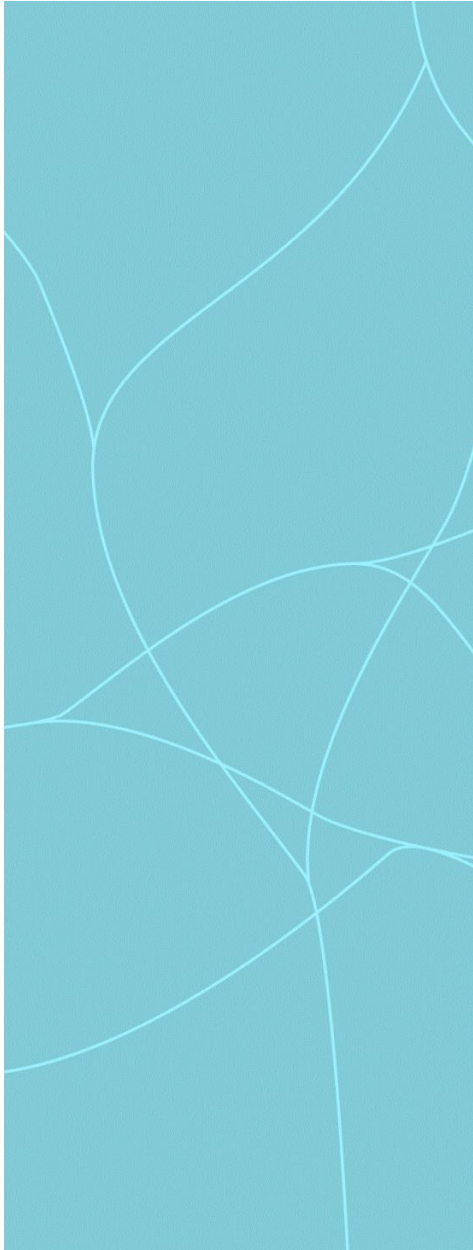


Forum för demokrati och mänskliga rättigheter

Rapport 2 Hatbrott – utsatthet i yrkesroll



Forum för demokrati och mänskliga rättigheter

Rapport 2 Hatbrott – utsatthet i yrkesroll

Inledning

Kommunfullmäktige beslutade den 19:e december 2019

1. Kommunfullmäktige beslutar att inrätta *Forum för demokrati och mänskliga rättigheter*.
2. Kommunfullmäktige uppdrar åt varje parti som har representation i kommunfullmäktige att utse en ledamot till *Forum för demokrati och mänskliga rättigheter*.
3. Kommunfullmäktige upphäver sitt tidigare beslut om inrättande av *Råd för demokrati och trygghet* (STK 2015-512) samt dess stadgar (STK 2018-580).
4. Kommunfullmäktige justerar instruktion för kommunalråd i Malmö med anledning av inrättande av *Forum för demokrati och mänskliga rättigheter* samt upphävande av Malmö stads *Råd för demokrati och trygghet*.

Vid fullmäktige beslutades att *Forum för demokrati och mänskliga rättigheter* skulle:

- Utse politiker från samtliga partier som är representerade i kommunfullmäktige.
- Låta begreppet ”medborgare i Malmö” inkludera såväl strukturerade som mer ostrukturerade sammanslutningar för samtal genom dialogmöten.
- Låta formen för såväl möten i Forumet som i dialogmöten vara informell.
- Låta innehållet för mötena vara brett i sin ansats i att beröra och utveckla demokratin och de mänskliga rättigheterna i Malmö.
- På ett strukturerat sätt återkoppla till de aktörer som deltagit i dialogmöten.

Forumets arbete under hösten 2020

Forum för demokrati och mänskliga rättigheter har under hösten 2020 haft fokus på att föra samtal med personer som i sina yrkesroller riskerar att utsättas för fördomar, kränkningar och hatbrott på grund av exempelvis hudfärg, etnicitet, trosbekännelse eller sexuell identifiering. Forumet enades om att bjuda in personer med yrkesrollerna *uniformsyrken, pedagoger och lärare, vårdyrken och serviceyrken*.

