



## **Att motverka hedersrelaterad problematik i folkhögskolan**

Ett stöd i det främjande & förebyggande arbetet



ALLMÄNNA  
ARVSFONDEN

Copyright FreeZone Sweden 2023

Grafisk formgivare: Therese Maltesson, Ginger Graphic

Bildmaterial: Unsplash.com

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förord	1
Om FreeZone Sweden	2
<b>Del 1: Introduktion</b>	3
Sammanfattande inledning	5
Om detta material	7
Syfte och ansats	8
<b>Hedersproblematik och folkhögskolans roll</b>	11
Hur kan folkhögskolan tänka?	11
Folkhögskolan som fysisk plats	12
Den digitala dimensionen	14
Inte bara heder	15
<b>Del 2: Processen</b>	17
<b>Steg 1: Inventering</b>	19
Dokumentation	20
Enkäter	21
Förutsättningar och existerande strukturer	22
Samverkan	23
Den fysiska miljön	23
<b>Steg 2: Analys och planering</b>	24
Behovsanalys	24
Målbild och planering	25
Fortlevnad	26
<b>Steg 3: Ingångar utifrån olika roller</b>	27
Dialoger	27
<b>Steg 4: Hedersrelaterat våld och förtryck i undervisningen</b>	31
Kopplingen till olika linjer, teman och ämnen	31
Att arbeta tryggt, genomtänkt och trovärdigt	33
Ett rättighetsbaserat arbetssätt och deltagarperspektivet	35
Kunskapsdelning	40
<b>Del 3: Resurser</b>	43
<b>Bilaga 1</b>	
Att uppmärksamma signaler om hedersrelaterat våld och förtryck	45
<b>Bilaga 2</b>	
Att samtala vid misstanke om utsatthet	46
<b>Bilaga 3</b>	
Exempel på frågor till undersökningar	47
<b>Bilaga 4</b>	
Tips och länkar	51

## Förord

Ett liv i frihet och ett eget liv är alla människors rätt.

Alla människor rätt till ett liv i frihet enligt FNs konvention om mänskliga rättigheter. Trots detta vet vi att många lever med ett begränsat livsutrymme på grund av hedersnormer och dagligen berövas sina rättigheter. FreeZone Sweden har sedan 2013 verkat för barns och ungas rätt till ett liv i frihet och har sedan dess jobbat förebyggande och främjande för ungas livsvillkor, psykiska hälsa och mot förtryckande hedersnormer.

För att bryta destruktiva normer behövs insatser på flera nivåer i samhället. Några framgångsfaktorer i detta arbete är att ha en god beredskap och myndighetsövergripande samverkan.

Unga vuxna i målgruppen befinner sig på folkhögskolan och studerar. Vissa program och yrkeslinjer har dessutom deltagare som i sina kommande yrken möter unga som begränsas på grund av hedersnormer.

FreeZone Sweden har tagit fram vägledning för folkhögskolor i deras främjade och förebyggande arbete. Folkhögskolan är en viktig arena för unga och unga vuxna och har därmed en avgörande roll i att främja och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck.

Vi på FreeZone Sweden vet att detta är ett komplext arbete och att många folkhögskolor ställer sig frågan om hur detta låter sig. Med medel från Allmänna Arvsfonden har FreeZone Sweden bedrivit ett projektet *"Allas rätt-allas ansvar- en hedersförrebyggande modell"*. Projektet har resulterat i denna vägledning för folkhögskolans förebyggande och främjande arbete samt fria Zoner för unga vuxna.

Vi vill tacka Allmänna Arvsfonden för förtroende, stöd och perspektiv genom processen.

Vi vill även tacka de folkhögskolor som funnits med under processen, vilkas erfarenhet och verklighet ligger till grund för upplägget i vägledningen.

Till sist! Tack till alla er folkhögskolor som arbetar aktivt för att förbättra alla deltagares livsvillkor och för ett jämlikt samhälle där varje alla känner sitt värde med möjlighet att utvecklas och leva i frihet! Vi önskar att denna vägledning ska få bli ett konkret verktyg och stöd i ert viktiga arbete för allas rätt till ett liv i frihet.

Tillsammans gör vi skillnad!

# Om FreeZone Sweden

FreeZone Sweden grundades 2013 av socionomen och den sociala entreprenören Johanna Salama och är en partipolitiskt och religiöst obunden organisation för alla ungas rätt till ett liv i frihet.

FreeZone Sweden förebygger hedersrelaterat våld och förtryck, stärker ungas rättigheter och främjar den psykiska hälsan. Målgrupperna är unga 11–25 år som lever i en hederskontext, yrkesverksamma och chefer som möter de unga, samt övriga beslutsfattare.

Vi arbetar för ett hållbart samhälle, kopplat till de Globala målen med fokus på IDP (Inner development goals):  
*3 Hälsa & välbefinnande*  
*5 Jämställdhet*  
*10 Minskad ojämlikhet*

**FreeZone Sweden arbetar på flera nivåer i samhället för att nå visionen att varje barn och ungdom ska få växa upp i ett jämlikt och tryggt samhälle, känna sitt värde och skapa sin identitet och sitt liv i frihet.**

Vi utvecklar och erbjuder stärkande metoder på grupp- och individnivå för ett gott självledarskap hos unga.

Yrkesverksamma och chefer ges kompetenshöjning genom utbildning och handledning inom våra metoder med kunskap om och praktiska redskap i att förebygga hedersrelaterat förtryck, främja psykisk hälsa hos unga och ett stärkande bemötande utifrån lösningsfokuserad samtalsmetodik. Detta ger en ökad trygghet i att kunna identifiera, möta och stötta unga i en hederskontext.

Kommuner och verksamheter erbjuds stöd och processarbete för en god beredskap.

Detta material har tagits fram av Hanna Cinthio, sakkunnig i hedersrelaterad problematik, med hjälp av Linn Ehde, projektledare och barnrättsstrateg, samt Viktoria Nordén, verksamhetsledare på FreeZone Sweden.  
Andra reviderare, Magdalena Göth och Anna Nettrup, FreeZone Sweden.

[www.freezonesweden.se](http://www.freezonesweden.se)

@freezonesweden på Instagram, Facebook, LinkedIn

*I regeringens proposition 2021/22:138, står bland annat att hedersrelaterat våld och förtryck innebär att människor begränsas i sina liv och utsätts för påtryckningar och våld som syftar till att upprätthålla familjens kontroll över individen. Kontrollen och begränsningarna kan gälla sådant som klädsel, umgänge och rörelsefrihet, val av utbildning och arbete eller beslut om äktenskap och skilsmässa. I sin mest extrema form kan hedersnormerna leda till hot om våld och våld, inklusive dödligt sådant.*

*Hedersnormerna innebär att individens vilja underordnas familjens intressen och att individens sexualitet och intima relationer är hela familjens angelägenhet som kan påverka det kollektiva anseendet – alltså hedern.*

*Hedersrelaterat våld och förtryck är ofta riktat mot flickor och unga kvinnor, men även pojkar och unga män samt vuxna oavsett kön kan utsättas för hot, kontroll och begränsningar samt äktenskapstvång som har sin bakgrund i hedersrelaterade normer. Hbtq-personer samt personer med intellektuell funktionsnedsättning är särskilt sårbara.*

*Hedersrelaterat våld och förtryck strider mot principen om alla människors lika värde och den enskilda människans frihet och värdighet.*

VÄGLEDNING FÖR FOLKHÖGSKOLAN

# Del 1

# Introduktion

## Sammanfattande inledning

I skrivande stund finns över 150 folkhögskolor runtom i Sverige. Flera folkhögskolor har särskilda profiler och många är knutna till olika folkrörelser eller organisationer. Folkhögskolans verksamhet riktar sig främst till vuxna, och utbildningen är, som det heter, "fri och frivillig" vilket betyder att deltagarna själva väljer att gå där och att kurserna inte styrs utifrån centrala läroplaner.

De statliga medel som ges till verksamheten fördelas av Folkbildningsrådet och är kopplade till fyra syften:

- Stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin.
- Bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen.
- Bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja utbildnings- och bildningsnivån i samhället.
- Bidra till att bredda intresset för och delaktigheten i kulturlivet.

Samtal och gemensamt lärande är centralt för folkhögskolan. Deltagarna förväntas bidra aktivt till att lära av varandra och till att påverka utbildningen, som anpassas efter deras erfarenheter och förkunskaper. Just därför eftersträvas deltagare med olika bakgrunder.

Problematiken med hedersrelaterat våld och förtryck har diskuterats mycket utifrån andra skolformers ansvar, men knappast i relation till folkhögskolan. Ändå vet vi att många folkhögskolor har deltagare som levt eller fortfarande lever i situationer som präglas av hedersnormer. Till följd av detta kan det uppstå akuta situationer som måste hanteras i verksamheten, men det innebär också ett behov av att arbeta kontinuerligt och långsiktigt med stärkande och förebyggande insatser. Dessutom utbildar många folkhögskolor personer som i sitt yrkesliv kommer att möta grupper där problematiken finns exempelvis fritidsledare och socialpedagoger. Därmed har folkhögskolan en viktig roll i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck genom att ge kunskaper samt förebygga och bemöta det med åtgärder av olika slag.



Vad som egentligen menas med hedersrelaterat våld och förtryck sammanfattas väl i regeringens definition, som används av de flesta myndigheter och verksamheter som arbetar med frågan. Hur problematiken konkret kan ta sig uttryck beskrivs också kort i avsnittet "Vardagsheder".

Folkhögskolorna är inte bundna av gemensamma läroplaner utan arbetar utifrån egna verksamhetsplaner, och varje folkhögskola fattar själv beslut kring sin profil och vilka kurser som ska finnas. Frågan om hedersproblematik hänger tätt samman med andra processer och uppdrag som folkhögskolan ägnar sig åt, inte minst arbetet med värdegrund, likabehandling och jämställdhet. Det finns stora möjligheter för folkhögskolan att främja, förebygga och utbilda genom tematisk rättighetsbaserad undervisning till deltagare, men också att upptäcka utsatthet genom att se, lyssna och våga samtala, samt agera vid kännedom om utsatthet.

För den enskilda folkhögskolan är det viktigt att ha ett välutvecklat arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck. Det är dock inte säkert att det behövs en specifik handlingsplan i frågan. Hedersrelaterat våld och förtryck kan kopplas till annat arbete exempelvis mot diskriminering och kränkande behandling samt jämställdhet och likabehandling.

I ett systematiskt kvalitetsarbete där rutiner och strukturer byggs upp och där verksamheten planeras, följs upp och utvecklas kan både personal och deltagare involveras. Snarare än som en linjär process kan arbetet ses mer i form av ett hjul med cykliskt återkommande punkter där frågor ställs och besvaras.

- **Var är vi?**
- **Vart ska vi?**
- **Hur gör vi?**
- **Hur blev det?**

Parallellt med skapandet av rutiner och strukturer kan folkhögskolan arbeta med kunskapshöjande och relationsbyggande insatser som skapar det klimat och den tillit som är nödvändiga faktorer för att deltagare ska känna sig trygga med att söka stöd och hjälp i utsatta situationer.

## Om detta material

I arvsfondsprojektet *Allas rätt allas ansvar - En hedersförebyggande modell för folkhögskola 2021–2023* har FreeZone Sweden tillsammans med folkhögskolor i Skåne arbetat i processer med fokus på det förebyggande, främjande och åtgärdande kopplat till hedersvåld och förtryck. Projektets målsättningar har varit att

- ge hedersutsatta deltagare verktyg att bättre hantera sin egen livssituation.
- stärka förutsättningar för deltagarnas delaktighet och inflytande genom referensgrupper och referensråd kopplat till skolans processer.
- utbilda deltagare på folkhögskolans yrkesutbildningar i FreeZone Swedens metod Fria zoner, en förebyggande och stärkande metod för tematiskt arbete med unga 11–25 år i grupp.
- utveckla metoden Fria zoner för unga vuxna 18–25 år.
- öka kompetensen och tryggheten för folkhögskolans personal i att synliggöra, bemöta och stödja både dem som utsätts för och dem som utsätter andra för förtryckande hedersnormer.

