



Foto: Thomas Bjørnstad | Unsplash | Iisens

MANGFOLDIGE KOMMUNESTYRER

FOLKEVALGTES ERFARINGER MED HETS OG RASISME

Av Annette Solberg, Silje Mathisen
og Hasti Sharifi Endestad

RAPPORT 2/25

Utgivelsesår: 2025

Tilskuddsmidler: Bufdir

Utgiver: Likestillingssenteret
Parkgata 12
2317 Hamar

Tlf: 62 54 74 60
E-post: post@lss.no
Hjemmeside: www.likestillingssenteret.no



LIKESTILLINGSSENTERET (STIFTELSEN KVINNEUNIVERSITETET)

Likestillingssenteret er et tverrfaglig kompetansesenter med likestilling som fagområde. Senterets målsetting er å bidra til et inkluderende og rettferdig samfunn med like muligheter for alle. Målsettingen er knyttet opp mot et bredt likestillingsbegrep som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlag (kjønn, etnisitet, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne). Likestillingssenteret har en aktiv informasjons- og pådriverrolle og er en drivkraft for økt likestilling lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Senteret tilbyr kompetanseheving på kjønn og likestilling samt utviklingsarbeid tuftet på forskningsbasert likestillingskunnskap til offentlige myndigheter, frivillige organisasjoner og privat næringsliv. Arbeidsmetodene er kurs og konferanser, utviklingsnettverk, prosessveiledning, mentoring, kartlegging, forskning og utredning.

Hovedsatsingsområder:

- Barn og unges oppvekstmiljø
- Samfunnsutvikling og deltakelse
- Arbeidsliv
- Likeverdige offentlige tjenester

FORORD

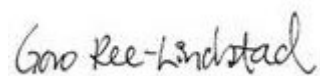
Studien *Mangfoldige kommunestyre* er et ledd i Likestillingssenterets arbeid med å øke kunnskapen om barrierer og muligheter for demokratisk deltakelse i dagens samfunn. I 2022 gjennomførte vi kartleggingen *Møter til besvær*, om deltakelse i politikken blant kvinner og småbarnsforeldre. Parallelt med *Mangfoldige kommunestyre* har vi gjennomført kartleggingen *Valgdeltakelse* blant kinesiske migranter, som ble lansert tidligere i 2025. Målet er å bedre representasjon for underrepresenterte grupper i politikken. Prosjektet er gjort mulig gjennom tilskuddsmidler mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.

Målet med studien har vært å kartlegge erfaringene til folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn for å øke kunnskapen og komme med anbefalinger. Studien er rettet mot etniske minoriteter, de politiske partiene og samfunnet som helhet for økt mangfoldig deltakelse i demokratiet. Med denne kunnskapen kan partiene få inspirasjon og verktøy for bedre rekruttering av politikere med etnisk minoritetsbakgrunn. I tillegg frembringer studien kunnskap for å ivareta folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn; for å føle seg inkludert, oppleve støtte og dermed kunne ta gjenvall og fortsette som politiker. Økt representasjon er en viktig faktor for å øke valgdeltakelsen, spesielt for befolkningen med etnisk minoritetsbakgrunn. Et mangfoldig og inkluderende demokrati hvor hele befolkningen er representert gir et antirasistisk og likestilt samfunn.

En stor takk til referansegruppen som har bidratt med innspill i utforming av spørreskjema og intervjuguide. Referansegruppen har også bidratt med å spre spørreundersøkelsen i sitt nettverk, og bidratt med stort engasjement for temaet. Takk til Ashish Kumar Bhargava for deltakelsen. Bhargava er nestleder i Senterungdommen, kommunestyrerepresentant for Senterpartiet i Eidsvoll og stortingskandidat. Stor takk til Seyed Masoud Naseri for engasjementet. Naseri er kommunestyrerepresentant og gruppeleder for Sosialistisk Venstreparti i Rælingen. Sist, men ikke minst takk til Adriana Ruiz for deltakelsen. Ruiz er kommunestyrerepresentant for Arbeiderpartiet i Kristiansand.

Takk til hele prosjektgruppa for godt samarbeid! Prosjektgruppa har bestått av Silje Mathisen, Hasti Sharifi Endestad og Annette Solberg. Mathisen og Endestad har med sin kompetanse på rasisme bidratt med en viktig og god analyse. Solberg og Endestad har i tillegg bidratt med sin kunnskap som folkevalgte inn i prosjektet, og bidratt til at studien er oppdatert og dagsaktuell. Helt til slutt en stor takk til alle på kontoret som har bidratt med innspill, korrektur og nysgjerrighet.

Hamar, 3. april 2025



Goro Ree-Lindstad
Direktør



Annette Solberg
Prosjektleder

INNHOLD

Sammendrag	1
Kapittel 1: Bakgrunn og metode	2
1.1 Bakgrunn	2
1.2 Kunnskapsgrunnlag	3
1.3 Begreper og definisjoner	5
1.4 Metode	6
Kapittel 2: Resultater fra kvantitative svar	9
2.1 Respondentenes bakgrunn	10
2.2 Deltakelse og inkludering i politikken	17
2.3 Egne opplevelser av hets, trakassering eller rasisme	27
2.4 Observasjoner av hets, trakassering og rasisme mot andre	39
Kapittel 3: Resultater fra kvalitative svar	46
3.1 Inngangen til politikken	47
3.2 Representasjon	55
3.3 Parti- og organisasjonskultur	63
3.4 Å ytre seg	73
3.5 Erfaringer med rasisme	79
3.6 Hva skal til for at du blir?	93
Kapittel 4: Oppsummering og anbefalinger	103
4.1 Å representere – rolle, deltakelse og barrierer	103
4.2 Politisk kultur og rasistiske strukturer	104
4.3 Anbefalinger	106
Litteratur	108
Vedlegg	113
Vedlegg 1: Spørreskjema	113
Vedlegg 2: Intervjuguide	120
Vedlegg 3: Samtykkeskjema	122

SAMMENDRAG

I studien *Mangfoldige kommunestyre* har vi undersøkt erfaringene til folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn i Norge. Målet med studien er å øke kunnskapen om rekruttering, ivaretagelse og deltakelse i politikken, samt folkevalgtes opplevelser av rasisme og hets. Studien kombinerer kvantitative data fra en spørreundersøkelse med 105 deltakere og kvalitative data fra dybdeintervjuer med 13 folkevalgte.

Resultatene viser at de folkevalgte opplever varierende grad av oppfølging fra sine partier, og det er et stort behov for å bedre rekrutteringen av politikere med etnisk minoritetsbakgrunn. Den kvantitative undersøkelsen viser at det tydelige kjønnsfordelinger i hvordan de folkevalgte har kommet inn i partiet. Satt på spissen kan vi si at menn med etnisk minoritetsbakgrunn selv tar kontakt for å bli aktive i partiene, mens kvinner i større grad blir spurt om å engasjere seg.

44 prosent av respondentene har opplevd hets, trakassering eller rasisme i sitt verv, hovedsakelig på internett og sosiale medier, men også personlig og i møter. Kun 17 prosent har anmeldt hendelsene, og menn anmelder forholdene i noe større grad enn kvinner. Kvinner er derimot bedre på å informere partiet om uønska hendelser enn menn. Studien viser at det er behov for bedre rutiner og støtte til de folkevalgte. 48 prosent av respondentene oppgir at de har sett andre bli utsatt for hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt. Flere menn enn kvinner har sett andre bli utsatte for hets, trakassering eller rasisme. Det er følgelig flere som har observert andre bli utsatt enn egen erfaring. Egne opplevelser og observasjoner av hets skjer hovedsakelig fra andre folkevalgte eller befolkningen for øvrig, og det er i sosiale medier flest opplever hets, trakassering eller rasisme.

De kvalitative dataene gir en dypere forståelse av informantenes erfaringer og opplevelser. Mange er motivert av egne eller foreldres erfaringer fra opprinnelsesland, engasjement for lokalmiljøet, eller motstand mot å bli annerledesgjort av storsamfunnet. Å se seg selv representert blant folkevalgte er viktig for å tro på at det er rom for en selv i politikken. Synlighet og representasjon av etniske minoriteter i politikken er avgjørende for å inspirere andre til å delta. Å være den eneste med etnisk minoritetsbakgrunn kan være ansvarstyngende og utfordrende. De folkevalgte løfter frem at bedre representasjon i alle ledd vil bidra til å sikre at ulike perspektiver blir hørt og tatt på alvor.

Studien understreker behovet for økt mangfold og bedre inkludering i kommunestyre, fylkesting og politiske verv for å sikre at alle innbyggere er representert. Det krever systematiske endringer i rekruttering av medlemmer, samtidig som økt støtte og håndtering av rasisme er nødvendig for å skape et mer inkluderende politisk miljø. Økt synlighet og representasjon vil på sikt bidra til mer aksept og åpenhet, og sikre et mer rettferdig og inkluderende demokrati.

Nominasjonsprosesser løftes frem av flere som utfordrende, og en prosess som synliggjør rasistiske strukturer innad i partiene. I tillegg trekkes sosiale medier frem som en arena for mye rasisme, samt hersketeknikker i politiske møter. Oppfølging i etterkant av uønska hendelser er svært varierende. Mange opplever oppfølgingen som mangelfull, hvor det ikke er noe system for verken hvor en skal melde fra eller hvordan oppfølgingen skal være. Enkelte stiller seg spørsmål om hvor mye en skal måtte tåle før en kaster inn håndkleet som folkevalgt. Resultatene fra de kvalitative intervjuene viser i så måte hvilket demokratisk problem rasisme er.

KAPITTEL 1: BAKGRUNN OG METODE

I denne studien har vi kartlagt erfaringer til folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, for å få økt kunnskap om rekruttering, ivaretagelse og deltakelse i politikken, samt folkevalgtes opplevelser av rasisme og hets. Studien er gjennomført ved hjelp av spørreundersøkelse, der 105 av landets folkevalgte har deltatt, og dybdeintervjuer med 13 folkevalgte.



Målet med studien *Mangfoldige kommunestyre* har vært å kartlegge erfaringene til folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn for å øke kunnskapen og komme med anbefalinger. Studien er rettet mot etniske minoriteter, de politiske partiene, myndighetene og samfunnet som helhet for økt mangfoldig deltakelse i demokratiet. Målsettingen er å bidra til å rekruttere flere med etnisk minoritetsbakgrunn inn i politikken, for slik å øke valgdeltakelsen i denne delen av befolkningen. Det er viktig å skape et mer mangfoldig og inkluderende demokrati hvor hele befolkningen føler seg representert.

Studien har som mål å øke kunnskapen om hvordan folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn opplever deltakelsen i politikken. Studien har blant annet sett på hva som skal til for å rekruttere etniske minoriteter til demokratiet. Hvilke erfaringer har de med diskriminering, rasisme og hatefulle ytringer som folkevalgte? Hvordan har de blitt ivaretatt i partiet? Hvilke tiltak ønsker de seg? Hva skal til for å delta og bli værende i politikken? Og ikke minst hvilke råd har de til de som kommer etter dem?

Kunnskap og mer bevissthet om tematikken er viktig for økt mangfold i politikken, men også for å sikre representasjon for alle innbyggere og dermed et mer inkluderende demokrati. Økt synlighet, representasjon og likestilling vil på sikt bidra til mer aksept og åpenhet. Kun gjennom mer mangfoldige kommunestyre vil vi kunne endre diskriminerende praksiser. Økt kunnskap og synliggjøring vil forhåpentligvis bidra til at flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn ønsker og tør å delta i demokratiet vårt, og ikke minst holder ut som folkevalgte.

1.1 BAKGRUNN

Studien *Mangfoldige kommunestyre* er et ledd i Likestillingssenterets arbeid med å øke kunnskapen om barrierer og muligheter for deltakelse i demokratiet i dagens samfunn. I 2022 gjennomførte vi kartleggingen *Møter til besvær* om deltakelse i politikken blant kvinner og småbarnsforeldre (Likestillingssenteret, 2022; Solberg et al., 2022). Erfaringene herfra viser at å synliggjøre barrierer i politikken og sette det på dagsorden er viktig for å skape endring. I etterkant av *Møter til besvær* fikk tematikken stor medieomtale i hele landet og flere kommunestyre og partier har endret sin praksis for økt kjønnslikestilling. Målet er å bygge videre på erfaringene herfra for å sikre likestilling og demokrati for enda flere underrepresenterte grupper i politikken.

Parallelt med studien *Mangfoldige kommunestyre* har vi gjennomført kartleggingen *Valgdeltakelse* blant kinesiske migranter (Likestillingscenteret, 2025; Solberg & Skjelstad, 2025). Kartleggingen ble utført i samarbeid med *Norwegian-Chinese Women and Children Association (NCWA)* og kombinerte kvantitative data fra en spørreundersøkelse med kvalitative innsikter fra respondentenes langvar. Målet var å øke kunnskapen om barrierer for valgdeltakelse og muligheter, både strukturelle og individuelle faktorer. Språkbarrierer, samt manglende representasjon i politikken og synlighet står igjen som de største faktorene for lav valgdeltakelse. Kartleggingen viste at det er et betydelig potensial for å øke valgdeltakelsen blant innvandrere med enkle tiltak fra partier, kommuner og myndigheter. Vi konkluderte med tre hovedanbefalinger i den studien: 1) kunnskapsheving og synliggjøring, 2) tilrettelagt informasjon og opplæring, og 3) styrket representasjon og deltakelse. Sistnevnte handler om at de politiske partiene aktivt må rekruttere etniske minoriteter og inkludere de i det politiske arbeidet, hvis vi skal øke representasjonen og synligheten til minoriteter i politikken. Men samtidig konkluderte vi med at myndighetene må jobbe systematisk mot diskriminering og rasisme for å lykkes med økt valgdeltakelse.

Likestillingscenteret har som mål å øke kunnskapen om deltakelse i demokratiet for slik å redusere barrierer, øke valgdeltakelsen og mangfoldet i politikken. Studiene inngår i en større satsing.

1.2 KUNNSKAPSRUNNLAG

I kunnskapsgrunnlaget for kartleggingen ser vi nærmere på valgdeltakelsen i Norge ved kommune- og fylkestingsvalget i 2023, og representasjon blant av folkevalgte med innvandrerbakgrunn.

1.2.1 VALGDELTAELSE OG REPRESENTASJON

SSBs analyse av valgdeltakelsen etter kommune- og fylkestingsvalget i 2023 viser at personer med innvandrerbakgrunn, inkludert norskfødte med innvandrerforeldre, utgjorde 18 % av de stemmeberettigede. Noe som tilsvarer omtrent 770 000 individer (Kleven & Corneliussen, 2024). Innvandrere og deres barn utgjør dermed en betydelig andel stemmeberettigede. Likevel viser tallene at det fortsatt er store variasjoner i valgdeltakelse basert på innvandringsbakgrunn, landbakgrunn og sosioøkonomiske faktorer.

Personer med etnisk minoritetsbakgrunn har historisk vært en av gruppene med lavest valgdeltakelse i Norge (Grønning & Finnset, 2022; Tronstad & Rogstad, 2012). Ved kommune- og fylkestingsvalget i 2023 viser tallene fra SSB at valgdeltakelsen blant innvandrere som har oppnådd norsk statsborgerskap var på 38 prosent, mens utenlandske statsborgere hadde en enda lavere deltakelse på 25 prosent (Kleven & Corneliussen, 2024). Valgdeltakelsen for norske statsborgere uten innvandrerbakgrunn var imidlertid på 69,3 prosent (SSB 2023).

I kartleggingen *Valgdeltakelse* (Solberg & Skjelstad, 2025) så vi at flere respondenter beskrev hvordan manglende representasjon og synlighet i politiske organer forsterket følelsen av å stå utenfor demokratiet. Opplevelsene reflekteres også i SSBs rapport (Hessaa-Szwinto, 2023), som påpeker at kun 3,3 prosent av kommunestyrerepresentantene i 2023 hadde innvandrerbakgrunn, til tross for at gruppen som sagt utgjorde 18 prosent av de stemmeberettigede.

Generelt er folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn underrepresentert i politikken sammenlignet med andelen etniske minoriteter i Norge. I Oslo så vi i 2023 for første gang at andelen folkevalgte med flerkulturell bakgrunn er 30 prosent, og dermed lik som andelen innbyggere

med flerkulturell bakgrunn (Nilsen et al., 2023). En så god representasjon er unik i Norge, og vi finner ikke noe tilsvarende i andre kommuner.

Vi vet at representasjon blant de folkevalgte er viktig for valgdeltakelsen (Regjeringen, 2018; Solberg & Skjelstad, 2025; Ødegård & Bergh, 2014). Skal vi øke demokratisk deltakelse må vi derfor jobbe målrettet med representasjon. Økt representasjon fra hele samfunnet og synliggjøring gir et mangfoldig demokrati, og er et viktig verktøy for å bekjempe rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer rettet mot etniske minoriteter. Ytringsfrihetskommisjonen (NOU 2022: 9) fastslo at det i det store og hele står bra til med ytringsfriheten i Norge, men samtidig påpekte de en rekke utfordringer som blant annet påvirker demokratisk deltakelse. Kommisjonen så blant annet på utfordringer personer med minoritetsbakgrunn opplever i det offentlige ordskiftet. Kommisjonen fremhevet at dersom enkelte stemmer og perspektiver systematisk støtes ut, vil det undergrave den åpne og opplyste offentlige samtalen – altså påvirke demokratiet vårt.

Flere politiske partier har i lang tid etterspurt informasjon om hvordan de bedre kan rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn og ikke minst hvordan gjøre politikken mer tilgjengelig og ikke-diskriminerende for de som er folkevalgte. Nominasjonskomiteene har fått i oppgave å lage mangfoldige valglistene, men mangler mangfold i medlemslister som de rekrutterer fra. Studien har derfor som mål å lage anbefalinger og praksisretta verktøy som de politiske partiene og myndighetene kan følge opp i sitt videre arbeid, for et mer antirasistisk og inkluderende samfunn, fri for diskriminerende praksiser og hatefulle ytringer.

Vi trenger satsing mot hatefulle ytringer og rasisme og ny kunnskap om hvordan det påvirker demokratiet vårt. Og vi trenger nye praksisretta verktøy som kan bidra til mer mangfoldig demokrati.

1.2.2 HVA ER RASISME?

I kartleggingen har vi bygd videre på vårt tidligere arbeid med antirasisme, som for eksempel i *Lytt til oss* (Mathisen & Dogani, 2020). Å definere hva vi legger i rasisme, både som begrep, opplevelse og struktur, er avgjørende for denne studiens utgangspunkt og forståelse.

Vi legger videre til grunn samme forståelse av rasisme som vi gjorde i *Lytt til oss*. Rasisme forstås som en generalisering hvor mennesker tillegges bestemte negative egenskaper på bakgrunn av sin tilhørighet til en bestemt gruppe, og kan være grunnet i hudfarge, språk, religion og/eller kultur (Bangstad & Døving, 2015). Rasisme handler om strukturer i samfunnet og måter å tenke på som leder til rasisme.

Selv om måten vi tenker på i dag ikke er den samme som under kolonitiden, kan vi si at kolonitidens verdensbilde, hvor europeere er portrettert i kontrast til «de andre», fortsatt preger måten vi forstår det globale sør og de av oss som har bakgrunn fra disse landene (Fanon, 2008; Gullestad, 2006). Dette kommer eksempelvis til uttrykk i ideer om vesten (og Norge) som siviliserte og gode, som forkjempere for likestilling, demokrati og menneskerettigheter, og «de andre» som mindre siviliserte, hjelpetrengende og bundet av kvinneundertrykkende tradisjoner og en homofiliendelig kultur (Mohanty, 1984; Gullestad, 2002; Røthing & Svendsen, 2009). Slike tankemønstre gjør at vi mer eller mindre bevisst skiller mellom majoritetsnordmenn («oss») og minoritetsnordmenn («dem»).

Det er ikke så ofte at folk aktivt går inn for å være rasister, men ofte kan handlingene eller ordene våre ha rasistiske konsekvenser uten at vi er klar over det, nettopp fordi vi mer eller mindre

bevisst skiller mellom «oss» og «dem». Et eksempel på dette er i ansettelsesprosesser. De som ansetter hevder at de har systemer som gjør at rekrutterings- og ansettelsesprosessen er nøytral og ikke diskriminerer noen. Men når det kommer til stykket ansetter vi ofte folk som ligner på oss selv. Dermed kan rekrutteringsprosessen vi antok var nøytral ha rasistiske konsekvenser. Det gjør det vanskelig for minoriteter å komme inn på arbeidsmarkedet. Forskningsekspeserimenter viser hvordan søkere med det vi tenker på som «utenlandskklingende» navn, på tross av helt identiske kvalifikasjoner, sjeldnere blir innkalt til intervju enn søkere med det vi tenker på som «norsklingende» navn (Midtbøen & Rogstad, 2012). Dette er et eksempel på strukturell rasisme hvor det mer eller mindre bevisste skillet mellom «oss» og dem leder til forskjellsbehandling av de av oss som er minoritetsnormmenn.

Forskningen de senere årene har vist hvordan dette skjer også i møte med skole (Wasvik, 2017; Svendsen, 2014; Mathisen T., 2020), politi (Solhjell et. Al., 2018), og arbeidsliv (Midtbøen & Rogstad, 2012; Thiyagarajah & Orupabo, 2023; Midtbøen & Orupabo, 2024).

Ved å definere rasisme på den måten vi har gjort her – som fundert i strukturer og tankemønster som skiller mellom «oss» og «de andre» - handler ikke rasisme om å definere hvilke individer som er rasister. Snarere handler det om å synliggjøre rasistiske strukturer og tankemønstre vi alle er en del av, og kan komme til uttrykk gjennom hverdagslige kommentarer som fungerer annerledesgjørende. Den strukturelle og «hverdagslige» rasismen er ikke nødvendigvis synlig for de av oss som har norsklingende navn og er hvite – fordi det ikke rammer oss. Derfor er det sentralt at vi lytter til de av oss som opplever rasisme på kroppen. Fordi vi alle er en del av disse strukturene, har vi også mulighet til å bidra til å bekjempe rasisme. Å snakke om, og søke å forstå, hvordan rasisme fungerer i dagens Norge, er et skritt på veien til å gjøre dette.

1.3 BEGREPER OG DEFINISJONER

Her finner du begreper og definisjoner som brukes i studien. Begrepsavklaringene skal tydeliggjøre hva vi legger i begrepene og hvilke forutsetninger det gir for studien. Vi inkluderer her kun de begrepene som har en betydning for det metodiske og analysene.

1.3.1 ETNISK MINORITETSBAKGRUNN

Med etnisk minoritetsbakgrunn mener vi her urbefolkning (samer) og nasjonale minoriteter (kvener, skogfinner, rom, romani og jøder) samt melaninrike, flerkulturelle, flyktninger, utenlandsadopterte og andre med innvandrerbakgrunn. Med innvandrerbakgrunn mener vi personer som selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre, samt norskfødte med foreldre som har innvandret til Norge. Noen vil følgelig kunne være tilhørende en definert bakgrunn eller flere. I kartleggingen har det dessverre ikke vært rom for å se på tvers av ulike bakgrunner, av hensyn til dataenes omfang og anonymitet. Deltakerne i studien har følgelig måttet velge den av sine bakgrunner som er sterkest knyttet til deres identitet og erfaringer, og noen har valgt å gi tilbakemelding på begrensningene dette utgjorde for dem i spørreundersøkelsen.

1.3.2 MELANINRIK

Melaninrik er et begrep som peker på mengden melanin, hudens brune pigment, i huden (Sibeko, 2020). Begrepet ble etablert som en samlebetegnelse for de av oss som kan

oppleve rasisme basert på hudfarge (SNL, 2025). Melaninrik inkluderer alle mennesker med unntak av de av oss som er hvite.

1.3.3 RASIALISERINGSPROSESS

To begreper som brukes i studien er rasialiseringsprosess og rasialisert. Begrepene brukes for å synliggjøre at rase ikke er en biologisk realitet, men en sosial konstruksjon (Gullestad, 2006). Rasialiseringsprosess viser til hvordan det trekkes veksler på ideen om rase i en pågående maktrelasjon hvor noen opplever å bli rasialisert. Med det mener vi at det skapes forestillinger om «de andre», hvor «de» blir tillagt antatt medfødte egenskaper basert på synlige forskjeller eller antatt tillagt kultur. Dette er ikke et statisk fenomen, men en prosess hvor rasialiseringen pågår hele tiden, i ulike sammenhenger, og på ulike måter.

1.3.4 MINORITETSSTRESS

Minoritetsstress viser til hvordan egne erfaringer av diskriminering, eller kunnskapen om at minoritetsgruppen en tilhører er særlig utsatt for diskriminering, hat og vold, leder til en frykt for å bli møtt på negative måter (Meyer, 1995). Minoritetsstress kan også lede til skam og vonde følelser knyttet til hvordan man ser på sin egen identitet som minoritet. Dette kan skape stress og frykt som gjør at en kvier seg for å være synlig minoritet.

Begrepet har vært mest brukt om opplevelsene til de av oss som bryter med kjønns- og/eller seksualitetsnormer, men har de siste årene blitt benyttet også opp mot andre minoritetsgrupper (Nair & Sand, 2024).

1.3.5 MIKROAGGRESJONER

Mikroagresjoner er et begrep som brukes om tilsynelatende små kommentarer og handlinger som ikke nødvendigvis har til hensikt å være rasistisk, men hvor dette likevel er konsekvensen av det som sies eller gjøres (Pierce, 1970). Implisitt i mikroagresjonene ligger en (u)bevisst nedvurdering av den som omtales og gruppen hen tilhører. Et typisk eksempel på en mikroagresjon er uttrykk som «så flink du er til å snakke norsk», eller «kan jeg ta på håret ditt?». Utsagnene har ikke til intensjon å være sårende, men bidrar likevel til å markere mottakeren som annerledes. Å stadig få høre denne typen kommentarer hvor det implisitt påpekes at en ikke «egentlig» hører hjemme her, kan oppleves som svært sårende og belastende i hverdagen.

1.4 METODE

Likestillingssenteret har god erfaring med å kombinere kvantitativ og kvalitative undersøkelser. Ved å gjennomføre en innledende kvantitativ spørreundersøkelse danner vi grunnlag for videre kvalitative intervjuer som gir rom for å utforske og gå mer i dybden på enkelte områder som har utpekt seg i spørreundersøkelsen. Dette er effektivt for å både få en bredde i studien, samtidig som utfordringer og temaer kan belyses i dybden.