Höstens dialogmöten har varit intressanta, ledamöterna i Forumet har mött personer som delat med sig av upplevelser och erfarenheter. I samtalen har det framkommit inspel och förslag till hur man kan förbättra trygghet -och demokratiarbetet avseende just fördomar, kränkningar och hatbrott.

Yrkesgrupperna bjöds in var för sig i syfte att underlätta förståelsen av utsatthet i yrkesrollen, då de har en delvis gemensam plattform i arbetsmiljön.

Deltagarna mötte vid varje tillfälle fyra politiker. Ordförande har deltagit vid varje möte emedan ledamöterna delats upp. Även forumets samordnare har deltagit vid samtliga möten i syfte att planera, dokumentera och återkoppla till Forumets ledamöter och de inbjudna deltagarna.

Forumet har varit tydliga med att det inte kommer att fattas några beslut vid sammankomsterna, utan det som ska uppnås är att skapa en bättre kontaktyta för dialog om sådant som är viktigt för såväl politiker och medborgare i Malmö.

Medlemmar i forumet

Forumet består av en sammansättning av sju politiker - en från varje parti som är representerat i kommunfullmäktige. Kommunalråd med beredningsansvar för demokrati och mänskliga rättigheter är sammankallande samt ordförande. En tjänsteperson på stadskontoret agerar samordnare och stöd i Forumets arbete.

Politiker:

- Ewa Bertz (L) Sammankallande och ordförande
- Mubarik Abdirahman (S)
- John Roslund (M)
- Nima Gholam Ali Pour (SD)
- Showan Shattak (V)
- Stefana Hoti (MP)
- Bengt Nilsson (C)

Tjänsteperson:

- Thomas Bull (samordnare)

Syfte och mål med forumet

Syftet är att politikerna i Forumet först träffas i dialog kring samhällsfrågor som rör demokrati och mänskliga rättigheter för att sedan vända sig utåt i staden och inhämta relevanta medborgares uppfattning i frågorna varpå medborgare bjuds in till samtal med Forumets representanter.

Målet med Forumet är en starkare stad med mer delaktighet, ökad trygghet och tillgänglighet, ökat valdeltagande samt ett minskat antal hatrelaterade brott, genom direkta, över partigränserna samlade och väl förberedda möten med stadens medborgare.

Arbetsmetod

Inriktningen har varit att identifiera yrkesgrupper som möter Malmös medborgare i olika situationer och olika områden. Forumet enades om att bjuda in personer med yrkesroller i områdena *uniformsyrken, pedagoger och lärare, vårdyrken och serviceyrken* i syfte att undersöka och synliggöra hur kränkningar och hatbrott kan te sig i vardagen.

- *Uniformsyrkena* representerades av deltagare från räddningstjänsten, parkeringsövervakning och polisen.
- *Pedagoger och lärare* representerades av skolpersonal från olika skolor i Malmö.
- *Vårdyrken* representerades av deltagare med erfarenhet från olika vårdområden såsom exempelvis äldrevård, hemsjukvård, korttidsboenden men även erfarenhet från sjukhusvård.
- *Serviceyrken* representerades av deltagare med erfarenhet av exempelvis kundtjänst, valarbetare / röstmottagare, restaurang och näringsliv.

Forum och dialogmöten

Under hösten har det hållits:

- Tre Forummöte med valda representanter- en från varje parti som representeras i kommunfullmäktige.
- Fyra dialogmöten under kvällstid mellan politiker och yrkesgrupper/ yrkesroller.

Forumet har träffat:

- 20 kvinnor och 7 män

Uppsamlings -och avstämningsmöte:

- Under hösten anordnades ett pandemi-anpassat uppsamlingsmöte, med begränsat inbjudna, där höstens deltagare kunde stämma av med varandra och med Forumets ledamöter.