Ytterligare ett mål med processerna som beskrivs ovan har varit att skapa underlag för att kunna stötta Sveriges folkhögskolor i att utveckla och implementera rutiner för systematiskt och förebyggande arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck. Resultatet är denna vägledning. Den ska vara till hjälp för folkhögskolor som vill arbeta strukturerat för att upptäcka hedersrelaterat våld och förtryck och ge stöd till deltagare som är utsatta, men också för att ge rättighetsbaserad undervisning i frågan. Vägledningen ger verktyg för att skapa och implementera anpassade rutiner men också exempel på fördjupande insatser kopplade till problematiken.

FreeZone Sweden har tagit fram materialet genom nära samarbete med ett antal folkhögskolor runt om i Skåne som velat stärka sina kunskaper och utveckla sitt arbete med frågan. Våra samverkanspartner har olika profiler och förutsättningar. De är olika stora och erbjuder olika utbildningar. Någon har internat; andra inte. De har även olika mycket erfarenhet av att möta problematiken med hedersrelaterat våld och förtryck. Det de har gemensamt är att de ser frågan som angelägen, och att de har gått in i projektet med stor entusiasm och mycket mod. Denna vägledning är resultatet av våra gemensamma arbetsprocesser.

## Syfte och ansats

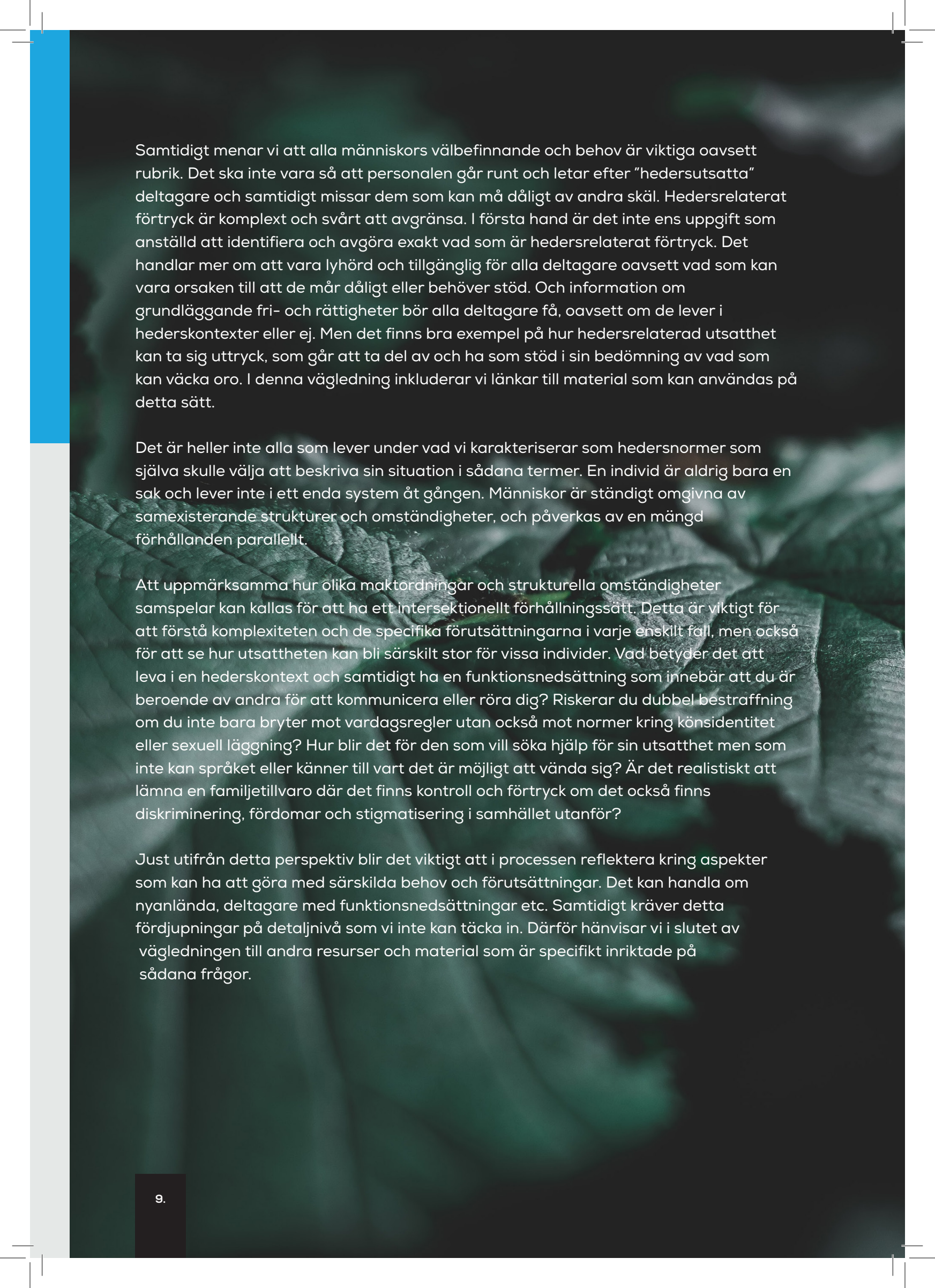
I detta material vill vi komma in lite närmare på "görandet" – inte bara gå igenom vad som behöver komma på plats, utan även resonera om praktiska aspekter, hur processen kan upplevas i verksamheten och vad som kan bli utmanande.

Vi understryker värdet av att få med sig hela folkhögskolan som en organisation eftersom det är viktigt med ett gemensamt arbete och helhetssyn för att skapa förändring. I de olika delarna betonas därför att alla i personalen har en roll i arbetet. Deltagarna ska kunna känna att de blir sedda och bemötta med en självklar förståelse och beredskap kring hedersnormer oavsett vilken personal de möter. Deltagarna bör också involveras i arbetet på olika sätt, dels så att folkhögskolan träffar rätt i att möta deras behov, dels så att deltagarna får utveckla kunskap, förmågor, medvetenhet och engagemang.

Det är också nödvändigt att skapa kontinuitet och systematik i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Snarare än att reduceras till enstaka "temadagar" bör det vara något som genomsyrar verksamhetens prioriteringar och planering, och som skapar en känsla av sammanhang för deltagarna. Ett genomtänkt, systematiskt och väl förankrat arbete är också en förutsättning för ett nödvändigt ansvarstagande. Det är viktigt att både pedagoger och andra funktioner har beredskap för att kunna möta och hantera det som kan väckas när frågorna lyfts. Genom att beröra ett ämne som hedersförtryck signalerar folkhögskolan till sina deltagare att det finns en förståelse och en vilja att ta emot berättelser och förtroenden. Om detta inte är genuint kan utsatta individer uppleva sig svikna och övergivna.

Vi betonar också vikten av relationsskapande. Arbetet med att motverka hedersrelaterat våld och förtryck bygger till stor del på att etablera förtroende – deltagare emellan, i personalgruppen, och inte minst mellan deltagare och personal. Förtroende förutsätter trygghet, och trygghet går inte att uppnå utan förmågan att skapa relationer. Det finns inga genvägar till detta. Vad jag sänder ut som personal i form av tillgänglighet, öppenhet, förståelse, intresse och omsorg är ofta det som får en deltagare att känna att jag är en möjlig person att vända sig till med ett förtroende.

Varje individ har enligt både globala och nationella konventioner enskilda rättigheter som är okränkbara och ska beaktas i alla sammanhang. Detta är en vägledande princip för många verksamheter som möter människor, och även för oss i vårt arbete. Ändå vet vi att alla inte i realiteten har tillgång till den frihet och de rättigheter som stadfästs i principiell form. Det hedersrelaterade våldet och förtrycket är ett fenomen som tydligt illustrerar hur grundläggande värden kan kränkas.




Samtidigt menar vi att alla människors välbefinnande och behov är viktiga oavsett rubrik. Det ska inte vara så att personalen går runt och letar efter "hedersutsatta" deltagare och samtidigt missar dem som kan må dåligt av andra skäl. Hedersrelaterat förtryck är komplext och svårt att avgränsa. I första hand är det inte ens uppgift som anställd att identifiera och avgöra exakt vad som är hedersrelaterat förtryck. Det handlar mer om att vara lyhörd och tillgänglig för alla deltagare oavsett vad som kan vara orsaken till att de mår dåligt eller behöver stöd. Och information om grundläggande fri- och rättigheter bör alla deltagare få, oavsett om de lever i hederskontexter eller ej. Men det finns bra exempel på hur hedersrelaterad utsatthet kan ta sig uttryck, som går att ta del av och ha som stöd i sin bedömning av vad som kan väcka oro. I denna vägledning inkluderar vi länkar till material som kan användas på detta sätt.

Det är heller inte alla som lever under vad vi karakteriserar som hedersnormer som själva skulle välja att beskriva sin situation i sådana termer. En individ är aldrig bara en sak och lever inte i ett enda system åt gången. Människor är ständigt omgivna av samexisterande strukturer och omständigheter, och påverkas av en mängd förhållanden parallellt.

Att uppmärksamma hur olika maktordningar och strukturella omständigheter samspelar kan kallas för att ha ett intersektionellt förhållningssätt. Detta är viktigt för att förstå komplexiteten och de specifika förutsättningarna i varje enskilt fall, men också för att se hur utsattheten kan bli särskilt stor för vissa individer. Vad betyder det att leva i en hederskontext och samtidigt ha en funktionsnedsättning som innebär att du är beroende av andra för att kommunicera eller röra dig? Riskerar du dubbel bestraffning om du inte bara bryter mot vardagsregler utan också mot normer kring könsidentitet eller sexuell läggning? Hur blir det för den som vill söka hjälp för sin utsatthet men som inte kan språket eller känner till vart det är möjligt att vända sig? Är det realistiskt att lämna en familjetillvaro där det finns kontroll och förtryck om det också finns diskriminering, fördomar och stigmatisering i samhället utanför?

Just utifrån detta perspektiv blir det viktigt att i processen reflektera kring aspekter som kan ha att göra med särskilda behov och förutsättningar. Det kan handla om nyanlända, deltagare med funktionsnedsättningar etc. Samtidigt kräver detta fördjupningar på detaljnivå som vi inte kan täcka in. Därför hänvisar vi i slutet av vägledningen till andra resurser och material som är specifikt inriktade på sådana frågor.



Slutligen är det viktigt att tänka på att hedersrelaterad problematik är inte bara en fråga som omfattar deltagare och deras familjer, utan ett samhällsfenomen som kan existera och påverka överallt. Även personal på folkhögskolan kan därmed vara i behov av eget stöd. Det kan också vara så att personal på folkhögskolan själva bär på hedersnormer som kommer till uttryck i möte med deltagare eller kollegor.

# Hedersproblematik och folkhögskolans roll

**Att motverka hedersrelaterat våld och förtryck är något som kan kopplas till folkhögskolans existerande arbete och pågående processer kring sådant som värdegrund, jämställdhet och likabehandling. Det behöver inte uppfattas som en ny och helt egen uppgift som tillkommer.**

I samverkan med både deltagare och anställda kan folkhögskolor ta fram riktlinjer och rutiner för ett systematiskt kvalitetsarbete. Studier på folkhögskola likställs med arbete. Därför bör studerande på folkhögskolan också beredas möjlighet att delta i arbetsmiljöarbetet. Frågor gällande hedersrelaterat våld och förtryck kan integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i arbetet mot diskriminering, kränkningar och trakasserier. Syftet med att koppla ihop dessa är dels att skapa synergieffekter och tydliggöra budskap och insatser eftersom frågorna ofta tangerar varandra, dels att undvika att arbetet mot hedersrelaterat våld reduceras till engångsinsatser eller helt enkelt glöms bort.

Genom samverkan med andra kan skolan också spela en viktig roll i att deltagare som far illa får adekvat stöd.

## Hur kan folkhögskolan tänka?

Att arbeta systematiskt med värdegrundsfrågor bör uppfattas som en cyklisk process i form av ett hjul där arbetet aldrig riktigt blir färdigt. Tankar om fortlevnad bör vara inkluderade från början, och återkomma löpande i en avstämning av olika punkter. Vår erfarenhet är också att en upparbetad struktur för just arbetet mot hedersproblematik ofta kan användas för att integrera även andra tematiska värdegrundsfrågor i verksamheten. Det kan gälla generellt våldsförebyggande arbete, insatser mot rasism eller annat.