1.4.1 SPØRREUNDERSØKELSE

Spørreskjema ble utarbeidet av prosjektgruppen med innspill fra referansegruppen (se vedlegg 1). Spørreskjema ble sendt ut til alle politiske partier og alle kommuner, med en oppfordring til å videreformidle undersøkelsen til sine folkevalgte. I e-posten ble folkevalgte med etnisk

minoritetsbakgrunn oppfordret til å besvare. På denne måten sikrer vi at alle folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn mottar spørreundersøkelsen, også nasjonale minoriteter, urbefolkning, utenlandsadopterte og andre med minoritetsbakgrunn. Dette forhindrer at prosjektgruppen selv, eller politisk ledelse og administrasjon bevisst eller ubevisst utelukker enkelte folkevalgte basert på egne forventninger og fordommer knyttet til personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

Innledningsvis i spørreskjema oppga vi en definisjon av etnisk minoritetsbakgrunn og hvorvidt respondenten kan identifisere seg i tråd med dette eller ikke. Hvis den folkevalgte svarte nei ble spørreskjema avsluttet, mens folkevalgte som svarte ja ble tatt videre til selve kartleggingen. Dette førte til at 413 folkevalgte besvarte spørreundersøkelsen, hvor av 105 krysset av for folkevalgt med etnisk minoritetsbakgrunn og 308 krysset av for nei. Interessen for spørreundersøkelsen var stor, og med dette grepet hindret vi at noen folkevalgte som selv ikke var i målgruppen gjennomførte spørreundersøkelsen.

Vi valgte å benytte kjønn og etnisk minoritetsbakgrunn som primærvariabel for analyser. I noen analyser har vi valgt å bruke kommunestørrelse og partitilhørighet som sekundære variabler, der dette har vært av interesse.

I spørreskjema fikk respondentene anledning til å velge mellom urbefolkning, nasjonal etnisk minoritet eller annen minoritetsbakgrunn. Med nasjonal etnisk minoritet mener vi her nasjonale minoriteter som er kvener, skogfinner, rom, romani og jøder. I rapporten vil vi følgelig bruke nasjonale minoriteter, men i figurene i den kvantitative delen vil det vises til nasjonal etnisk minoritet i tråd med spørreskjema.

Valg av etnisk minoritetsbakgrunn som variabel medførte at respondentene ikke fikk anledning til å velge flere etniske minoritetsbakgrunner i spørreundersøkelsen. Respondenter med flere minoritetsbakgrunner fikk dermed ikke anledning til å velge flere minoritetsbakgrunner. Det ble gitt tilbakemelding fra noen få om at dette var en svakhet ved undersøkelsen, og det er vi klar over. I tråd med målet for undersøkelsen var det imidlertid viktig å kunne plassere de folkevalgte i gitte kategorier med overføringsverdi til eksisterende data fra SSB og annen forskning innen valg og demokrati. Fordypning i eventuelle flere etniske minoritetsbakgrunner vil derfor forfølges videre i intervjuene og ikke i spørreundersøkelsen.

De som har svart på spørreskjemaet omtaler vi videre som respondenter, de vi har hatt intervju med omtaler vi videre som informanter.

1.4.2 INTERVJU

For å kunne gå i dybden på temaene fra spørreundersøkelsen, gjennomførte vi intervjuer med folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn (se vedlegg 2 for intervjuguide). Disse ble rekruttert via spørreskjemaet med spørsmål om de ønsket å delta i kvalitativt intervju. Svært mange respondenter meldte sin interesse for å delta i intervju. Til tross for dette, opplevde vi at det var utfordrende å få informanter til å stille opp når tiden kom for faktiske intervjuer. For noen kan dette ha sammenheng med en frykt for at ens historie skal være gjenkjennbar for partifeller når en beskriver problematiske sider ved eget parti. En av respondentene gav uttrykk for en slik frykt i spørreskjemaet. For andre handlet det om en travel politikerkalender som skal gå i hop med fulltidsjobb og familieliv. På grunn av dette rekrutterte vi to av informantene gjennom egne nettverk. To av tre i prosjektteamet har selv bakgrunn som folkevalgt, og deres nettverk i politikken ble benyttet i rekrutteringen av de tre informantene.

Vi intervjuet til sammen 13 folkevalgte, syv kvinner og seks menn, med bakgrunn fra Øst-Europa, Midtøsten, Sør-Asia, Sør-Amerika og Nord-Afrika, samt informanter med urfolksbakgrunn. Alle politiske partier representert på Stortinget, med unntak av Pasientfokus, er representert blant informantene i den kvalitative delen av undersøkelsen, samt enkelte lokale initiativ. De fleste av informantene bor i mellomstore kommuner, men deres erfaringer med å bli ivaretatt av partiet, så vel som erfaringer med rasisme er relativt like uavhengig om de kommer fra små, mellomstore eller store kommuner. Som vi skal se i analysen, betyr det imidlertid noe dersom de sitter som eneste folkevalgt med etnisk minoritetsbakgrunn i sine kommunestyre.

Intervjuene ble gjennomført via teams for å redusere reisetid, kostnader og spare miljøet. Samtidig gjorde dette det mulig å intervju folkevalgte fra hele Norge.

1.4.3 INFORMERT SAMTYKKE OG ANONYMISERING

Informantene ble i forkant av intervjuet gitt grundig informasjon om hva intervjuet skulle handle om, hva informasjonen skulle brukes til, og hvilke rettigheter de hadde underveis i prosessen. Det ble understreket at de når som helst kunne trekke seg fra studien uten å forklare hvorfor, samt at de ikke trengte å svare på spørsmål de ikke ønsket å svare på (se vedlegg 3 for samtykkeskjema).

For å sikre rådataens validitet ble renskrevne notater fra intervjuene sendt til informantene for gjennomlesning. Informantene kunne på denne måten kontrollere at all informasjonen stemte, rette opp i eventuelle misforståelser og gi beskjed dersom notatene inneholdt informasjon de ikke ønsket at skulle brukes videre i prosjektet. Informantene fikk videre lese gjennom analyser av egne sitater i forkant av publisering av rapporten, og hadde dermed mulighet til å si ifra dersom vi hadde feiltolket noe.

Navn som brukes i den kvalitative delen av rapporten er ikke informantenes egne navn, men pseudonymer. Hvilket land, by eller tettsted informantene har bakgrunn fra, er utelatt, det samme gjelder hvilket parti de representerer. Der det er relevant har vi spesifisert om partiet er på høyre, sentrum eller venstre side i politikken. Der det er relevant har vi også spesifisert hvilken region i verden informantene har bakgrunn fra.

For å sikre anonymisering har vi også valgt å skrive hele rapporten i tråd med formannskapsmodellen, selv om flere informanter og respondenter som har deltatt er folkevalgte i en parlamentarisk modell. Flest kommuner har formannskapsmodell, og synliggjøring av parlamentarisk modell kan bidra til å avdekke hvor enkelte informanter er folkevalgt.

Det som kommer frem gjennom den kvalitative delen av rapporten viser tydelige tendenser i datamaterialet – eksemplifisert gjennom enkelte informanters historier.

KAPITTEL 2: RESULTATER FRA KVANTITATIVE SVAR

I dette kapittelet gjennomgås resultatene fra spørreundersøkelsen. 105 folkevalgte fra målgruppen gjennomførte undersøkelsen. Kjønn og etnisk minoritetsbakgrunn er lagt til grunn for analysene. I tillegg er partitilhørighet, politisk blokk og kommunestørrelse brukt som variabel, der dette har vist seg hensiktsmessig. Hovedtrekkene oppsummeres innledningsvis.

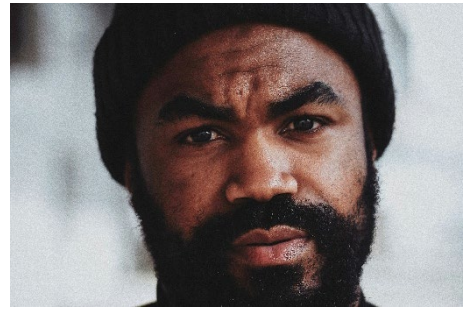


Foto: Pavel Anoshin, Unsplash lisens

Det er tydelige kjønnsfordelinger i hvordan de folkevalgte har kommet inn i partiet. Satt på spissen kan vi si at menn med etnisk minoritetsbakgrunn selv tar kontakt for å bli aktive i partiene, mens kvinner i større grad blir spurt om de vil engasjere seg. Samtidig er det en overvekt av kvinner som har besvart spørreundersøkelsen fra alle partier.

Andelen folkevalgte med innvandrerbakgrunn i de ulike politiske partiene er varierende, men ligger stort sett rundt 2-3 prosent (SSB, 2024). Senterpartiet har laveste andel med 0,9 prosent folkevalgte med innvandrerbakgrunn i Norge, mens Sosialistisk Venstreparti har den høyeste andelen av partiene med 7,9 prosent. Halvparten av våre respondenter mener at partiene ikke er gode nok til å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til verv i partiene. Det er også stor forskjell mellom partiene i hvor godt de folkevalgte opplever å bli fulgt opp av partiet i sin rolle. For eksempel er respondentene fra Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Miljøpartiet De Grønne mer fornøyd, enn respondentene fra Høyre, Senterpartiet og Arbeiderpartiet.

Kort oppsummert viser resultatene at mange folkevalgte opplever hatefulle ytringer og rasisme fra andre folkevalgte og befolkningen generelt, både i sosiale medier og personlig. 44 prosent av respondentene har opplevd hets, trakassering eller rasisme i sitt verv som folkevalgt. Annen minoritetsbakgrunn skårer noe høyere enn nasjonale minoriteter og de med samisk bakgrunn. Det er imidlertid tankevekkende at samtlige med samisk bakgrunn som har oppgitt at de har vært utsatt for hets, trakassering eller rasisme er kvinner. Det er også større andel av respondentene som har opplevd uønska hendelser i de større kommunene, enn i mellomstore og små kommuner.

Flertallet svarer at de har opplevd hets, hatefulle ytringer, mikroagresjon og strukturell rasisme. Kun 17 prosent av respondentene som har opplevd dette anmeldte forholdet, og menn anmelder forholdene i noe større grad enn kvinner. Samtidig er respondentene flinkere til å varsle partiet enn å anmelde når de opplever uønska hendelser. Kun 31 prosent oppgir at de ikke varsler partiet. Kvinner varsler partiet i noe større grad enn menn. Respondentene med samisk bakgrunn varsler partiet i høyere grad enn nasjonale minoriteter og de med annen minoritetsbakgrunn.

Ser vi på respondentenes svar opp mot partitilhørighet er det relativt forskjellig fra parti til parti om de har informert partiet eller ikke. Senterpartiet, SV, Venstre og Høyre har høyere prosentvise andel som ikke har informert partiet om hendelsen(e) enn for eksempel Fremskrittspartiet, MDG, Arbeiderpartiet og Rødt. I Arbeiderpartiet og Senterpartiet opplevde flertallet at de fikk

oppfølging, mens kun 30 prosent av respondentene fra Sosialistisk Venstreparti fikk oppfølging fra partiet når de informerte om hendelse(n). Det ser ut til å være forskjeller mellom partiene i hvordan hets, trakassering eller rasisme følges opp. Dette kan skyldes intern partikultur og holdninger, eller manglende retningslinjer og rutiner.

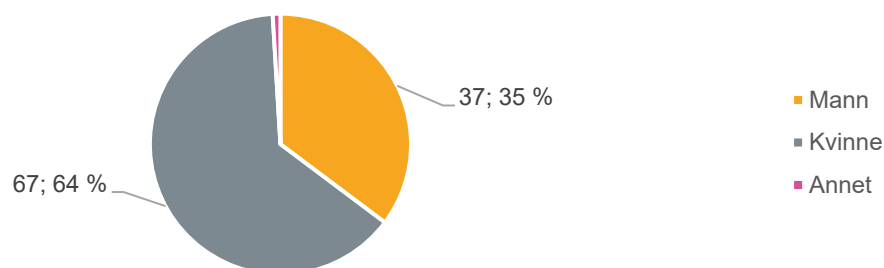
48 prosent av respondentene oppgir at de har sett andre bli utsatt for hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt. Flere menn enn kvinner har sett andre bli utsatte for hets, trakassering eller rasisme. Det er følgelig flere som har sett andre bli utsatt for det enn egne opplevelser. I likhet med egne opplevelser av hets, trakassering eller rasisme oppgir respondentene at det i størst grad er den øvrige befolkninga med 78,4 prosent og andre folkevalgte med 76,5 prosent som er utøvere av hets, trakassering eller rasisme.

2.1 RESPONDENTENES BAKGRUNN

Innledningsvis vil vi gi en gjennomgang av respondentenes bakgrunn og politiske tilhørighet. Resultatene viser at det er en overvekt av kvinner og personer med annen minoritetsbakgrunn som har besvart spørreundersøkelsen. Det er betydelig flere folkevalgte til venstre i politikken som har deltatt enn til høyre. Fordelt på kommunestørrelse er det flest respondenter fra store kommuner, men blant urbefolkning er det flest fra små kommuner i nord.

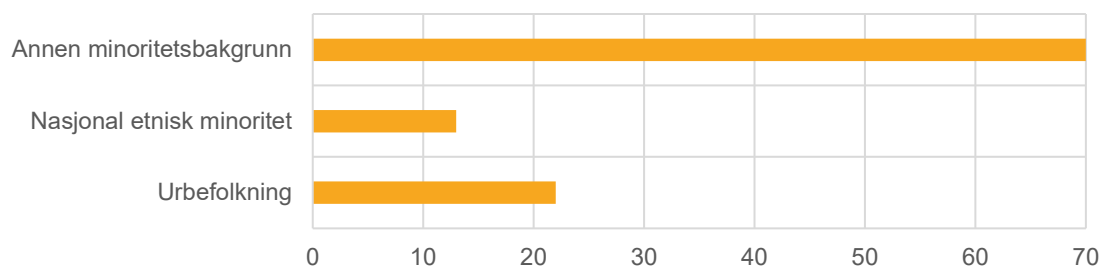
2.1.1 KJØNN OG MINORITETSBAGRUNN

Kvinner utgjør 64 prosent av respondentene, og menn 35 prosent. I tillegg har en ikke-binær besvart spørreundersøkelse. I spørsmål hvor variabelen kjønn er benyttet inngår kun kvinner og menn.



Figur 1: Grafen viser andel kvinner og menn, samt de som har svart annet på spørsmålet. Kvinner: 67/ 63,8 prosent; Menn: 37/ 35,2 prosent; Annet: 1/ 0,9 prosent.

Det var klart flest med annen minoritetsbakgrunn som besvarte spørreundersøkelsen, hele 67 prosent av respondentene. Respondenter som identifiserer seg som urbefolkning utgjør 21 prosent, og nasjonale etniske minoriteter 12 prosent.



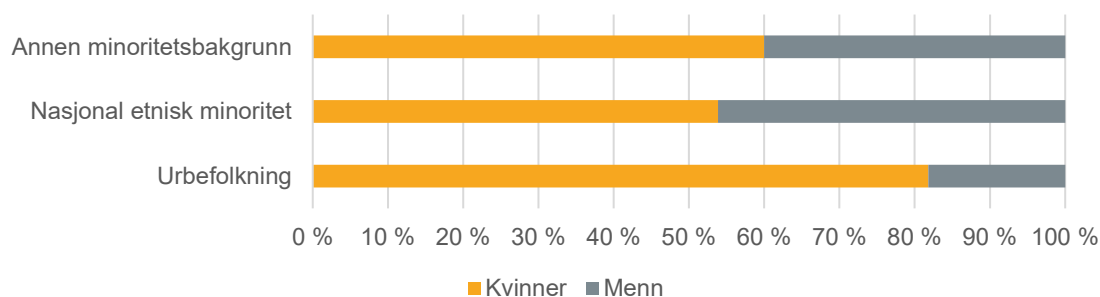
Figur 2: Grafen viser respondentene fordelt etter etnisk minoritetsbakgrunn. Urbefolkning: 22/ 21 prosent; Nasjonal minoritet: 13/ 12 prosent; Annen minoritetsbakgrunn: 70/ 67 prosent.

Respondentene med nasjonal minoritet er ikke representativ for gruppen som helhet på grunn få respondenter i undersøkelsen. For å kunne sammenligne nasjonale minoriteter med personer med annen minoritetsbakgrunn er det nødvendig med et større datagrunnlag. Gruppen urbefolkning er også lav sammenlignet med hvor mange folkevalgte som er politisk aktive i samiske områder. Andelen besvarelser her burde derfor vært betydelig høyere. Spørsmålet er om folkevalgte med samisk bakgrunn ikke har oppfattet at spørreundersøkelsen har vært relevant for dem, eller ikke har forstått at de har inngått i ønsket respondentgruppe. Vi forsøkte å unngå dette ved utsending av undersøkelsen ved å spesifisere hvem vi ønsket skulle besvare spørreundersøkelsen i invitasjon, e-post og i selve spørreundersøkelsen.

Det foreligger ingen statistikk eller forskning over hvor mange samer eller personer med en nasjonal minoritetsbakgrunn som er politisk aktive i Norge. SSB baserer seg på registerdata, og disse inkluderer ikke informasjon om minoriteter, men landbakgrunn. Representanter fra nasjonale minoriteter og urbefolkningen fremkommer ikke i registerdata.

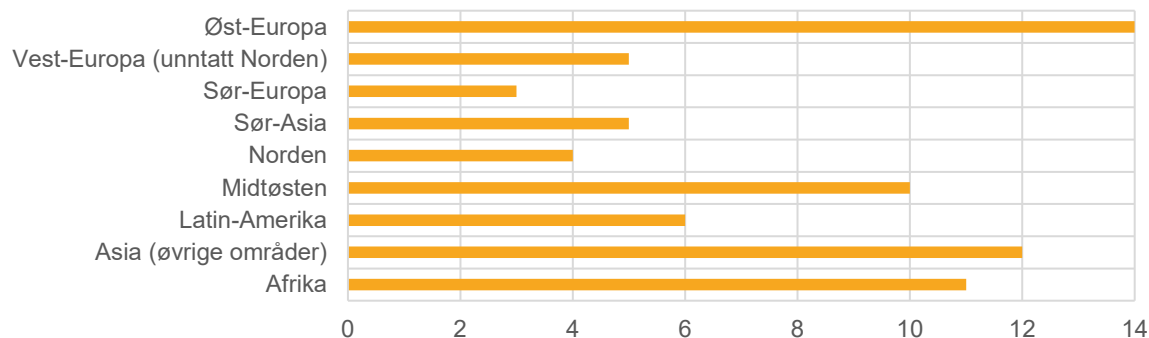
Det er kun svarene fra respondenter med annen minoritetsbakgrunn som er representative i vår kartlegging. Vi har allikevel valgt å inkludere besvarelsene fra urbefolkning og nasjonale minoriteter i de videre analysene, samt inn i diskusjon og tolkning. Rett og slett fordi det fra før finnes lite kunnskap på området og det kan bidra til å påvise kunnskapshull og likestillingsutfordringer vi i dag ikke kjenner. Vi går dermed inn i videre arbeid med forståelse av at datagrunnlaget ikke er representativt eller kan generaliseres for gruppene som helhet.

Ser vi på respondentenes etniske minoritetsbakgrunn opp mot kjønn, ser vi at det er overvekt av kvinner blant de som har krysset av for annen minoritetsbakgrunn og urbefolkning. Blant respondenter med nasjonal minoritet er det syv kvinner og seks menn.



Figur 3: Grafen viser respondentene fordelt etter etnisk minoritetsbakgrunn og kjønn. Urbefolkning: Kvinner 18/ 82 prosent, Menn 6/ 18 prosent; Nasjonal minoritet: Kvinner 7/ 54 prosent, Menn 6/ 46 prosent; Annen minoritetsbakgrunn: Kvinner 42/ 60 prosent, Menn 28/ 40 prosent.

I utformingen av spørreundersøkelsen var vi opptatt av å ha med landbakgrunn og undersøke hvorvidt det er forskjeller i landbakgrunn og hvilket parti de folkevalgte representerer. Tidligere forskning har vist at det er forskjeller i valgdeltakelse og partitilhørighet basert på hvilken landbakgrunn du har (Kleven, 2017). Vår forståelse fra samtaler med partier og folkevalgte peker i samme retning, der noen partier ser ut til å tiltrekke seg medlemmer fra noen områder. Dessverre har vi ikke stort nok tallgrunnlag i vår kartlegging til å bruke landbakgrunn som variabel.



Figur 4: Grafen viser landbakgrunn hos respondenter med annen minoritetsbakgrunn. Respondenter fra Øst-Europa: 14/ 20 prosent; Vest-Europa (unntatt Norden): 5/ 7,1 prosent; Sør-Europa: 3/ 4,3 prosent; Sør-Asia: 5/ 7,1 prosent; Norden: 4/ 5,7 prosent; Midtøsten: 10/ 14,3 prosent; Latin-Amerika: 6/ 8,6 prosent; Asia (øvrige områder): 12/ 17,1 prosent; Afrika: 11/ 15,7 prosent.

2.1.2 POLITISK TILHØRIGHET

Antall kommunestyrerepresentanter i Norge i 2024 er 9101, hvorav 59 prosent menn og 41 prosent kvinner. Til sammen 301 kommunestyrerepresentanter i Norge har innvandrerbakgrunn, noe som utgjør 3,3 prosent av de folkevalgte i kommunestyrene (Hessaa-Szwinto, 2023). Andelen kommunestyrerepresentanter har ligget stabilt rundt 2-3 prosent siden 2011 (Kleven, 2017). Som vi ser i tabellen under er det ulike grad av representasjon fra personer med innvandrerbakgrunn i de ulike partiene. SV har klart størst andel med innvandrerbakgrunn blant sine kommunestyrerepresentanter med en andel på 7,6 prosent. Senterpartiet har lavest andel kommunestyrerepresentanter med innvandrerbakgrunn med en andel på kun 0,9 prosent.

Tabell 1: Antall kommunestyrerepresentanter i Norge, og fordelt på partitilhørighet og landbakgrunn (SSB 2024, 04980).

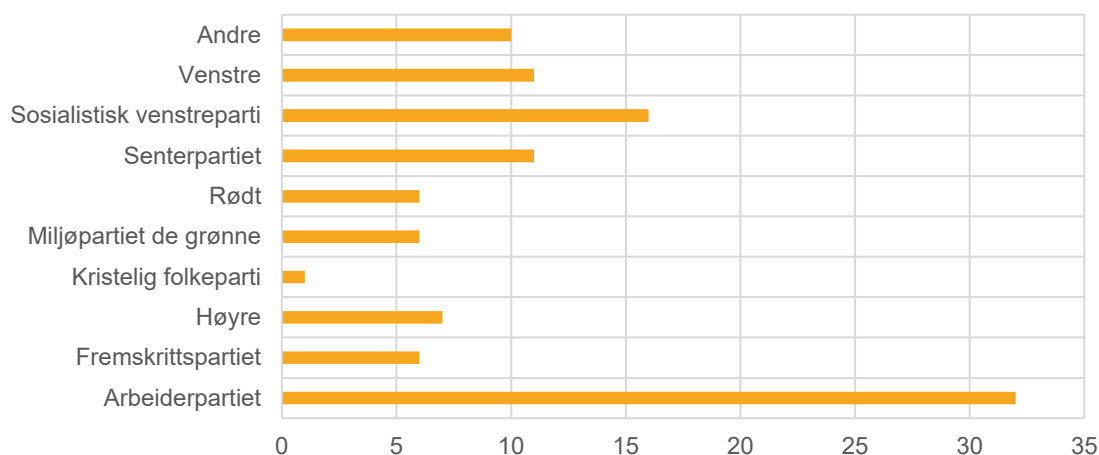
Parti	Kommunestyre- representanter Totalt (alle)	Representanter fra tradisjonelt vestlige land ¹	Representanter fra tradisjonelt ikke- vestlige land ²	Sum	Andel i %
<i>Arbeiderpartiet</i>	2255	22	80	102	4,5
<i>Fremskrittspartiet</i>	1008	12	8	20	2,0
<i>Høyre</i>	1851	19	31	50	2,7
<i>Kristelig folkeparti</i>	396	9	1	10	2,5
<i>Miljøpartiet De Grønne</i>	169	-	-	-	-
<i>Senterpartiet</i>	1484	8	5	13	0,9
<i>Sosialistisk Venstreparti</i>	529	17	23	40	7,6
<i>Venstre</i>	308	8	4	12	3,9
<i>Andre lister</i>	1112	35	19	54	4,9

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til alle partier, kommuner og fylkeskommuner i Norge. Vi etterspurte svar fra alle folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn fra både fylkesting, kommunestyre/byråd og hovedutvalg/komiteer. Vi har innhentet respondenter fra en mye større gruppe enn kun kommunestyremedlemmer med innvandrerbakgrunn (N=301). Dette fremkommer også tydelig når vi sammenligner våre respondenter (N=105) med SSBs datagrunnlag (SSB 2024). For eksempel er det ikke oppgitt noen kommunestyrerepresentanter med innvandrerbakgrunn for

¹ Norden (unntatt Norge), EU/EFTA, Storbritannia, USA, Canada, Australia og New Zealand

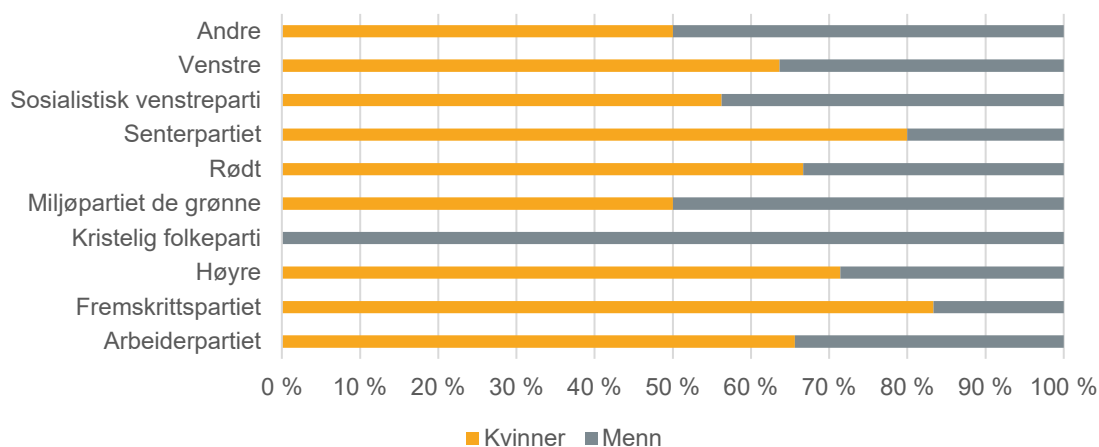
² Europa (unntatt EU/EFTA og Storbritannia), Afrika, Asia, Amerika (unntatt USA og Canada), Oseania (unntatt Australia og New Zealand), polare områder

Mdg i SSBs data, mens vi har seks respondenter i vårt tallgrunnlag. I vårt materiale har vi inkludert alle stortingspartiene, mens i SSBs data inngår Rødt under kategorien andre lister.