Mötena har hållits kvällstid i tämligen avslappnad miljö och med lättare fika. Deltagarna har inför mötena informerats om att de har möjlighet att styra dagordningen genom att lyfta fokusområden som de önskar samtala med politikerna om. Vid varje dialogmöte har de inbjudna fått ta ställning till ifall de kan tänka sig att träffa andra inbjudna grupper vid ett senare tillfälle. Samtliga har ställt sig positiva till detta. Under hösten anordnades ett kvällsmöte med inbjudna från samtliga grupper som deltagit.

Återkoppling har skett till de aktörer som Forum har träffat samt att dessa erbjudits att kontakta samordnaren vid eventuella nya frågor.

Identifierade problemområden

Trots att både yrkesgrupperna och yrkesrollerna är vitt skilda så framkom fler gemensamma beröringspunkter.

Vid varje dialogmöte framkom att deltagarna i sina yrkesroller ofta möter rasism i vardagen, så kallad *vardagsrasism*. Det sker från medborgare, av arbetskollegor samt av kunder som deltagarna förväntas serva, hjälpa eller vårda. En annan beröringspunkt var beskrivning av ökad polarisering och upplevelsen av hårdare klimat där fördomar och åsikter uttalas och där den utsatta saknar stöttning eller ifrågasättande från personer i dess närhet, med andra ord avsaknad av *civilkurage*.

Ytterligare beröringspunkter i de olika samtalen:

- Att bemötas av fördomar och kränkningar
- Känslor, tankar och mående efter utsatthet
- Avsaknad av stöttning efter utsatthet
- Avsaknad av uppföljning av händelser

Uniformsyrken

Mötesdeltagarna från *uniformsyrken* möter dagligen malmöbor i olika situationer alltifrån att hjälpa, stötta, vårda, informera till att beivra brott. De beskrev situationer där de i sina yrkesroller mötts av misstänksamhet från medborgare som till och med vägrat att betjäna av personal med mörk hudfärg eller annan etnicitet. Under mötet presenterades flera exempel såsom hur mörkhyad polispersonal mötts med ap-ljud och kränkningar med anspelning på hudfärg och hur uniformsklädd personal från räddningstjänsten tvingats legitimera sig emedan "blonda" kolleger, med likadan uniform inte ens tillfrågats om identifiering.

En deltagare från räddningstjänsten beskrev att hon är den första person inom räddningstjänsten som bär slöja (hijab) vilket har mött ifrågasättande både internt såväl som externt. Hon har tidigare uppmärksammats som första kvinna som gjort militärtjänst iklädd hijab och bemöttes där med kränkningar såsom ”påskkärring och terrorist”. Hennes hijab har dock blivit något av en ”isbrytare” till att diskutera värdegrund och föra samtal om likheter respektive olikheter. Personen har även uppmärksammats av media och har där beskrivit situationer och erfarenheter som hon numera använder i föreläsningar och vid möten med unga personer.

Flera av mötesdeltagarna förmedlade känslan av att vara till samhällets tjänst för att upprätthålla demokratiska grunder eller bidra med att rädda liv. De förmedlade samtidigt känslan av att vara föremål rasistiska påhopp från de man är till för att skydda och värna.

Diskussioner uppkom om eventuell utsatthet på arbetsplatser och hur dessa i så fall kan te sig. Det framkom påtagliga likheter i de olika yrkesrollerna och arbetsplatserna om fördomar och okunskap samt att förolämpningar lindades i skämt och ”något som man ska tåla”. Även ifall värdegrundsarbetet de senaste åren tagits alltmer på allvar så finns det ändå någon slags tillåtande attityd till att uttala sig kränkande om än i generella termer och på skämtsamt nivå. Effekten blir dock densamma och är ibland svårare att bemöta eftersom det handlade om ”oskyldiga skämt” och inte var riktade till personen/personerna i rummet.

Deltagarna beskrev olika lösningar som de testat för att bemöta utsatthet såsom direkt konfrontation, att man drar sig undan, att man tar upp det på enhetsmöten eller helt enkelt biter ihop och går vidare. Den röda tråden under samtalen var avsaknaden av stöttning, handlingsplaner, kunskap och civilkurage. Flera av deltagarna har, med åren, mött liknande problem på olika arbetsplatser. De beskrev att den utsatte börjat med att lyfta problemet med närmsta chef och mötts av okunskap, om problemet, eller vad som förväntas enligt arbetsmiljöfrågor.

