

[instrumental musik]

- KVINNA: Kolla inte på din Facebook, för vi har fått massor av hat.
- GÖREL: Bara säga att, ”det här har blivit fel, vi tar på oss. Det blev en diskriminering, och då ...” En ursäkt till mig.
- MAN: Tycker om mina lärare ganska mycket, men ... ja, men det får mig bara att bli besviken på dem.
- KVINNA: Nej, men det går inte. Jag orkar inte fajtas.
- KVINNA: Om en patient skulle avboka sina besök flera gånger på grund av någons ursprung, då är det en fråga chefen borde kunna ta ställning till.
- LEILA: Alla delar av samhället måste arbeta mot rasism. Den här podcasten heter *Prata rasism*, och är en podcast från Forum för levande historia. I den här podden så kommer vi fokusera på vad offentlig sektor kan göra i arbetet mot rasism. På nätet, i skolan, i kommunen, och som arbetsgivare. Vi kommer även prata om hur vi kan motverka hatbrotten. Jag heter Leila Trulsen, och i det här avsnittet ska vi titta närmare på hur kommuner kan jobba för att motverka rasism.
- GÖREL: Jag vart lite chockad, för jag trodde inte att jag var same skulle kunna spela roll i det. För att det jag är född till, det kan jag ju inte ändra på.
- LEILA: 2018 gjorde diskrimineringsombudsmannen en kartläggning för att undersöka kommunernas arbete mot rasism, och den här rapporten visar att kommuner sällan har definierat begreppet rasism. Det verkar finnas en brist på kunskap om vad rasism är, och även vem som bär ansvaret. Därför ska vi i dag prata om hur rasism kan komma till uttryck i kommunen. Vi kommer också ta upp strategier och förhållningssätt som kommunpersonal och kommunledning kan använda sig av i sitt arbete mot rasism. Vi kommer prata med Salem Yohannes, som är statsvetare

och föreläsare, och just nu arbetar med Göteborgs Stad, där hon tar fram en handbok om hur de ska bemöta rasism i grundskolor och gymnasier. Och vi har även med oss Birgitta Hägg, som är beteendevetare och jobbar på Avesta kommun. Och i den kommunen så driver de projektet *Vilka är vi?*, och där de tagit fram utbildningsfilmer och kurser för alla som är anställda i kommunen. Men först ska vi ringa upp en person som kan berätta om hur det faktiskt kan vara att drabbas av rasism som anställd i en kommun. Görel bor i Norrbotten. Hon jobbar på ett äldreboende och tycker verkligen om sitt jobb.

GÖREL: Jag tycker om människor i allmänhet. Alltså, jag är nyfiken på kulturer och jag är nyfiken på allt möjligt vad gäller människor. Men jag har alltid varit intresserad att arbeta inom sjukvård.

LEILA: Men till en början så arbetade hon med barn.

GÖREL: Efter jag hade pluggat klart till undersköterska, då hamnade jag egentligen i barnomsorgen. Och sen så startade de ett äldreboende -97, och då hamnade jag och arbetade där, och sen har det väl liksom bara rullat på. Mitt egentliga intresse är den samiska äldreomsorgen, fast jag gillar att arbeta med äldre oavsett. Men just ... jag brinner för den samiska äldreomsorgen.

LEILA: Under våren så hade cheferna börjat erbjuda anställda möjligheten att flytta till en annan avdelning.

GÖREL: Jag befann mig i matsalen på vårt äldreboende, eller på vår avdelning. Och runtom mig satt arbetskamrater, några stycken, och då min chef och jag.

LEILA: Cheferna hade frågat Görels kollegor om de ville byta avdelning, men Görel hade aldrig blivit tillfrågad.