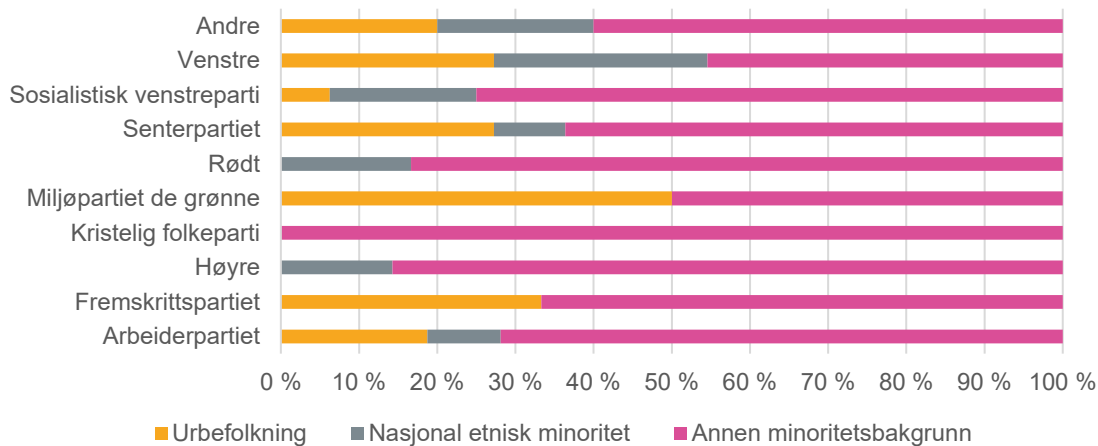
Figur 5: Grafen viser respondenter fordelt på partitilhørighet. Andre partier: 10/ 9,5 prosent; Venstre: 11/ 10,5 prosent; Sosialistisk Venstreparti: 16/ 15,2 prosent; Senterpartiet: 11/ 10,5 prosent, Rødt: 6/ 5,7 prosent; Miljøpartiet De Grønne: 6/ 5,7 prosent; Kristelig folkeparti; 1/ 0,9 prosent; Høyre: 7/ 6,7 prosent; Fremskrittspartiet: 6/ 5,7 prosent; Arbeiderpartiet: 32/ 30,4 prosent.

Det er overvekt av kvinner som har besvart spørreundersøkelsen fra alle partier. Unntaket er Kristelig folkevalgt, men her har kun en person besvart spørreundersøkelsen og er følgelig ikke representativt. Vi har allikevel valgt å inkludere Kristelig folkeparti i analysene, men har ikke benyttet svarene inn i diskusjon og tolkning.



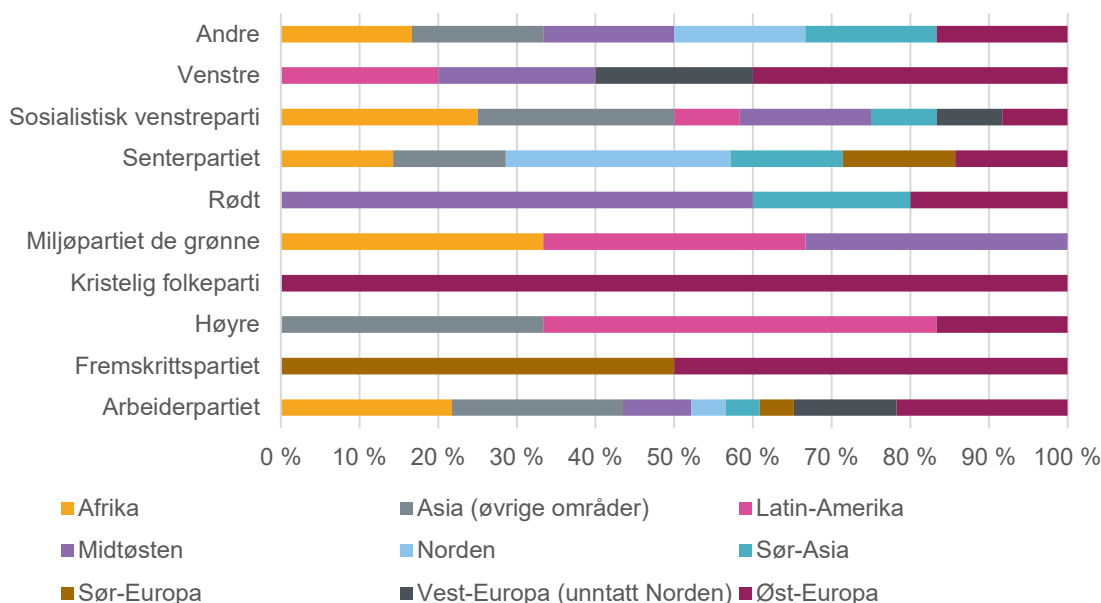
Figur 6: Respondenter fordelt på politisk partitilhørighet og kjønn. Andre: Kvinner 5/ 50 prosent; menn 5/ 50 prosent. Venstre: kvinner 7/ 63,6 prosent; menn 4/ 36,4 prosent. Sosialistisk Venstreparti: kvinner 9/ 56,2 prosent; menn 7/ 43,8 prosent. Senterpartiet: kvinner 8/ 80 prosent; menn 2/ 20 prosent. Rødt: kvinner 4/ 66,7 prosent ; menn 2/ 33,3 prosent. Miljøpartiet De Grønne: kvinner 3/ 50 prosent; menn 3/ 50 prosent. Kristelig folkeparti: menn 1/100 prosent. Høyre: kvinner 5/ 71,4 prosent; menn 2/ 28,8 prosent.Fremskrittspartiet: kvinner 5/ 83,3 prosent; menn 1/ 16,7 prosent. Arbeiderpartiet: kvinner 21/65,6 prosent; menn 11/; 34,4 prosent.

For samtlige partier er det overvekt av folkevalgte med annen minoritetsbakgrunn som har besvart undersøkelsen. Både Arbeiderpartiet, Venstre og SV er representert med tre respondenter hver innen kategorien nasjonale minoriteter. Fra Arbeiderpartiet har seks personer med samisk bakgrunn svart på undersøkelsen, mens det for øvrige partier varierer mellom ingen og tre respondenter.



Figur 7: Respondenter fordelt på politisk tilhørighet og etnisk minoritetsbakgrunn. Andre: urbefolkning 2/ 20 prosent; nasjonal minoritet 2/ 20 prosent; annen minoritetsbakgrunn 6/ 60 prosent. Venstre: urbefolkning 3/ 27,3 prosent; nasjonal minoritet 3/ 27,3 prosent; annen minoritetsbakgrunn 5/ 45,5 prosent. Sosialistisk Venstreparti: urbefolkning 1/ 6,3 prosent; nasjonal minoritet 3/ 18,7 prosent; annen minoritetsbakgrunn 12/ 75 prosent; Senterpartiet: urbefolkning 3/ 27,3 prosent; nasjonal minoritet 1/ 9,1 prosent; annen minoritetsbakgrunn 7/ 63,6 prosent. Rødt: nasjonal minoritet 1/ 16,7 prosent; annen minoritetsbakgrunn 5/ 83,3 prosent. Miljøpartiet De Grønne: urbefolkning 3/ 50 prosent; annen minoritetsbakgrunn 3/ 50 prosent. Kristelig folkeparti: annen minoritetsbakgrunn 1/ 100 prosent. Høyre: nasjonal minoritet 1/ 14,3 prosent; annen minoritetsbakgrunn 6/ 85,7 prosent. Fremskrittspartiet: urbefolkning 2/ 33,3 prosent; annen minoritetsbakgrunn 4/ 66,7 prosent. Arbeiderpartiet: urbefolkning 6/ 18,8 prosent; nasjonal minoritet 3/ 9,4 prosent; annen minoritetsbakgrunn 23/ 71,8 prosent.

Fordeler vi respondenter med annen minoritetsbakgrunn etter landbakgrunn ser vi at respondentene fra Arbeiderpartiet er fra alle landområdene med unntak av Latin-Amerika. For øvrige partier er tallgrunnet lite til å si noe overordna.



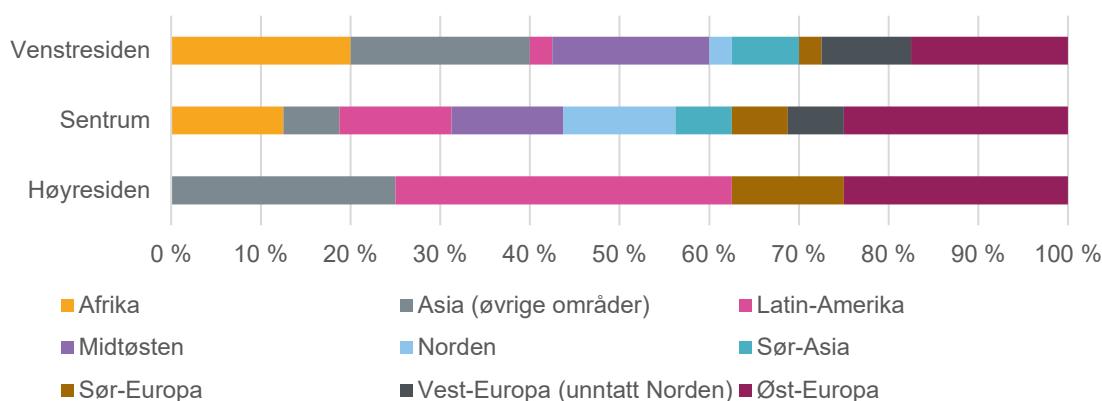
Figur 8: Respondenter med annen minoritetsbakgrunn fordelt på politisk partitilhørighet og landbakgrunn. Andre N=10; Venstre N=11; Sosialistisk Venstreparti N=16; Senterpartiet N=11; Rødt N=6; Miljøpartiet De Grønne N=6; Kristelig folkeparti N=1; Høyre N=7; Fremskrittspartiet N=6; Arbeiderpartiet N=32.

Hvis vi derimot ser på politisk blokktilhørighet, har vi mottatt svar fra betydelig flere folkevalgte fra sentrum og venstresiden. Mens sentrum og venstresiden har folkevalgte fra alle områder, har høyresiden mindre tallgrunnlag, men også færre landområder representert.

Mindre respondenter fra høyresiden er imidlertid også en naturlig konsekvens av at det er færre folkevalgte med innvandrerbakgrunn på høyresiden (FrP og H) enn på venstresiden (AP, SV og R). Men samtidig er det sentrum (SP, Mdg, KrF og V) som har lavest andel folkevalgte i kommunestyre i Norge (se tabell 2). Vi har følgelig nådd bedre ut til partiene i sentrum i forhold til andel folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn enn i partiene på høyresiden.

Tabell 2: Antall kommunestyrerepresentanter i Norge totalt, og respondenter med annen minoritetsbakgrunn fordelt på politisk blokktilhørighet og landbakgrunn. Basert på tallgrunnlaget i tabell 1.

Parti	Kommunestyre- representanter Totalt (alle)	Representanter fra tradisjonelt vestlige land	Representanter fra tradisjonelt ikke-vestlige land	Sum	Andel i %
Høyresiden	2859	31	39	70	2,4
Sentrum	2357	25	10	35	1,5
Venstresiden	2784	39	103	103	5,1



Figur 9: Respondenter med annen minoritetsbakgrunn fordelt på politisk blokktilhørighet og landbakgrunn. Høyresiden N=8; Sentrum N=16; Venstresiden N=40.

2.1.3 REGIONAL TILHØRIGHET OG KOMMUNESTØRRELSE

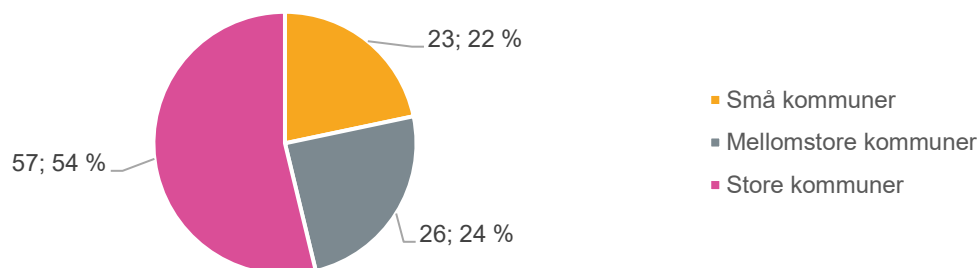
Kommunene er kategorisert i tråd med SSBs gruppering av kommuner basert på folkemengde (Kringlebotten & Langørgen, 2020, s. 24).

Små kommuner: 0 – 4 999 innbyggere

Mellomstore kommuner: 5 000 – 19 999 innbyggere

Store kommuner: 20 000 innbyggere og over

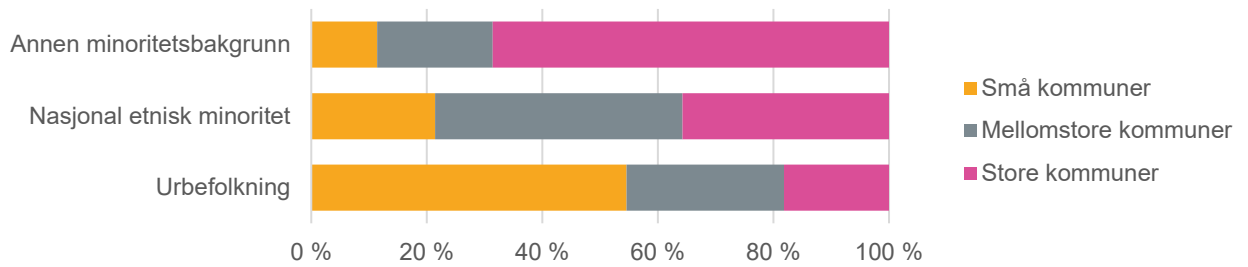
Ett flertall av respondentene på 54 prosent er folkevalgte i store kommuner, mens 24 prosent er folkevalgte i mellomstore kommuner og 22 prosent i små kommuner



Figur 10: Respondenter fordelt på kommunestørrelse. Store kommuner: 57/ 54 prosent; Mellomstore kommuner: 26/ 24 prosent; Små kommuner: 23/ 22 prosent.

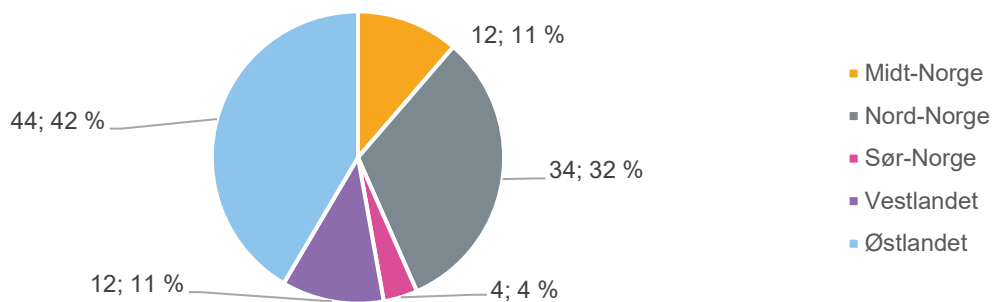
Av respondentene med samisk bakgrunn er det flest som er folkevalgte i små kommuner. En naturlig konsekvens da kommunene i Sápmi hovedsakelig består av små kommuner.

Respondentene med nasjonal minoritetsbakgrunn er godt fordelt mellom små, store og mellomstore kommuner. Respondenter med annen minoritetsbakgrunn er hovedsakelig folkevalgte i store kommuner.



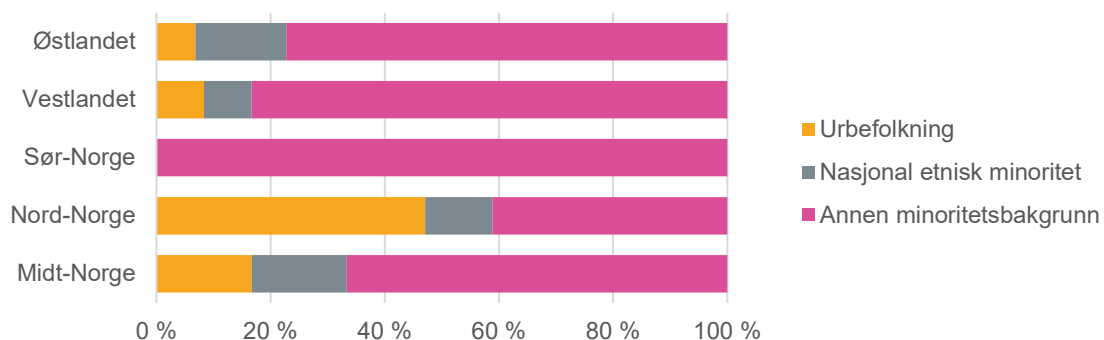
Figur 11: Respondenter fordelt på kommunestørrelse og etnisk minoritetsbakgrunn. Liten kommune: Urbefolkning 12/ 54,5 prosent; Nasjonal minoritet 3/ 21,4 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 8/ 11,4 prosent. Mellomstor kommune: Urbefolkning 6/ 27,3 prosent; Nasjonal minoritet 6/ 42,9 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 14/ 20 prosent. Stor kommune: Urbefolkning 4/ 18,2 prosent; Nasjonal minoritet 5/ 35,7 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 48/ 68,6 prosent.

Fordeler vi respondentene på region er det tydelig at vi har lyktes i å rekruttere folkevalgte godt på Østlandet og i Nord-Norge. Vi har imidlertid få respondenter i datagrunnlaget fra Midt-Norge og Vestlandet, mens det fra Sørlandet kun er 4% av respondentene i tallgrunnlaget.



Figur 12: Respondenter fordelt etter region. Midt-Norge: 12/ 11 prosent; Nord-Norge: 34/ 32 prosent; Sør-Norge: 4/ 4 prosent; Vestlandet: 12/ 11 prosent; Østlandet: 44/ 42 prosent.

Andelen respondenter med samisk bakgrunn er størst i Nord-Norge, mens flest respondenter med nasjonal minoritetsbakgrunn er folkevalgte på Østlandet. Det er klart flest respondenter med annen minoritetsbakgrunn som er folkevalgte på Østlandet.



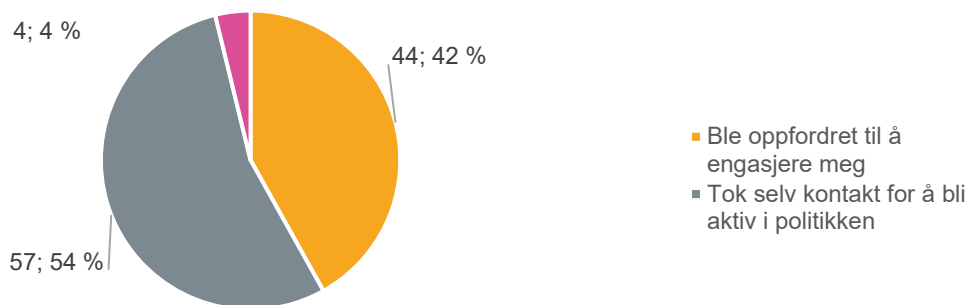
Figur 13: Respondenter fordelt på region og etnisk minoritetsbakgrunn. Midt-Norge: urbefolkning 2/ 16,7 prosent; nasjonal minoritet 2/ 16,7 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 8/ 66,6 prosent. Nord-Norge: urbefolkning 16/ 47,1 prosent; nasjonal minoritet 4/ 11,7 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 14/ 41,2 prosent. Sør-Norge: urbefolkning Annen minoritetsbakgrunn 4/ 100 prosent. Vestlandet: urbefolkning 1/ 8,3 prosent; nasjonal minoritet 1/ 8,3 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 10/ 83,4 prosent. Østlandet: urbefolkning 3/ 6,8 prosent; nasjonal minoritet 7/ 15,9 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 34/ 77,3 prosent.

2.2 DELTAKELSE OG INKLUDERING I POLITIKKEN

I spørreundersøkelsen har vi sett nærmere på hvordan respondentene har kommet inn i politikken, hvilke verv de har og hvordan de opplever at oppfølging og rekruttering fungerer i partiet. Resultatene viser at det er forskjeller mellom kjønnene hvorvidt de selv har tatt kontakt med partiene for å bli aktive i politikken eller om de har blitt oppfordret til å delta. Videre viser resultatene forskjeller mellom partiene og de politiske blokkene i hvor viktig de anser rekruttering og oppfølging av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i politikken.

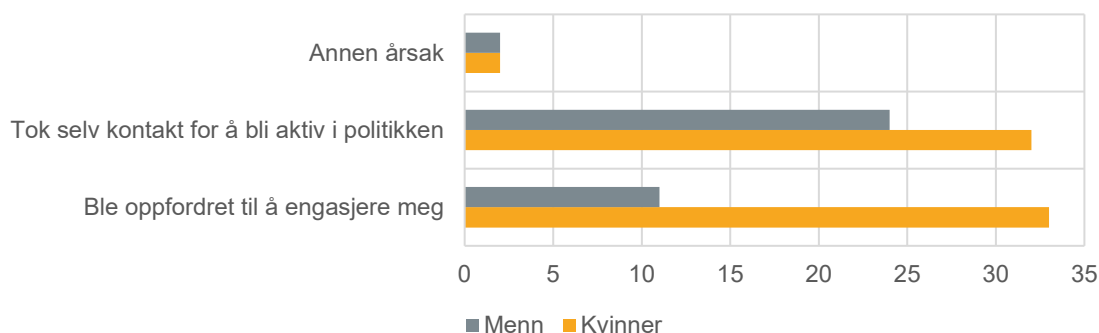
2.2.1 HVORDAN KOM RESPONDENTENE INN I POLITIKKEN?

Alle partier jobber aktivt for å rekruttere medlemmer til sitt parti og valglistene. Partiene har tradisjonelt litt ulike grupper som sine kjernevelgere og medlemmer (Institutt for samfunnsforskning, 2021). I de fleste partier arbeider nominasjonskomiteene aktivt for å sikre representasjon fra ulike minoriteter, kjønn og alder. Men hvordan kom respondentene i vår undersøkelse inn i politikken? Flertallet med 54 prosent oppgir at de selv tok kontakt for å bli aktiv i politikken, mens 42 prosent oppgir at de ble oppfordret til å engasjere seg. Kun 4 prosent oppgir annen årsak.



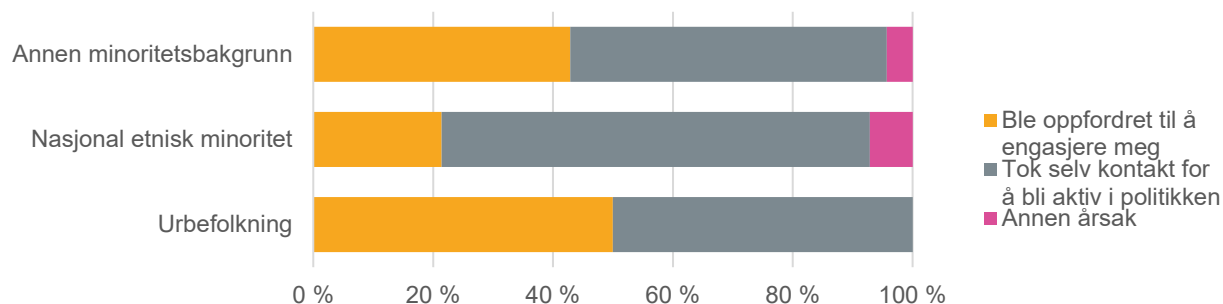
Figur 14: Grafen viser hvordan respondentene har svart på spørsmåle om hvordan de kom inn i politikken. Ble oppfordret til å engasjere meg: 44/ 42 prosent. Tok selv kontakt for å bli aktiv i politikken: 57/ 54 prosent. Annen årsak: 4/ 4 prosent.

Det er imidlertid store kjønnsforskjeller knyttet til hvordan de folkevalgte kom inn i politikken. Mens 47,8 prosent av kvinnene selv tok kontakt for å bli aktive i politikken er tallet for menn hele 64,9 prosent. 49,3 prosent av kvinnene oppgir at de ble oppfordret til å engasjere, mens kun 29,7 prosent av mennene oppga det samme.



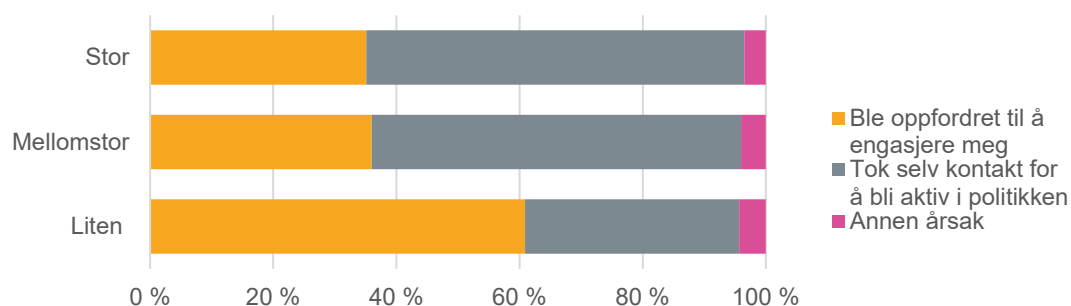
Figur 15: Grafen viser hvordan respondentene har svart på spørsmålet om hvordan de kom inn i politikken fordelt på kjønn. Ble oppfordret til å engasjere meg: Kvinner 33/ 49,3 prosent; Menn 11/ 29,7 prosent. Tok selv kontakt for å bli aktiv i politikken: Kvinner 33/ 47,8 prosent; Menn 24/64,9 prosent. Annen årsaker: Kvinner 2/ 3 prosent; Menn 2/ 5,4 prosent.

Ser vi på etnisk minoritetsbakgrunn er det også noe forskjell i hvordan de folkevalgte kom inn i politikken. For de med samisk bakgrunn oppgir 50 prosent at de selv tok kontakt og 50 prosent ble oppfordret til å engasjere seg. Blant nasjonale minoriteter oppgir 71,4 prosent at de selv tok kontakt for å bli aktive, mens 21,5 prosent ble oppfordret til det. Blant respondentene med annen minoritetsbakgrunn har flertallet med 52,9 prosent selv tatt kontakt for å bli aktive, mens 42,9 prosent ble oppfordret til det.



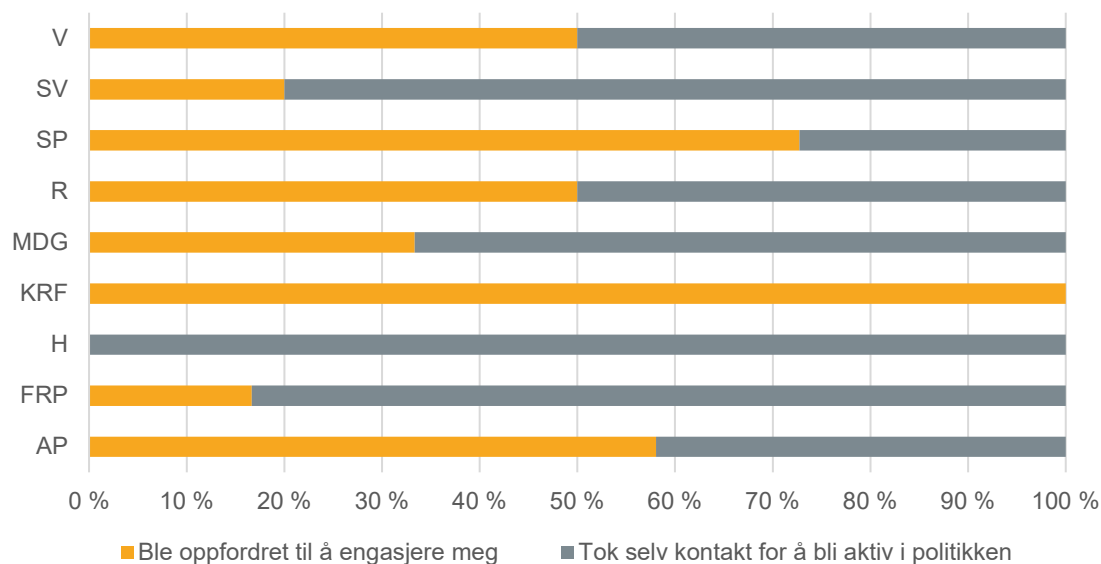
Figur 16: Grafen viser hvordan respondentene har svart på spørsmålet om hvordan de kom inn i politikken fordelt på minoritetsbakgrunn. Ble oppfordret til å engasjere meg: Urbefolkning 11/50 prosent; Nasjonal minoritet 3/ 21,5 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 30/ 42,9 prosent. Tok selv kontakt for å bli aktiv i politikken: Urbefolkning 11/50 prosent; Nasjonal minoritet 10/ 71,4 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 37/ 52,9 prosent. Annen årsaker: Urbefolkning 0/0 prosent; Nasjonal minoritet 1/ 7,1 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 3/ 4,3 prosent.

