden, särskilt kvinnors närvaro i samhällets ledarroller. Trots att dessa informanter har ett mildare förhållningssätt mot religionen betraktar de religionen och dess olika uppfattningar som ett stort hinder för kvinnors delaktighet i ledningsroller.

... En del traditioner som har funnits innan islam har blandats med de nya religiösa övertygelserna och tillsammans har dessa formulerat samhällets förhållningssätt mot kvinnors ledarskapsförhållanden. I realiteten är det en tradition som har funnits före islam.

En annan informant har ett nästan liknande synsätt:

... Islam har inte beskrivits korrekt i förhållande till lärans grunder "afghanska modersmål är inte arabisk". Vi läser på arabiska, vi accepterar utan att förstå vad det handlar om. Människor vänder sig till religionen där känner de sig säkra. Män och kvinnor har samma rättigheter inom islam... för att kunna förbättra kvinnors livssituation är det viktigt att religionen ska vara borta från det dagliga livet.

När det gäller kvinnors ledarskap i förhållande till kulturella perspektiv, är alla informanterna överens om att samhällets dominerande kultur präglas av patriarkala värderingar som betonar kvinnors mindervärdighet. Samhällets kultur kräver av en kvinna att underkasta sig sin man och utföra de uppgifter som han bestämmer. Hon själv saknar förmåga och färdigheter att bestämmer över sitt liv och delta i samhällets utvecklingsprocess. Det innebär att kvinnor saknar ledarskaps eller chefskaps förmåga därmed är det män som är skyldiga att leda samhället och reglera kvinnors beteendemönster. I detta sammanhang är kultur en uppsättnings av värderingar och handlingar som reglerar människors beteendemönster (Giddens 2002). En av dessa informanter uttrycker sig som följer:

... Så länge vi har den patriarkala strukturen eller mansdominerade värderingar, har kvinnor mycket mindre chans eller möjlighet att tillträda inom samhällets ledarskapspositioner. Vem har skapat samhällets struktur? Jo, det är män som har skapat samhällets struktur.

En annan informant har nästan samma synsätt:

... Vi har en rad olika traditioner och kulturella perspektiv som har stängt in kvinnor inomhus. Vi har lagar och normer som har färgats av religiösa övertygelser och betonar kvinnors mindervärdiga position.

Överhuvud taget är alla informanterna överens om att samhällets kultur och tradition präglas av patriarkala strukturer där kvinnor inte har tillskrivits ledarskap/chefskapscapacitet. Det innebär att samhällets mansdominerande kultur förhindrar kvinnor att avvika från gällande normer, där kvinnor inte har skapats för ledarskap. Som Leisti (2005) skriver har begreppet kultur två olika funktioner: kultur som ett system av värderingar, symboler och kultur som social handling. När det gäller kvinnors ledarskapsförhållanden i Afghanistan fungerar kultur exakt på samma sätt som Leisti pratar om. Kultur som social handling i Afghanistan är en uppsättning av sociala koder och handlingar som betonar kvinnors underlägsenhet. Som framgår av informanternas synsätt är kultur ett system av värderingar och symboler som präglas av patriarkala struktur där mäns dominans och överlägsenhet legitimeras. Giddens (2002) menar att kultur handlar om livsformer, beteendemönster och värderingar som är karakteristiska för en viss grupp eller i ett samhälle.

När det gäller frågan om kvinnors ledarskaps betydelse i förhållande till samhällets utvecklingsprocess kategoriseras informanterna synsätt i två olika kategorier. Den första gruppen menar att kvinnors ledarskap/chefskap skiljer sig i stor utsträckning från mäns ledarskap/chefskap. De hävdar att kvinnor har bättre ledningskapacitet än män i vissa sociala eller vårdnadsområden. De jobbar mer uppgifts och målorienterat än män. Det innebär att kvinnors ledarskap/chefskap är av central betydelse för samhällets utvecklingsprocess och samhällets välfärdssystem. En av informanterna uttrycker sig som följer:

.... Kvinnligt ledarskap är mer relationsorienterat medan manligt ledarskap är mera inriktat mot verksamhet. När det gäller konfliktsituationer tycker jag att män har mera byråkratiskt förhållningssätt att hantera konflikter eller lösa ett problem, medan kvinnor är mer hänsynstagande till de inblandande personerna och arbetssituationerna.