Folkhögskolan har möjlighet att tidigt upptäcka hedersrelaterad utsatthet och ska agera vid oro för och kännedom om brott. Personalen behöver se och lyssna, ta deltagare på allvar och möta deras svårigheter på ett tryggt och klokt sätt. Här är relationsbyggande, gott ledarskap och en positiv arbetsplatskultur viktiga faktorer. För att personalen ska kunna upptäcka och undervisa om problemet är det även en förutsättning att det finns tillräckliga kunskaper, men framför allt att finnas till hands, våga fråga, se och lyssna och vet hur och vart det är möjligt att lämna vidare. Allt detta bidrar till att skapa trygghet och tillit hos utsatta deltagare så att de vågar be om stöd.

På varje folkhögskola bör det finnas tydliga och väl förankrade rutiner för samverkan med myndigheter såsom socialtjänst, polis och hälso- och sjukvård. Det är viktigt att utsatta deltagare får rätt stöd genom att lagstiftningen följs.

I slutet av vägledningen ger vi tips på resurser och material som kan vara till hjälp i folkhögskolans arbete.

## Folkhögskolan som fysisk plats

Folkhögskolan är inte bara ett forum för utbildning utan för många deltagare även en trygg plats och en viktig arena för fysisk och social interaktion. När det gäller deltagare som omges av starka hedersnormer på hemmaplan och som kanske inte har utrymme för sysselsättning eller umgänge på fritiden kan folkhögskolan bli den enda frizonen i tillvaron. Det kan också vara så att folkhögskolan inte är en frizon utan att det sker kontroll och begränsning även under skoltid. Inte sällan berättar personal om deltagare som lämnas och hämtas av en partner eller släkting varje dag, och som blir kontrollerade även under dagen exempelvis genom att bli uppringda hela tiden. Samtidigt kan hedersnormer vara platsbundna på så sätt att det i folkhögskolemiljön uppstår en egen kultur där deltagare upprätthåller och utövar förtryckande normer gentemot varandra oavsett hur det ser ut i deras hemmiljöer. Folkhögskolan kan också vara den plats där rykten uppstår och sprids.



## Vardagsheder

I media blir hedersproblematiken ofta illustrerad genom de grävsta exemplen – uppseendeväckande mord, så kallade "balkongflickor" eller råa våldsbrott. Vad som lätt glöms bort är att det synliga våldet bara är toppen på ett isberg. Att leva ett liv i hederns skugga innebär ofta psykisk misshandel, kontroll och hot, även om det inte förekommer fysiskt våld.

Inom folkhögskolan finns deltagare som begränsas i sin vardag genom att inte få delta i all undervisning eller följa med på utflykter och övernattningsar som folkhögskolan ordnar. Vissa saknar helt möjlighet till fritid och umgänge – de måste gå direkt hem varje dag och förväntas ta stort ansvar för familj och hushållsarbete, vilket även kan påverka utbildningsprestationen. Utsatta personer berättar att de fråntas rätten till integritet och privatliv genom att partnern eller andra släktingar söker igenom deras tillhörigheter och läser deras sms, eller att de inte alls får ha telefon eller använda sociala medier. En del får inte disponera egna pengar eller bestämma själv över kläder, smink eller frisyrr. Många blir kallade för nedsättande saker, och får inte lov att uttrycka sina känslor och tankar fritt. De kan begränsas i sina framtidsperspektiv och livsval på grund av släktens uppfattningar om vad som passar.

En annan aspekt är när ogifta personer inte tillåts ha en kärleksrelation, bli förälskade eller ens umgås med andra av motsatt kön, och när tillvaron präglas av oro över att inte själv få välja sin framtida partner.

Att fokusera enbart på det grävsta våldet innebär en risk att glömma det stora antal individer som lider under hedersförtryck utan att omgivningen uppmärksammar det. Var för sig kan vissa vardagliga begränsningar uppfattas som små, men sammantaget leder de till ett tydligt begränsat handlingsutrymme, och i förlängningen kanske till att personen inte får bestämma över viktiga saker i sitt liv. Varje begränsning kan ses som en tegelsten som tillsammans med andra tegelstenar bildar en mur. Denna kontroll och dessa begränsningar som sker löpande kan kallas för vardagsheder.

För att kunna påverka utsattheten för denna vardagsheder krävs det att folkhögskolan har strukturer inte bara för situationer där det behövs akuta, åtgärdande insatser utan även för det främjande och förebyggande arbetet.



## Den digitala dimensionen

Det är inte alltid som den största utsattheten finns inom den egna familjen. I vissa kontexter förekommer hedersnormer och stark kontroll deltagare emellan eller i ett visst bostadsområde, och rykten och skvaller kan uppstå i folkhögskolemiljön och spridas genom sociala medier där personalen saknar insyn. Den digitala världen är idag en oerhört viktig sfär för människor generellt, och därmed har också mycket av den sociala interaktionen – både positiv och negativ – flyttat dit. Att leva omgiven av hedersnormer gör att denna utveckling innebär särskilda utmaningar.

Idag finns det appar och program som kan öka övervakningen och kontrollen och samtidigt ger sociala medier möjligheter till snabb och obegränsad spridning av rykten och skvaller. Det finns många berättelser om hur utsatta personer pressats på pengar eller till att ha sex mot sin vilja, med komprometterande bilder som vapen. Att sprida privata bilder eller filmer kan också vara ett sätt att hämnas då en relation tar slut, eller när en konflikt uppstått. I vissa sammanhang har sådana fall lett till oerhört allvariga situationer, ibland med en stor mängd inblandade, och med dödshot och grovt våld som följd.

Naturligtvis är den tekniska utvecklingen också full av möjligheter och positiva aspekter. På internet finns mycket information om rättigheter och möjligheter till stöd och hjälp vid utsatthet. Den som känner sig instängd och begränsad i sin fysiska vardag kan skapa kontakter och leva ett annat liv online. Men det är viktigt för personalen att förstå att precis som mobbing och trakasserier kan ske online, så kan mycket av det hedersrelaterade förtrycket existera och förstärkas i en dimension som inte lika enkelt kan upptäckas och komma åt.



## Inte bara heder

Hedersnormer existerar inte i ett vacuum, utan interagerar med andra sociala strukturer och fenomen som ojämställdhet och ojämlikhet, hetero- och machonormer, religiösa dogmer, utbildnings- och sysselsättningsnivå, socioekonomiska faktorer, segregation och utanförskap, rasism och diskriminering och så vidare. Det är heller inte enkelt eller självklart att kunna separera hedersrelaterat våld och förtryck från annat våld som kan ske i nära relationer.

Många tar upp just detta som något utmanande i sig – att det kan vara svårt att särskilja vad som just handlar om heder, och vad som egentligen är kopplat till andra strukturer och normsystem. Men när är det viktigt att kunna dra skarpa gränser kring problematiken? När behövs en särskild rubrik för att kunna hitta rätt strategi? Det beror på vilken roll du arbetar i, och hur behoven ser ut hos personen du möter. I den främjande och förebyggande delen av skalan är det ofta mindre viktigt att veta exakt vilken term eller kategorisering som passar bäst. Olika normsystem och sociala strukturer flyter ihop, och det påverkar inte ditt ansvar för att lyfta frågor och arbeta rättighetsbaserat. I den akuta delen, när det handlar om en påtaglig utsatthet hos en enskild person, kan det vara av större betydelse att kunna skilja ut hedersrelaterade omständigheter för att hantera frågor kring risk och säkerhet på ett tryggare vis.

Det är viktigt att fokusera på folkhögskolans agens och möjligheter snarare än på allt som kan uppfattas som svårt och problematiskt. Ifall det inte handlar om uråldriga normer eller familjer "där borta" utan snarare om det som uppstår i vår egen vardag och miljö, och som därmed är dynamiskt och föränderligt, så kan det ju påverkas! Och när en situation blir så allvarlig att specialistkompetens kring hedersrelaterat våld är nödvändig för att göra exempelvis en bedömning av hot och skyddsbehov, så är det andra instanser än folkhögskolan som behöver kopplas på.





VÄGLEDNING FÖR FOLKHÖGSKOLAN

# Del 2

# Processen

Så vad kan och bör folkhögskolan göra för att ta sitt ansvar i frågan?

Några viktiga saker är att se till att personalen har adekvata kunskaper, att utveckla ett normmedvetet förhållningssätt, att ha medvetenhet om problematiken i enskilda deltagarärenden samt att se över hur frågan tas upp inom ramen för kursplaner och undervisning. Annat som också kan hjälpa är framtagandet av handlingsplaner och rutiner, samt möjligheten att i samband med undersökningar bland deltagare och personal ställa frågor om trakasserier och kontroll kopplat till begränsande normer. Ett aktivt arbete med normer som utgår från folkhögskolans värdegrund kan skapa möjligheter för personal att reflektera och diskutera egna utgångspunkter och föreställningar i arbetet med deltagare.

Nedan följer ett antal steg som kan vara bra att hålla sig till i processen. De måste dock inte ske i exakt turordning – det beror på omständigheter och behov.

## Steg 1: Inventering

Första steget innebär att inventera för att få en övergripande bild kring hur varje folkhögskola vill arbeta med problematiken. Det kan också vara viktigt att med egna ord och med övertygelse kunna besvara varför folkhögskolan vill arbeta med problematiken. För att motivera detta behövs en tydlig bild av situationen som i sin tur kan utgöra underlag för en behovsanalys. Det finns olika sätt att skapa en sådan bild, och här följer några olika förslag kring inventeringar.

Beroende på hur förförståelse och erfarenheter ser ut bland personalen kan det behövas någon form för initial kunskapshöjning på arbetsplatsen innan skolan går vidare med att inventera och planera. Dels är det en fråga om att identifiera vilka behov som finns – vilket kräver kunskap om problematiken för att förstå vad som ska uppmärksammas. Dels är det viktigt att ha en gemensam förförståelse genom gemensamma begrepp och referensramar. För detta ändamål finns exempelvis olika digitala webbkurser framtagna – se länkar i slutet av vägledningen.

För att ta reda på vilka behov och förutsättningar folkhögskolan har behöver ett underlag skapas. Det finns flera vägar att gå för att kartlägga upplevelser och behov både bland personal och deltagare.

## Dokumentation

Ett första steg kan vara att utgå från dokumentation av olika slag, exempelvis:

- Har folkhögskolan erfarenhet av hedersrelaterade incidenter?
- Förs någon statistik över ärenden gällande deltagare med stor frånvaro eller annat som kan härledas till hedersproblematik?
- Har folkhögskolan haft anledning att kontakta någon extern verksamhet utifrån misstanke om utsatthet för hedersförtryck?
- Kan olika former av kränkande behandling ha att göra med hedersnormer?
- Finns deltagare som inte deltar i vissa inslag i undervisningen av skäl som kan kopplas till hedersnormer?
- Har skolan tagit emot krav eller önskemål på att undervisningen ska anpassas på olika vis som kan ses ur detta perspektiv?
- Förs några rutinmässiga samtal med deltagare där det ställs frågor om våld eller begränsningar i livsutrymmet?
- Ingår folkhögskolan i samverkan med andra verksamheter, t ex socialtjänst, polis eller civilsamhällesorganisationer, som indikerar att det finns hedersrelaterad problematik bland deltagarna?
- Finns interna undersökningar eller enkäter som redan gjorts bland deltagare eller personal eller externa rapporter som visar på en problematik?

Även om folkhögskolan inte har dokumentation som ovan är det viktigt att de subjektiva upplevelserna hos både deltagare och personal fångas upp och lägger grunden till det fortsatta arbetet. Det kan också betyda mycket för förankringen att både anställda och deltagare har fått vara med och formulera problem och lösningar.

## Enkäter

Ofta föreslås enkäter som ett sätt att samla in information från många individer på ett smidigt sätt. Här är det dock viktigt att tänka igenom noga vad som ska mätas, varför, och hur resultaten ska hanteras. Det är inte enkelt att konstruera frågor och svarsalternativ som gör att ni kan vara säkra på att ni fångar det ni är ute efter, eller att veta hur ni ska analysera de svar ni får.