Sammenligner vi svarene basert på kommunistørrelse ser vi at prosentvis flere har blitt oppfordret til å engasjere seg i små kommuner enn i mellomstore og store kommuner.



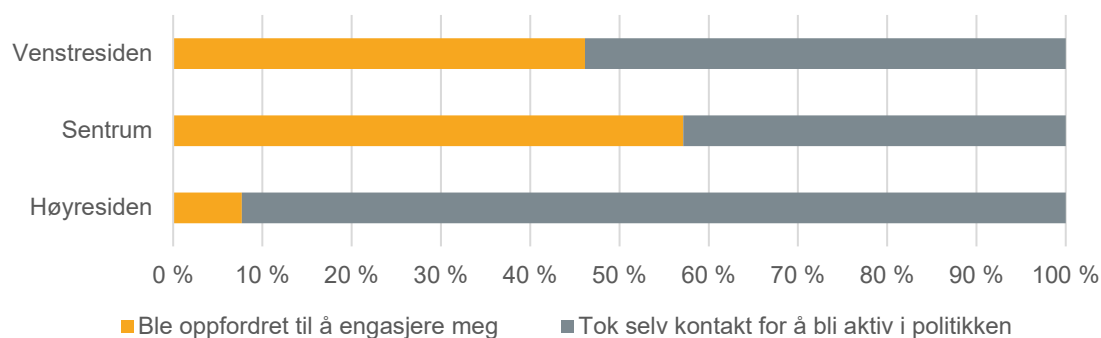
Figur 17: Grafen viser hvordan respondentene har svart på spørsmålet om hvordan de kom inn i politikken fordelt på kommune størrelse. Ble oppfordret til å engasjere meg: Liten: 14/ 60,9 prosent; Mellomstor 9/ 36 prosent; Stor: 20/ 35,1 prosent. Tok selv kontakt for å bli aktiv i politikken: Liten: 8/ 34,8 prosent; Mellomstor 15/ 60 prosent; Stor: 35/ 61,4 prosent. Annen årsaker: Liten: 1/ 4,3 prosent; Mellomstor / 4 prosent; Stor: 2/ 3,5 prosent.

Hvilket parti respondentene representerer ser også ut til å variere. Her er imidlertid andelen svar per parti ikke representativ, men det viser noen interessante trekk. SV er det partiet med størst andel folkevalgte med innvandrerbakgrunn (se Tabell 1), men samtidig viser resultatene her at kun 20 prosent av respondentene fra SV ble oppfordret til å engasjere seg. 80 prosent tok selv kontakt for å bli aktive i politikken. Også representantene fra FRP og Høyre har i stor grad selv tatt kontakt for å bli aktive. I Arbeiderpartiet, Rødt og Venstre er det tilnærmet like stor andel som har tatt kontakt selv eller blitt oppfordret til det. Senterpartiet skiller seg noe ut ved at en tredjedel av respondentene har blitt oppfordret til å engasjere seg.



Figur 18: Grafen viser hvordan respondentene har svart på spørsmålet om hvordan de kom inn i politikken fordelt på partitilhørighet. Ble oppfordret til å engasjere meg: AP: 18/ 58 prosent; FRP: 1/ 16,7 prosent; H: 0/ 0 prosent; KRF: 1/ 100 prosent; Mdg: 2/ 33 prosent; R: 3/ 50 prosent; SP: 72,7 prosent; SV: 3/ 20 prosent; V: 5/ 50 prosent. Tok selv kontakt for å bli aktiv i politikken: AP: 13/ 42 prosent; FRP: 5/ 83,3 prosent; H: 7/ 100 prosent; KRF: 0/ 0 prosent; 4/ 67 prosent; R: 3/ 50 prosent; SP: 3/ 27,3 prosent; SV: 12/ 80 prosent; V: 5/ 50 prosent.

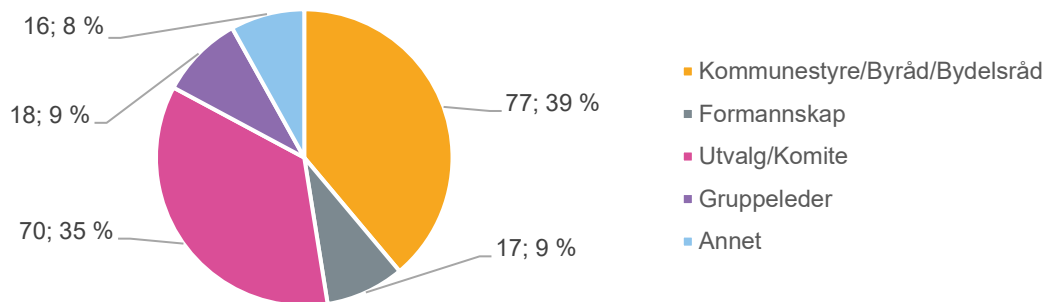
Sammenstiller vi svarene etter politisk blokk ser vi at respondentene på høyresiden i politikken nesten utelukkende har selv tatt kontakt for å bli politisk aktive. I sentrum er det 57,1 prosent som oppgir at de har blitt oppfordret til å engasjere seg, og 42,9 prosent som selv har tatt kontakt for å bli aktive i politikken. På Venstresiden svarer 53,8 prosent at de selv tok kontakt for å bli aktive, mens 46,2 prosent ble oppfordret til det.



Figur 19: Grafen viser hvordan respondentene har svart på spørsmålet om hvordan de kom inn i politikken fordelt på politisk blokk. Ble oppfordret til å engasjere meg: Høyresiden: 1/ 7,7 prosent; Sentrum: 16/ 57,1 prosent; Venstresiden: 24/ 46,2 prosent. Tok selv kontakt for å bli aktiv i politikken: Høyresiden: 12/ 92,3 prosent; Sentrum: 12/ 42,9 prosent; Venstresiden: 28/ 53,8 prosent.

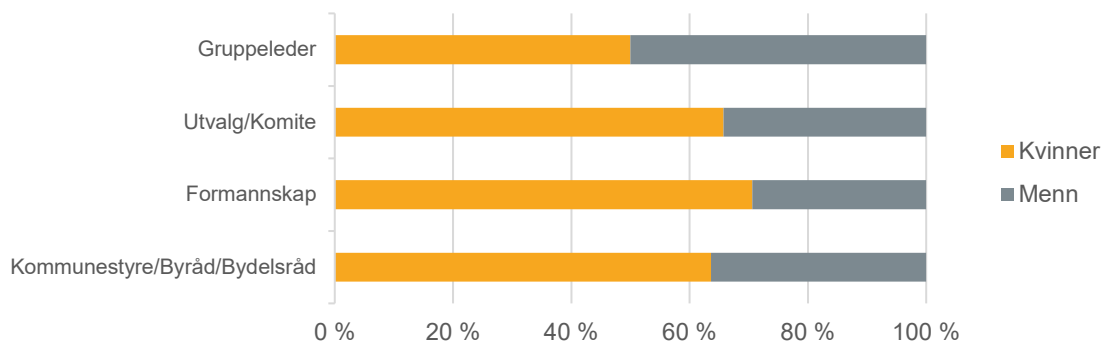
2.2.2 RESPONDENTENES VERV I POLITIKKEN

Flest respondenter oppgir at de er folkevalgte i kommunestyre/byråd/bydelsutvalg eller utvalg/komité. En tiendedel av respondentene oppgir at de i tillegg er gruppeleder og/eller sitter i formannskap.



Figur 20: Respondentenes verv i politikken. Kommunestyre/byråd/bydelsråd: 77/ 39 prosent; Formannskap: 17/ 9 prosent; Utvalg/komite: 70/ 35 prosent; Gruppeleder: 18/ 9 prosent; Annet: 16/ 8 prosent.

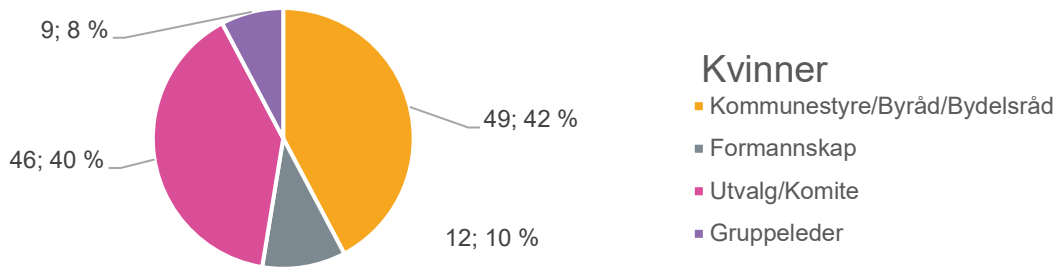
Respondentene utgjør betydelig flere kvinner enn menn, noe som gjør det vanskelig å sammenligne de to gruppene opp mot hverandre. Men ser vi på fordelingen av verv innenfor hver av gruppene, ser vi at det er noen prosentvise forskjeller i type verv de innehar (Tabell 3). Prosentvis er det for eksempel flere menn som er gruppeledere enn kvinner, mens det prosentvis er flere kvinner enn menn i formannskap. For kommunestyre/byråd/bydelsutvalg er det akkurat samme andel kvinner som menn. Det er imidlertid noe større andel kvinner i utvalg/komiteer enn menn.



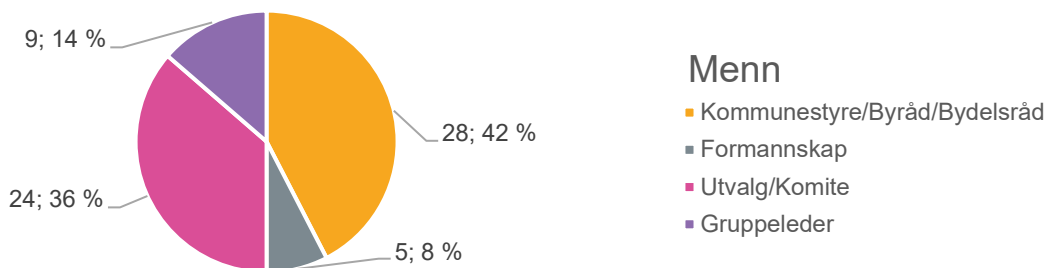
Figur 21: Respondentenes verv i politikken fordelt på kjønn. Kommunestyre/byråd/bydelsråd: Kvinner 49/ 63,6 prosent, Menn 28/ 36,4 prosent; Formannskap: kvinner 12/ 70,6 prosent, Menn 5/ 29,4 prosent; Utvalg/komite: Kvinner 46/ 65,7 prosent, Menn 24/ 34,3 prosent; Gruppeleder: Kvinner 9/ 50 prosent, Menn 9/ 50 prosent.

Tabell 3: Oversikt over verv respondentene har oppgitt at de innehar på nåværende tidspunkt.

Verv	Kvinner	%	Menn	%
Kommunestyre/Byråd/Bydelsråd	49	42,2 %	28	42,4 %
Formannskap	12	10,3 %	5	7,6 %
Utvalg/Komite	46	39,7 %	24	36,4 %
Gruppeleder	9	7,8 %	9	13,6 %
Antall registrerte verv	116	100 %	66	100 %



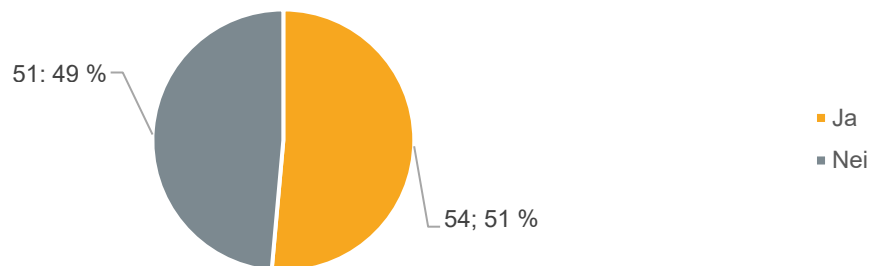
Figur 22: Sammenligning av oppgitte verv fordelt på kun kvinner. Kommunestyre/byråd/bydelsråd: 49/ 42 prosent; Formannskap: 12/ 10 prosent; Utvalg/komite: 46/ 40 prosent; Gruppeleder: 9/ 8 prosent.



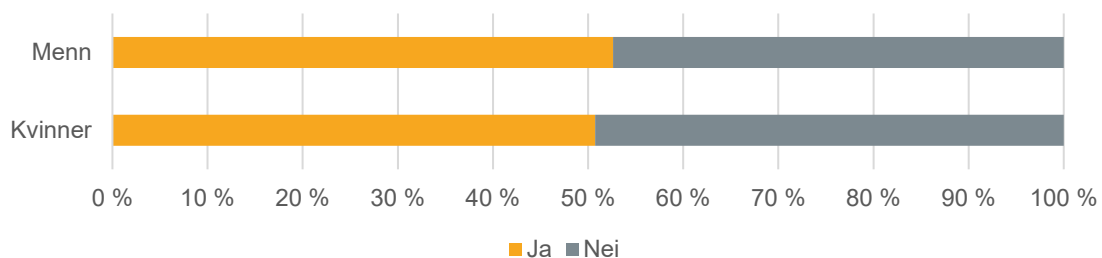
Figur 23: Sammenligning av oppgitte verv fordelt på kun menn. Kommunestyre/byråd/bydelsråd: 28/ 42 prosent; Formannskap: 5/ 8 prosent; Utvalg/komite: 24/ 36 prosent; Gruppeleder: 9/ 14 prosent.

2.2.3 ERFARING OG OPPFØLGING SOM FOLKEVALGT

Det er en god blanding mellom nye og erfarne folkevalgte som har besvart spørreundersøkelsen. 51 prosent har sittet i en periode eller mer, mens 49 prosent ble valgt inn i kommunevalget i 2023, og er dermed i sin første periode. Det er tilnærmet lik fordeling mellom kvinner og menn.

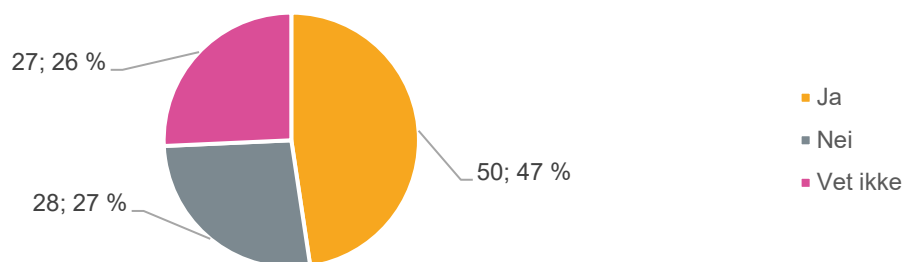


Figur 24: Grafen viser hvorvidt respondentene er nye folkevalgte eller har sittet i en periode eller mer. Ja: 51/ 49 prosent; Nei: 54/ 51 prosent.

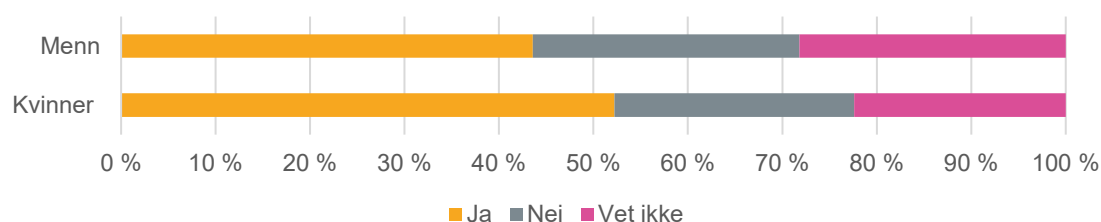


Figur 25: Grafen viser hvorvidt respondentene er nye folkevalgte eller har sittet i en periode eller mer fordelt på kjønn. Kvinner: Ja: 34/ 50,7 prosent, Nei: 33/ 49,3 prosent; Menn: Ja: 20/ 52,6 prosent, Nei: 18/ 47,4 prosent.

47 prosent opplever at deres parti har god oppfølging av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, mens 27 prosent oppgir nei og 26 prosent at de ikke vet. Sammenligner vi svarene fra kvinner og menn, ser vi at flere kvinner enn menn opplever at de får god oppfølging fra sitt parti. Totalt 52,2 prosent av kvinnene opplever at partiet gir god oppfølging, mens 43,6 prosent av mennene oppgir det samme.



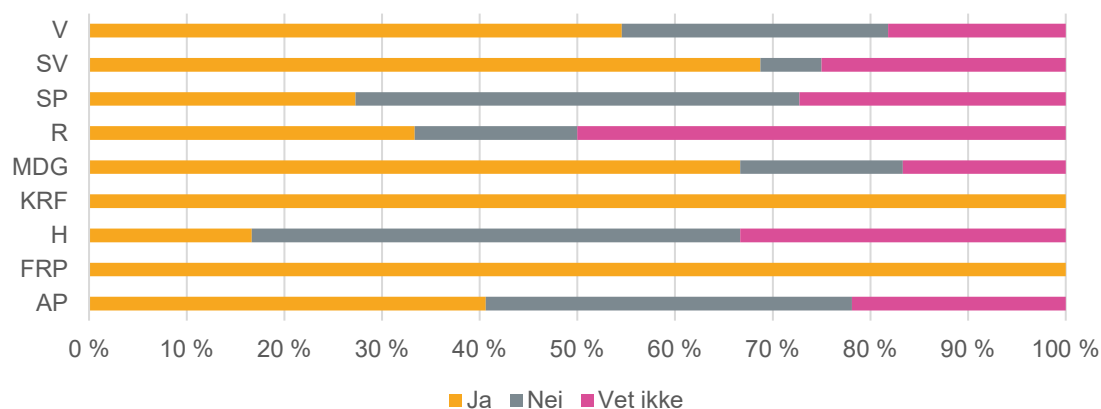
Figur 26: Grafen viser hvorvidt respondentene opplever at deres parti har god oppfølging av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Ja: 50/ 47 prosent; Nei: 28/ 27 prosent; Vet ikke: 27/ 26 prosent.



Figur 27: Grafen viser hvorvidt respondentene opplever at deres parti har god oppfølging av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn fordelt på kjønn. Kvinner: Ja: 35/ 52,2 prosent; Nei: 17/ 25,4 prosent; Vet ikke: 15/ 22,4 prosent. Menn: Ja: 17/ 43,6 prosent; Nei: 11/ 28,2 prosent; Vet ikke: 11/ 28,2 prosent.

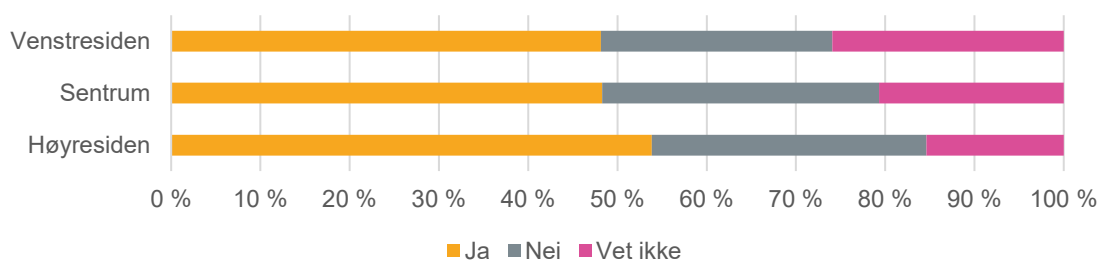
Respondentenes svar på hvorvidt de opplever at deres parti har god oppfølging av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn sett opp mot partitilhørighet viser noen interessante trekk. For eksempel svarer alle representantene fra FRP ja på spørsmålet, men også i SV og MDG er de fleste respondentene fornøyd. Høyre og Senterpartiet har et flertall respondenter som svarer at de ikke opplever at partiet har god nok oppfølging. Svarene indikerer at Arbeiderpartiet også bør ha noe bedre oppfølging av etniske minoriteter enn i dag.

Ser vi på partiene som politiske blokker er fordelingen ganske lik mellom blokkene hvorvidt de folkevalgte opplever at partiene har god nok oppfølging eller ikke.



Figur 28: Grafen viser hvorvidt respondentene opplever at deres parti har god oppfølging av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn fordelt på partitilhørighet. AP: Ja: 13/ 40,6 prosent; Nei: 12/ 37,5 prosent; Vet ikke: 7/ 21,9 prosent. FRP: Ja: 6/ 100 prosent. H: Ja: 1/ 16,7 prosent; Nei: 3/ 50 prosent; Vet ikke: 2/ 33,3 prosent. KRF: Ja: 1/ 100 prosent. MDG: Ja: 4/ 66,6 prosent;

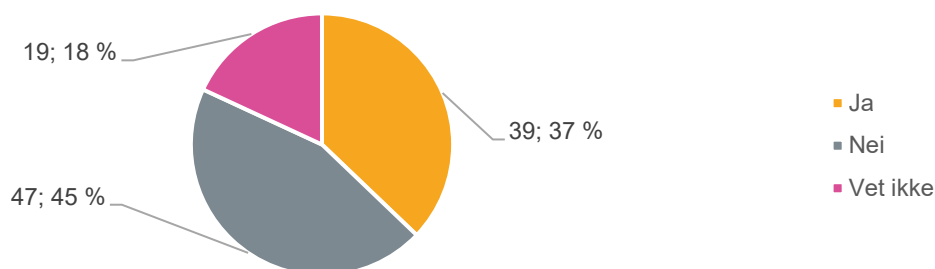
Nei: 1/ 16,7 prosent; Vet ikke: 1/ 16,7 prosent. R: Ja: 2/ 33,3 prosent; Nei: 1/ 16,7 prosent; Vet ikke: 3/ 50 prosent. SP: Ja: 3/ 27,3 prosent; Nei: 5/ 45,4 prosent; Vet ikke: 3/ 27,3 prosent. SV: Ja: 11/ 68,8 prosent; Nei: 1/ 6,2 prosent; Vet ikke: 4/ 25 prosent. V: Ja: 6/ 54,5 prosent; Nei: 3/ 27,3 prosent; Vet ikke: 2/ 18,2 prosent.



Figur 29: Grafen viser hvorvidt respondentene opplever at deres part har god oppfølging av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn fordelt på politisk blokk. Høyresiden: Ja: 7/ 53,8 prosent; Nei: 4/ 30,8 prosent; Vet ikke: 2/ 15,4 prosent. Sentrum: Ja: 14/ 48,2 prosent; Nei: 9/ 31 prosent; Vet ikke: 6/ 20,7 prosent. Venstresiden: Ja: 26/ 48,1 prosent; Nei: 14/ 25,9 prosent; Vet ikke: 14/ 25,9 prosent.

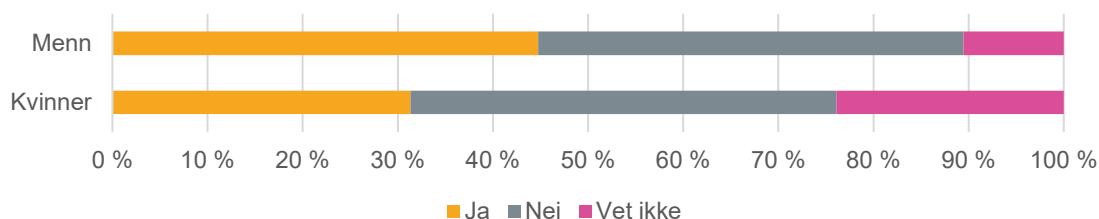
2.2.4 REKRUTTERING AV PERSONER MED ETNISK MINORITETSBAGGRUNN

I spørreundersøkelsen spurte vi også om rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken. Vi var for eksempel interessert i om de folkevalgte mener at partiet sitt er god nok på å rekruttere personer med etniske minoritetsbakgrunn. Flertallet med 45 prosent svarte at partiet ikke er gode nok, mens 37 prosent mente at de er gode nok. Samtidig svarte 18 prosent at de ikke vet.



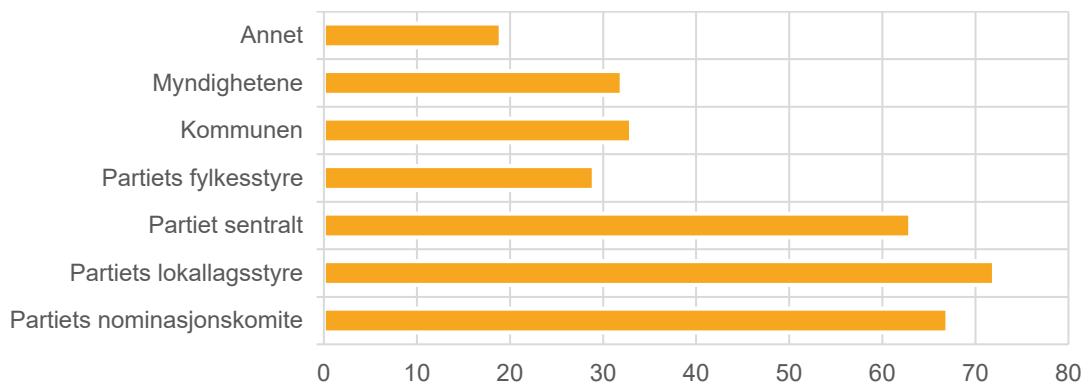
Figur 30: Grafen viser hvorvidt respondentene mener partiet er gode nok på å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn eller ikke. Ja: 39/ 37 prosent; Nei: 47/ 45 prosent; Vet ikke: 19/ 18 prosent

Ser vi så på samme spørsmål, men fordelt på kjønn, er det tydelig at menn er mer fornøyde med partiets rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn enn kvinner. 44,7 prosent av mennene mener at partiet er god nok på rekruttering, mens 44,8 prosent mener nei. Det er også verdt å legge merke til at kvinnene i større grad enn menn har svart vet ikke på spørsmålet. Inntrykket er at kvinner i mindre grad enn menn syns partiet sitt er gode nok på rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn.