- GÖREL: Så jag frågade helt enkelt min chef varför jag inte hade fått frågan att byta avdelning. Och min chef svarade att, ”ja, men det är för att du är same”.
- LEILA: Hon trodde inte att chefen menade allvar, utan kanske råkade säga fel.
- GÖREL: Man kan ju prata fel ibland, så att jag tänkte, ”ja, men jag försöker att få henne att förstå att det är en diskriminering”. Och jag förklarade att, ”ja, det är en diskriminering att säga så, och det kan man anmäla”. Men i stället för att få responsen jag hade väntat mig, att hon skulle ändra orden, så sa hon i stället, ”ja, men har du den tiden och energin att anmäla, så anmäl då”. Så då anmälde jag.
- LEILA: Situationen fick Görel att må dåligt.
- GÖREL: Så att det var väldigt mycket känslor inom mig, men kanske inte så mycket jag uttryckte utåt, men tankarna snurrade. Jag vart lite chockad, för jag trodde inte att jag var same skulle kunna spela roll i det. För att det jag är född till, det kan jag ju inte ändra på. Det finns andra saker som man kan typ ... ja, men utbildning och sånt, det kan jag ändra, kan ju läsa vidare. Men mitt ... själva det jag är född till kan jag inte ändra på. Så det var lite ... kändes som en jobbig situation.
- LEILA: Först åkte hon hem och började söka efter information på nätet, för att hon kände att hon behövde ta reda på vad man ens ska göra i en sån här situation.
- GÖREL: Och så googlade jag diskrimineringar och var på DO:s hemsida och kollade lite, och då insåg jag att, ”ja, men det är via facket jag måste gå”. Ofta så vill man liksom veta, ”har det hänt någon annan?” Det är liksom det, man känner sig så ensam i situationen. Då googlade jag om jag kunde hitta någon annan som varit med om liknande situation och hittade ingenting, så då kontaktade jag facket dagen efter.

LEILA: Görel kände att hon fick bra stöd av sitt fackförbund och de hade lokala förhandlingar med kommunen. Men när de inte kom överens där, så slutade det med en central förhandling.

GÖREL: Och jag fick veta att jag hade fått rätt och att de skulle betala ett skadestånd. Men det första skadeståndet var inte så högt, så jag sa åt han som förhandlade att jag hade önskat det var kanske lite högre. För jag tycker att ofta så är det ... det är väl det enda sättet det känns för dem, alltså för arbetsgivaren. När det är ett högt skadestånd, det svider lite mer. Alltså jag tror att det är det enda sättet att nå fram, känns det som.

LEILA: Hon ska få 15 000 kronor i skadestånd. Det blev stora nyheter i tidningarna. Och Görel var glad, för att hennes berättelse kunde komma ut.

GÖREL: Och sen kröp det fram ... i de intervjuerna så kröp det fram att kommunen inte medgav att de hade diskriminerat, eftersom det inte var ... hade ... ja, de har inte blivit dömd i en domstol. Och de sa väl att det brustit i kommunikation. Nej, de kallade väl att det var synd att jag kände att jag hade blivit diskriminerad.

LEILA: Egentligen är inte skadeståndet det viktigaste för Görel, utan att kommunen erkänner vad som har hänt.

GÖREL: Jag vill ha både ursäkt och erkännande, att de kan stå för att ... Jag menar, fel gör vi ju alla. Så att bara säga att, ”ja, men det här har blivit fel. Vi tar på oss. Det blev en diskriminering, och vi ... det ska inte upprepas”. Och en ursäkt på det till mig. Så hade det varit jätteskönt, då hade man kunnat släppa det.

LEILA: Görel tycker att kommunen måste ta diskriminering på allvar.

GÖREL: De måste ju förstå att det finns många etniciteter, liksom ha ... kanske glädjas åt det, att vi har så mycket människor från olika ställen med olika bakgrund. Kan de som jobbar med mig på golvet, om man säger så, så har vi många från olika kulturer och olika länder. Och jag menar, det är en styrka. Vi har ganska bred, i alla fall, kompetens vad gäller det. Så ... och det är jätteviktigt. Jag tror det är jätteviktigt för framtiden.

LEILA: Nu har jag med mig Salem Yohannes, som jobbar med Göteborgs Stad, där du tar fram en handbok om hur man ska bemöta rasism i grundskolor och gymnasier. Och så har vi även med oss Birgitta Hägg, som jobbar på Avesta kommun med projektet *Vilka är vi? Vad tänkte du, Birgitta, när du hörde Görels berättelse?*

BIRGITTA: Man blir ledsen.

SALEM: Ja, verkligen.

LEILA: Salem, vad känner du?

SALEM: Det är så beklagligt och olyckligt, det hon beskriver. Samtidigt som på ett sätt så tycker jag att det är uppmuntrande att se. Hon tog ändå makten i sina händer och stod upp för sin rätt, vilket det är väldigt sällan jag kan tänka mig att man kanske skulle orka göra. Och också våga tro på en sån process, att det ska kunna avslutas på ett sätt som känns bra. Och att man kan få gå vidare. Vilket hon inte heller fick göra, som jag förstår, i det här fallet. Så det är också väldigt upprörande.