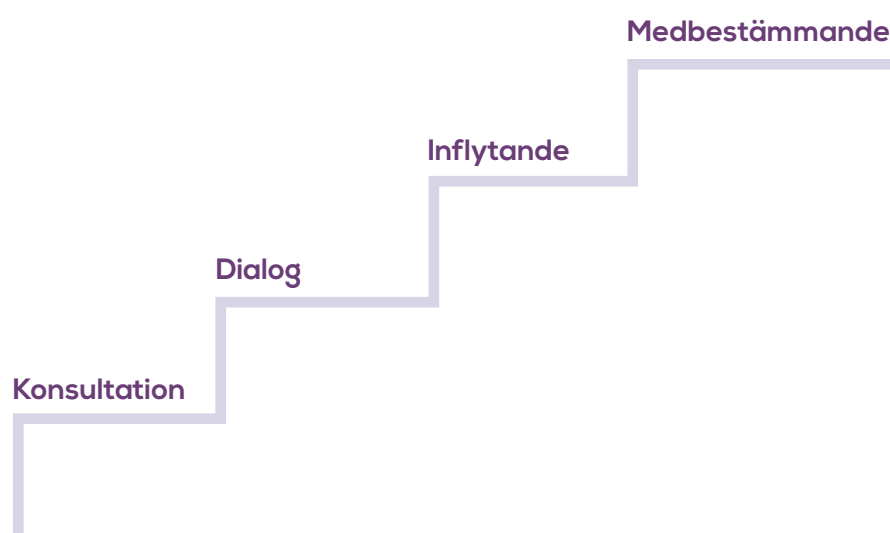
En viktig aspekt är hur folkhögskolan skapar den tillförlitliga kontext som är en förutsättning för att deltagarna ska känna sig trygga att svara ärligt. Frågorna måste också sättas i ett sammanhang, så att deltagarna förstår vad syftet är. Framför allt måste ni fundera över etiska aspekter i de teman ni väljer och vad de väcker upp. Att ställa personliga frågor om svåra och känsliga saker som våld, sexualitet och problematiska familjerelationer är inte självklart. Det kräver ett för- och efterarbete för att undvika ytterligare utsatthet eller stigmatisering, ta hand om deltagarnas eventuella reaktioner, följa upp frågorna i undervisningen och ha beredskap både för akuta situationer och för långsiktigt arbete.

Vi rekommenderar att folkhögskolan, istället för att fokusera på mätning av enskilda deltagares utsatthet, försöker få en mer övergripande bild av behoven. Detta kan göras både genom att ställa frågor till deltagare och till personal. Ibland kan det räcka med att komplettera befintliga enkäter, t ex gällande trygghet eller hälsa, med enstaka frågor, men ibland finns behov av nya metoder. I bilaga 3 ges exempel på hur olika typer av undersökningar bland deltagare och personal kan utformas.



## Förutsättningar och existerande strukturer

Fundera över om alla förutsättningar finns på plats i form av beslut och förankring, genuin viljeinriktning och nödvändiga mandat, tid och utrymme, samt eventuella materiella resurser. Även om det ytterst är ledningen som planerar och fördelar ansvar, så är det viktigt med delaktighet som inte bara omfattar personalen som helhet utan även deltagare. Delaktighet kan se ut på olika sätt och vara av olika djup. Ibland beskrivs detta i termer av en delaktighetstrappa som rör sig mellan flera nivåer, från information, som är den lägsta, via konsultation, dialog och inflytande upp till medbestämmande, som är den högsta. Vilken nivå som respektive grupp ska ha i de olika stegen i processen behöver folkhögskolan ta ställning till tidigt i planeringen.



För att arbetet med hedersproblematik inte ska bli en isolerad fråga eller uppfattas som något väsensskilt från allt annat, och för att stärka systematiken och kontinuiteten, är det viktigt att se sammanhang och kopplingar genom att sätta det i relation till sådant som redan pågår på folkhögskolan, inte minst arbetet med värdegrundsfrågor. Se över hur temat förhåller sig till existerande strukturer och processer – exempelvis rutiner för hantering av akut hot- och våldsproblematik, plan mot diskriminering och kränkande behandling, våldsförebyggande insatser, arbetet med jämställdhet eller annat. Var någonstans i dessa olika rutiner, dokument och processer passar frågan om hedersrelaterat våld och förtryck in? Kanske ingår folkhögskolan även i någon typ av samverkan med andra verksamheter där frågan kan aktualiseras.

## Samverkan

En annan viktig aspekt är samverkan. Först och främst bör interna strukturer ses över och dokumenteras. Vilka former har ni för att kunna arbeta tillsammans på folkhögskolan med frågan? Titta t ex på hur elevhälsans arbete och funktioner introduceras till deltagare och hur de kopplas in i det pedagogiska arbetet eller på tematiska insatser, hur olika yrkesgrupper i skolan kan mötas i dialog så att allas erfarenheter tillvaratas, hur kunskapsdelning sker mellan olika arbetslag etc. Det är också viktigt att titta på hur den externa samverkan ser ut med både myndigheter och civilsamhälle. Här kan en inventering av stödvägar/kontakter med lokala och nationella organ vara till nytta för den resursplattform som beskrivs längre fram, och de länkar som återfinns i bilaga 4.

## Den fysiska miljön

Ytterligare en aspekt att undersöka är hur hedersproblematiken påverkas av folkhögskolans fysiska miljö och utformning.

- Är det möjligt för en enskild deltagare att söka upp kurator eller motsvarande funktion, eller ta emot ett rådgivningsbesök från socialtjänsten utan att det blir synligt för andra? Finns ens någon tillgänglig kurator?
- Hur rör sig deltagarna på skolan, och vilka möjligheter finns för den som behöver en undanskymd plats? Kan det hända destruktiva saker på sådana platser?
- Var kan affischer/kort med information om stödvägar sättas upp så att deltagare kan ta till sig budskapet utan att det märks? (Toaletterna är ofta ett bra ställe.)
- Finns det ställen där det är legitimt att dröja sig kvar efter att lektionerna slutar, t ex ett bibliotek? Kan dessa ställen användas klokt för att få kontakt med deltagare som kan behöva bli uppmärksammade i sin situation?
- Hur ser det ut med säkerhetsrutiner, t ex om någon behöver lämna området utan att synas?
- Finns det deltagare eller personal som är släkt eller har annan typ av koppling till varandra på folkhögskolan. Hur bör verksamheten förhålla sig till det?
- Är verksamheten utformad så att personalen rör sig i korridorer och på de platser där deltagarna befinner sig utanför lektionerna? Uppmärksammar personalen vad som sker deltagare emellan? Blir det spontana samtal där personalen kan fånga frågor i stunden?

# Steg 2: Analys och planering

## Behovsanalys

Utifrån det som framkommer av inventeringarna behöver folkhögskolan göra en grundad behovsanalys baserad på den egna verksamhetens specifika omständigheter. Behovsanalysen bör innefatta en bedömning av angelägenhet och långsiktighet. Här formuleras också processens "varför" – alltså syftet med att arbeta kring frågan. En gemensam definition av problemet är viktig, och om inte total konsensus så åtminstone en minsta gemensam nämnare kring vad som menas och vad som önskas så att en målbild kan skapas.

Med utgångspunkt i de behov som framkommit kan det vara bra att skapa ett antal övergripande frågor som sedan vägleder och genomsyrar processen framåt, även om de behöver brytas ner och konkretiseras i mindre beståndsdelar. För att ge ett exempel: Kanske inventeringen har visat att både deltagare och personal saknar tillräckliga kunskaper om hedersrelaterat våld och förtryck och att vissa deltagare inte har tillgång till fri- och rättigheter som ofta tas för givna. Dessutom förekommer kontroll och trakasserier deltagare emellan, samtidigt som personalens attityder och fördomar skapar otrygghet och gör att deltagarna inte öppnar upp om sina problem. Utifrån dessa exempel skulle följande frågor kunna konstrueras:

### Hur blir folkhögskolan en plats där deltagarna

- förstår vad hedersrelaterat våld och förtryck handlar om, oavsett om de själva är berörda eller ej?
- känner sig rustade att möta problematiken i sitt framtida yrkesliv?
- lär känna sina egna fri- och rättigheter och vet hur de blir verklighet?
- känner sig sedda och respekterade i sina olika bakgrunder och livsvillkor?
- rör sig på folkhögskolan utan att utsättas för begränsningar eller kränkningar?
- vågar berätta om sin situation och söka stöd om det behövs?
- tillåter sig själva ett framtidsperspektiv som inte begränsas av heder?

### Hur blir folkhögskolan en arbetsplats där personalen

- har tillräckliga kunskaper om problematiken så att de kan uppmärksamma deltagares utsatthet och undervisa om hedersrelaterat våld och förtryck?
- känner sig trygga och bottnar i frågan så att undervisningen känns trovärdig?
- ser och respekterar alla deltagare oavsett bakgrund och livsvillkor?
- förebygger begränsningar och kränkningar och agerar när det förekommer?
- tar emot deltagare som behöver stöd med trygghet och beredskap?
- i både ord och handling visar deltagarna att de kan påverka sitt liv och sin framtid?

## Målbild och planering

Utifrån behovsanalysen och den övergripande inventeringen kan en målbild formuleras. Det kan vara allt från att påbörja arbetet med hedersrelaterat våld till att förstärka arbetet. Folkhögskolan kan komma fram till en sådan målbild genom att utgå från de tidigare frågorna och försöka att konkretisera hur det märks av att målen nåtts.

- Hur syns det?
- Hur hörs det?
- Hur känns det på vår folkhögskola när detta är verklighet?
- Finns det någon mätbarhet i målen?

Denna målbild används därefter för att planera insatser.

### Tänk på:

- Omfattar planen samtliga nivåer, från det främjande och förebyggande till det åtgärdande?
- Tidssätt planen.
- Skapa exekutiva former såsom styr- eller arbetsgrupper.
- Fördela ansvar för olika delar (inklusive att hålla i och driva processen även långsiktigt) på funktioner, inte på individer.

Det är bättre ju mer konkret planen är, och den bör formuleras på ett sätt som gör den möjlig att koppla till målbilden.



## Fortlevnad

Vidare behöver tanken om fortlevnad finnas med redan från början. Här är det viktigt att tänka i cirkel, inte linjärt. För att folkhögskolans insatser mot hedersproblematik inte bara ska bli en punktinsats krävs konsolidering av strukturer för att arbeta vidare med frågan på ett systematiskt och konsekvent vis. Kanske sammanfattas det hela i en sammanhållen handlingsplan; kanske integreras olika delar av arbetet i befintliga planer och processer kring värdegrundsarbete, rutiner för akuta situationer etc. Oavsett hur just er verksamhet väljer att hantera detta kan det vara bra att se över nedanstående punkter för att säkerställa långsiktigheten.

- **Information till nyanställda.** Hur ser folkhögskolan till att ny personal får del av det arbete som redan gjorts, har tillräckliga kunskaper om problematiken och introduceras till existerande rutiner?
- **Omvärldsbevakning och fortbildning.** Världen är i ständig förändring och sociala utmaningar kräver att verksamheten ständigt inte bara påminner utan också uppdaterar sig. Vilka resurser och strukturer finns för att se till att personalen får kunskapspåfyllning i ämnet? Vilka specifika teman kan ni behöva fördjupning i? Vilka metoder kan ni behöva lära er? Hur vet ni vad ni behöver?
- **Kontinuitet.** Hur ser ni till att den hedersrelaterade problematiken lyfts på ett återkommande vis, så att det inte blir fråga om punktinsatser utan om självklara inslag för samtliga deltagare på lång sikt? Och oavsett vilka former ni väljer för de rutiner, planer, kontaktlistor mm som tas fram – hur ser ni till att de uppdateras regelbundet? Hur dokumenterar ni det arbete ni gör, och hur processar ni resultaten? Hur matar ni in dessa erfarenheter i era planer?
- **Årshjul.** Hur ser läsåret ut? Vilka omständigheter som gäller just hedersproblematiken kan behöva tänkas in i planeringen? Hur ser er struktur ut för fortbildningsdagar, temaarbete, projekt etc – och hur kan detta användas för att stärka arbetet med frågan? Vilka återkommande aktiviteter finns inplanerade?
- **Det fortsatta samtalet.** För att hålla frågan levande och under ständig utveckling behövs former för återkommande reflektion och gemensam dialog i personalen. Hur skapar ni dessa?