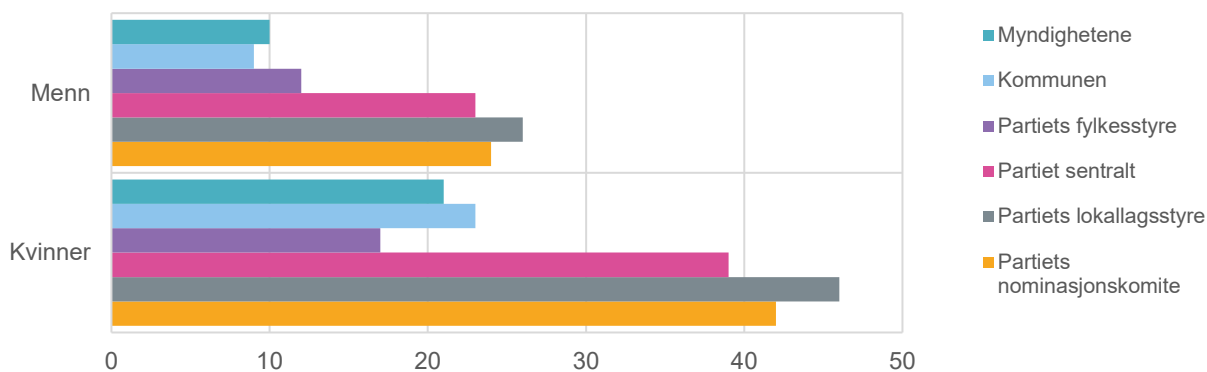
Figur 31: Grafen viser hvorvidt respondentene mener partiet er gode nok på å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn eller ikke fordelt på kjønn. Kvinner: Ja: 21/ 31,3 prosent; Nei: 30/ 44,8 prosent; Vet ikke: 18/ 26,9 prosent. Menn: Ja: 17/ 44,7 prosent; Nei: 17/ 44,8 prosent; Vet ikke: 4/ 10,5 prosent

Hvem har så ansvar for å få flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn inn i politikken? Respondentene peker i svarene på at det i størst grad er ansvaret til nominasjonskomiteene, lokallagsstyrene og partienes sentrale ledd. Respondentene mener i mindre grad at ansvaret ligger hos fylkestyrene, kommunene og myndighetene.



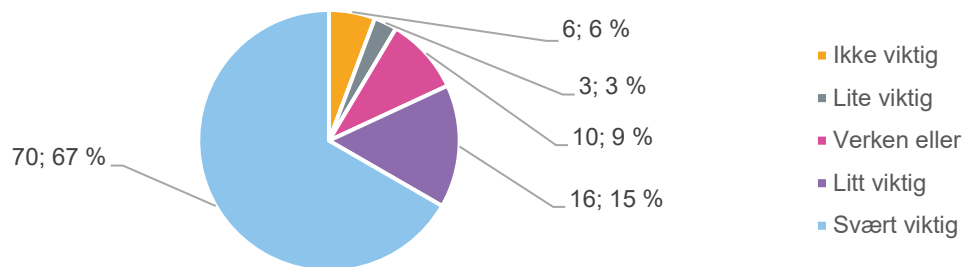
Figur 32: Grafen viser hvem respondentene mener har ansvar for å få flere med etnisk minoritetsbakgrunn inn i politikken. Partiets nominasjonskomité: 67/ 21 prosent; Partiets lokallagsstyre: 72/ 23 prosent; Partiet sentralt: 63/ 20 prosent; Partiets fylkesstyre: 29/ 9 prosent; Kommunen: 33/ 11 prosent; Myndighetene: 32/ 10 prosent; Annet: 19/ 6 prosent.

Fordeler vi respondentenes svar etter kjønn ser vi at kvinner og menn prosentvis stort sett er enige i hvem de mener har størst og minst ansvar for å få flere med etnisk minoritetsbakgrunn inn i politikken. Mennene som har deltatt svarer i noen større grad enn kvinner at partiets fylkesstyre har et ansvar, mens kvinner i litt større grad enn menn mener at kommunen og myndighetene også har et ansvar for rekruttering.



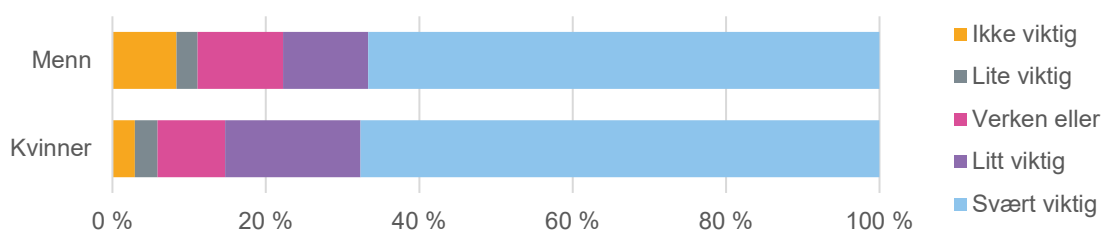
Figur 33: Grafen viser hvem respondentene mener har ansvar for å få flere med etnisk minoritetsbakgrunn inn i politikken fordelt på kjønn. Partiets nominasjonskomité: Kvinner 42/ 22,3 prosent; Menn 24/ 23,1 prosent. Partiets lokallagsstyre: kvinner 46/ 24,5 prosent; Menn 26/ 25 prosent. Partiet sentralt: Kvinner 39/ 20,7 prosent; Menn 23/ 22,1 prosent. Partiets fylkesstyre: Kvinner 17/ 9 prosent; Menn 12/ 11,5 prosent. Kommunen: Kvinner 23/ 12,2 prosent; Menn 9/ 8,7 prosent. Myndighetene: Kvinner 21/ 11,2 prosent; Menn 10/ 9,6 prosent.

Et stort flertall av respondentene opplever at det er svært viktig å rekruttere flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken. Hele 67 prosent av respondentene svarer svært viktig, mens 15 prosent svarer litt viktig. Kun til sammen 9 prosent mener rekruttering av flere med etnisk minoritetsbakgrunn er lite viktig eller ikke viktig.



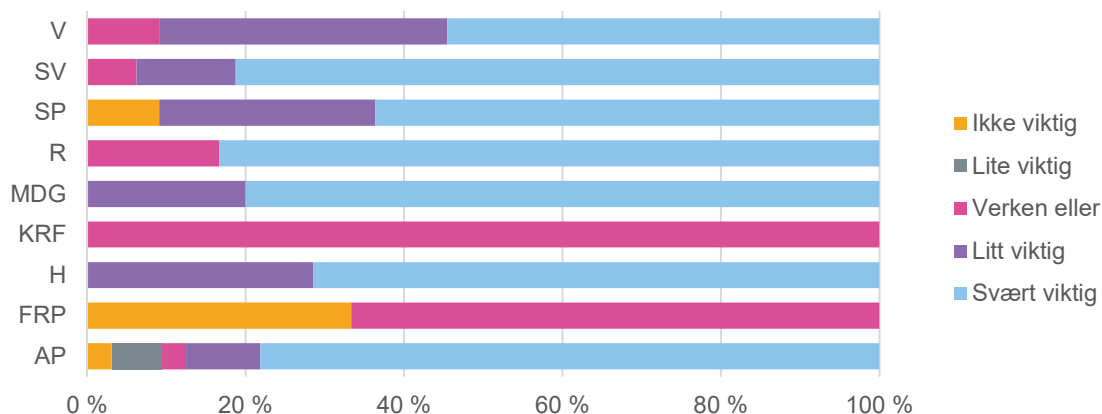
Figur 34: Grafen viser hvor viktig respondentene opplever at det er å rekruttere flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken. Svært viktig 70/ 67 prosent; Litt viktig 16/ 15 prosent; Verken eller 10/9 prosent; Lite viktig 3/ 3 prosent; Ikke viktig 6/ 6 prosent.

Ser vi spørsmålet fordelt på kjønn ser vi at flere menn (8,3 prosent) enn kvinner (2,9 prosent) opplever at det ikke er viktig å rekruttere flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken. Men det klare flertallet svarer at det er svært viktig både hos kvinnene og mennene med henholdsvis 67,6 prosent for kvinnene og 66,7 prosent av mennene.



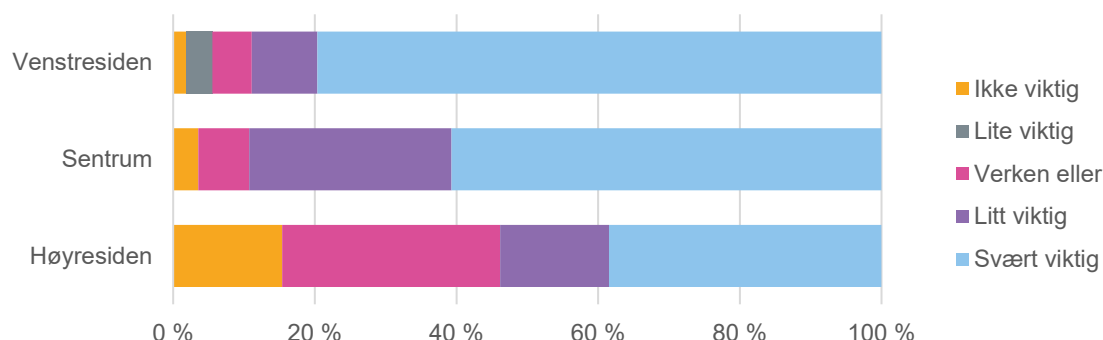
Figur 35: Grafen viser hvor viktig respondentene opplever at det er å rekruttere flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken fordelt på kjønn. Svært viktig: Kvinner 46/ 67,6 prosent; Menn 24/ 66,7 prosent. Litt viktig: Kvinner 12/ 17,6 prosent; Menn 4/ 11,1 prosent. Verken eller: Kvinner 6/ 8,8 prosent; Menn 4/ 11,1 prosent. Lite viktig: Kvinner 2/ 2,9 prosent; Menn 1/ 2,7 prosent. Ikke viktig: Kvinner 2/ 2,9 prosent; Menn 3/ 8,3 prosent.

Ser vi på spørsmålet opp mot partitilhørighet og politisk blokk ser vi imidlertid at det er noe større forskjeller. For eksempel har samtlige respondenter fra FRP svart at det ikke er viktig eller verken eller. Arbeiderpartiet som har betydelig flere respondenter enn resten har svart innenfor alle svaralternativene, men et stort flertall på 78,1 prosent mener rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn er svært viktig.



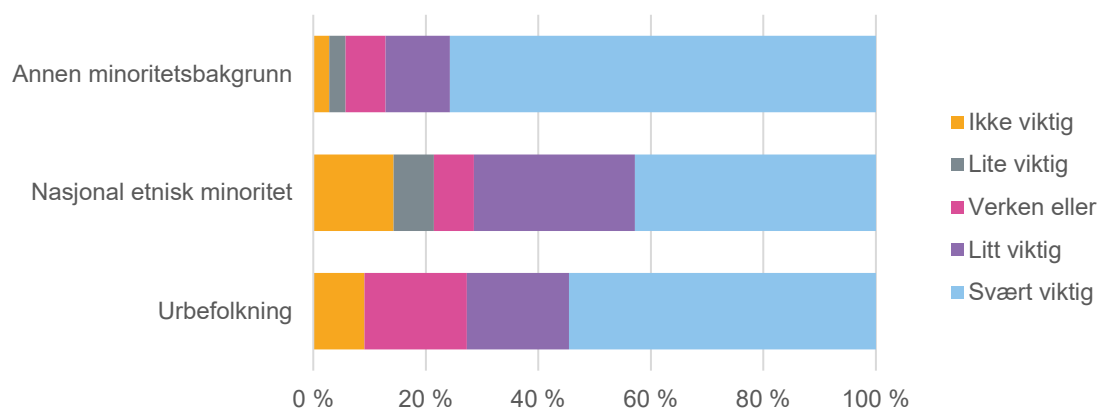
Figur 36: Grafen viser hvor viktig respondentene opplever at det er å rekruttere flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken fordelt på partitilhørighet. AP: Svært viktig 25/ 78,1 prosent, Litt viktig 3/ 9,4 prosent, Verken eller 1/ 3,1 prosent, Lite viktig 2/ 6,3 prosent, Ikke viktig 1/ 3,1 prosent; FRP: Verken eller 4/ 66,7 prosent, Ikke viktig 2/ 33,3 prosent; H: Svært viktig 71,4 prosent, Litt viktig 2/ 28,6 prosent; Krf: Verken eller 1/ 100 prosent; MDG: Svært viktig 4/ 80 prosent, Litt viktig 1/ 20 prosent; R: Svært viktig 5/ 83,3 prosent, Verken eller 1/ 16,7 prosent; SP: Svært viktig 7/ 63,6 prosent, Litt viktig 3/ 27,3 prosent, Ikke viktig 1/ 9,1 prosent; SV: Svært viktig 13/ 81,3 prosent, Litt viktig 2/ 12,5 prosent, Verken eller 1/6,2 prosent; V: Svært viktig 6/ 54,4 prosent, Litt viktig 4/ 36,4 prosent, Verken eller 1/ 9,1 prosent.

Ser vi på respondentenes svar i de tre politiske blokkene er det en betydelig forskjell på hvor viktig rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn anses i de ulike blokkene. Av respondentene fra høyresiden svarer 38,5 prosent at det er svært viktig, mens respondentene i sentrum svarer 60,7 prosent. Hele 79,6 prosent av respondentene i partiene på venstresiden mener det er svært viktig.



Figur 37: Grafen viser hvor viktig respondentene opplever at det er å rekruttere flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken fordelt på politisk blokk. Svært viktig: Høyresiden 5/ 38,5 prosent; Sentrum 17/ 60,7 prosent; Venstresiden 43/ 79,6 prosent. Litt viktig: Høyresiden 2/ 15,4 prosent; Sentrum 8/ 28,6 prosent; Venstresiden 5/ 9,3 prosent. Verken eller: Høyresiden 4/ 30,8 prosent; Sentrum 2/ 7,1 prosent; Venstresiden 3/ 5,6 prosent. Lite viktig: Venstresiden 2/ 3,7 prosent. Ikke viktig: Høyresiden 2/ 15,4 prosent; Sentrum 1/ 3,6 prosent; Venstresiden 1/ 1,8 prosent.

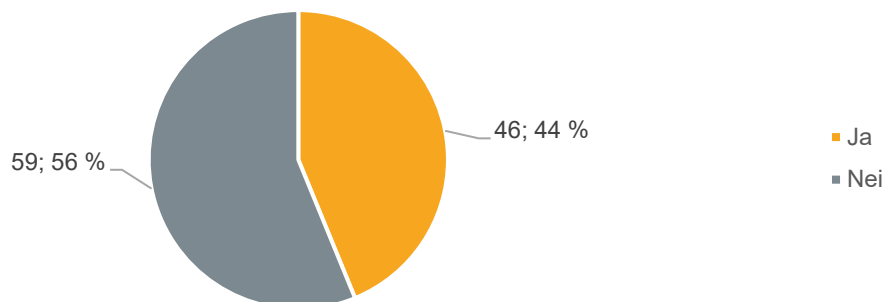
Fordeler vi respondentene etter etnisk minoritetsbakgrunn ser vi også at det er ulikt hvor viktig de opplever det er å rekruttere flere personer med deres bakgrunn til politikken. Klart flest med annen minoritetsbakgrunn opplever at det er svært viktig med hele 75,7 prosent av respondentene. Også blant respondentene med samisk bakgrunn er det et flertall med 54,5 prosent som mener det er svært viktig å rekruttere flere med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken. Andelen er lavest blant nasjonale minoriteter hvor 42,9 prosent av respondentene har svart svært viktig.



Figur 38: Grafen viser hvor viktig respondentene opplever det er å rekruttere flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken fordelt på etnisk minoritetsbakgrunn. Svært viktig: Urbefolkning 12/ 54,5 prosent; Nasjonal minoritet 6/ 42,9 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 53/ 75,7 prosent. Litt viktig: Urbefolkning 4/ 18,2 prosent; Nasjonal minoritet 4/ 28,6 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 8/ 11,4 prosent. Verken eller: Urbefolkning 4/ 18,2 prosent; Nasjonal minoritet 1/ 7,1 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 5/ 7,1 prosent. Lite viktig: Nasjonal minoritet 1/ 7,1 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 2/ 2,9 prosent. Ikke viktig: Urbefolkning 2/ 9,1 prosent; Nasjonal minoritet 2/ 14,3 prosent; Annen minoritetsbakgrunn 2/ 2,9 prosent.

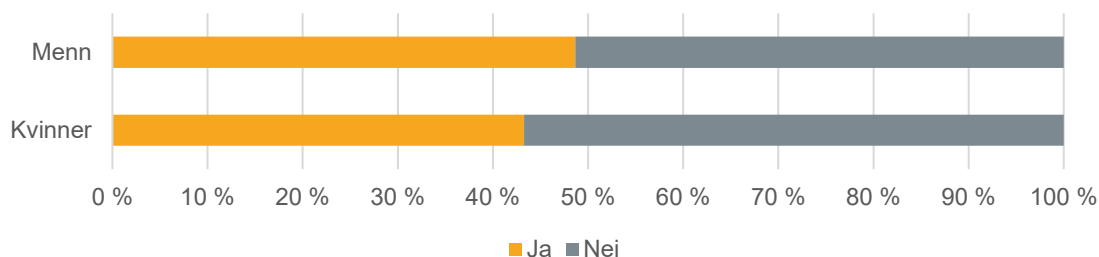
2.3 EGNE OPPLEVELSER AV HETS, TRAKASSERING ELLER RASISME

I neste del av spørreundersøkelsen fikk respondentene spørsmål om de hadde egne opplevelser av hets, trakassering og rasisme. 44 prosent av respondentene oppga at de hadde opplevd hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt.



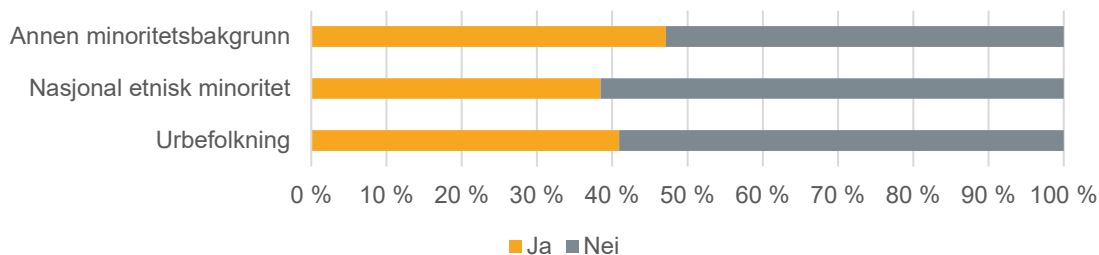
Figur 39: Grafen viser hvorvidt respondentene har oppgitt at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt. Ja: 46/ 44 prosent; Nei: 59/ 56 prosent.

Ser vi på respondentenes opplevelser av hets, trakassering eller rasisme i sitt verv som folkevalgt fordelt på kjønn svarer 48,6 prosent av mennene ja, og 43,3 prosent av kvinnene det samme.



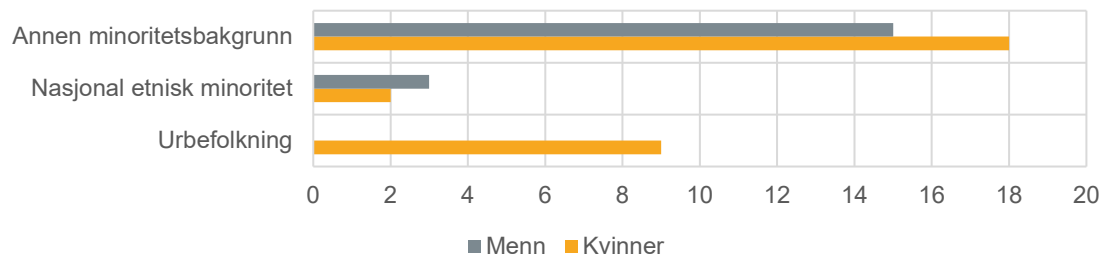
Figur 40: Grafen viser hvorvidt respondentene har oppgitt at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt fordelt på kjønn. Kvinner: Ja 29/ 43,3 prosent; Nei 38/ 56,3 prosent. Menn: Ja 18/ 48,6 prosent; Nei 19/ 51,4 prosent.

Fordeler vi respondentenes svar i henhold til etnisk minoritetsbakgrunn ser vi at det er høyest andel som har opplevd hets, trakassering eller rasisme i gruppen annen minoritetsbakgrunn. 47,1 prosent av de med annen minoritetsbakgrunn har opplevd hets, trakassering eller rasisme som folkevalgt. Blant de med samisk bakgrunn svarer 40,9 prosent det samme, og blant nasjonale minoriteter 38,5 prosent.



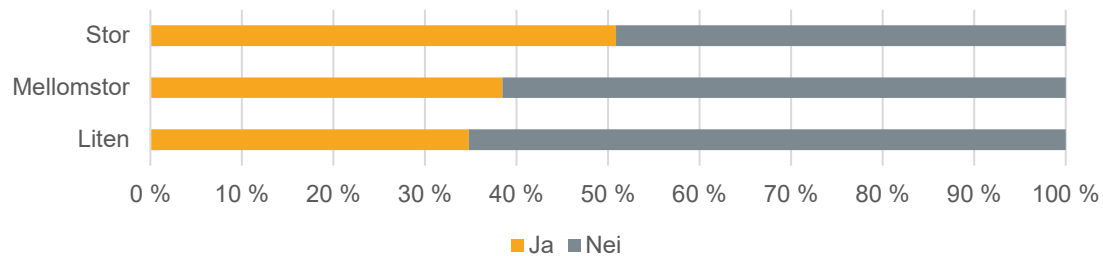
Figur 41: Grafen viser hvorvidt respondentene har oppgitt at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt fordelt på etnisk minoritetsbakgrunn. Urbefolkning: Ja 9/ 40,9 prosent; Nei: 13/ 59,1 prosent. Nasjonal minoritet: Ja 5/ 38,5 prosent; Nei: 8/ 61,5 prosent. Annen minoritetsbakgrunn: Ja 33/ 47,1 prosent; Nei: 37/ 52,9 prosent.

Ser vi derimot svarene opp mot både kjønn og etnisk minoritetsbakgrunn får vi en interessant observasjon. Samtlige som har oppgitt at de har samisk bakgrunn og opplevd hets, trakassering eller rasisme er kvinner.



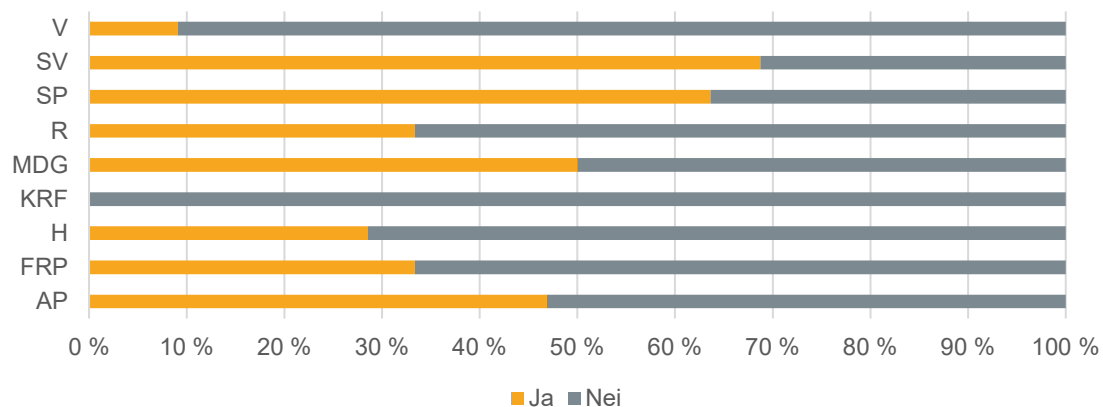
Figur 42: Grafen viser respondenter som har oppgitt at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt fordelt på både kjønn og etnisk minoritetsbakgrunn Urbefolkning: Kvinner 9/ 100 prosent. Nasjonal minoritet: Kvinner 2/ 40 prosent; Menn: 3/ 60 prosent. Annen minoritetsbakgrunn: Kvinner: 18/ 54,5 prosent; Menn: 15/ 45,5 prosent.

Resultatene viser også at de folkevalgte som bor i en stor kommune i noe større grad har opplevd hets, trakassering eller rasisme sammenlignet med folkevalgte i små og mellomstore kommuner. 50,9 prosent av respondentene fra store kommuner har opplevd hets, trakassering eller rasisme i sitt verv, i små kommuner er andelen 34,8 prosent og for mellomstore kommuner 38,5 prosent.



Figur 43: Grafen viser hvorvidt respondentene har oppgitt at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt fordelt på kommunestørrelse. Liten: Ja 8/ 34,8 prosent; Nei 15/ 65,2 prosent. Mellomstor: Ja 10/ 38,5 prosent; Nei 16/ 61,5 prosent. Stor: Ja 29/ 50,9 prosent; Nei 28/ 49,1 prosent.

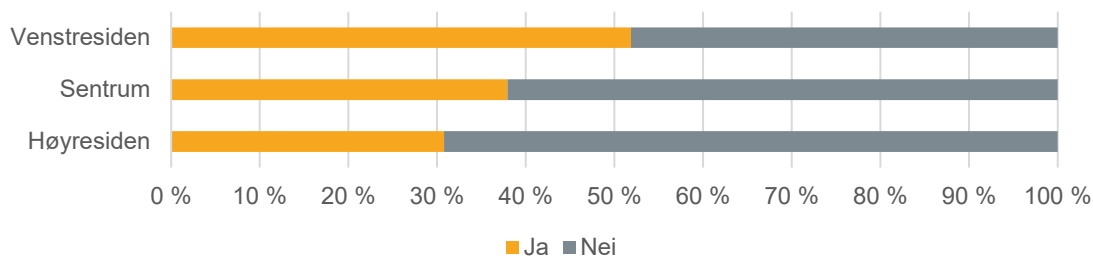
Fordeler vi respondentene etter partitilhørighet er det flere interessante observasjoner. Det er klart flere på venstresiden som har opplevd hets, trakassering eller rasisme som folkevalgte av de som har besvart undersøkelsen. Av respondentene fra Sosialistisk Venstreparti svarer hele 68,8 prosent at de har opplevd hets, trakassering og rasisme. Også av Senterpartiets respondenter er andelen høy, da hele 63,6 prosent svarer ja på spørsmålet. Partiene som har lavest andel som svarer ja på spørsmålet om de har opplevd hets, trakassering og rasisme er Venstre, Høyre, FrP og Rødt.



Figur 44: Grafen viser hvorvidt respondentene har oppgitt at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt fordelt på partitilhørighet. AP: Ja: 15/ 46,9 prosent; Nei: 17/ 53,1 prosent. FRP: Ja: 2/ 33,3 prosent; Nei: 4/ 66,7 prosent. H: Ja: 2 / 28,6 prosent; Nei: 5/ 71,4 prosent. KRF: Nei: 1/ 100 prosent. MDG: Ja: 3/ 50 prosent; Nei: 3/ 50 prosent. R: Ja: 2/ 33,3 prosent;

Nei: 4/ 66,7 prosent. SP: Ja: 7/ 63,6 prosent; Nei: 4/ 36,4 prosent. SV: Ja: 11/ 68,8 prosent; Nei: 5/ 31,2 prosent. V: Ja: 1/ 9,1 prosent; Nei: 10/ 90,1 prosent.