BIRGITTA: Jag tänker mycket också på vad som hände sen. Att finnas kvar på den arbetsplatsen och att möta den chefen och sina arbetskamrater som, vad det verkar av historien, inte ställde upp för henne. Så det känns svårt.

LEILA: Det blir ju också väldigt komplext när det både är ens arbetsgivare, men också sin egna hemkommun, som i Görels fall. Jag tänker också på att DO hade en undersökning från 2018, för att visa kommunernas arbete. Först så såg de att det var väldigt få insatser som hade satt uttalat syfte att motverka rasism. Och den här undersökningen visade också att kommunen tyckte det var lite lättare att arbeta med lika rättigheter och möjligheter i relation till andra diskrimineringsgrunder än just etnisk tillhörighet. Varför tror ni att det ser ut så?

BIRGITTA: Det är känsliga frågor och kan uppfattas som ett politiskt ställningstagande. Även om det egentligen handlar om mänskliga rättigheter, att bli behandlad likvärdigt. Men det kan uppfattas så. Och så tror jag också att det är mycket skuldbeläggande i rasismfrågan som gör att man drar sig för att jobba med det.

SALEM: Ja, jag tänker också så här. Rent intuitivt så låter jämställdhet till exempel som ett positivt klingande ord, och man känner ”vi är på väg till någonting”. Ja, något framåtlutande. Det känns liksom progressivt. Medans rasism känns bara rent intuitivt mörkt och jobbigt, och varför ska man jobba med den frågan? Men det är ändå jämlikhet vi strävar efter, så det är egentligen jämlikhet vi är ute efter. Och det är ju positivt i sig. Sen så tror jag att en del tänker att rasism är ett uttryck för individuella handlingar och olika typer av attacker, och det är inte någonting som är lika aktuellt som en ojämställdhetsstruktur. Men vi förstår ju att rasism är ju en maktstruktur.

BIRGITTA: Och det handlar ofta om små, små handlingar som görs. Ibland medvetet och ibland omedvetet. Och att kunna lyfta det, det tror jag är det viktiga. Men det är också svårt att se det där lilla vardagliga.

LEILA: Jag tycker det är intressant det här ni säger om att det känns som en ganska svår fråga att hantera. För den här undersökningen visade också att kommunerna var ganska beroende på individer för deras arbete. Det

var väldigt personberoende, vilka som var på de arbetsplatserna. Samtidigt så har ju kommunerna ett ansvar när det kommer att arbeta mot rasism. Men hur ser det här ansvaret egentligen ut? Salem, vad säger du?

SALEM: Alltså det handlar ju om att kommunerna ska säkerställa mänskliga rättigheter och frihet från diskriminering för alla sina invånare, och att se till att varje invånare får likvärdig service och bemötande. Och det gäller alla, oavsett etnisk bakgrund och hudfärg och minoritetidentitet, och så vidare. Så att det är ju uppdraget.

LEILA: Birgitta, vad tänker du?

BIRGITTA: Det ligger ju i statskicketets grunder. Vi har det ju i grundlagen, så att det är inte så mycket att diskutera. Diskrimineringslagen är inte bara en förbudslag, den är också en aktiv lag där det står vad vi ska göra.

LEILA: Och ni är kallade hit i dag för att ni är experter på era områden. Hur arbetar ni i dag för att motverka rasism?

BIRGITTA: Vi har valt att jobba med alla våra anställda i kommunen. Egentligen hade vår koncernledning en önskan att kunna jobba med alla invånare i hela kommunen, men det är ju inte helt enkelt när det är över 23 000.

LEILA: [skratt]

BIRGITTA: Men man insåg att jobbar vi med alla våra anställda, som är runt 2 000, så når vi en tiondel. Och det är gott nog. Så vi har skapat ett arbete där alla anställda får vara med i en process, en femtimmarsprocess, att se filmer som vi har tagit fram anpassat efter de lokala förhållandena. Och då handlar det inte bara om fakta, utan om samtalet kring de här frågorna. För att sätta i gång processer, vidga perspektiven, för att skapa förståelse, och framför allt reflektion. "Vad är det jag säger? Vad är det jag gör?" De små handlingarna i vardagen.