## Steg 3: Ingångar utifrån olika roller

### Dialoger

Kanske har en inventering redan gett svar på vad de olika yrkesgrupperna på folkhögskolan möter och behöver i relation till hedersproblematiken utifrån sina respektive uppdrag och ansvarsområden. Finns det däremot ett behov av fördjupad information kring var fokus ska ligga så är steg 3 avsett för just detta. Det kanske behövs särskilda dialoger för att ta reda på detta. Sådana dialoger kan med fördel ske på arbetslagsnivå eller liknande (beroende på verksamhetens storlek). Det behövs former för att återkoppla resultaten av dialogerna så att dessa kan matas in i utformningen av rutiner, arbetsbeskrivningar och planer. Inför detta steg i processen kan det vara bra att utgå från en sammanställning av vilka olika roller som finns i personalen utifrån nivå och funktion: ledning, kurator, pedagoger, assistenter, administrativ personal, IT/bibliotek, service mm. Vem finns och vilka uppdrag har de olika rollerna?

Dialogernas syfte är att få syn på vad uppdragen har för beröringspunkter med den hedersrelaterade problematiken. Ofta är tanken att det är ledning och kurator som har ansvaret för frågan, men då missas det att all personal möter deltagare (och ibland deras anhöriga) på olika sätt, och kan vara berörda. Kanske har en lokalvårdare möjlighet att observera deltagares interaktion eller utsatthet när de rör sig i den fysiska miljön, kanske behöver den administrativa personalen hantera specifika frågor från anhöriga, kanske behöver vaktmästaren ha koll på obehöriga personer som rör sig på folkhögskolans område... Nedan följer en genomgång av olika funktioner inom folkhögskolans värld och några frågor och reflektioner som kan vara relevanta att ställa i relation till dem. Fyll på med egna punkter!



## Ledning

Ledningen har det övergripande ansvaret för att hålla ihop och leda arbetet kring problematiken, ge stöd till övrig personal så att de kan möta den och skapa ett klimat där frågan ges prioritet.

- Hur ser mandatet ut att initiera och driva processen? Behövs förankring vad gäller huvudman, styrelse eller liknande?
- Finns tillräcklig kunskap om det egna ansvaret och uppdraget i relation till frågan om hedersrelaterad problematik?
- Hur ser kunskap och rutiner ut när det gäller ärenden med viss hotbild, sekretess, deltagare med skyddad identitet etc?
- Hur fungerar rutiner och samverkan kring orosanmälan?
- Vilka relevanta rutiner och planer existerar redan för arbete med värdegrundsfrågor mm, och hur skulle de kunna kompletteras och uppdateras så att hedersproblematiken inkluderas?
- Hur skapas kontinuitet och systematik i arbetet för folkhögskolan som helhet?
- Vilket stöd behöver övrig personal i form av fortbildning?
- Vilken beredskap finns för akuta situationer där både deltagare och personal kan utsättas för hot, våld eller andra risker?
- Vilket stöd finns för personal som själv lever med denna utsatthet, och hur kan detta uppmärksammas?
- Behöver ledningen egen handledning i processen?

## Stödfunktioner

I de fall folkhögskolan har någon deltagarstödjande funktion likt kurator eller specialpedagog så hamnar ofta förväntningen på att problematiken ska hanteras här. Förvisso ger denna roll särskilda möjligheter och ingångar, men samverkan är av stor betydelse.

- Finns fortbildningsbehov kring upptäckt, samtal och bemötande, samverkan mm just när det gäller hedersproblematik?
- Finns behov av fördjupad kunskap kring olika teman såsom könsstympling, barn- och tvångsäktenskap, familjedynamik i hederskontexter, oskuldsnormer, det hedersrelaterade våldets särskilda uttryck eller liknande?
- Finns en medvetenhet om de specifika stödresurser som finns när det handlar om sådana frågor, och hur de kontaktas? (Se bilaga 4.)
- Vilka möjligheter finns att lyfta frågan om hedersrelaterad utsatthet i enskilda samtal?
- Hur samverkar stödfunktioner med pedagoger och annan personal t ex i planeringen av teman eller särskilda inslag i undervisningen?
- Hur introduceras deltagarna till stödfunktioner?
- Hur ser överlämningen till stödfunktioner ut när pedagoger eller andra uppmärksammar oro kring en deltagare?

## Lärare/pedagoger

Hos lärarna ligger ansvaret för själva kunskapsförmedlingen, men också för att se och bemöta alla deltagare i skolvardagen. Kanske är läraren en av få trygga personer som vissa deltagare möter.

- Finns tillräcklig kunskap för att kunna inkludera hedersproblematik i undervisningen, eller finns det tematiska fortbildningsbehov?
- Känner sig pedagogerna väl förberedda vad gäller olika typer av material att använda i undervisningen?
- Vilka ingångar ser pedagogerna själva som kan användas för att lyfta frågor kring heder på ett bra sätt?
- Bedrivs rättighetsbaserad undervisning idag? Hur i så fall?
- Känner pedagogerna sig trygga och bekväma med att ta upp frågor som rör t ex rättigheter, våld, sexualitet, kultur, tradition etc?
- Finns beredskap för att hantera krockar mellan olika världsbilder och normsystem i klassrummen?
- Hur kan deltagarnas mående och behov uppmärksammas i det dagliga arbetet?
- Hur bemöts en deltagare som berättar om en svår privat situation?
- Hur ser en fungerande överlämning till stödfunktioner eller extern stödverksamhet ut?
- Vem är möjlig att vända sig till när osäkerhet eller oro uppstår kring en deltagare?

## Övrig personal

Även de som arbetar inom kansli, vaktmästeri, lokalvård, IT, bibliotek, SYV etc. har ett generellt ansvar i mötet med deltagare likväl som en specifik möjlighet att göra skillnad utifrån sin position.

- Hur kan problematiken identifieras och bemötas av respektive roll?
- Finns det fortbildningsbehov kring frågan i personalgruppen?
- Vilka särskilda frågeställningar/behov finns ex kring sekretessrutiner, praktiska aspekter, skarpa lägen med hot och våld, kontakt med anhöriga etc?
- Hur görs en bra överlämning av en situation kring en enskild deltagare till annan instans?
- Finns intresse för att involvera sig i kommande insatser, t ex riktade tematiska projekt, utifrån yrkesrollen?



## Arbetslag och mentorer

I dessa grupper kan det vara viktigt att reflektera kring hur hedersproblematiken kan kopplas till annat värdegrundsarbete, samt hur den kan lyftas utifrån olika ämnen. Arbetslagsledarna kan t ex hålla i dialoger i respektive arbetslag med övrig pedagogisk personal kring hur hedersproblematiken kan tas upp med deltagare och vad detta kan innebära för behov av särskild kompetens och beredskap.

Många mentorer/kursledare fungerar som spindeln i nätet för deltagarna, och ansvarar för att lära känna dem och ha koll på hur det fungerar för dem. Exempel på områden inom uppdraget där kunskap och medvetenhet om hedersproblematik kan spela roll är uppmärksammandet av svårigheter i skolarbetet, frånvaro eller tecken på att en deltagare inte mår bra – här finns många möjliga ingångar till värdefulla samtal om dennes livssituation. Det är viktigt med samverkan mellan mentor/kursledare, arbetslag, stödfunktioner och ansvarig skolledare för att få den helhetsbild kring deltagarna som är viktig för att kunna uppmärksamma kontroll och våld.

Mentorstid kan användas för att t ex bjuda in interna stödfunktioner såsom mediatek, kurator eller SYV, samt externa aktörer utifrån gemensamma tankar om hur hedersproblematiken kan lyftas med deltagarna.

## Steg 4: Hedersrelaterat våld och förtryck i undervisningen

### Kopplingen till olika linjer, teman och ämnen

Ett antal yrkeslinjer inom folkhögskolan förbereder deltagarna på att arbeta med människor - inte minst unga - i olika roller, exempelvis som social- eller behandlingspedagog, fritidsledare, elevassistent och idrottstränare. Här kommer en viktig dimension in, nämligen att dessa deltagare behöver grundläggande kunskaper om hedersrelaterad problematik för att kunna uppmärksamma eventuell utsatthet och ge stöd till dem de kommer att möta i sitt framtida arbete.

Även deltagare som inte i första hand befinner sig på folkhögskolan för att utbilda sig till en yrkesroll där de kan stöta på problematiken kan dock ha behov av att känna till vad den handlar om och hur den kan ta sig uttryck samt hur man kan få stöd när man är utsatt - inte minst de som själva har erfarenhet av att leva med hedersnormer av olika slag.

Många folkhögskolor har goda erfarenheter av att arbeta med tematiska litteraturval och författarbesök, filmvisning, särskilda kampanjer och informationsinsatser, möjlighet till projektarbeten, möten med externa organisationer etc. Kanske har folkhögskolan också en särskild profil som på något vis går att koppla till rättighetsfrågor eller liknande. Inom olika enskilda ämnen finns också många möjliga ingångar till att ge deltagarna kunskaper om hedersrelaterat våld och förtryck. Här följer några exempel - fyll gärna på själva!

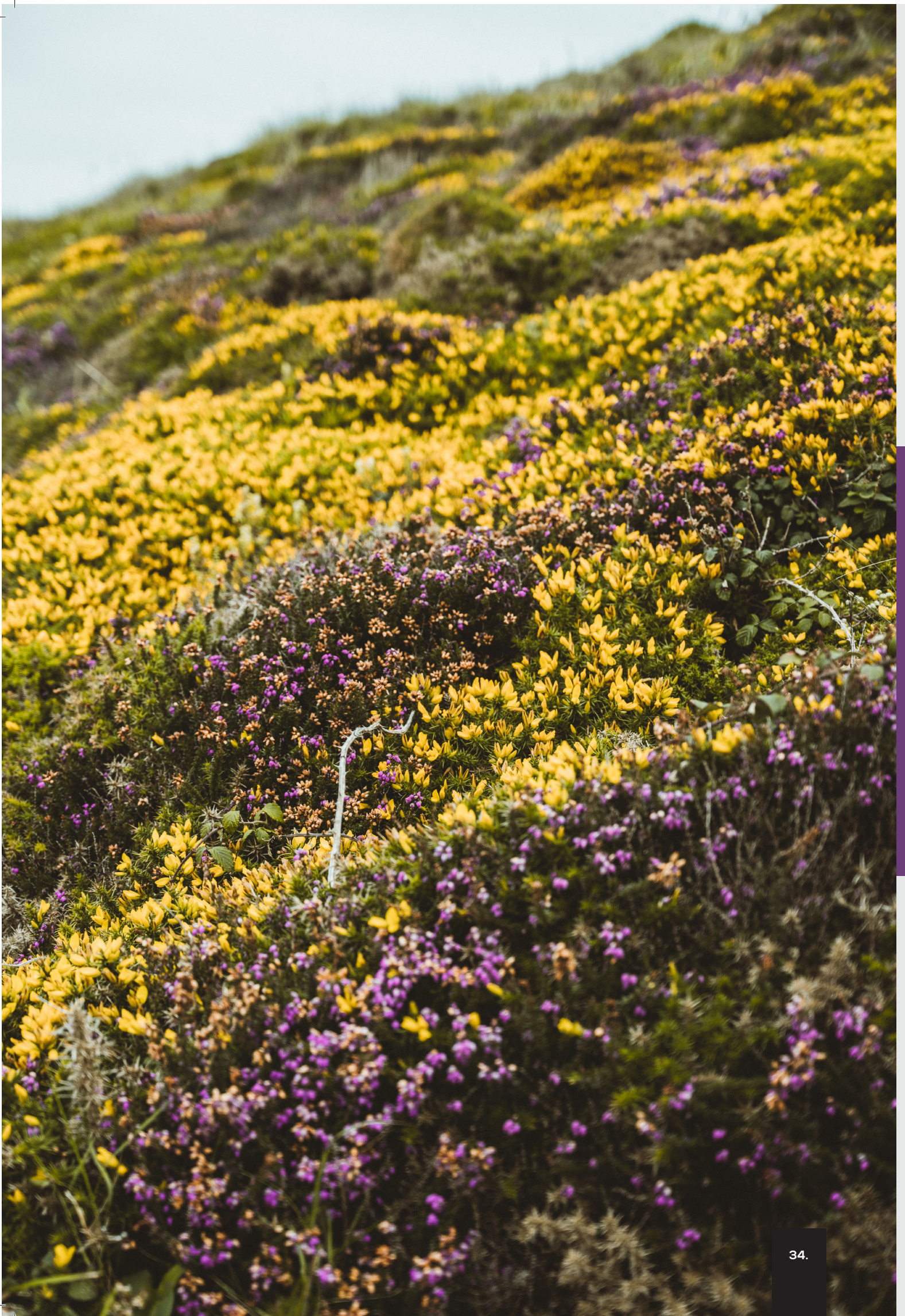
- **Språk** – välj tematiska artiklar eller skönlitteratur som kan ge förståelse för frågan. Låt deltagare läsa, diskutera och själva skriva.
- **Historia** – ett historiskt perspektiv på fri- och rättigheter, jämställdhet, sexualitet, äktenskap etc. Diskussioner om vad som drivit de förändringar som skett. Historiska likheter mellan olika länder och samhällen vad gäller normer.
- **Geografi** – globala perspektiv på t ex sexuell hälsa och rättigheter.
- **Idrott och hälsa** – allas rätt till lek, rörelse och meningsfull, utvecklande fritid ur ett hälsoperspektiv, jagstärkande övningar, kroppskänedom.
- **Matematik** – statistik med relevans för ämnet, t ex om jämställdhet, global hälsa eller våld.
- **Biologi** – kropp och anatomi, pubertet, sexualitet, samtycke och relationer. Mödomshinnemyten, könsstereotyper, samtyckesfrågan även när det gäller att själv få välja partner.
- **Religionskunskap** – patriarkala strukturer, synsätt på sexualitet och äktenskap, samspelet mellan religiösa och kulturella normer.
- **Samhällskunskap** – demokratiska värden, individuella fri- och rättigheter, lagstiftning t ex gällande barn- och tvångsäktenskap, könsstympning, samtycke, det nya hedersbrottet samt heder som försvårande omständighet.
- **Skapande ämnen** – här ges fantastiska möjligheter att kreativt processa och gestalta rättigheter, känslor, drömmar, gränser, relationer, utsatthet, hopp... Se gärna materialet "Världsberättarna" som återfinns i bilaga 4 för mer inspiration!