Det har med andra ord blivit ad hoc-lösningar med alltifrån samtal mellan parter eller att man vägrat ta sig an problemet och istället vänt problemet tillbaka till den utsatte. Upplevelsen hos deltagarna var att problematiken sällan lyftes av närmsta chefen till högre chefer utan stannade där det började.

Flera av deltagarna har med tiden engagerat sig i frågor avseende olikheter, bemötande och hatbrott genom att föreläsa och utbilda i syfte att öka förståelse och underlätta för nästa generation som söker till uniformsyrken.

Lärare/pedagoger

Mötesdeltagarna från yrkesgruppen *lärare/pedagoger* var överens om att klimatet hårdnat i skolmiljön, på olika plan. Deltagarna upplevde att gränserna för hur man ska eller får bete sig har suddats ut. De beskrev att vissa elever inte drar sig för att hetsa diverse kränkningar där skällsord ofta har anspelning på annan sexuell läggning eller antisemitiska uttryck.

Det har med tiden blivit en tydlig hierarki bland elever avseende vilken etnisk eller religiös grupp som ska värderas högst respektive lägst.

De inbjudna lärarna och pedagogerna kom från olika skolor i Malmö och gjorde personliga reflektioner av upplevelser och erfarenhet avseende att bli utsatt för fördomar och kränkningar. I sina reflektioner utgick de ifrån den grupp som de själv anser att de tillhör.

Någon deltagare beskrev utsatthet utifrån *HBTQ* och svårigheter att, som kvinna med annan sexuell läggning, nå fram att diskutera med ungdomar som ifrågasätter eller hatar personer med annan sexuell läggning. Deltagaren ansåg ” i en skolmiljö med dessa förutsättningar är det svårt för andra elever att våga visa sin sexuella identifiering det vill säga att exempelvis komma ut som homosexuell”.

Lärare och pedagoger med *judisk* trosuppfattning upplevde att det antisemitiska hatet och trakasserierna kom från elever i tidig skolålder. Det antogs att hatet måste ha grott redan i hemmiljön och att de har tagit det med sig in i skolan. En judisk lärare beskrev att denne mött hatet både verbalt och fysiskt genom sparkar och knuffar och vid flera tillfällen blivit kränkt med antisemitiska tillmälen. Samtliga gånger har kränkningarna skett av elever.

Deltagare med *muslimsk* trosuppfattning hade upplevelser av att deras utsatthet inte var från elever utan från vuxna det vill säga skolpersonal. Deras upplevelse av utsatthet byggde på fördomsfulla ifrågasättande kommentarer, skämt och vardagsrasism. De presenterade flera beskrivningar som exempelvis kunde handla om ifrågasättande av muslimernas klädsel, kultur, sexualitet och boendeform. Det var även fördomsfulla anspelningar om hederskultur, klaner, seder och även kommentarer om muslimers eventuella våld mot kvinnor, terrorhandlingar och islamisering av Sverige.

Utsattheten har tacklats olika alltifrån att konfrontera på plats, anmäla till närmsta chef, inte agera alls, till att begära möte i syfte att ta upp diskussionsämnen och bemöta fördomar. Stöttning och uppföljning har varierat beroende på skola.

Mötesdeltagarna menade att det krävs utbildning och fortlöpande arbete på flera plan genom strukturerat långsiktigt arbete. I första hand måste barn och unga förstå allas lika värde och lära sig vikten av jämlikhet, barnkonvention och mänskliga rättigheter. Skolpersonal behöver utbildas mer i diskrimineringslag och vad hatbrott innebär, i syfte att klara av en allt hårdare skolmiljö med polarisering.