- LEILA: Man kan tillägga då att projektet heter *Vilka är vi?* och är ESF-finansierat i Avesta kommun.
- BIRGITTA: Ja, precis.
- LEILA: Och Salem, du jobbar i dagsläget med Göteborgs Stad?
- SALEM: Mm.
- LEILA: Berätta lite om ditt arbete där?
- SALEM: Ska vi se. Sommaren 2018 så skedde en hatbrottsattack mot synagogan, den judiska församlingen i Göteborg. Och då gensvarade den lokala politiken med att så här: ”Vi behöver ta fram en plan för stärkta insatser mot rasism”. Som blev ett uppdrag då, som hamnade i min kollega Ida Rosells knä. Och där någonstans inleddes en ganska lång medskapande process i dialog med civilsamhället och anställda i Göteborgs Stad, och också representanter från kommunstyrelsens olika råd då. Där vi dels utifrån en lägesbild av minoriteters erfarenheter av rasism i kontakt med Göteborgs Stad som servicelämnare, kunde liksom tillsammans etablera någon slags lägesbild av hur problematiken ser ut lokalt. Men också utefter det då, genom olika workshops, tillsammans ta fram insatser och utvecklingsområden som staden bör ta sig an för att nå någon slags vision om ”Göteborg, en stad fri från rasism”. Så att den här kommunala planen då, som nu har gått igenom både i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige, ska nu implementeras. Och en av de insatserna handlar till exempel om att jobba med rasism i grundskolan och stärka värdegrunds- och demokratiuppdraget. Så så ser det ut just nu, det är liksom en bebis.
- LEILA: Men kommuner ger ju service och tjänster till sina invånare, men de är också en arbetsgivare. Och i den här rapporten från DO om kommunernas arbete mot rasism så beskrivs det som att kommunens fokus hamnar väldigt mycket på invånarna, och inte den egna

organisationen, när de ska motverka just rasism. Så jag tänker, har ni några tips på material som kan hjälpa kommunen? Till exempel då deras roll som arbetsgivare i arbetet mot rasism. Salem, vad säger du?

SALEM: Jag kan tipsa om Länsstyrelsen Stockholms nya handbok ... *Vit, svart och brun*, tror jag den heter ... som är en handbok för aktiva åtgärder, koppling till hudfärg då, den diskrimineringsgrunden. Och den är ju superpraktisk i form av [?? 0:16:34], hur ska man jobba med det systematiska kvalitetsarbetet? Pratar om hjulet, om att kartlägga, analysera, åtgärda, utvärdera och så, fram och tillbaka. Men också ha väldigt mycket praktiska övningar på hur man skulle kunna jobba i en APT-sättning. Så både liksom samtalet och utmaningen i den lilla gruppen, men också hela vägen till det organisatoriska strukturella arbetet med att motverka rasism.

LEILA: Vad säger du om det här, Birgitta?

BIRGITTA: Vi har jobbat mycket, i och med vårt stora arbete på arbetsplatserna, med att skapa medvetenhet. Och framför allt medvetenhet om att det är de små vardagliga händelserna som påverkar. Och det handlar inte bara om inom arbetsgruppen, utan också i kontakten med våra medborgare. Så att vi tror på reflektion, vi tror på att tänka lite längre, lite mer på vad vi säger, vad vi gör och hur vi agerar.

LEILA: Det finns ju också resurser för att hjälpa kommuner med arbetet mot rasism i dagsläget. Bland annat så finns ju nätverket ECCAR, som står för European Coalition of Cities against Racism. Och de arbetar utifrån ett tio-punkts-program mot rasism, och där skapar man även samverkan mellan olika europeiska städer. Och på lite mer lokal nivå så har Sveriges kommuner och regioner, SKR, ett nätverk mot rasism och diskriminering. Och då kan ju kommuner och regioner vara med för ett erfarenhetsutbyte. Birgitta, är Avesta med i SKR:s nätverk?

BIRGITTA: Ja, vi är med.

LEILA: Ja, ser du några styrkor med det?

BIRGITTA: Det är ju alltid bra med erfarenhetsutbyte, och kunna byta tips och idéer med varandra också. För det händer mycket, men det är sällan vi vet om varandra. Så att det känns jätteviktigt

LEILA: Salem, är Göteborg med?