En annan informant som representerar andra gruppen har ett annat synsätt i förhållande till kvinnors ledarskaps/chefskaps betydelse.

... Jag tror att kvinnors ledarskap betyder mycket när det gäller att utveckla samhällets välfärdssystem och skaffa bättre förutsättningar. Men det finns inte någon stor skillnad mellan kvinnligt och manligt ledarskapsförhållningssätt. Människor är olika och de har olika egenskaper och förmågor.

Slutligen kommer man fram till att kvinnors ledarskap/chefskap är av central betydelse när det gäller samhällets utvecklingsprocess och samhällets välfärdssystem. Det framgår av informanternas synsätt och av den teoretiska ramen att ett könsblandat ledarskap/chefskap på ett bättre sätt bidrar till att en organisation uppnå ett mål som redan har bestämts. När det gäller ledarskaps/chefskaps egenskaper framgår det också av informanternas synsätt samt av den teoretiska ramen att detta är en förmåga eller

kapacitet som skiljer sig från individ till individ och från område till område. Med andra ord kan man säga att chefskaps/ledarskapskapacitet är inlärd och socialt konstruerad förmåga som skiljer sig från person till person och även från tid till tid. Det innebär att ledarskaps/chefskapskapacitet är en personlig och tidsmässig fråga som inte går att definiera eller analysera ur ett enda perspektiv.

8. Slutdiskussion

Jag har inte träffat på någon tidigare forskning som handlar om afghanska kvinnors ledarskaps/chefskapsförhållande i Afghanistan. Jag tror att denna undersökning är den första som fokuserar på afghanska kvinnors ledarskapsförhållanden i Afghanistan. Jag är medveten om att min undersökning bygger på ett begränsat och speciellt urval. Mina informanter som har deltagit i den undersökningen representerar genomsnittligt den utbildade klassen som har varit i nära kontakt med kvinnors livsförhållanden och kvinnors ledarskapsförhållanden i Afghanistan. Några av mina informanter har själv kämpat för kvinnors rättigheter och kvinnors jämlikhet samt styrt verksamheter i förhållande till kvinnors delaktighet i samhällets utvecklingsprocess. De har under olika perioder flyttat från Afghanistan och bor idag i Europa och Amerika. Informanterna är välbekanta med västkultur och kvinnors ledarskap/chefskapsförhållanden i de länder som de är bosatta i.

Som framgår av moderna teorier är ledarskapskapacitet och egenskaper något som definieras som en lär- och utvecklingsprocess som kontinuerligt är i rörelse (Moqueist 2005). Det innebär att ledarskap är en socialt konstruerad kapacitet och en process där ledare utvecklar sin kapacitet med hänsyn till tid och rum. Wahl (2003) skriver att ledarskap i både teori och praktik har interpreterats som ett könsneutralt fenomen. Utifrån genusperspektiv tolkas ledarskap som ett könsmärkt företeelse där kvinnors ledarstil utskiljer sig från mäns ledarstil. I förhållande till begreppet kvinnors ledarskap finns det också en rad olika teorier. Anne & Solberg (1996) skriver att män och kvinnor har olika könsbestämda karaktärsdrag och förutsättningar när det gäller ledarrollen. Det innebär att utifrån könsperspektiv betraktas ledarskap som ett könsmärkt företeelse där kvinnors ledarstil skiljer sig från mäns ledarstil.

Med hänsyn till teoretisk ram och utifrån informanternas synsätt kom jag fram till att könsblandade ledarskap/chefskap är av central betydelse när det gäller landets utvecklingsprocess och medborgarnas välfärdskvalitet. Det finns olika teorier beträffande kvinnors ledarskaps/chefskapsförhållanden som jag har beskrivit i den teoretiska ramen. Men vad som är centralt och gemensamt är att könsblandade ledarskap/chefskap är en grundläggande faktor som tillförsäkrar samhällets utvecklingsprocess och välfärdssystemen utifrån medborgarnas behov. Informanterna som har deltagit i den undersökningen är alla överens om kvinnors ledarskaps/chefskaps betydelse i förhållande till samhällets bättre välfärdssystem. De menar att könsblandade ledarskap/chefskap garanterar samhällets utvecklings process på ett sätt där alla medborgarna känner både rätt och skyldighet att medverka.