Vårdpersonal

Mötesdeltagarna inom yrkesgruppen *vårdpersonal* har samtliga lång erfarenhet inom vårdarbetet från exempelvis storsjukhus, vårdcentraler, äldreboende och hemsjukvård. Samtliga har vid något tillfälle utsatts för kränkningar såsom fördomar och hatbrott.

Deltagarna beskrev att de upplever att bemötande mot vårdpersonal i exempelvis hemsjukvård har ändrats och att klimatet hårdnat. Vårdtagare och anhöriga har vid tillfällena kontaktat vårdpersonalens chef och påtalat att man vägrar ta emot vård från mörkhyad eller någon med slöja för att sedan kräva att få ”svensk” vårdpersonal. Vid flertal tillfällen har vårdpersonalens chef löst situationen genom att gå vårdtagaren eller de anhöriga tillmötes.

Flera av deltagarna gav konkreta exempel på hur vårdtagare och anhöriga kränkt dem genom att bland annat kalla dem vid *n-ordet*, att de är *smutsiga varelser*, att de är *arabiska horor* och *billig arbetskraft*. Frågor uppkom hur personalen agerat då de blivit utsatta för kränkningar. De beskrev att de vid flera tillfällen lyft utsattheten med sina närmsta chefer men upplevde att det är svårt att få gehör från arbetsledning då svaren ofta blivit ursäktande såsom att:

”kunden är gammal, kunden har en uppväxt med andra värderingar, kunden bestämmer i sitt hem och att personalen är att anse som gäster i kundens bostad”.

Den utsatta personalen blir ibland hänvisad till att skriva en *avvikelse*rapport i rapporteringssystemet.¹

Mötesdeltagarnas uppfattning var att avvikelse

rapport är ett bra system men inte lämpar sig i kränkingsärenden eftersom avvikelse

rapport utgår ifrån att patienten inte ska skadas. I ärenden där vårdpersonalen blivit utsatt bör man istället resonera utifrån värdegrund, mänskliga rättigheter och att agera vid utsatthet för brott.

Upplevelsen var att det saknas handlingsplan för polisanmälan och att det blir den utsattes eget ansvar att göra polisanmälan.

I samband med diskussioner om att känna sig trygg i sin anställning framkom påpekanden om att timanställda drar sig för att rapportera utsatthet som beskrivits. Anledningen är att timanställda riskerar att anses som ”jobbiga, gnälliga och inte klara pressen” vilket kan leda till att de får färre eller inga arbetspass.

Flera av mötesdeltagarna beskrev att de vid tillfällena erbjudit sig att stötta de timanställda, dock utan framgång.

Mötesdeltagarna beskrev känslan av att inte må bra före, under eller efter arbetspass då de innan vårdinsatsen räknat med att kränkas och efteråt kunnat konstatera att oron var befogad. Flera beskrev känslan av att vara mindre värd på grund av etnicitet eller religion och att olustkänslan är något som gnager i vardagslivet. Deltagarna beskrev vidare att de är stolta över sina yrkesval och trots obehagskänslan betyder vårddyrket mycket genom att få bidra med kompetens, gemenskap och känslan av att få göra skillnad för andra människor.

Serviceyrken

Dialogmötet avseende *serviceyrken* innebar samtal med personer som har erfarenhet från yrken såsom exempelvis kundtjänst, restaurang och näringsliv, kollektivtrafik och valförrättare. Det är yrkesroller som möter malmöbon i vimlet och i det vardagliga flödet. Mötesdeltagarnas berättelser utgick dels från egna erfarenheter och kunskapen om andras utsatthet som de genom åren tagit del av.

Berättelserna beskrev situationer där medborgare ansett att de inte har fått tillräcklig service eller att de inte accepterat att bli serverade av personal med exempelvis mörk hudfärg och då använt n-ordet för att kränka och markera hierarki i samhället. Deltagare gav exempel på händelser när kunden vägrat att ta bröd ur brödkorg som fyllts på av personal med mörk hudfärg eller högljutt lämnat restaurangen eftersom kocken är mörkhyad. Lika högljutt påpekade gästen att denne hellre valde att äta asiatisk mat vid restaurangen på andra sidan gatan.