Ser vi på svarene opp mot politisk blokk er det klart færre respondenter på høyresiden sammenlignet med venstresiden som svarer at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme. Mens 30,8 prosent på høyresiden svarer ja, svarer 37,9 prosent av respondentene i sentrum ja og 51,9 prosent av respondentene på venstresiden.

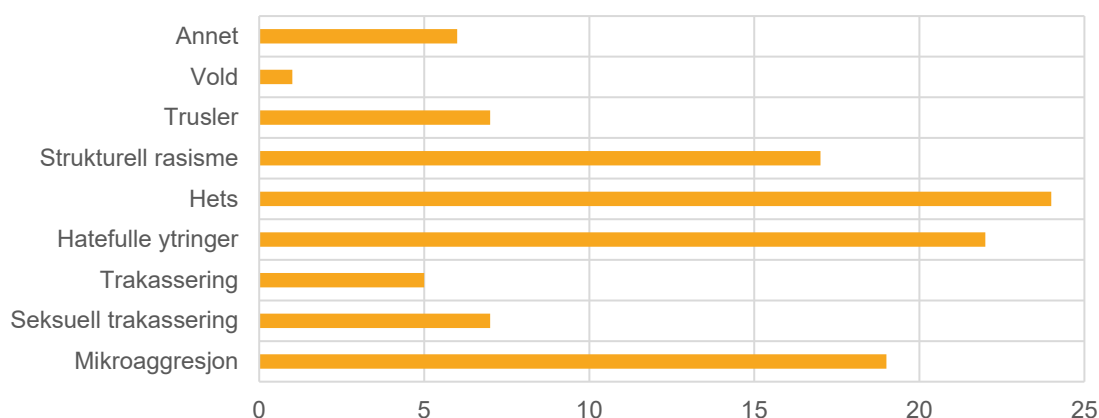


Figur 45: Grafen viser hvorvidt respondentene har oppgitt at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt fordelt på politisk blokk. Høyresiden: Ja 4/ 30,8 prosent; Nei 9/ 69,2 prosent. Sentrum: Ja 11/ 37,9 prosent; Nei 18/ 62,1 prosent. Venstresiden: Ja 28/ 51,9 prosent; Nei 26/ 48,1 prosent.

Respondentene som svarte ja på spørsmålet om de hadde opplevd hets, trakassering eller rasisme fikk en del oppfølgingsspørsmål om hva, hvor og hvem, samt spørsmål om oppfølging fra partiet og hvorvidt de anmeldte forholdet. De som svarte nei på spørsmålet ble sendt videre til spørsmål om de hadde sett andre bli utsatt for hets, trakassering eller rasisme, og inngår følgelig ikke i utvalget videre i dette delkapittelet.

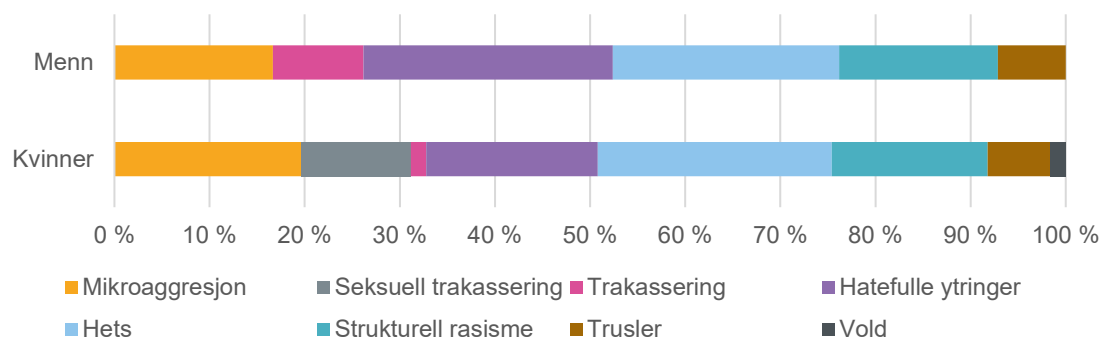
2.3.1 FORMER FOR UØNSKA OPPLEVELSER

Respondentene fikk anledning til å spesifisere nærmere hvilke former for hets, trakassering eller rasisme de hadde opplevd som folkevalgte. Respondentene kunne krysse av for flere svaralternativer. Flertallet svarer at de har opplevd hets, hatefulle ytringer, mikroagresjon og strukturell rasisme. 52,2 prosent av respondentene har krysset av for hets, 47,8 prosent på hatefulle ytringer, 41,3 prosent på mikroagresjon og 37 prosent på strukturell rasisme. Kun noen få av respondentene har opplevd trusler, og kun en respondent har opplevd vold.



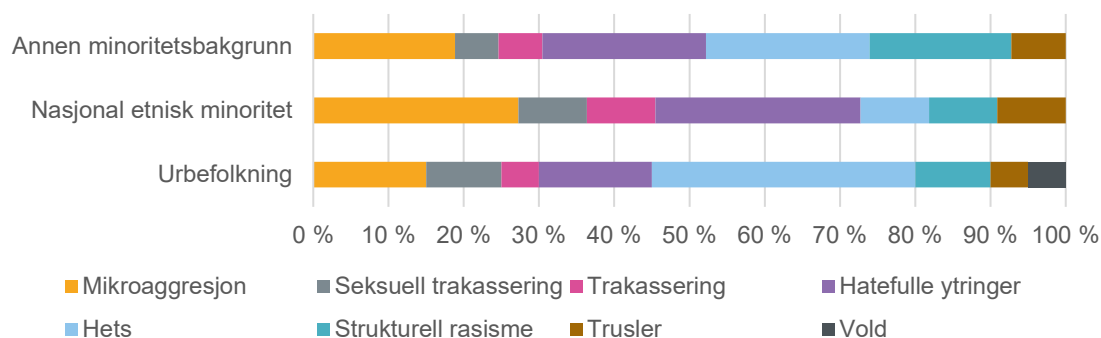
Figur 46: Respondentene fikk mulighet til å spesifisere nærmere, og kunne krysse av for flere svaralternativer (N=46). Mikroagresjon: 19/ 41,3 prosent; Seksuell trakassering: 7/ 15,2 prosent; Trakassering: 5/ 10,9 prosent; Hatefulle ytringer: 22/ 47,8 prosent; Hets: 24/ 52,2 prosent; Strukturell rasisme: 17/ 37 prosent; Trusler: 7/ 15,2 prosent; Vold: 1/ 2,2 prosent; Annet: 6/ 13 prosent.

Fordeler vi uønska opplevelser etter kjønn ser vi at det kun er kvinner som oppgir at de har opplevd seksuell trakassering. Syv av 29 kvinner oppgir at de har opplevd seksuell trakassering (kvinner N=29), det utgjør en andel på 24,1 prosent. Menn har i større grad enn kvinner krysset av for at de har opplevd hatefulle ytringer og trakassering, mens kvinner krysser av for noe mer mikroagresjon. Trusler, hets og strukturell rasisme har de krysset av tilnærmet likt.



Figur 47: Respondentene fikk mulighet til å spesifisere nærmere, og kunne krysse av for flere svaralternativer. Her er svarende fordelt på kjønn. Kvinner (N=29): Mikroagresjon 12/ 19,7 prosent; Seksuell trakassering 7/ 11,5 prosent; Trakassering 1/ 1,6 prosent; Hatefulle ytringer: 11/ 18 prosent; Hets: 15/ 24,6 prosent; Strukturell rasisme: 10/ 16,4 prosent; Trusler: 4/ 6,6 prosent; Vold: 1/ 1,6 prosent. Menn (N=18): Mikroagresjon 7/ 16,7 prosent; Trakassering 4/ 9,5 prosent; Hatefulle ytringer: 11/ 26,2 prosent; Hets: 10/ 23,8 prosent; Strukturell rasisme: 7/ 16,7 prosent; Trusler: 3/ 7,1 prosent.

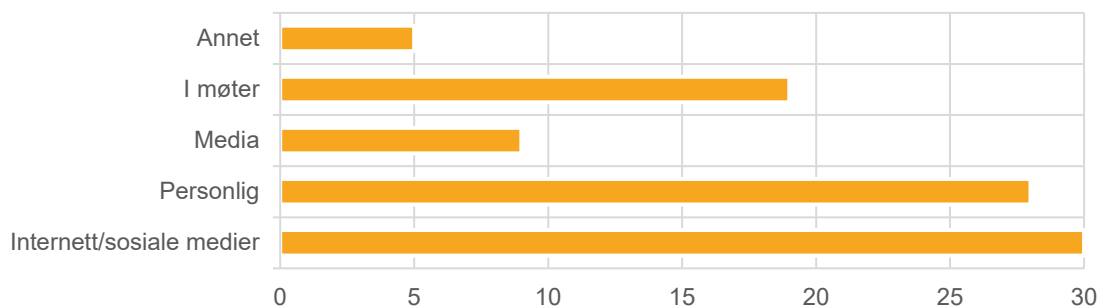
Fordeler vi svarene på respondentenes etniske minoritetsbakgrunn ser vi noen signifikante forskjeller mellom de tre gruppene. Av respondentene med samisk bakgrunn svarer syv av ni respondenter at de har opplevd hets (urbefolkning N=9). Tallene for nasjonale minoriteter er ikke representative, men vi ser at de fem respondentene i første rekke oppgir at de har opplevd mikroagresjon og hatefulle ytringer. Respondenter med annen minoritetsbakgrunn oppgir i størst grad å ha opplevd mikroagresjon, hatefulle ytringer, hets og strukturell rasisme. Nesten halvparten av respondentene med annen minoritetsbakgrunn oppgir at de har vært utsatt for hatefulle ytringer og hets (annen minoritetsbakgrunn N=33).



Figur 48: Respondentene fikk mulighet til å spesifisere nærmere, og kunne krysse av for flere svaralternativer. Her er svarende fordelt på etnisk minoritetsbakgrunn. Urbefolkning (N=9): Mikroagresjon 3/ 15 prosent; Seksuell trakassering 2/ 10 prosent; Trakassering 1/ 5 prosent; Hatefulle ytringer: 3/ 15 prosent. Hets: 7/ 35 prosent; Strukturell rasisme: 2/ 10 prosent; Trusler 1/ 5 prosent; Vold: 1/ 5 prosent. Nasjonal minoritet (N=5): Mikroagresjon 3/ 27,3 prosent; Seksuell trakassering 1/ 9,1 prosent; Trakassering 1/ 9,1 prosent; Hatefulle ytringer 3/ 27,3 prosent. Hets: 1/ 9,1 prosent; Strukturell rasisme 1/ 9,1 prosent; Trusler 1/ 9,1 prosent. Annen minoritetsbakgrunn (N=33): Mikroagresjon 13/ 18,8 prosent; Seksuell trakassering 4/ 5,8 prosent; Trakassering 4/ 5,8 prosent; Hatefulle ytringer 15/ 21,7 prosent. Hets 15/ 21,7 prosent; Strukturell rasisme 13/ 18,8 prosent; Trusler 5/ 7,2 prosent.

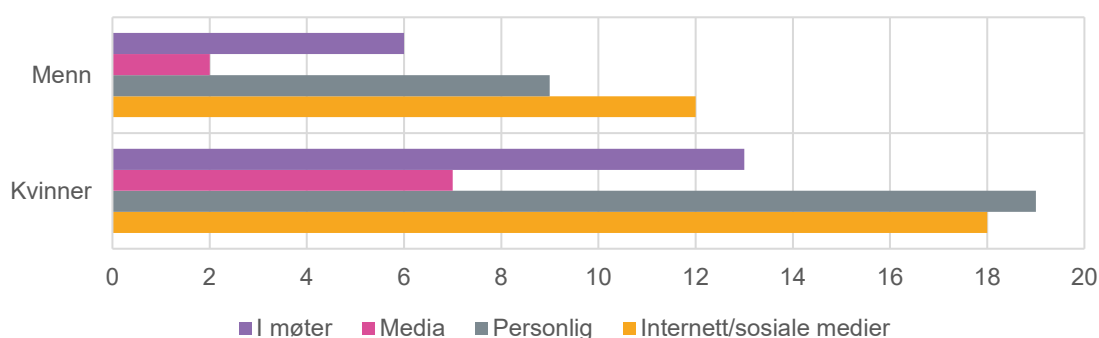
2.3.2 HVOR OG HVEM?

Vi stilte videre spørsmål om hvor respondentene opplever hets, trakassering eller rasisme, samt hvem som i hovedsak utfører hendelsene. Flertallet av respondentene har opplevd hets, trakassering eller rasisme på internett/sosiale medier og/eller personlig. 65,2 prosent av respondentene svarer at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme på internett eller sosiale medier, mens 60,9 prosent også har krysset av for at de har opplevd uønska hendelser personlig. Andelen som også har opplevd hets, trakassering eller rasisme i møter er stor, da hele 41,3 prosent av respondentene krysser av for dette.



Figur 49: Respondentenes svar på hvor de opplevde hendelsen(e) (N=46). Det var mulig å krysse av flere svaralternativer. Internett/sosiale medier: 30/ 65,2 prosent; Personlig: 28/ 60,9 prosent; Media: 9/ 19,6 prosent; I møter: 19/ 41,3 prosent; Annet: 5/ 10,9 prosent.

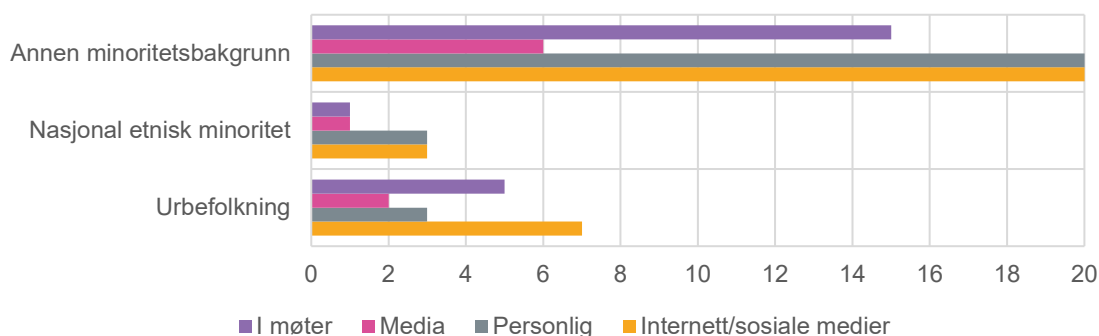
Fordeler vi svarene på kjønn ser vi at det er noen betydelige forskjeller i hvor kvinner og menn opplever hendelser av hets, trakassering eller rasisme. Kvinner opplever i større grad hets, trakassering eller rasisme personlig enn menn. Hele 65,5 prosent av kvinnene svarer at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme personlig. 44,8 prosent av kvinnene oppgir også at de har opplevd det i møter, mens for menn er svaret 20,7 prosent. Andelen kvinner som har opplevd hets, trakassering eller rasisme via media er også høyere enn for menn. Menn har derimot i noe større grad enn kvinner opplevd hets, trakassering eller rasisme via internett/sosiale medier.



Figur 50: Respondentenes svar på hvor de opplevde hendelsen(e) fordelt på kjønn. Det var mulig å krysse av flere svaralternativer. Kvinner (N=29): Internett/sosiale medier: 18/ 62 prosent; Personlig: 19/ 65,5 prosent; Media: 7/ 24,1 prosent; I møter: 13/ 44,8 prosent. Menn (N=18): Internett/sosiale medier: 12/ 66,7 prosent; Personlig: 9/ 50 prosent; Media: 2/ 11,1 prosent; I møter: 6/ 20,7 prosent.

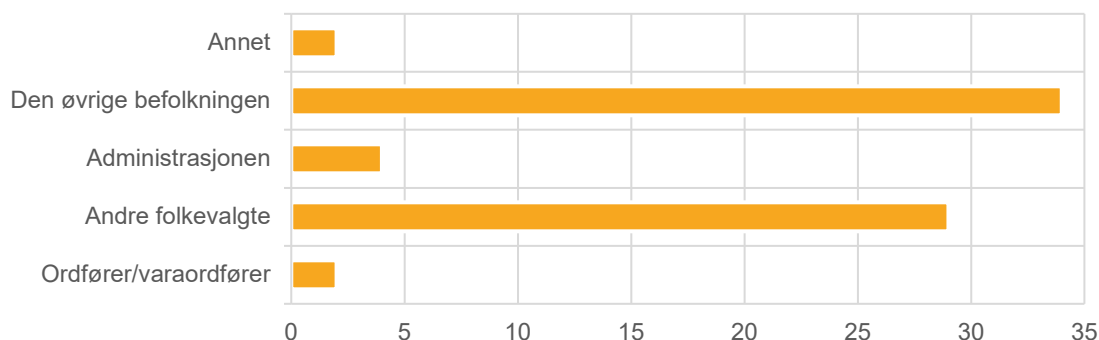
Vi har også sett nærmere på hvor respondentene oppgir at hendelsene har skjedd fordelt på etnisk minoritetsbakgrunn. Resultatene for urbefolkning og nasjonale minoriteter er fortsatt for små til å kunne generaliseres for gruppene som helhet. Av respondentene med samisk bakgrunn svarer hele 77,8 prosent at hendelsene har skjedd via internett/sosiale medier. 55,6 prosent av respondentene har også opplevd hets, trakassering eller rasisme i møter. Av respondentene med annen minoritetsbakgrunn svarer 60,6 prosent at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme

via internett/sosiale medier og personlig. 45,5 prosent svarer også at de har opplevd hendelser i møter.



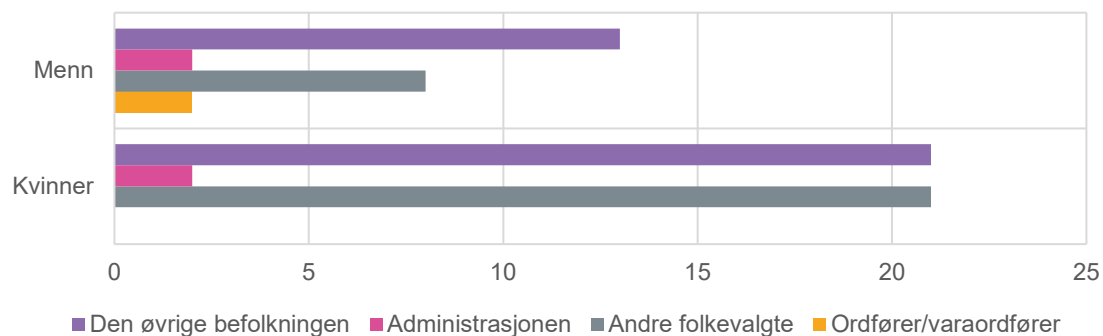
Figur 51: Respondentenes svar på hvor de opplevde hendelse(n) fordelt på etnisk minoritetsbakgrunn. Det var mulig å krysse av flere svaralternativer. Urbefolkning (N=9): Internett/sosiale medier: 7/ 77,8 prosent; Personlig: 3/ 33,3 prosent; Media: 2/ 22,2 prosent; I møter: 5/ 55,6 prosent. Nasjonal minoritet (N=5): Internett/sosiale medier: 3/ 60 prosent; Personlig: 3/ 60 prosent; Media: 1/ 20 prosent; I møter: 1/ 20 prosent. Annen minoritetsbakgrunn (N=33): Internett/sosiale medier: 20/ 60,6 prosent; Personlig: 20/ 60,6 prosent; Media: 6/ 18,2 prosent; I møter: 15/ 45,5 prosent.

Hvem står så bak hendelsene? I alt 73,9 prosent av respondentene svarer at den øvrige befolkningen står bak handlingene, men samtidig svarer hele 63 prosent at de opplever hets, trakassering eller rasisme fra andre folkevalgte. Enkelte respondenter har også svart at partikolleger står bak handlingene. 4,3 prosent av respondentene har opplevd hets, trakassering eller rasisme fra ordfører/varaordfører.



Figur 52: Grafen viser respondentenes svar på hvem som stod bak handlingene (N=46). Ordfører/varaordfører: 2/ 4,3 prosent. Andre folkevalgte: 29/ 63 prosent. Administrasjon: 4/ 8,6 prosent. Den øvrige befolkninga: 34/ 73,9 prosent. Annet: 2/ 4,3 prosent.

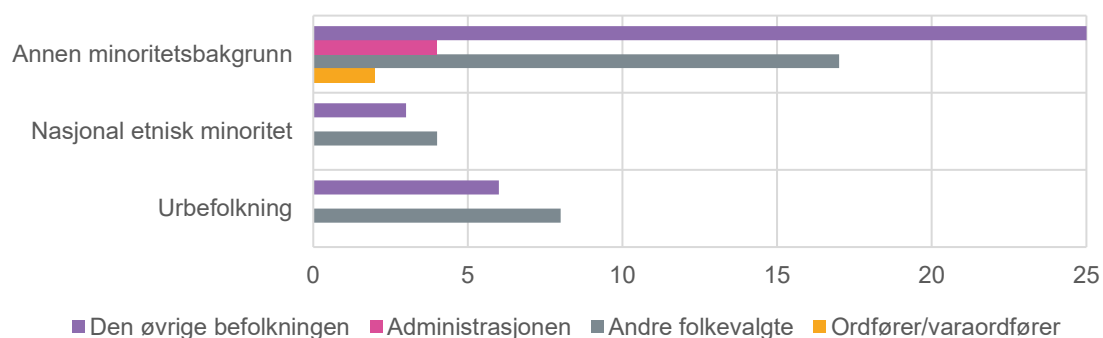
Fordeler vi svarene etter kjønn ser vi at det er litt forskjell mellom hva kvinner og menn har oppgitt. Mens 72,4 prosent av kvinnene oppgir at handlingene er utført av andre folkevalgte og befolkningen, oppgir klart flest menn at handlingene er utført av befolkningen. 72,2 prosent av mennene oppgir at handlingene er utført av befolkningen. Menn oppgir at 44,4 prosent av handlingene er utført av andre folkevalgte. Altså betydelig færre enn for kvinnene. Til forskjell er det to menn som oppgir at handlingene er utført av ordfører/varaordfører, mens ingen kvinner har oppgitt det samme.



Figur 53: Grafen viser respondentenes svar på hvem som stod bak handlingene fordelt på kjønn. Kvinner (N=29): Andre folkevalgte: 21/ 72,4 prosent; Administrasjon: 2/ 6,9 prosent; Den øvrige befolkninga: 21/ 72,4 prosent. Menn (N=18): Ordfører/varaordfører: 2/ 11,1 prosent; Andre folkevalgte: 8/ 44,4 prosent; Administrasjon: 2/ 11,1 prosent; Den øvrige befolkninga: 13/ 72,2 prosent.

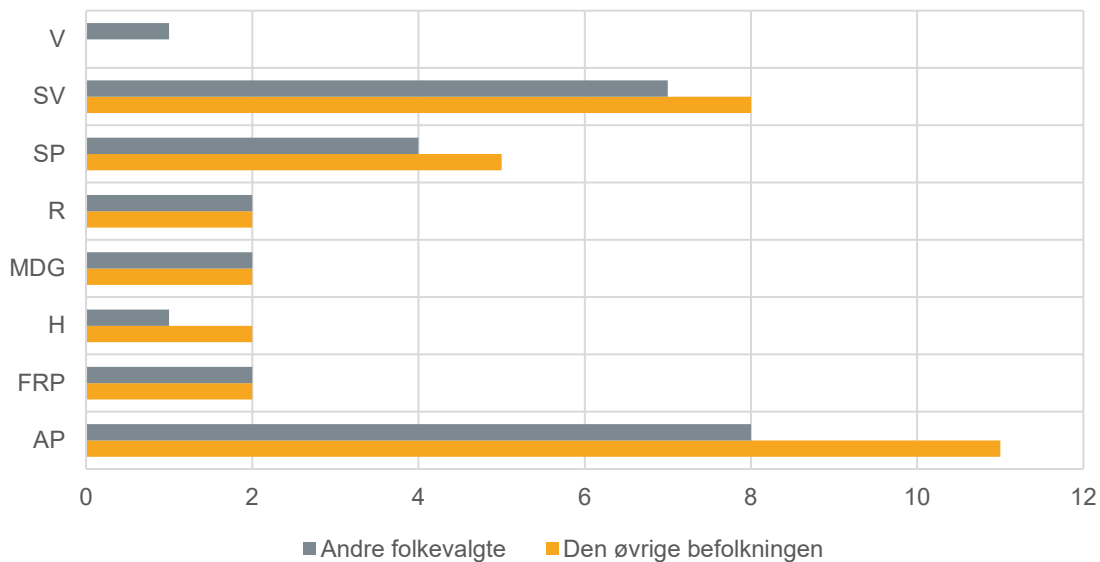
Ser vi så på respondentenes svar fordelt på etnisk minoritetsbakgrunn er det klare forskjeller mellom gruppene. Respondenter med samisk bakgrunn og nasjonale minoriteter oppgir i sine svar at det er andre folkevalgte og befolkningen som står bak handlingene. Til gjengjeld svarer nesten samtlige av respondentene i sin gruppe at handlingene er utført av andre folkevalgte. Av respondentene med samisk bakgrunn svarer 88,9 prosent at det ble utført av andre folkevalgte, mens 80 prosent av respondentene med nasjonal minoritetsbakgrunn svarer det samme.

For respondentene med annen minoritetsbakgrunn har noen også opplevd hets, trakassering eller rasisme fra ordfører/varaordfører og administrasjon. Flertallet oppgir imidlertid at det er befolkningen som stod bak handlingene, med en andel på 75,6 prosent av respondentene. 51,5 prosent av respondentene med annen minoritetsbakgrunn har også oppgitt at andre folkevalgte har stått bak handlingene.

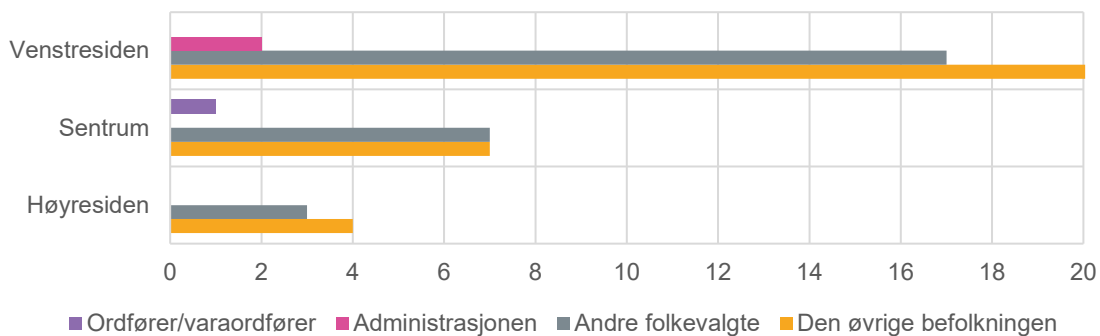


Figur 54: Grafen viser respondentenes svar på hvem som stod bak handlingene fordelt på kjønn. Urbefolkning (N=9): Andre folkevalgte: 8/ 88,9 prosent; Den øvrige befolkninga: 6/ 66,7 prosent. Nasjonal minoritet (N=5): Andre folkevalgte: 4/ 80 prosent; Den øvrige befolkninga: 3/ 60 prosent. Annen minoritetsbakgrunn (N=33): Ordfører/varaordfører: 2/ 6,1 prosent; Andre folkevalgte: 17/ 51,5 prosent; Administrasjon: 4/ 12,1 prosent; Den øvrige befolkninga: 25/ 75,6 prosent.