Utifrån informanternas perspektiv har kvinnors möjlighet begränsats av många olika faktorer såsom religion, landets kultur, tradition, och socioekonomiska problem som tillsammans formulerar samhällets förhållningssätt mot kvinnors närvaro i samhällets ledarroller. Historiemässigt har afghanska kvinnor upplevt olika perioder som präglas av

samhällets olika förhållningssätt mot kvinnors delaktighet i samhällets utvecklingsprocess. Den värsta perioden som började i slutet av 1991 och försatte till 2001 kännetecknas av en mänsklig tragedi där kvinnor har varit huvudoffer. Den nya perioden som börjades efter talibanernas fall från makten 2001 kännetecknas av en radikal förändring i förhållande till kvinnors livssituation i visa avseenden. Informanterna som deltagit i den här undersökningen menar till största delen att kvinnors deltagande i samhällets ledarroller är en symbolisk demonstration som är förknippat med politisk-ekonomiska intressen som bestäms av män utan att kvinnor själv kan spela någon roll.

Afghanistan är ett land med patriarkal struktur och kultur där män har till uppgift att reglera och disciplinera kvinnors beteendemönster samt definiera deras rättigheter och skyldigheter (Emadi 2002). Med hänvisning till det som beskrivits i avsnittet historisk bakgrund och till informanternas synsätt kan man påstå att kvinnors ledarskapsförhållanden i Afghanistan är förknippat med samhällets kultur och struktur. Det är samhällets kultur, tradition och religiösa mönster som formulerar samhällets förhållningssätt mot kvinnors ledarskaps/chefskaps position. Som framgår av historisk bakgrund och informanternas synpunkter är samhällets kultur, tradition, och religiösa övertygelser en uppsättning av patriarkala mönster där kvinnor behandlas som andra klassens människor som saknar ledarskaps/chefskapsförmåga. Detta synsätt och förhållningssätt mot kvinnor är en av de grundläggande faktorer vilka har avgränsat deras möjligheter i många olika avseenden. Enligt detta synsätt är det män som givits skyldighet att definiera och disciplinera kvinnors beteendemönster och reglera deras arbetsuppgifter. Med hänsyn till dessa verkligheter har afghanska kvinnor mycket begränsade möjligheter att leda eller styra en organisation eller en verksamhet som är könsblandad.

I ett patriarkalt samhälle med mäns överlägsenhet och kvinnors underlägsenhet är det män som har skapats till ledare och kvinnor har till uppgift att rätta sig efter mäns krav och acceptera mäns ledarskap och chefskap (Eyrumlu 2002). Ur detta perspektiv är kvinnors ledarskap i Afghanistan är en fråga som bestäms och definieras av män utan att de själv spelar någon roll. Utifrån detta synsätt kommer man fram till att kvinnors ledningsroll i vissa avseenden i det nuvarande Afghanistan är ett politiskt spel som saknar syfte till att någon radikal förändring i samhällets kultur och struktur. Enligt avsnittet historisk bakgrund och enligt informanternas synsätt är det samhällets mansdominerade kultur som sanktionerar kvinnor till att acceptera mäns ledarskap. När kvinnor socialiseras inom en mansdominerade kultur erkänner de själv sina underlägsenhet. I denna bemärkelse fungerar kultur som en uppsättning av värderingar, sociala koder, handlingssätt och livsformer som har övertagits från den föregående generation och överförs till den nästa generation (Leisti 2005). Därmed anses kulturella förhållningssätt som en av de viktigaste faktorer som har begränsat kvinnors möjlighet att ta en ledningsroll.

Religion och religiösa mönster är en annan mycket viktig faktor som spelar en väsentlig roll i det sociala livet i ett traditionellt samhälle. Med referens till den teoretiska ramen, finns ofta religiösa symboler och mönster integrerad i samhällets värderingar som präglas av medborgarnas beteendemönster (Giddens 2002). Religion i Afghanistan är ett av de viktigaste fenomenen som reglerar och disciplinerar samhällets förhållningssätt i

förhållande till alla företeelser. I denna bemärkelse är kvinnors ledarskaps/chefskapsfrågor är en av de företeelser som färgas och definieras av religiösa övertygelser. Med andra ord kan man skriva att religion och religiösa övertygelser är en av de viktigaste faktorerna som reglerar samhällets förhållningssätt mot kvinnor.