En annan arena är *reception och kundtjänst*. Mötesdeltagare beskrev att personal som arbetar i kundtjänst ofta möts av rasistiska kommentarer från malmöbor som önskat vägledning i olika frågor. Ibland kan de rasistiska kommentarerna riktas direkt emot kundtjänstpersonalen eller så kan det handla om kundens missnöje över att behöva möta och ta emot vård och service av personer med annan etnicitet eller hudfärg.

En *valförrättare* beskrev bemötandet av rasism i samband med röstinlämning till politiska val då en medborgare vägrade lämna sina röstsedlar till en kvinna med slöja. Ett annat exempel var då medborgare som röstat passat på att delge valförrättaren att medborgaren röstat ”så valförrättaren lika gärna kan lämna landet”.

¹ <https://patientsakerhet.socialstyrelsen.se/arbets-sakert/forebyggande-arbete/utreda-en-handelse/>

Beröringspunkter

- *Att bemötas av fördomar och kränkningar*
Under dialogmötena har deltagarna beskrivit hur man i olika situationer och yrkesroller kan bemötas av fördomar och kränkningar från dem som man är till för att skydda, vårda och serva. Situationerna är olika men problemen detsamma och den gemensamma nämnaren är att det inte handlar om extremism utan att det är personer i vardagen som agerar på ett kränkande sätt.
- *Känslor, tankar och mående efter utsatthet*
I samtliga möten har deltagarna generöst bjudit personliga erfarenheter och beskrivit sina känslor inför sina olika uppdrag och hur de tacklat de olika problemen. Yrkesrollerna må vara olika men det är människan innanför uniformen eller dräkten som träffas av utsattheten.
- *Stöttning efter utsatthet*
Slående likhet var agerandet från närmsta chefer i samband med att utsatta personer rapporterat händelser. Mötesdeltagare har beskrivit en okunskap hos chefer avseende hur man ska hantera kränkningsärenden och att ärendena ofta lades tillbaka till den utsatte att, själv agera såsom vid polisanmälan eller andra åtgärder.
- *Uppföljning av händelser*
Deltagarna från de olika yrkesgrupperna har under dialogmötena beskrivit exempel utifrån dels egen erfarenhet men även andras upplevelser avseende kränkningar och hatbrott. Utifrån detta underlag kan konstateras att flera av de ärenden som renderat i polisanmälan eller interna utredningar har drivits fram av den utsatta själv.

Uppsamlingsmöte

Under hösten anordnades ett kvällsmöte i Malmö Rådhus med inbjudna från samtliga yrkesgrupper som deltagit under höstens dialogmöten. Med anledning av Coronapandemin var antalet deltagare begränsat och utrymmet väl tilltaget. Förutom de inbjudna gästerna deltog Forumets sju politiker, en från varje parti som är representerat i kommunfullmäktige.

Mötet präglades av att samtliga inbjudna grupper identifierat liknande problemområden där utsattheten för hatbrott och kränkningar är påtagliga. Även då problemen hade olika infallsvinklar och att deltagare såg det från olika horisonter så blev det tydligt att man efterlyste tydliga strategier och handlingsplaner i arbetsmiljön.

Deltagarnas önskemål till förbättring:

- Möjlighet för studenter/aspiranter att förberedas inför yrkesroller avseende att hantera rasism, kränkningar eller hatbrott såsom beskrivits av mötesdeltagarna.
- Tydliga ramar och värdegrund att förhålla sig till, redan vid anställningstillfället, och att det blir en levande fråga som lyfts vid arbetsplatsträffar.
- Handlingsplaner och rutiner, åtgärder och uppföljning av händelser.
- Kontrollsystem där högre chefsledning kan utläsa anmälda kränkningar eller hatbrott.
- Samordnare och värdegrundsstrateger, på arbetsplatser, som kan ta sig an ärenden och vara stöd i processen för den utsatta liksom för arbetsgivare.