Ser vi på respondentenes partitilhørighet er det ingen store forskjeller i hvem som stod bak handlingene. For nesten samtlige partier svarer over 50 prosent av respondentene at befolkningen er den som har utøvd handlingen. Figur 56 viser svarene fordelt etter politisk blokk.



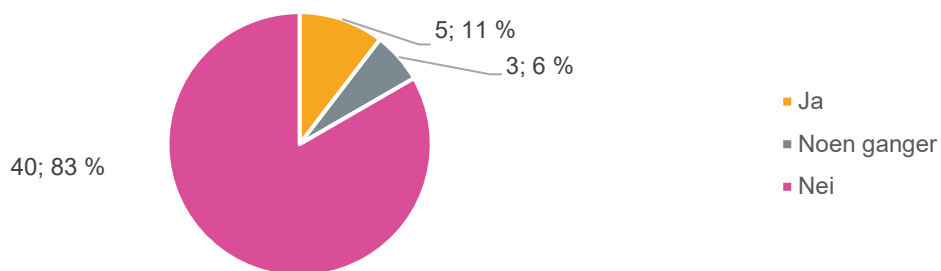
Figur 55: Grafen viser respondentenes svar på hvem som stod bak handlingene fordelt på partitilhørighet.



Figur 56: Grafen viser respondentenes svar på hvem som stod bak handlingene fordelt på politisk blokk. Høyresiden: Den øvrige befolkningen: 4/ 57,1 prosent; Andre folkevalgte: 3/ 42,9 prosent. Sentrum: Den øvrige befolkningen: 7/ 46,7 prosent; Andre folkevalgte: 7/ 46,7 prosent; Ordfører/varaordfører: 1/ 6,6 prosent. Venstresiden: Den øvrige befolkningen: 21/ 52,5 prosent; Andre folkevalgte: 17/ 42,5 prosent; Administrasjon: 2/ 5 prosent.

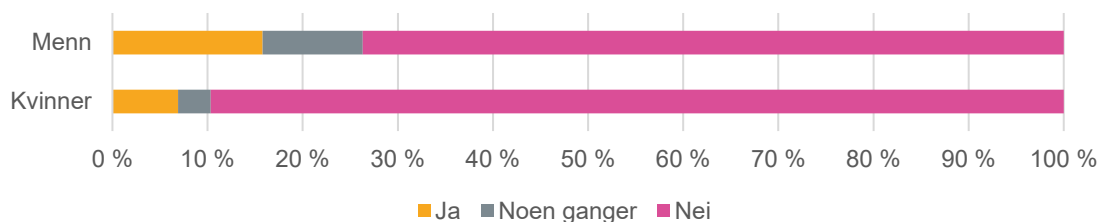
2.3.3 ANMELDELSE OG OPPFØLGING

Videre i spørreundersøkelsen undersøkte vi hvorvidt respondentene som hadde opplevd hets, trakassering eller rasisme hadde anmeldt hendelsen(e). Kun 11 prosent av de 48 respondentene oppga at de hadde anmeldt hendelsen(e) og 6 prosent at de hadde anmeldt noen ganger. 83 prosent hadde ikke anmeldt det.



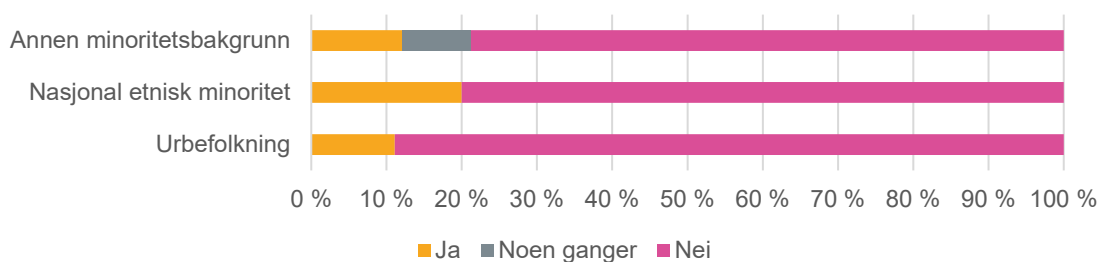
Figur 57: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme anmeldte hendelsen(e). Ja: 5/ 11 prosent; Noen ganger: 3/ 6 prosent; Nei: 40/ 83 prosent.

Ser vi på respondentenes svar fordelt på kjønn indikerer det at kvinnene som har besvart undersøkelsen, i mindre grad enn menn anmelder hets, trakassering eller rasisme. 89,7 prosent av kvinnene svarte at de ikke hadde anmeldt hendelsen(e), mens 73,6 prosent av mennene svarte det samme. 6,9 prosent av kvinnene og 15,9 prosent av mennene svarte at de hadde anmeldt.



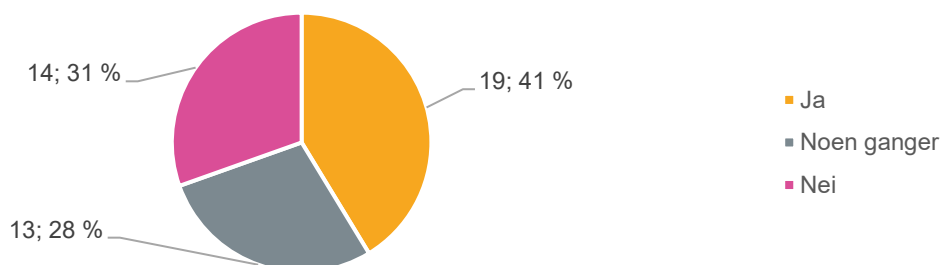
Figur 58: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme anmeldte hendelsen(e) fordelt på kjønn. Kvinner: Ja: 2/ 6,9 prosent; Noen ganger: 1/ 3,4 prosent; Nei: 26/ 89,7 prosent. Menn: Ja: 3/ 15,9 prosent; Noen ganger: 2/ 10,5 prosent; Nei: 14/ 73,6 prosent.

Fordeler vi respondentene etter etnisk minoritetsbakgrunn er det en noe høyere andel blant de med annen minoritetsbakgrunn som anmelder hets, trakassering eller rasisme, enn blant de med samisk bakgrunn. 1 av 5 respondenter med nasjonal minoritetsbakgrunn har anmeldt hendelsen(e).



Figur 59: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme anmeldte hendelsen(e) fordelt på minoritetsbakgrunn. Urbefolkning: Ja: 1/ 11,1 prosent; Nei: 8/ 88,9 prosent. Nasjonal minoritet: Ja: 1/ 20 prosent; Nei: 4/ 80 prosent. Annen minoritetsbakgrunn: Ja: 4/ 12,1 prosent; Noen ganger: 3/ 9,1 prosent; Nei: 26/ 78,8 prosent.

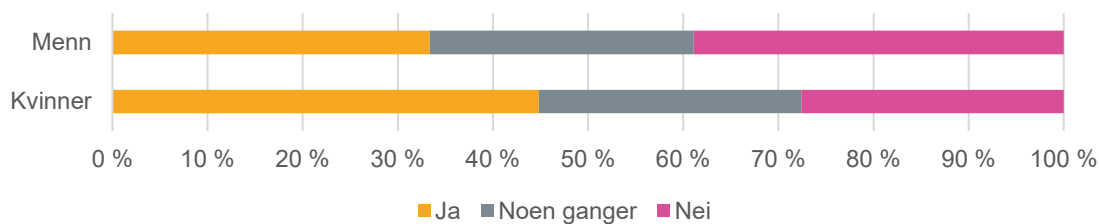
Andelen som derimot har informert partiet om hendelsen(e) er imidlertid høyere. 41 prosent av respondentene har informert partiet, mens 28 prosent har informert partiet noen ganger. 31 prosent har ikke informert partiet.



Figur 60: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme har informert partiet om hendelsen(e). Ja: 19/ 41 prosent; Noen ganger: 13/ 28 prosent; Nei: 14/ 31 prosent.

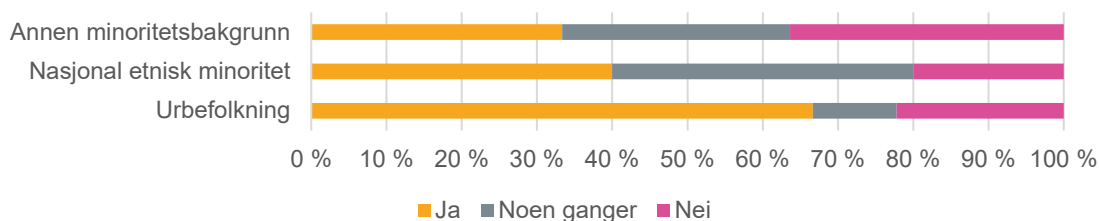
Ser vi derimot på svarene fordelt etter kjønn, svarer 44,8 prosent av kvinnene at de har informert partiet om hendelsen(e), mens 33,3 prosent av mennene svarer det samme. Ser vi det opp mot de som ikke har informert partiet svarer 27,6 prosent av kvinnene nei og 38,9 prosent av

mennene. Kvinnene som har deltatt i undersøkelsen har dermed i større grad enn mennene tatt kontakt med partiet når hets, trakassering eller rasisme skjer enn mennene, mens mennene i større grad har anmeldt forhold.



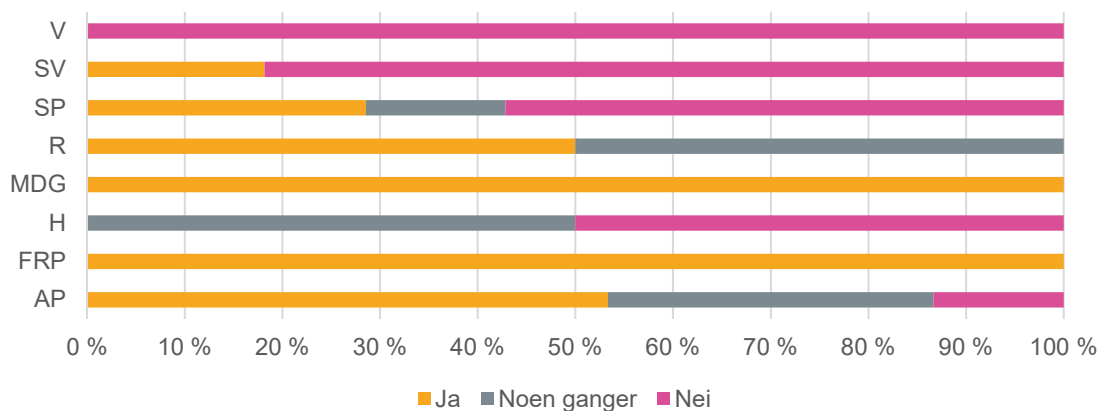
Figur 61: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme har informert partiet om hendelsen(e) fordelt på kjønn. Kvinner: Ja: 13/ 44,8 prosent; Noen ganger: 8/ 27,6 prosent; Nei: 8/ 27,6 prosent. Menn: Ja: 6/ 33,3 prosent; Noen ganger: 5/ 27,8 prosent; Nei: 7/ 38,9 prosent.

Fordeler vi svarene etter etnisk minoritetsbakgrunn ser vi at respondentene med samisk bakgrunn skiller seg ut ved at 66,7 prosent oppgir at de har informert partiet om hendelsen(e), mens det for de øvrige ligger på 33 til 40 prosent.



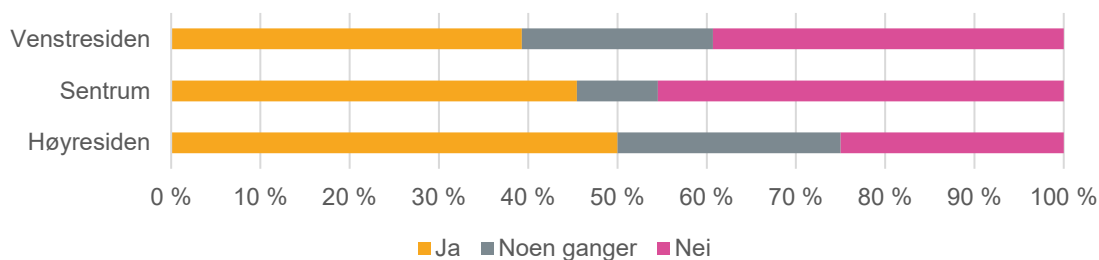
Figur 62: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme har informert partiet om hendelsen(e) fordelt på minoritetsbakgrunn. Urbefolkning: Ja: 6/ 66,7 prosent; Noen ganger: 1/ 11,1 prosent; Nei: 2/ 22,2 prosent. Nasjonal minoritet: Ja: 2/ 40 prosent; Noen ganger: 2/ 40 prosent; Nei: 1/ 20 prosent. Annen minoritetsbakgrunn: Ja: 11/ 33,3 prosent; Noen ganger: 10/ 30,3 prosent; Nei: 12/ 36,4 prosent.

Ser vi på respondentenes svar opp mot partitilhørighet er det relativt forskjellig fra parti til parti om de har informert partiet eller ikke. Senterpartiet, SV, Venstre og Høyre har høyere prosentvise andel som ikke har informert partiet om hendelsen(e) enn for eksempel Fremskrittspartiet, MDG, Arbeiderpartiet og Rødt.



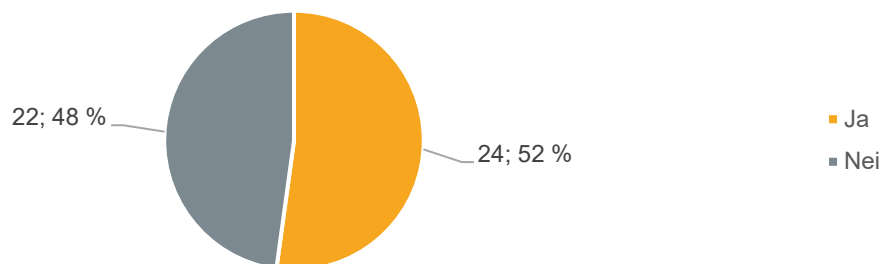
Figur 63: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme har informert partiet om hendelsen(e) fordelt på partitilhørighet. AP: Ja: 8/ 53,4 prosent; Noen ganger: 5/ 33,3 prosent; Nei: 2/ 13,3 prosent. FRP: Ja: 2/ 100 prosent. H: Noen ganger: 1/ 50 prosent; Nei: 1/ 50 prosent. MDG: Ja: 3/ 100 prosent. R: Ja: 1/ 50 prosent; Noen ganger: 1/ 50 prosent. SP: Ja: 2/ 28,6 prosent; Noen ganger: 1/ 14,3 prosent; Nei: 4/ 57,1 prosent. SV: Ja: 2/ 18,2 prosent; Nei: 9/ 81,8 prosent. V: Nei: 1/ 100 prosent.

Fordeler vi det etter politisk blokk er det større prosentvis andel som har informert partiet om hendelsene på høyresiden og i Sentrum, enn på Venstresiden. Men samtidig er det flere som har opplevd hets, trakassering eller rasisme på Venstresiden enn på Høyresiden og i Sentrum.

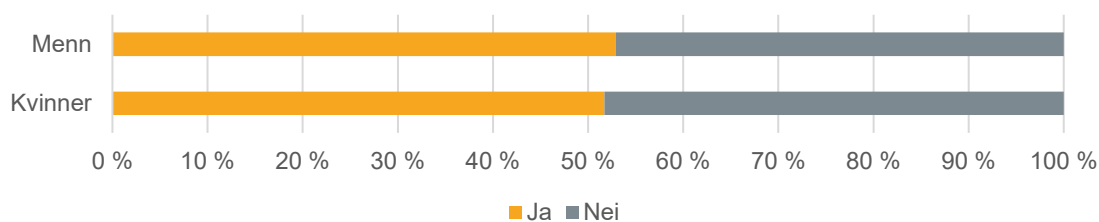


Figur 64: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme har informert partiet om hendelsen(e) fordelt på politisk blokk. Høyresiden: Ja: 2/ 50 prosent; Noen ganger: 1/ 25 prosent; Nei: 1/ 25 prosent. Sentrum: Ja: 5/ 45,5 prosent; Noen ganger: 1/ 9 prosent; Nei: 5/ 45,5 prosent. Venstresiden: Ja: 11/ 39,3 prosent; Noen ganger: 6/ 21,4 prosent; Nei: 11/ 39,3 prosent.

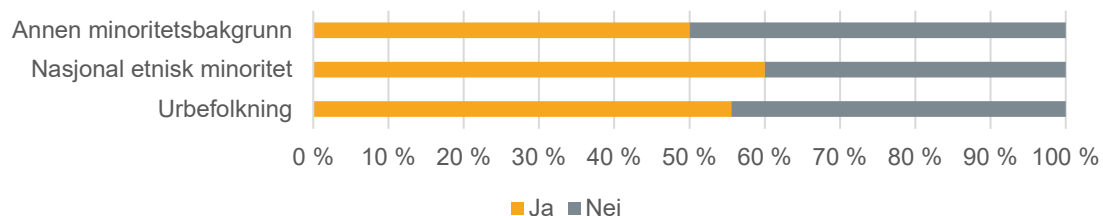
Til slutt stilte vi spørsmål om respondentene som hadde opplevd hets, trakassering eller rasisme hadde fått oppfølging fra partiet. Av respondentene som oppga at de informerte partiet svarte 52 prosent svarte ja på spørsmålet og 48 prosent nei. Fordeler vi svarene etter kjønn, ser vi at det også her er omtrentlig halvparten som har fått oppfølging av partiet eller ikke. Det samme gjelder også når vi fordeler respondentene etter etnisk minoritetsbakgrunn. Det er følgelig ikke noen forskjeller mellom verken kjønn eller minoritetsbakgrunn på om respondentene har opplevd oppfølging fra partiet eller ikke.



Figur 65: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme fikk oppfølging fra partiet. Ja: 24/ 52 prosent; Nei: 22/ 48 prosent.

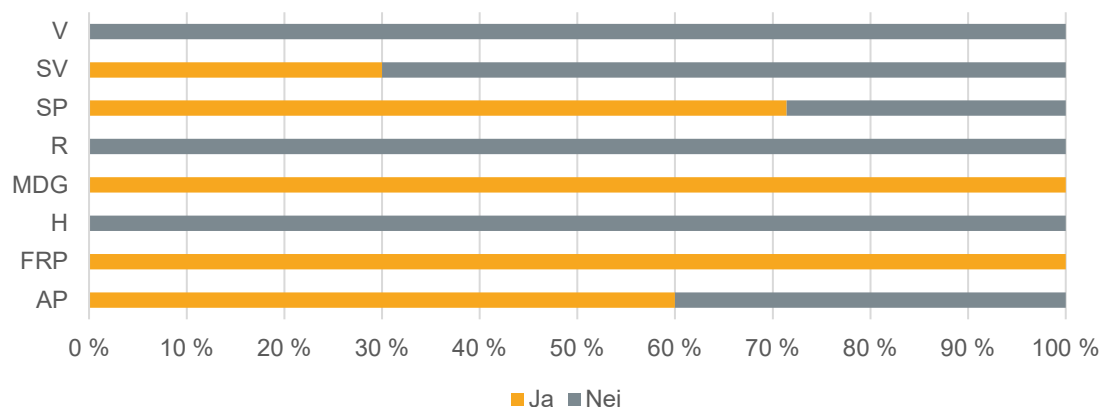


Figur 66: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme fikk oppfølging fra partiet fordelt på kjønn. Kvinner Ja: 15/ 51,7 prosent; Nei: 14/ 48,3 prosent. Menn Ja: 9/ 52,9 prosent; Nei: 8/ 47,1 prosent.

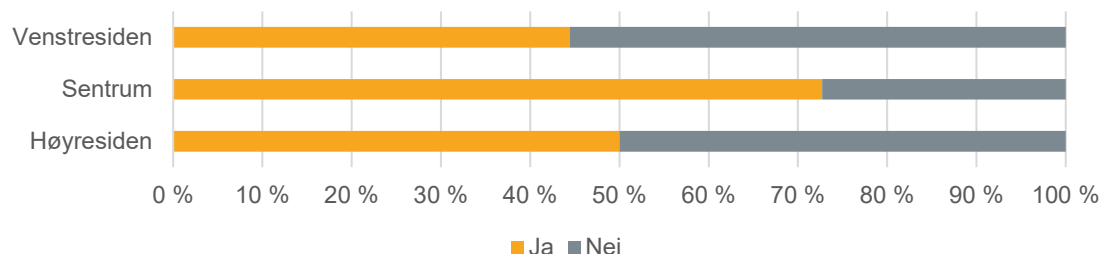


Figur 67: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde hets, trakassering eller rasisme fikk oppfølging fra partiet fordelt på minoritetsbakgrunn. Urbefolkning Ja: 5/ 55,6 prosent; Nei: 4/ 44,4 prosent. Nasjonal minoritet Ja: 3/ 60 prosent; Nei: 2/ 40 prosent. Annen minoritetsbakgrunn Ja: 16/ 50 prosent; Nei: 16/ 50 prosent.

Ser vi på partitilhørighet og politisk blokk er det imidlertid interessante forskjeller i respondentenes svar. Av respondentene som informerte partiet svarte samtlige av respondentene i Fremskrittspartiet og Miljøpartiet De Grønne at de fikk oppfølging fra partiet. For Høyre, Rødt og Venstre svarte derimot respondentene at de ikke fikk oppfølging fra partiet når de informerte om hets, trakassering eller rasisme. I Arbeiderpartiet og Senterpartiet opplevde flertallet at de fikk oppfølging, mens kun 30 prosent av respondentene fra SV fikk oppfølging fra partiet når de informerte om hendelse(n). Det ser følgelig ut til å være forskjeller mellom partiene i hvordan hets, trakassering eller rasisme følges opp. Dette kan skyldes intern partikultur og holdninger, eller manglende retningslinjer eller rutiner.



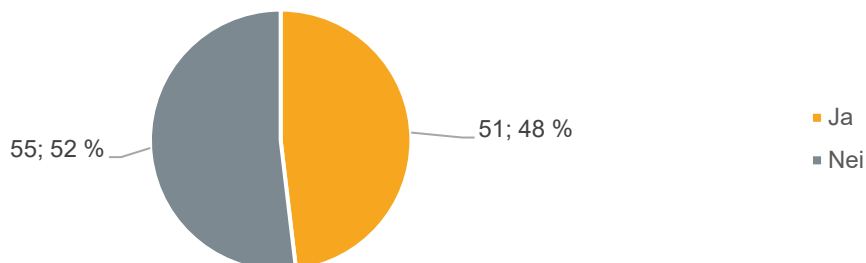
Figur 68: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde og informerte om hets, trakassering eller rasisme fikk oppfølging fra partiet fordelt på partitilhørighet. AP: Ja 9/ 60 prosent; Nei 6/ 40 prosent. FrP: Ja 28/ 100 prosent. H: Nei 2/ 100 prosent. MDG: Ja 3/ 100 prosent. R: Nei 2/ 100 prosent. SP: Ja 5/ 71,4 prosent; Nei 2/ 28,6 prosent. SV: Ja 3/ 30 prosent; Nei 7/ 70 prosent. V: Nei 1/ 100 prosent.



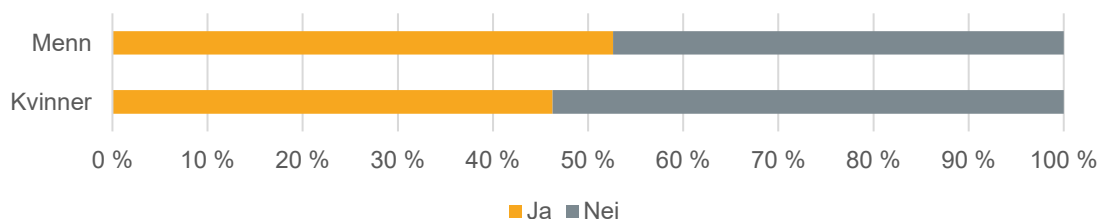
Figur 69: Grafen viser hvorvidt respondentene som opplevde og informerte om hets, trakassering eller rasisme fikk oppfølging fra partiet fordelt på politisk blokk. Høyresiden: Ja 2/ 50 prosent; Nei 2/ 50 prosent. Sentrum: Ja 8/ 72,7 prosent; Nei 3/ 27,3 prosent. Venstresiden: Ja 12/ 44,4 prosent; Nei/ 55,6 prosent.

2.4 OBSERVASJONER AV HETS, TRAKASSERING OG RASISME MOT ANDRE

I siste del av spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål knytta til hvorvidt respondentene hadde observert at andre har blitt utsatt for hets, trakassering eller rasisme i politikken. 48 prosent av respondentene oppgir at de har sett andre bli utsatt for hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt. Fordeler vi respondentenes svar etter kjønn ser vi at flere menn enn kvinner har sett andre bli utsatte for hets, trakassering eller rasisme. Det er flere som har sett andre bli utsatt for det enn egne opplevelser.

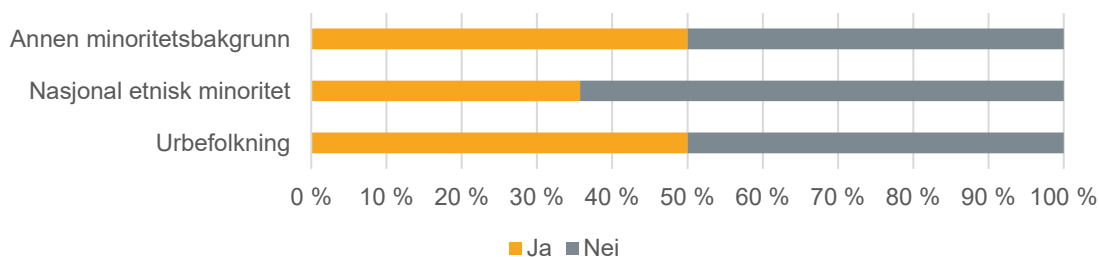


Figur 70: Grafen viser hvorvidt respondentene har sett at andre har blitt utsatt for hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt. Ja: 51/ 48 prosent; Nei: 55/ 52 prosent.



Figur 71: Grafen viser hvorvidt respondentene har sett at andre har blitt utsatt for hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt fordelt på kjønn. Kvinner: Ja: 31/ 46,3 prosent; Nei: 36/ 53,7 prosent. Menn: Ja: 20/ 52,6 prosent; Nei: 18/ 47,4 prosent.

Fordeler vi svarene etter etnisk minoritetsbakgrunn ser vi at også her har halvparten av de med samisk bakgrunn og de med annen minoritetsbakgrunn sett at andre har blitt utsatt for hets, trakassering eller rasisme. For respondentene med nasjonal minoritetsbakgrunn svarer 64,3 prosent nei på spørsmålet.