SALEM: Göteborgs Stad är också med och är en del av det här nätverket. Och det är ju också skönt att vara del av ett större sammanhang, att känna att man inte är själv i sin kommun, eller vad det nu skulle kunna vara. Men också att kunna kroka arm med varandra, som du säger, dela erfarenheter. Och inte liksom uppfinna hjulet en gång till, utan så här: ”Vad finns det för arbete som pågår? Vad kan vi lära oss av det? Finns det någonting som vi skulle kunna till och med använda oss rakt av i vår kommun? Och hur skulle det kunna funka?” Det är stärkande i sig att vara i ett sånt forum, där man känner att man är tillsammans starka, och på så sätt kan komma närmare visionen om ett jämlikhet... jämlikt samhälle, helt enkelt.

LEILA: Jag föreställer mig nu också att det finns folk som lyssnar som är kommunanställda, där deras kommuner kanske inte riktigt har börjat arbeta just konkret mot rasism. I vilken ände ska man då börja?

BIRGITTA: Man måste börja med att kartlägga. Att titta, ”hur ser det ut i min kommun? Vad har vi för utmaningar?” En del kommuner har personer som har kommit för väldigt längesen, och där kanske problemet är att man inte har möjligheten att utvecklas på det sättet som man skulle vilja, får de resurser man skulle önska, på grund av sin bakgrund. Medans hos oss var problemet ett helt annat. Det kom väldigt många människor på väldigt kort tid, vi har 7,7 % av våra invånare som har kommit de senaste fem åren. Och mötet mellan människor, det visar ju

på att vi har tankar, vi har funderingar med oss, ett sätt att tänka, strukturer, som blir synliga när man möter det man annars inte är van att möta. Och identitetsfrågan är viktig också. När en plats förändras så väcks frågorna, ”nu ser det annorlunda ut. Vilka är vi nu? Vilka är vi?” Och de frågorna har vi också jobbat mycket med. Det finns alltid en risk att tänka att förändring är negativ, men förändring kan också vara en stor möjlighet. Och för oss är det också så, för vi behöver de människor som har kommit till oss. Och det är viktigt att reflektera kring det.

LEILA: Salem, vad tänker du?

SALEM: Nej, jag håller med i det här med kartläggning, att det är viktigt att se den lokala problematiken och hur det ser ut där. Samtidigt som jag tror också det är viktigt att öppna upp för dialoger med civilsamhället och de aktörer som har varit aktiva i de här frågorna länge, och lyssna in deras erfarenheter och kunskap. Samtidigt som jag också tycker att i den här processen är det viktigt att utbilda sig själv. Vi var inne på det lite innan, att förståelse ... det finns ingen liksom gemensam förståelse av rasism, det finns knappt en definition som ... Det är väldigt olika. Men jag tror att våga jobba med förståelsen av rasism och se det som något större än uttryck, vardagliga uttryck, eller hot. Utan att det är en större dimension till det, precis så som med jämställdhetsfrågan. Att det är en struktur som begränsar och förhindrar människor, baserat på olika föreställningar. Och att det innebär att vi behöver också jobba med frågan på ett bredare sätt, alltså dialogerna, men också det organisatoriska och det strukturella. Det är flera parallellprocesser, tror jag. Men förståelsen av rasism behöver definitivt breddas, och det kommer också innebära att arbetet, det konkreta arbetet mot rasism, också kommer behöva breddas rätt så rejält. Och det är utmanande i sig.

LEILA: Och det här med att det inte finns en specifik definition av vad som är rasism kom upp i den här rapporten också, och det är väldigt svårt att jobba mot någonting när man inte riktigt vet vad det är. Men ni har båda

nämnt det här med dialoger, och det tycker jag är jättefint. Men när man läser rapporten så står det att kommunerna har lättare att prioritera aktiviteter som kan redovisa kvantitet, eller kvantifierbara resultat. Väldigt vanligt i många andra problematiker [?? 0:22:32] också. Så har ni några framgångssagor från kommuner som ändå har vågat jobba med det kvalitativa och fått goda resultat?

BIRGITTA: Det är ju svårt att mäta resultat som är kvalitativa. Det är som att skicka någon på jämställdhetskurs, och så tror man att man är jämställd innan, och så mäter man nivån, och sen så frågar man efteråt. Så inser man att det ser ut som att det blivit sämre, för att medvetenheten har blivit större.