- Möjlighet till utbildning för medarbetare och ledning i frågor om hatbrott och diskriminering.
- Nyttja evidens och ge större utrymme för forskning.
- Inhämta kunskap avseende andra länders hantering av hatbrott.
- Möjlighet för möten mellan medborgare, beslutsfattare och politiker.
- Fler mötestillfällen och forum, såsom uppsamlingsmötet, där olika grupper som arbetar för samma mål har möjlighet att utbyta erfarenheter.

Forumets slutsats

Mötena med de olika yrkesgrupperna visar att hatbrott och kränkningar förekommer i olika miljöer och situationer där utsattheten inte beror på extrema situationer eller förlupna ord, utan av medborgare i vardagen.

Berättelserna beskriver även hur hatet inte riktar sig emot uniformen, yrkesrollen eller den vidtagna tjänsteåtgärden utan emot personen under arbetskläderna, med anledning av hudfärg, etnicitet, trosbekännelse eller sexuell identitet.

Mötesdeltagarnas erfarenhet och berättelser beskriver komplexiteten av att agera när det handlar om verbal utsatthet, det vill säga att det är svårt att mäta den uppkomna skadan eller utsattheten. Det är helt enkelt svårt att bevisa vad som är uttalat och eventuella motiv att kränka vilket innebär att *ord står mot ord*.

Hur kan man bevisa att gärningspersonen haft för avsikt att kränka då personen hävdar *oskyldiga skämt eller jargong som tillåts på arbetsplatsen*?

Deltagarna har lämnat önskemål till förbättringar som vilar på en stabil grund avseende mänskliga rättigheter och bygger på tydlig värdegrund.

En beröringspunkt genom samtliga möten är vikten av kunskap och verktyg för närmsta chefer. Mötesdeltagarnas erfarenheter beskriver hur den utsatta personen möter okunskap och oförmåga att agera då frågorna lyfts till närmsta chef. Eventuella lösningar har varit ad hoc, det vill säga tillfälliga och baserade på egna antaganden samt att problemen lagts tillbaka på den utsatta. Mötesdeltagarna har därför efterlyst tydliga handlingsplaner med anmälningssystem² som kopplas till ”värdegrundstrateg” vars uppgift är att följa upp processen och vara stöd för den utsatta och ledning. Syftet är att få en säker och transparent undersökning med uppföljning. Mötesdeltagarna har även efterlyst system som garanterar att högre chefsledning och eventuella nämnder kan utläsa anmälda kränkningar eller hatbrott.

I samband med hösten uppsamlingsmöte, där de olika yrkesrollerna fick möjlighet att träffas, efterlystes fler liknande möten. Deltagarna visade tydlig uppskattning att få ta del av andras berättelser och vetskap om att beskrivna kränkningar och hatbrott förekommer i fler yrkeskategorier i samhället. Flera deltagare beskrev uppsamlingsmötet som kunskaps- och energigivande vilket borde tas tillvara i framtiden.

² Malmö stads rutiner vid kränkande behandling.

<https://cityofmalmo.omniacloud.net/komin/anstallning/arbetsmiljo-och-halsa/arbetsmiljo/krankande-sarbehandling>

Forumets dialogmöten med Malmöbor är en del av Malmös demokratiarbete varpå Forumet under hösten 2020 fått möjlighet att känna av utsatta Malmöbors tankar, upplevelser, erfarenhet och förslag till förbättring gällande hatbrottsfrågor.

Myndigheter såsom Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Länsstyrelsen Skåne och Brottsförebyggande rådet (Brå) har visat intresse för Forumets arbete då de anser det vara ett nytt grepp att möta medborgaren i frågor gällande demokrati och trygghet samt ett sätt att visa bred politisk vilja för Malmös bästa.

Vidare arbete

Forum för demokrati och mänskliga rättigheter fortsätter sitt arbete utifrån det syfte och mål som är satt för dess arbete. Fler rapporter kommer att tas fram för att delge vad som framkommer vid dialogmöten. Syftet med rapporterna är att berörda nämnder använder dessa som underlag i sitt utvecklingsarbete.