## Att arbeta tryggt, genomtänkt och trovärdigt

Det spelar inte bara roll vad som förmedlas utan också hur det förmedlas. Det är viktigt att som pedagog hitta de ingångar som känns bekväma att använda, och att göra innehållet till "sitt eget" så att det känns tryggt och naturligt att hålla i dialoger med deltagarna – att "bottna i frågan", så att deras känslor, frågor och reaktioner kan hanteras. För detta behöver pedagogen ha tänkt igenom och vara klar över syftet med undervisningen. Ett lektionstillfälle där samtliga deltagare ska få bakgrundskunskaper om grundläggande begrepp för att förstå vad hedersnormer är för något är inte samma sak som en insats för att deltagare som eventuellt är utsatta ska känna att de vet vart de kan vända sig.

Om det handlar om det förstnämnda, så finns det å ena sidan en hel del befintliga resurser att välja bland. Samtidigt är det viktigt att fundera kring vilken beredskap som behövs för de diskussioner som kan uppstå. Att lyfta något så komplext och berörande som hedersproblematik är inte en fråga om att bara leverera raka faktakunskaper i ett ämne där det finns ett givet facit. Ifall det handlar om det andra alternativet är det bra att ha tänkt igenom exakt vilken information som bör förmedlas till deltagarna, samt vilka andra som skulle kunna delta. Det kan t ex vara ett lämpligt tillfälle att ta in en extern organisation som informerar, och koppla in någon t ex kurator eller specialpedagog som i samband med presentationen får möta deltagarna och tydliggöra möjligheten att vända sig dit för samtal etc.

Fri- och rättighetsperspektiv ska genomsyra inte bara det kunskapsmässiga innehåll som förmedlas utan också sättet att undervisa och bedriva verksamheten. En viktig fråga är dock hur en rättighetsbaserad undervisning kan bedrivas utan att glappet mellan samhällets demokratiska ideal och deltagarnas levda verklighet leder till bristande trovärdighet och relevans. Många känner inte igen sig i den bild som målas upp av hur det borde se ut utifrån lagar och konventionstexter. En uppväxt fri från våld eller missbruk, lika möjligheter att ta del av vad samhället erbjuder eller att själv bestämma över sin kropp och sin sexualitet är inte realiteten för alla. Att få ta del av objektiv information och fakta är naturligtvis viktigt men räcker inte – deltagarna behöver också få möjlighet att processa hur denna fakta kan omsättas i praktiken och få konkret betydelse i tillvaron. För en del innebär rörelsen mellan folkhögskolan, hemmet och andra fält en ständig balansgång mellan skilda ideal och sanningsanspråk. Det är inte självklart att den kunskap eller de värderingar som förmedlas i undervisningen har någon giltighet i mötet med andra auktoriteter och världsbilder. Detta gäller inte bara frågor som har koppling till hedersnormer.



För att deltagare ska behålla sin tillit till folkhögskolan behöver personalen våga belysa och benämna att de rättigheter som lyfts i undervisningen inte är självklart tillgängliga för alla, och prata mer om hur de kan bli verklighet. Här ligger en stor potential i de jagstärkande processer som folkhögskolan kan vara en del i. Det är också viktigt att ge hopp, och fokusera på möjligheter i framtiden – inte bara hur det ser ut här och nu. En del deltagare kan ha svårt att se att deras situation någonsin kan förändras eftersom de inte får stöd i att lyfta blicken och se inspirerande exempel.

Slutligen är det av stor vikt att folkhögskolan hittar metoder för att göra undervisningen om hedersrelaterat våld och förtryck så inkluderande som möjligt, för att kunna närma sig ämnet utan att peka ut enskilda deltagare och bidra till stereotyper, generaliseringar och stigmatisering. För många har ordet "heder" laddats med starka och dramatiska associationer kopplade till skrämmande händelser. Det kan vara bra att hitta ordval som gör det möjligt att tala om frågorna utan att behöva använda just detta ord. Exempelvis kan man diskutera begränsat livsutrymme, valmöjligheter och så vidare. Hedersrelaterat våld och förtryck är inte en fråga om "de andras" kultur – det är ett utbrett samhällsfenomen och en angelägenhet för oss alla. Även om Sverige idag har en politisk jämställdhetsambition och en juridik som avspeglar synen på individen som bärare av egna fri- och rättigheter, så har det funnits en stark kyskhetskultur också här. Att tala om kollektivistiska strukturer med starka könsroller och en betoning på gemensam familjeheder som något väsensskilt från svensk kultur är historielöst. Inga länder eller samhällen är heller homogena – det finns alltid en mängd olika synsätt, attityder och handlingsstrategier även om de övergripande normerna kring exempelvis sexuellt likaberättigande och individuella rättigheter ser ut på ett visst sätt. Dessutom är medvetenheten och engagemanget när det gäller demokrati och rättigheter som starkast där avsaknaden av dessa värden gör det nödvändigt att kämpa för dem. Det kan vara viktigt att påminna om.

## Ett rättighetsbaserat arbetssätt och deltagarperspektivet

Folkhögskolan betonar alla människors lika värde och demokratiska fri- och rättigheter. Rättighetsperspektivet är också särskilt starkt kopplat till hedersrelaterad problematik då det gör tydligt att rättigheterna är universella och odelbara, alltså att ingen människa eller rättighet undantas – alla människor ska ha tillgång till alla rättigheter. Samtidigt finns många som visserligen känner till rättigheterna men som har en stark upplevelse av att de "inte gäller för mig, för mig gäller andra regler". Så hur kan ett rättighetsbaserat arbetssätt stärka folkhögskolans hedersförebyggande insatser och därmed få fler deltagare att känna att rättigheterna också är deras?

Ett rättighetsbaserat arbetsätt är ett förhållningssätt som syftar till att omsätta mänskliga rättigheter i praktisk handling. Det utgår från en syn på verksamhetens deltagare som rättighetsbärare och aktörer framför passiva mottagare av en insats. En förutsättning för hållbar förändring är att skapa en struktur för delaktighet och inflytande där deltagarna har en central roll.

De som bäst känner till vilka behov unga vuxna deltagare på folkhögskolan har av stöd är deltagarna själva, och deras kunskap, erfarenheter och perspektiv är nödvändiga för att insatsen ska bli adekvat och kvalitativ. Men förhållningssättet synliggör deltagarna inte främst som individer med behov utan som individer med rättigheter – det är vad som skapar ett ansvar hos verksamheten.

Det rättighetsbaserade arbetsättet handlar om att ställa sig frågor och göra en analys inför en enskild förändring eller insats i verksamheten eller inför hela dess struktur och innehåll: frågor till exempel omkring hur förändringen/insatsen påverkar dem som berörs av den, vilka konsekvenser den kan få för olika individer, hur deltagarna involveras i utformningen av den och hur den kommuniceras och återkopplas till de berörda. Det hjälper verksamheten att prioritera och utforma stöd och insatser som tillgodoser deltagarnas behov.

FN:s utvecklingsorgan har formulerat sex principer för att underlätta arbetet för att främja de mänskliga rättigheterna. Dessa principer överlappar och samverkar med varandra:

**Ickediskriminering och jämlikhet**

**Deltagande och inkludering**

**Transparens och ansvar**

För att göra dessa principer mer konkreta i arbetet för att förebygga hedersrelaterad problematik i folkhögskolan följer här några exempelfrågor till stöd. Det är viktigt att komma ihåg att processen är en del av resultatet och att låta vägen till målet, eller "hur-et", få tid och utrymme för att stärka processens demokratiska syften – snarare än att det är en checklista som ska betas av för att nå fram till målet eller få svar på vissa frågor.

## Ickediskriminering och jämlikhet

- Hur infrias principen om ickediskriminering och jämlikhet?
- Hur säkerställer verksamheten att ingen diskrimineras på grund av kön, klass, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning eller ålder?
- Hur säkerställer verksamheten att alla som berörs av insatsen bemöts jämlikt och inkluderande?
- Hur säkerställer verksamheten kompetensförsörjning hos personalen för att alla ska ha nödvändig och uppdaterad kunskap om ickediskriminering och jämlikhet?
- Hur förmedlas och tillgängliggörs information till de berörda?
- Hur formuleras regler för bemötande mellan deltagarna så att ingen behandlas illa?

Här kan det vara viktigt att verksamheten kontinuerligt förser all personal med kunskap om exempelvis rättigheter, strukturella maktrelationer, rasism, normer i allmänhet och hedersnormer i synnerhet – för att förebygga ojämlikt bemötande på grund av fördomar och okunskap.

En annan viktig del är att se till så att alla känner sig välkomna och har samma möjligheter att vara delaktiga och ha inflytande i en process som berör dem. Det kan till exempel vara att en individ som lever med social kontroll och ett begränsat livsutrymme på grund av hedersnormer inte har möjlighet att delta i en aktivitet som erbjuds på kvällstid, eller att en individ inte känner sig trygg eller välkommen att ta del av en aktivitet med anledning av sin könstillhörighet trots att aktiviteten riktar sig till "alla".

## Deltagande och inkludering

- Hur infrias principen om deltagande och inkludering?
- Hur inkluderas deltagarna i processen?
- Vem ansvarar för att inkludera deltagarna?
- Vilken roll har deltagarna och hur kommuniceras det?
- Hur förvaltas deltagarnas respons eller utvecklingsarbete?
- Hur genomförs återkoppling till deltagarna?
- Har alla samma möjlighet till delaktighet?
- Vilka hinder för delaktighet finns eller riskerar att uppstå?
- Hur når verksamheten individer som inte redan är engagerade i frågor kring sin livssituation, skolgång eller arbetsmiljö?