Islam är den dominerande och av statens sanktionerade religion i Afghanistan. Islam har väldigt specifika förhållningssätt mot kvinnor och kvinnors ledarskapsförhållanden som präglas av ett patriarkat paradig. Inom islamiska synsätt är kvinnor sanktionerade till att underkasta sig mannens krav och acceptera hans ledarskap eftersom han har skapats överlägsen (Eyrumlu 2002). I ett samhälle där religiösa övertygelser fungerar som rättesnöre får religion ofta ideologiska konsekvenser och legitimerar den styrande klassens intresse (Giddens 2002). Enligt vad som presenteras i uppsatsen saknar kvinnor ledarskaps/chefskapsmentalitet och förmåga enligt islam. Men moderna teorier kring ledarskap/chefskap menar att ledarskap/chefskap är en socialt konstruerade färdigheter där chef eller ledare har till uppgift att skapa intresse och inlevelse för målen och inriktning mot dem samt att skapa normer, värderingar och utvärdera prestationer med bättre överblick (Thelefors 2004).

Utifrån denna undersökning har jag kommit fram till att afghanska kvinnor aldrig har upplevt ledarskap/chefskap på ett sätt som jag har beskrivit i den teoretiska ramen. Förutom visar detta undersökningen att det finns många olika hinder, bland annat samhällets kultur, tradition och religiösa mönster, fattigdom, analfabetism är de viktigaste som har avgränsat kvinnors möjligheter att tillträda inom chefskaps/ledarskapsposition i en könsblandad arbetsmiljö.

Slutligen kommer man fram till att trots att den politiska situationen i Afghanistan har förändrats radikalt efter talibanernas fall 2001 och att kvinnor fått vissa möjligheter att delta i samhällets utvecklingsprocess, och att regeringen t.o.m. har etablerat ett kvinnoministerium som syftar till att förbättra kvinnors levnadsförhållanden, har det inte hjälpt för att förändra samhällets patriarkala förhållningssätt mot kvinnor. Utifrån informanternas synsätt är våld mot kvinnor på samma nivå som tidigare. Kvinnor torteras, kidnappas, och stenas till att dö trots att vissa förändringar har ägt rum. Samhällets välfärdsystem är beroende av könsblandat ledarskap/chefskap. I denna bemärkelse är kvinnors ledarskap/chefskap av central betydelse när det gäller samhällets utvecklingsprocess. Utifrån informanternas perspektiv är kvinnors ledarskap/chefskap en av de grundläggande faktorerna som garanterar samhällets välfärd och välgång. För att kunna möjliggöra och garantera kvinnors närvaro i samhällets ledarroller, kräver detta att man förändrar och omdefinierar samhällets struktur och kultur. Med andra ord man säga att en radikal förändring i samhällets kultur och struktur är den grundläggande förutsättningen för kvinnors delaktighet i samhällets utvecklingsprocess och deras närvaro i samhällets ledarroller. Detta möjliggör att kvinnor får definiera sin livssituation utifrån sina egna behov.

Sammanfattningsvis kan man säga att kvinnors ledarskapsförhållanden i Afghanistan är en företeelse som måste analyseras utifrån landets kultur, tradition, och religiösa övertygelser. Kultur, tradition, och religion är sammanvävda begrepp som präglas av ett patriarkalt synsätt där kvinnor saknar ledningsförmåga och är sanktionerade till att acceptera mäns ledarskap. Inom den patriarkala strukturen bestäms och definieras kvinnors ledningsroll utifrån män behov och intresse. Kvinnors normala och neutrala

ledningsroll är beroende av en radikal förändring i samhällets kultur och struktur samt landets demokratiserings process. Samhällets jämna utvecklingsprocess är beroende av könsblandade ledarskap/chefskap där kvinnorna spelar samma viktiga roll som männen. Enligt vad jag har kommit fram till har afghanska kvinnor aldrig haft möjlighet att utöva ledarskap/chefskap som det utövas idag enligt de moderna teorier som jag använt mig av i den här undersökningen. Utifrån denna undersökning har jag kommit från till att kvinnors ledarskap/chefskapsförhållanden i Afghanistan är en mångdimensionell fråga som framförallt är beroende av landets kultur, tradition och socio- politiska förhållanden som inte kan förklaras utifrån ledarskaps moderna teorier som gäller i västländer.