LEILA: Man vet nu att man inte vet så mycket.

BIRGITTA: Ja, precis. Men för oss ... nu har ju vi kört vårt projekt i två omgångar, och halvtidsrapporten ... när vi tittade på de enkäterna som vi har skickat ut, så har vi haft med en fråga om man har blivit bättre på samtal om komplexa och obekväma frågor på arbetsplatsen. Och det är ofta frågor kring etnicitet det handlar om då, för oss är ju det en jättestor fråga. Och vi resonerar så att man kan inte förändra en hel kommun på fem filmer, det är att sätta i gång arbetet bara. Men trots det så har 50 % av dem svarat att helt eller delvis så har de blivit bättre. Och det tycker jag känns väldigt roligt att se, att till och med efter en så ... ja, bara man fått i gång processen så gör det skillnad, bara vi vågar lyfta det. Och då handlar det både om att se de ... förstå de vardagliga händelserna, men också att se att det är en del i ett större strukturellt sammanhang. Man behöver jobba med båda.

LEILA: Salem, vad tänker du?

SALEM: Framgångsexempel, det är nog lite svårt. Men det som jag kan tycka har gått bra i alla fall, i och med arbetet med Göteborgs Stads plan för

stärkta insatser mot rasism, är att vi på något sätt har kunnat mobilisera ett engagemang. Både liksom internt i kommuner, men också att bilda relationer och skapa ny tillit i civil... bland civilsamhällets personer. Så under den här processen med både fokusgruppsintervjuer och dialoger, men också workshops och dialogträffar under remissomgången av planen, så har vi både skapat nya relationer, men också förstärkt tidigare relationer, och också jobbat på att bygga upp någon slags tillit igen. Och det i sig är en framgång, att kunna bygga upp ett förtroende, att civilsamhället känner att man tar frågan på allvar, att man mobiliserar både tid, kraft och engagemang kring frågan, och också nu att politiken gensvarar med också att ta sig an planen. Så att så ... på det sättet kan jag ... är det väldigt glädjande att se att det har varit en väldigt bred anslutning och uppslutning, höll jag på att säga [skratt]. Mycket folk liksom, som har velat vara en del av workshoppen, många människor har velat ta del av dialogträffarna. Det har inte varit svårt att liksom få in informanter. Så på det sättet är det väldigt glädjande att se att det finns en ... det finns tro och det finns förväntan, och det kommer också förhoppningsvis generera ett ... ja, men någon slags mobilisering från civilsamhället sen också, och kräva sina rättigheter och det som den här planen syftar till att göra. Så att det känns väldigt häftigt.

BIRGITTA: Jag tror också att det är viktigt att skapa insikt om att det här problemet över huvud taget finns, och hur vi ... vad som händer i samhället och på arbetsplatsen. Och jag blev så glad när ... i enkäten, att det var en som skrev att, ”jag har fått insikt i vad lite man vet egentligen om personer med annat ursprung än svenska. Man utgår från ens generella bild bara när man möter människor från andra länder, vilket är fel, men det är lätt att göra det omedvetet”. Och har man kommit så långt att man blivit medveten om hur man själv tänker och agerar, det är en bra start.

LEILA: Men för att sammanfatta det här lite fint så pratar ni om att rasism är mer än bara vardagliga uttryck eller hot, och man behöver kunskap

kring det. För att börja det här arbetet måste man göra en genomlysning eller en kartläggning på hur läget ser ut och föra dialoger, både med medborgare, anställda, och även andra samhällsliga aktörer. Och att få ta del av ett större sammanhang, så känns det inte lika jobbigt att börja det här arbetet. Tack så jättemycket både till dig, Salem, och till dig, Birgitta, för att ni kom hit i dag.

SALEM: Tack så mycket.

BIRGITTA: Tack så mycket.

LEILA: Du har lyssnat på podden *Prata rasism* från Forum för levande historia. Jag heter Leila Trulsen. Producent är Tanvir Mansur. Exekutiv producent Linda Jensen Kidane. Och det här programmet har producerats av Soundtelling. Den här podd-serien tar utgångspunkt i insatserna från regeringens nationella plan *Samlat grepp mot rasism och hatbrott*, och planen samordnas av Forum för levande historia.

[instrumental musik]