I arbetet bör man ta med tanken att flera perspektiv behövs. Det är skillnad att som yrkesverksam formulera behov och insatser utifrån sin kompetens och erfarenhet av arbete med målgruppen - och att lyssna på målgruppen själv när den uttrycker sina behov. Ett exempel för att främja delaktighet och inflytande i processen för att utforma stöd, rutiner och beredskap i hedersrelaterade ärenden är att skapa en referensgrupp - ett expertråd med deltagare för att kartlägga kunskap om befintligt stöd, vilka behov av stöd som finns och eventuella brister och utvecklingsområden, hur det strategiska stödet bör utformas och vad det ska innehålla i form av till exempel samtal med psykolog, rutiner vid hot och våld eller kunskap om myndighetskontakter. En referensgrupp kan också utveckla underlag för förebyggande insatser, testa metoder och arbetssätt eller utveckla en struktur för deltagarråd i andra frågor. Representanterna i referensgruppen bör bjudas in till ledningsgruppens strategiska arbete med att utveckla rutiner och beredskap i hedersrelaterade ärenden då deras insats bidrar till arbetet på den strukturella nivån.

**Några praktiska frågor med hänsyn till principerna för ett rättighetsbaserat arbetssätt i exemplet ovan är:**

- Vilka ska bjudas in?
- Hur ska inbjudan ske? (ska t ex deltagare som har erfarenhet av en hederskontext eller kunskap om och intresse för hedersrelaterade frågor välkomnas särskilt?)
- Vem ska vara sammankallande?
- Vad är syftet med gruppen och är det tydligt i kommunikationen?
- Hur ofta ska gruppen träffas?
- Vad ska träffarna innehålla?

- Vad får deltagarna för sitt arbete? (t ex ett intyg som beskriver deras insats)
- Ska möten och workshops ske under ordinarie skoltid och hur hanteras frånvaro från undervisning? (t ex för att undvika ogiltig frånvaro från ordinarie undervisning)
- Hur rekryteras nya medlemmar till gruppen varje termin/läsår för att bibehålla kontinuitet?
- Vilka förväntningar finns på deltagarna?
- Vilka förväntningar finns på verksamheten/ansvarig ledning?
- Behövs olika grupper/råd för olika sakfrågor eller uppdrag?
- Kan gruppen samverka med andra grupper eller råd på andra skolor?
- Vad kan gruppen ha inflytande över och inte?
- Vilken roll ska representanterna ha i ledningsgruppens strategiska arbete?
- Ska deltagandet vara obligatoriskt eller frivilligt (för deltagare som blir medlemmar i gruppen)?

## Transparens och ansvar

- Hur infrias principen om transparens och ansvar?
- Hur får deltagarna information före, under och efter insatsen?
- Hur är informationen utformad och vad innehåller den?
- Vilka MR-samband finns, alltså: vilka mänskliga rättigheter kommer insatsen i kontakt med?
- Hur sker uppföljning och utvärdering av insatsen?
- När sker uppföljning och utvärdering av insatsen?
- Vem ansvarar för uppföljning och utvärdering av insatsen?
- Hur kan en individ klaga vid eventuella brister i ansvar och stöd?

Här är det viktigt att verksamheten är öppen och tydlig med vad insatsen innebär och omfattar, varför den görs och vad den kommer att innebära för deltagarna. Det är också viktigt att deltagarna vet hur de inkluderas och har möjlighet att delta, vad som förväntas av dem och hur de kan förvänta sig att deras engagemang förvaltas. Även om alla förslag från deltagarna inte kan genomföras så bör varje förslag få återkoppling, eventuellt med en förklaring till varför det inte går att genomföra.

Brister i denna princip om transparens och ansvar riskerar att försvaga tilliten mellan deltagare och verksamhet och ge motsatt effekt till den vi önskar med slutsatsen "de lyssnar ändå inte" som följd. Men om verksamheten lyckas med sitt uppdrag att vara tydliga, transparenta och ta ansvar för processen har arbetssättet potential att stärka tilliten till demokratiska processer och deltagarnas upplevelse av sig själva som rättsbärare och aktörer.

## Kunskapsdelning

Det finns gott om material och metoder att använda i arbetet, och det är inte meningen att varenda pedagog på egen hand ska behöva fundera ut allting från grunden för att kunna undervisa om hedersrelaterat våld och förtryck. Dessutom är det viktigt att all personal enkelt kan få tag i rutiner och information om vart de kan vända sig i akuta situationer eller när någon behöver stöd. En väg att gå är att skapa en gemensam digital resursplattform. Här kan folkhögskolan samla och dela kontaktuppgifter, information, tematiskt material, planer mm. som kan vara till nytta för personalen och, i förlängningen, deltagarna. (Tänk på att en sådan plattform naturligtvis inte ska användas för att dela information om enskilda deltagare.) Olika folkhögskolor har olika tekniska och digitala lösningar för intern kommunikation – det kan vara Google Classroom, Teams, Slack eller något annat. Det är viktigt att välja ett forum som är tillgängligt, bekant och lättanvänt för personalen så att det verkligen kommer till nytta. Om strukturen fungerar väl kan den dupliceras och användas även för arbetet med andra frågor kring normer och värden.

### Externa resurser

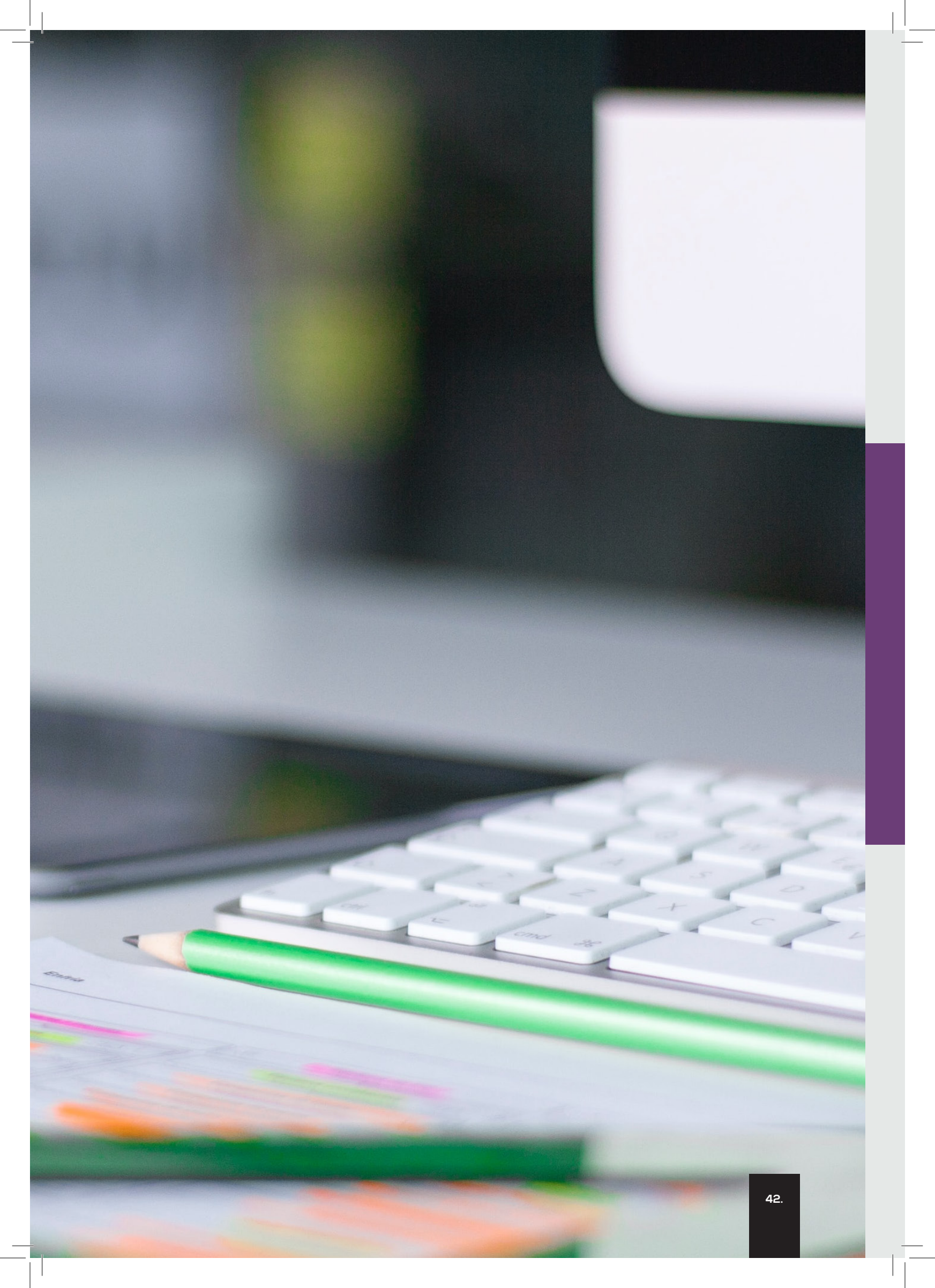
Inventera och inkludera organisationer, myndigheter och stödvägar både lokalt och nationellt så att personalen vet vart de kan vända sig med frågor eller vart de kan hänvisa deltagare i behov av stöd. Exempel kan vara: relevanta ingångar till socialtjänsten i kommunen, eventuell lokal expertkompetens kring hedersproblematik (hederssamordnare/resurscentrum), lokal jourverksamhet samt organisationer som erbjuder allt från fritidsaktiviteter till stöd. På nationell nivå kan nämnas organisationer som arbetar med mänskliga rättigheter, demokrati, jämställdhetsfrågor och föräldraskap, Nationella kompetensteamet mot hedersrelaterat våld och förtryck, Amelmottagningen som arbetar med frågor gällande kvinnlig könsstympning mm.

### **Vad kan användas i undervisningen?**

Något annat som plattformen kan användas till är att samla och presentera utvalt, systematiserat och kommenterat material som den pedagogiska personalen kan arbeta med i sin undervisning för att lyfta frågan om hedersproblematik från olika håll. Det kan vara länkar till intressanta artiklar, statistik och fakta, film- och boktips eller sådant som pedagogerna själva arbetat fram och vill dela med sig av, såsom lektionsupplägg och tips på sätt att ta sig an frågan i klassrummet.

### **När det blir akut**

Det kan vara en god idé att även inkludera eventuella ärenderutiner t ex information kring orosanmälan/polisanmälan, kortfattad handlingsplan/flödesschema, listor på vad som är viktigt att tänka på/att göra samt samtalsstöd och guider för personal som i sin roll möter deltagare i en annan roll än den strikt pedagogiska.





VÄGLEDNING FÖR FOLKHÖGSKOLAN

# Del 3

# Resurser

## Bilaga 1.

### Att uppmärksamma signaler om hedersrelaterat våld och förtryck

Personal som arbetar i folkhögskolan har ansvar för att uppmärksamma varningssignaler om att deltagare riskerar att fara illa. Det är dock inte alltid enkelt att veta vad signalerna beror på. När det gäller hedersrelaterat våld och förtryck så kan vissa tecken vara tydligare på så vis att de är typiska för problematiken. Det kan vara sådant som att deltagaren

- väljer bort viss undervisning, till exempel kring sexualitet eller rättigheter
- inte följer med på utflykter, skolresor eller andra aktiviteter
- övervakas, hämtas eller lämnas i folkhögskolan på ett sätt som kan tyda på kontroll
- tvingas ta stort ansvar i hemmet
- inte umgås med vänner eller har några fritidsintressen
- ofta blir uppringd eller måste svara på sms hemifrån
- utsätts för ryktesspridning utifrån kyskhetsnormer
- är orolig inför lov eller planerad utlandsresa

Samtidigt kan utsattheten ta sig uttryck på andra vis som inte gör det lika uppenbart att det finns hedersnormer i bakgrunden. Individer reagerar olika på svårigheter i tillvaron; det som gör en person tyst och nedstämd kan göra en annan person utagerande och aggressiv. Dessutom kan ju människor må dåligt över en mängd olika saker i tillvaron. Att en deltagare förändras i sitt uppträdande genom att bli mer tillbakadragen och innesluten är ett tecken på att något inom eller runtomkring personen har försämrats – men det går inte att veta orsaken innan frågan ställts. Samma sak gäller för deltagare som har återkommande fysiska problem, exempelvis magont eller huvudvärk, eller som beskriver stress, sömnproblem, ångest eller oro. Det är något som är fel, men det är svårt att säkert veta vad. Kanske handlar det om problem i relationer eller press kring studieprestationer; kanske finns det en problematik i privatlivet men som inte har med heder att göra. Inte sällan är det en kombination av flera saker.