Referenser

- Backman, Jarl (1998) *Reporter och uppsatser*, Studentlitteratur, Lund.
- Bryman, A. (2002). *Samhällets vetenskapliga metoder*. Liber Ekonomi Malmö
- Boethius, Siv Boalt (2003) *Ledarskap, grupper och organisationer i ett psykoanalytiskt perspektiv I Ledning för alla?* Scand Book AB, Smedjebaken.
- Drake I. & Solberg A-G (1996). *Kvinnor och ledarskap*. Studentlitteeratur, Lund.
- Dashti, Ali (1999). *Best-u – se- saal Rsaalat*. Germany
- Emadi, H. (2002). *Repression, Resistance, and Women in Afghanistan*. Praeger, Westport.
- Eyrumlu, R. (2002). *Woman and the islamic fundamentalist in Iran*. Invandrare littratur.
- Forsberg, A. (1995). *Fakta om Afghanistan*. I *Afghanistan för och nu*. Gummerus Printing, Jyväskylä, Finland.
- Giddens, A. (2003) *Sociology* .Studentlitteratur, Lund.
- Jawad ,Taieb (1999) *Faraz-va- forode- Hoqqe zanan dar Afghanistan I TAAWOON*. Vol. 6. Coperation Center for Afghanistan.
- Holme, Idar M. & Bernt Krohn S. (1997). *Forskningsmetodik*. Studentlitteratur, Lund.
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund
- Leisti, Annukka. (2005): *Walla! Många kulturella fältarbetare*. I *Möten i mellanrummet*. Grafiska Punkten Växjö.
- Merriam, B S. (1994). *Fallstudein som forskningsmetod*, Studentlitteratur, Lund.
- Moqueist, Louise (2005). *Ledarskap i vardagsarbetet*. Filosofiska fakulteten Linköpings Universitet.
- Rashid, A. (2000). *Islam, Oil and the New Great Game in Central Asia*, Danishehasti, Iran Tehran.
- Subbhan, Andrea (1995). *Women in islam*. European Parliament. Women's right's series.
- Svensson, Lennart (2003) *Lärande genom organisationsutveckling I Ledning för alla?* Scand Book AB, Smedjebacen.

Thylefors, Engela (2004) *Ledarskap i vård och omsorg och utbildning*. Falkenberg, Natur och kultur

Wallén, Anna (2003). *Kvinnor som ledare I Ledning för alla?* Scand Book AB, Smedjebaken.

Wallén, Göran (1996). *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Studentlitteratur, Lund.

Internet referens

Anwari, Hangameh 30/9/2005). www.bbc.co.uk/persian/interativity/debate/story.

1. Vad tycker du om kvinnors ledarskap/chefskap?
2. Hur beskriver du kvinnors ledarskap/chefskap i Afghanistan?
3. Vilka egenskaper bör man ha som en framgångsrika kvinnlig ledare eller chef?
4. Tycker du att det är skillnad mellan kvinnlig och manlig ledarskap?
5. Vad är den uppfattning av islam kring kvinnors ledarskap/chefskap? Har kvinnor och män samma möjligheter?
6. Hur beskriver du kvinnors ledarskap/chefskaps möjligheter och svårigheter inom Afghanska kultur och tradition?
7. Vad är den uppfattning ledarskap/chefskap? Vad som är viktig att en chef ska behärska?
8. Har du någon erfarenhet i detta sammanhang? Har du själv upplevt ledarskap/chefskap eller kvinnlig ledarskap/chefskap?
9. Tror du att kvinnligt ledarskap/chefskap bidrar till organisations utveckling bättre än mäns ledarskap eller tvärtom?
10. Vad är din uppfattning av Afghanska tradition och kultur när det gäller kvinnors ledarskap/chefskap?
11. Vilken typ av ledarskap är bäst för kvinnor?
12. Tror du inte att religion eller kulturella värderingar är mot kvinnors ledarskap?
13. Vad är kvinnors problem när det gäller ledarskaps förhållanden?