## Bilaga 2.

### Att samtala vid misstanke om utsatthet

Du som möter deltagare i deras vardag är en väldigt viktig person. Kanske blir just du den första som en person väljer att öppna sig för. Använd den positiva relation som finns till deltagaren, men kom ihåg att det finns stöd att få och att du inte ensam bär ansvaret för att hjälpa. Det viktigaste är inte att söka efter just hedersrelaterad utsatthet bland deltagare, utan att vara uppmärksam på hur de mår oavsett anledning och rubrik, och att skapa förtroende och tillit som gör det lättare för dem att berätta om sin situation och sina funderingar.

Om en deltagare anförtror sig om utsatthet, eller om du själv inleder ett samtal för att ta reda på hur en deltagare mår, så behöver du tänka på att platsen och tidpunkten ska fungera för syftet. Undvik stress och press. Om deltagaren har bråttom någonstans, om rummet inte känns bekvämt eller om det finns risk att någon annan lägger märke till situationen så kan samtalet påverkas negativt.

Det är viktigt att deltagaren själv, genom öppna frågor, får möjlighet att sätta ord på sin situation och sina behov. Ibland kan det vara bra att ha förberedda frågor som stöd i samtalet. Sådana kartläggningsfrågor kan fungera som redskap för att identifiera hedersproblematik i en situation kring en deltagare, och för att få tillräckligt med information för att veta vilken form av stöd eller insats som kan behövas. De ställs för att få ett sammanhang och ge deltagaren möjlighet att berätta om sin situation, samt för att visa att du förstår problematiken.

#### **Några frågor som ofta återkommer i handböcker om just hedersrelaterat våld och förtryck är dessa:**

Vad är det du vill göra som du inte får göra?

Vad är det du måste göra som du inte vill göra?

Vad blir konsekvenserna om du bryter mot reglerna?

Dessa frågor kan kännas alltför övergripande eller "stora", och behöver ofta brytas ner i mer detaljerade delfrågor om hur tillvaron ser ut. Det är dock inte dina antaganden som ska styra samtalet – deltagaren måste själv få formulera vad den upplever och eventuellt behöver hjälp med. Inled helst inte med att prata i termer av hedersrelaterat förtryck om inte deltagaren själv gör det. Att använda begreppet heder kan göra att

## Bilaga 3.

### Exempel på frågor till undersökningar

För samtliga förslag nedan gäller att det är viktigt att undersökningen görs anonymt!

#### Deltagarnas kunskap/attityder

En mätning av deltagarnas kunskaper kring vissa faktaområden kan ge värdefull vägledning i vad de behöver veta mer om. Deras svar ger en lägesbild av vad de vet just nu och därmed också en indikation på vad de behöver veta mer om. Detta blir ett stöd för verksamheten i att planera kunskapshöjande insatser. Metoden möjliggör mätbarhet och uppföljning genom att deltagarnas kunskaper/attityder kollas av på nytt efter en termin eller ett läsår där folkhögskolan arbetat aktivt med insatser. Har det gjorts någon skillnad?

Exempel på vad som kan ingå i en sådan undersökning är:

- **Fri- och rättigheter**

Låt deltagarna svara på frågor om vad de tror gäller kring vissa fri- och rättigheter, till exempel: "Hur gammal måste man vara för att gifta sig i Sverige?" eller "Vem har rätt att bestämma vilka fritidsintressen någon ska ha?". Utgå gärna från Barnkonventionen, diskrimineringsgrunderna eller annat som passar. Det är viktigt att ta med frågor som sådant som gäller fenomen som kan kopplas till hedersproblematik, t ex rätten att själv bestämma över sin kropp och sexualitet, lagstiftningen kring äktenskap o s v.

- **Kropp, sexualitet och relationer**

Låt deltagarna svara på faktafrågor kring anatomi, sexualitet och samtycke etc, till exempel: "Hur kan man skydda sig från att bli gravid?" eller "Får man lov att ha sex med någon som sover?". Även här är det viktigt att ta med frågor som gäller fenomen som kan kopplas till hedersproblematik, t ex oskulds-/kyskhetsnormer och mödomshinnemyten.

- **Attityder och värderingar**

Låt deltagarna ta ställning till olika påståenden om fri- och rättigheter genom att de får svara på en graderad skala vad de tycker. Exempelvis: "Enligt lagen är det förbjudet att gifta sig innan 18-årsdagen", eller "Enligt Barnkonventionen har alla rätt att..." Tänk på att det finns en risk med att presentera resultaten öppet i efterhand. Om det till exempel visar sig att en stor andel av deltagarna är negativa till samkönade äktenskap – hur känns det för dem som identifierar sig som HBTQ-personer?

#### **Några tips:**

Att arbeta med så kallade skalfrågor kan underlätta mätbarhet och jämförbarhet. Detta fungerar bra till exempel när frågorna handlar om attityder till eller upplevelser av olika saker, helt enkelt sådant som går att placera in från "inte alls" till "jättemycket", från "aldrig" till "alltid" o s v.

Ett enkelt "test" kan konstrueras baserat på 1-X-2-svar kring raka frågor eller påståenden, eller göra det lite mer komplicerat (men kanske mer spännande!) genom att låta deltagarna få utgå från olika case med scenarier där fri- och rättigheter är i fokus.

Om kapaciteten finns att hantera åtminstone några öppna svarsalternativ, så kan det vara givande att låta deltagarna reflektera fritt kring vissa punkter och inte bara kryssa i. Ofta har de tankar och idéer som inte låter sig förutses eller fångas annars.

Att ge svarsalternativ som även inkluderar möjligheten att välja "jag förstår inte frågan", samt att ge tydliga instruktioner i början om att stryka under ord där betydelsen känns oklar, innebär att enkäten även kan utgöra ett viktigt verktyg för er analys i efterhand. Om det visar sig att inte alla deltagare förstår de begrepp som används i undervisningen, så vet ni att det är nödvändigt att gå igenom och förklara dem extra tydligt.

## Deltagarnas utsatthet/behov

Är det vetskap om deltagarnas egna upplevelser av utsatthet som kommer att hjälpa er framåt i arbetet? Tänk på: att fråga om utsatthet förpliktigar, och väcker förväntningar på att något ska hända. Ett generellt råd är att hellre ställa frågor där deltagarna inte behöver lämna ut sig själva privat eller känslomässigt.

Ett sätt kan vara att lista olika exempel på teman och insatser kopplade till rättigheter, trygghet osv, och be deltagarna kryssa i vad av detta som de skulle önska att skolan arbetade mer med, samt vid varje alternativ ge möjlighet att fritt svara varför de tycker så.

Ett annat sätt kan vara att använda sig av några övergripande frågor som gör det möjligt för deltagarna att själva välja på vilken nivå de svarar. Nedan följer tre frågor som ofta används i just sammanhanget hedersrelaterat våld och förtryck:

- Vad är det du vill göra som du inte får göra?
- Vad är det du måste göra som du inte vill göra?
- Vad blir konsekvenserna om du inte lever upp till dessa krav?

Att låta deltagarna reflektera och svara fritt kring dessa frågor kan fånga upp erfarenheter av hedersförtryck men öppnar också upp för alternativa tolkningar som gör det möjligt att svara mer allmänt hållet utan att behöva närma sig den egna utsattheten just utifrån hedersnormer.

Ytterligare ett sätt kan vara att utgå från en film, artikel, bok eller liknande där hedersproblematiken skildras i någon form, och därefter låta deltagarna besvara olika frågor, som ifall de anser att den beskrivna problematiken finns på skolan eller i närmiljön, och hur de tycker att skolan kan lyfta och arbeta med frågan för att stötta deltagare som behöver det. Här kan deltagarna ge värdefulla svar utan att behöva lämna ut sig själva och sin privata situation.

### Personalens erfarenheter och behov

Vägen via personalen är ofta mindre problematisk. Att låta de anställda besvara frågor om vad de möter i sin yrkesvardag som kan ha koppling till hedersnormer, och vad de skulle behöva för stöd för att bättre kunna arbeta med frågan, kan vara ett bra sätt att ringa in situationen. Kanske kan detta läggas till i redan existerande undersökningar av lärarnas arbete och trivsel; kanske behövs en egen genomlysning.

Detta kan göras relativt enkelt genom att maila ut ett par öppna frågor som alla får svara på gemensamt eller i arbetslag. Temat kan också processas tillsammans under exempelvis en fortbildnings- eller utvecklingsdag där personalen får djupdyka i ämnet och diskutera gemensamt för att sedan samla in sina tankar och reflektioner i workshopform eller liknande.

Det är dock viktigt att tänka på att förkunskaperna hos personalen kan variera stort både inom och mellan folkhögskolor. Finns det en tillräcklig förståelse av vad hedersnormer är för något för att de anställda ska kunna besvara frågorna, eller behövs någon typ av kunskapshöjande insats först? Det är också viktigt att tänka på att egna erfarenheter av våld och förtryck kan finnas inom personalen, och att det behövs en beredskap för att möta detta.



## Bilaga 4.

### Tips och länkar

En del deltagare kan leva med särskild utsatthet eller behov som inte fördjupas i denna vägledning. När det gäller olika typer av funktionsnedsättningar har organisationen TRIS tagit fram omfattande material som kan användas i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck: [www.tris.se](http://www.tris.se).

Här hittar ni också exempel på hur folkhögskolan kan arbeta utifrån ett årshjul.

Material om kropp, relationer och sexualitet på flera olika språk och på lättare svenska finns t ex på Ungdomsmottagningens sida [www.youmo.se](http://www.youmo.se).

Textmaterial och filmer om sex, kropp och hälsa på flera olika språk och på lättare svenska finns på RFSUs sida [www.rfsu.se](http://www.rfsu.se) – sök under fliken "För pedagoger och yrkesverksamma". Här finns bland annat filmer om heder. RFSU har också mycket material som riktar sig direkt till unga.

Information och kontakt för vidare stöd när det gäller kvinnlig könsstympning finns här: <https://www.sodersjukhuset.se/avdelningar-och-mottagningar/amelmottagningen/>

Skolverkets stödmaterial kring heder och även material kring andra närliggande ämnen, t ex att undervisa om kontroversiella frågor, hittas via hemsidan [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se) – sök på "heder".

Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck har också mycket material både för yrkesverksamma och utsatta på sin sida [www.hedersfortryck.se](http://www.hedersfortryck.se). Till deras stödtelefon för yrkesverksamma kan man också ringa och få rådgivning vid oro kring enskilda deltagare: **010-223 57 60**. Via deras sida återfinns också den myndighetsgemensamma vägledningen kring individer som riskerar att föras utomlands, och mycket annat nyttigt material – sök under fliken "Publikationer".

Resurscentret Origo har tillsammans med Länsstyrelsen i Stockholms län tagit fram en gratis kurs för yrkesverksamma som består av digitalt och skriftligt material att använda tillsammans under sex träffar. Denna hittas på [www.webbkursheder.se](http://www.webbkursheder.se)

MUCF har tagit fram verktyg för trygga samtal med unga kring svåra frågor, däribland hedersrelaterat våld och förtryck. De erbjuder en webbutbildning med konkreta verktyg och tips för att kunna prata med unga, som återfinns här:

<https://www.mucf.se/verktyg/ratt-att-veta>.

Jämställsmyndigheten har rapporter och teoretisk information kring hedersrelaterat våld och förtryck om man vill fördjupa sig i frågan. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/hedersrelaterat-vald-och-fortryck/>

FreeZone Sweden har tagit fram;

- Världsberättarna - ett material där yrkesverksamma får tips om hur man kan arbeta kreativt med delaktighet och inflytande tillsammans med unga. <https://freezonesweden.se/kreativt-ovningsmaterial/>.
- Appen Digitala zoner - som innehåller övningar, tips och redskap för att stärka ungas självkänsla, sänka stress, hantera ångest och ensamhet. Övningar i appen kan med fördel användas av dig som yrkesverksam i mötet med unga. **Finns på Google Play och i AppStore**
- Metoden Fria zoner- en förebyggande, stärkande och rättighetsbaserad metod för unga som lever med ett begränsat livsutrymme pga hedersnormer och/eller har erfarenhet av migration eller flykt. Metoden kan användas i grupp eller individuellt med unga 11-25 år. <https://freezonesweden.se/metodenfria-zoner/>.



**ALLMÄNNA  
ARVSFONDEN**