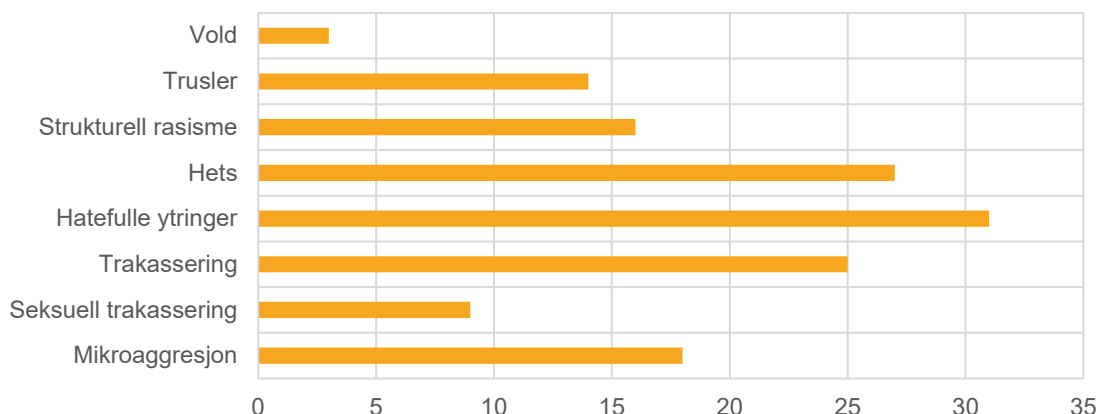


Figur 72: Grafen viser hvorvidt respondentene har sett at andre har blitt utsatt for hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt fordelt på etnisk minoritetsbakgrunn. Urbefolkning: Ja: 11/ 50 prosent; Nei: 11/ 50 prosent. Nasjonal minoritet: Ja: 5/ 35,7 prosent; Nei: 9/ 64,3 prosent. Annen minoritetsbakgrunn: Ja: 35/ 50 prosent; Nei: 35/ 50 prosent.

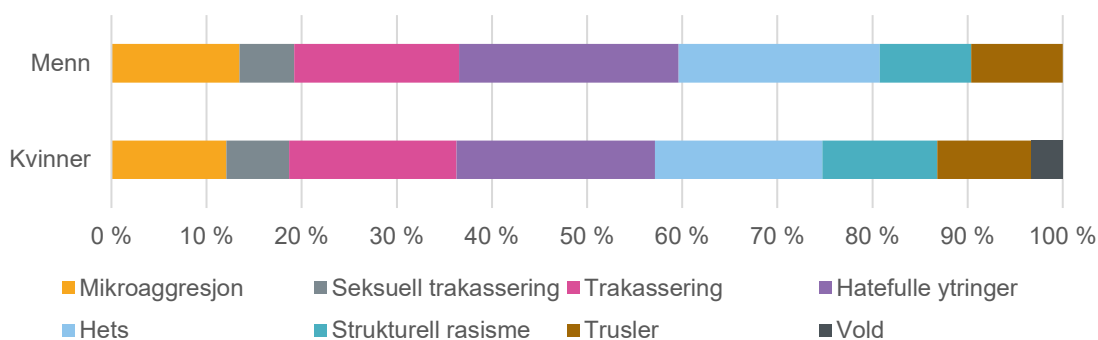
2.4.1 FORMER FOR UØNSKA OPPLEVELSER

Flest respondenter oppgir at de har sett andre bli utsatt for hatefulle ytringer, hets og trakassering. 60,8 prosent av respondentene oppgir at de har sett andre bli utsatt for hatefulle ytringer. Fordeler vi respondentenes svar etter kjønn ser vi at det ikke er de store forskjellene

mellom kjønnene i hvilke former for hets, trakassering eller rasisme de har sett. Dette skiller seg dermed fra egne opplevelser, der det var større forskjeller mellom kjønnene på hvilke former de oppga.

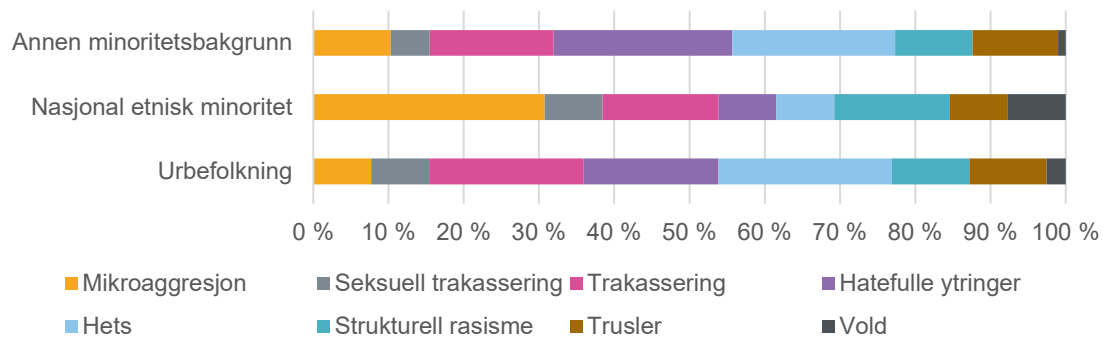


Figur 73: Respondentene fikk mulighet til å spesifisere nærmere, og kunne krysse av for flere svaralternativer (N=51). Mikroagresjon: 18/ 35,3 prosent; Seksuell trakassering: 9/ 17,6 prosent; Trakassering: 25/ 49 prosent; Hatefulle ytringer: 31/ 60,8 prosent. Hets: 27/ 52,9 prosent; Strukturell rasisme: 16/ 31,4 prosent; Trusler: 14/ 27,5 prosent; Vold: 3/ 5,9 prosent.



Figur 74: Respondentene fikk mulighet til å spesifisere nærmere, og kunne krysse av for flere svaralternativer (N=51) fordelt på kjønn. Kvinner (N=31): Mikroagresjon: 11/ 35,5 prosent; Seksuell trakassering: 6/ 19,4 prosent; Trakassering: 16/ 51,2 prosent; Hatefulle ytringer: 19/ 61,3 prosent. Hets: 16/ 51,2 prosent; Strukturell rasisme: 11/ 35,5 prosent; Trusler: 9/ 29 prosent; Vold: 3/ 9,7 prosent. Menn (N=20): Mikroagresjon: 7/ 35 prosent; Seksuell trakassering: 3/ 15 prosent; Trakassering: 9/ 45 prosent; Hatefulle ytringer: 12/ 60 prosent. Hets: 11/ 55 prosent; Strukturell rasisme: 5/ 25 prosent; Trusler: 5/ 25 prosent.

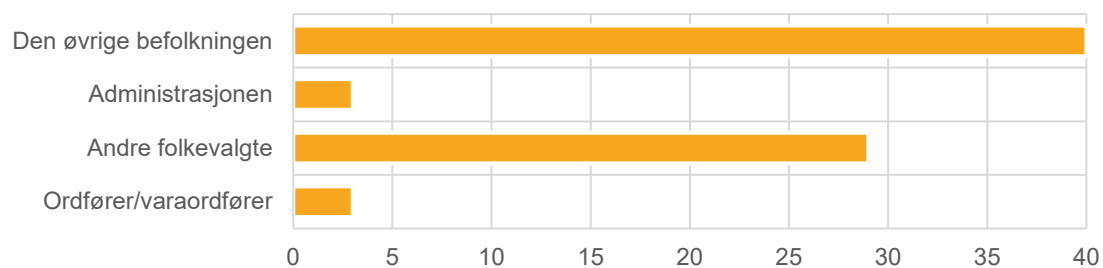
Fordeler vi respondentenes svar etter etnisk minoritetsbakgrunn ser vi også her noen tydelige skiller mellom de tre kategoriene, akkurat som i svarene knyttet til egne opplevelser ovenfor. Hele 81,8 prosent av de med samisk bakgrunn oppgir at de har sett andre bli utsatt for hets i sitt verv som folkevalgt. Deretter følger trakassering med 72,3 prosent og hatefulle ytringer med 63,6 prosent. Akkurat som tidligere er det få respondenter med nasjonal minoritetsbakgrunn, og svarene må benyttes med forsiktighet. Det er imidlertid hele 80 prosent av respondentene i denne gruppen som har svart mikroagresjon. For de i kategorien annen minoritetsbakgrunn er det større spredning i svarene, men flest har svart hatefulle ytringer med 65,7 prosent av respondentene. Deretter følger hets med 60 prosent og trakassering med 45,7 prosent.



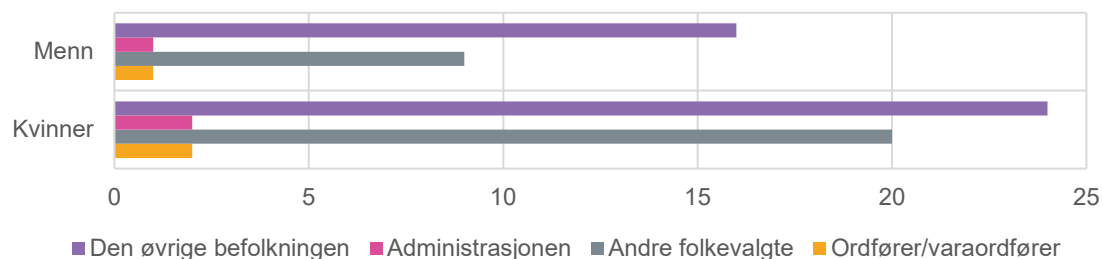
Figur 75: Respondentene fikk mulighet til å spesifisere nærmere, og kunne krysse av for flere svaralternativer (N=51) fordelt på minoritetsbakgrunn. Urbefolkning (N=11): Mikroaggresjon: 3/ 27,3 prosent; Seksuell trakassering: 3/ 27,3 prosent; Trakassering: 8/ 72,3 prosent; Hatefulle ytringer: 7/ 63,6 prosent; Hets: 9/ 81,8 prosent; Strukturell rasisme: 4/ 36,4 prosent; Trusler: 4/ 36,4 prosent; Vold: 1/ 9,1 prosent. Nasjonal minoritet (N=5): Mikroaggresjon: 4/ 80 prosent; Seksuell trakassering: 1/ 20 prosent; Trakassering: 2/ 40 prosent; Hatefulle ytringer: 1/ 20 prosent; Hets: 1/ 20 prosent; Strukturell rasisme: 2/ 40 prosent; Trusler: 1/ 20 prosent; Vold: 1/ 20 prosent. Annen minoritetsbakgrunn (N=35): Mikroaggresjon: 10/ 28,6 prosent; Seksuell trakassering: 5/ 14,3 prosent; Trakassering: 16/ 45,7 prosent; Hatefulle ytringer: 23/ 65,7 prosent; Hets: 21/ 60 prosent; Strukturell rasisme: 10/ 28,6 prosent; Trusler: 11/ 31,4 prosent; Vold: 1/ 2,9 prosent.

2.4.2 HVEM OG HVOR?

Hvem står så bak handlingene, og hvor blir de observert? I likhet med egne opplevelser av hets, trakassering eller rasisme oppgir respondentene at det i størst grad er den øvrige befolkninga med 78,4 prosent og andre folkevalgte med 76,5 prosent som er utøvere. Ser vi på svarene fordelt etter kjønn er det for både kvinner og menn flest som svarer den øvrige befolkninga. Men flere kvinner enn menn oppgir andre folkevalgte. 64,5 prosent av kvinnene svarer andre folkevalgte, mens 45 prosent av mennene svarer det samme.

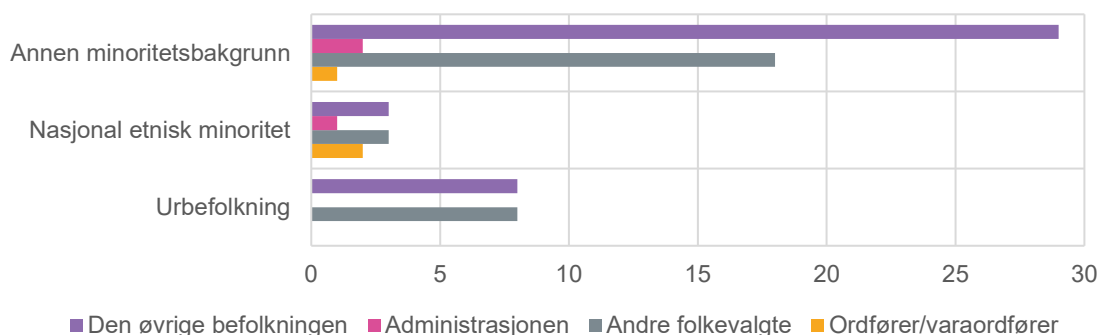


Figur 76: Grafen viser hvem respondentene har observert utfører hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt (N=51). Ordfører/varaordfører: 3/ 5,9 prosent; Andre folkevalgte: 29/ 76,5 prosent; Administrasjonen: 3/ 5,9 prosent; Den øvrige befolkningen: 40/ 78,4 prosent.



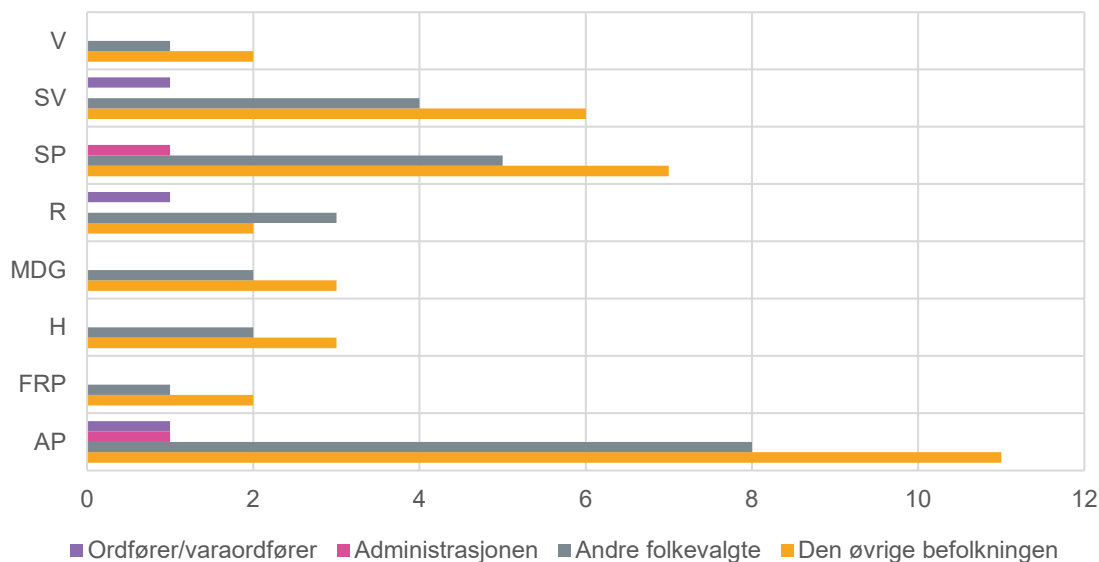
Figur 77: Grafen viser hvem respondentene har observert utfører hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt fordelt på kjønn. Kvinner (N=31): Ordfører/varaordfører: 2/ 6,5 prosent; Andre folkevalgte: 20/ 64,5 prosent; Administrasjonen: 2/ 6,5 prosent; Den øvrige befolkningen: 24/ 77,4 prosent. Menn (N=20): Ordfører/varaordfører: 1/ 5 prosent; Andre folkevalgte: 9/ 45 prosent; Administrasjonen: 1/ 5 prosent; Den øvrige befolkningen: 16/ 80 prosent.

Fordeler vi svarene etter etnisk minoritetsbakgrunn ser vi at respondentene med samisk bakgrunn oppgir at hets, trakassering eller rasisme utøves av andre folkevalgte eller befolkningen for øvrig. 72,7 prosent av respondentene med samisk bakgrunn har svart andre folkevalgte og 72,7 prosent har svart den øvrige befolkningen. Blant respondentene med annen minoritetsbakgrunn er det flest som har svart den øvrige befolkningen med hele 82,9 prosent.

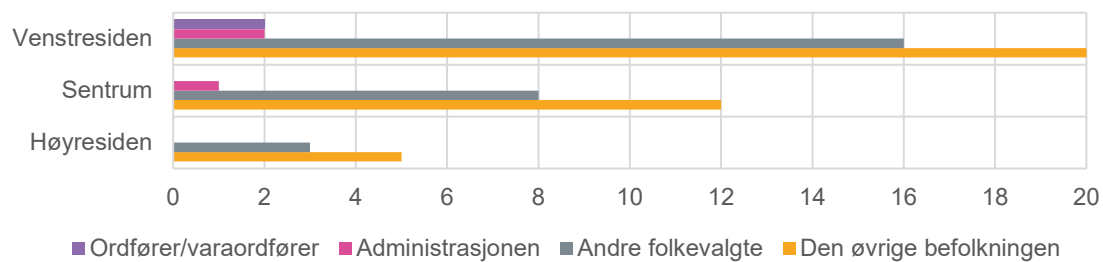


Figur 78: Grafen viser hvem respondentene har observert utfører hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt fordelt på minoritetsbakgrunn. Urbefolkning (N=11): Andre folkevalgte: 8/ 72,7 prosent; Den øvrige befolkningen: 8/ 72,7 prosent. Nasjonal minoritet (N=5): Ordfører/varaordfører: 2/ 40 prosent; Andre folkevalgte: 3/ 60 prosent; Administrasjonen: 1/ 20 prosent; Den øvrige befolkningen: 3/ 60 prosent. Annen minoritetsbakgrunn (N=35): Ordfører/varaordfører: 1/ 2,9 prosent; Andre folkevalgte: 18/ 51,4 prosent; Administrasjonen: 2/ 5,7 prosent; Den øvrige befolkningen: 29/ 82,9 prosent.

Fordeler vi så svarene etter partitilhørighet er det noen forskjeller mellom partiene. Det er for eksempel kun partier på venstresiden som oppgir at ordfører/varaordfører var utøver, mens kun Arbeiderpartiet og Senterpartiet har oppgitt administrasjonen. Utover det er det relativt likt mellom partiene i andelen som oppgir andre folkevalgte og den øvrige befolkningen.

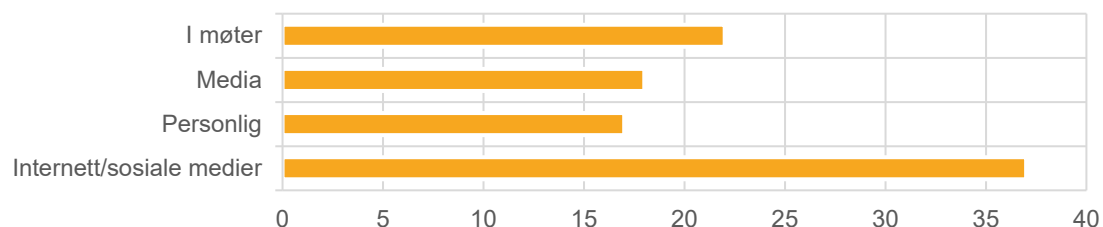


Figur 79: Grafen viser hvem respondentene har observert utfører hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt fordelt på partitilhørighet. AP (N=15): Andre folkevalgte: 8/ 53,3 prosent; Den øvrige befolkningen: 11/ 73,3 prosent; Ordfører/varaordfører: 1/ 6,7 prosent; Administrasjonen: 1/ 6,7 prosent. FRP (N=2): Andre folkevalgte: 1/ 50 prosent; Den øvrige befolkningen: 2/ 100 prosent. H (N=3): Andre folkevalgte: 2/ 67,7 prosent; Den øvrige befolkningen: 3/ 100 prosent. MDG (N=3): Andre folkevalgte: 2/ 66,7 prosent; Den øvrige befolkningen: 3/ 100 prosent. R (N=5): Andre folkevalgte: 2/ 40 prosent; Den øvrige befolkningen: 3/ 60 prosent; Ordfører/varaordfører: 1/ 20 prosent. SP (N=8): Andre folkevalgte: 5/ 62,5 prosent; Den øvrige befolkningen: 7/ 87,5 prosent; Administrasjonen: 1/ 12,5 prosent. SV (N=7): Andre folkevalgte: 4/ 57,1 prosent; Den øvrige befolkningen: 6/ 85,7 prosent; Ordfører/varaordfører: 1/ 14,3 prosent. V (N=3): Andre folkevalgte: 1/ 33,3 prosent; Den øvrige befolkningen: 2/ 66,7 prosent.



Figur 80: Grafen viser hvem respondentene har observert utfører hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt fordelt på politisk blokk. Høyresiden (N=8): Andre folkevalgte: 3/ 37,5 prosent; Den øvrige befolkningen: 5/ 62,5 prosent. Sentrum (N=21): Andre folkevalgte: 8/ 38,1 prosent; Den øvrige befolkningen: 12/ 57,1 prosent; Administrasjonen: 1/ 4,8 prosent. Venstresiden (N=40): Andre folkevalgte: 16/ 40 prosent; Den øvrige befolkningen: 20/ 50 prosent; Ordfører/varaordfører: 2/ 5 prosent; Administrasjonen: 2/ 5 prosent.

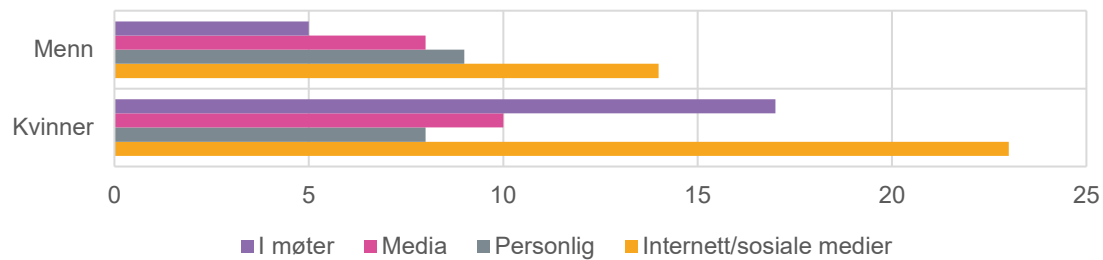
På spørsmål om hvor respondentene opplevde hendelsen(e) svarer klart flest internett/sosiale medier med hele 72,5 prosent. Deretter følger en relativt jevn fordeling mellom personlig, media og i møter. Ser vi derimot på svarene fordelt på kjønn er det signifikante forskjeller mellom kjønnene på hvor de har observert hets, trakassering eller rasisme.



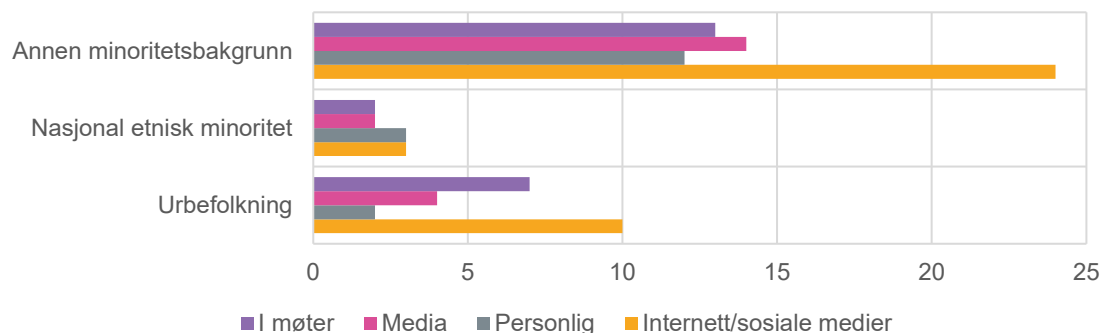
Figur 81: Grafen viser hvor respondentene har observert hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt (N=51). Det var mulig å krysse av flere svaralternativer. Internett/sosiale medier: 37/ 72,5 prosent; Personlig: 17/ 33,3 prosent; Media: 18/ 35,3 prosent; I møter: 22/ 43,1 prosent.

74,2 prosent av kvinnene oppgir å ha observert hets, trakassering eller rasisme på internett/sosiale medier, mens 70 prosent av mennene oppgir det samme. Mens 45 prosent av mennene oppgir at det har blitt observert personlig, svarer 25,8 prosent av kvinnene det samme. 54,8 prosent av kvinnene derimot oppgir å ha observert det i møter, mens kun 25 prosent av mennene svarer det samme.

Ser vi så på svarene fordelt på etnisk minoritetsbakgrunn er det noen forskjeller i svarene også her. Hele 90,1 prosent av respondentene med samisk bakgrunn svarer at de har observert andre bli utsatt for hets, trakassering eller rasisme på internett/sosiale medier. For de i kategorien annen minoritetsbakgrunn er andelen her 68,6 prosent og for nasjonale minoriteter 60 prosent. Respondenter med samisk bakgrunn oppgir i høyere grad enn de andre to gruppene at hendelsen(e) er observert i møter.

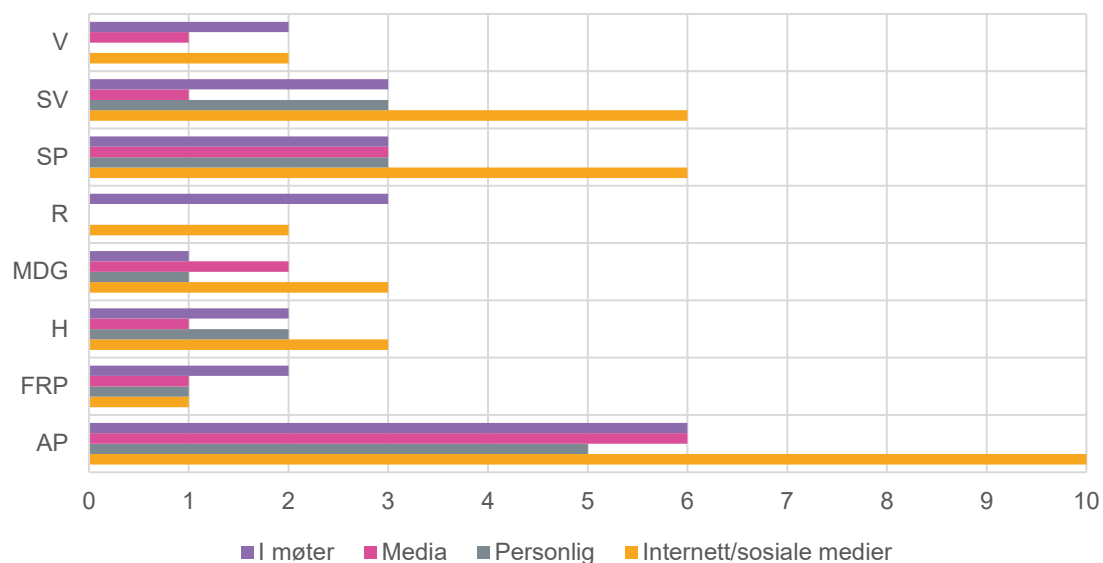


Figur 82: Grafen viser hvor respondentene har observert hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt fordelt på kjønn. Det var mulig å krysse av flere svaralternativer. Kvinner (N=31): Internett/sosiale medier: 23/ 74,2 prosent; Personlig: 8/ 25,8 prosent; Media: 10/ 32,3 prosent; I møter: 17/ 54,8 prosent. Menn (N=20): Internett/sosiale medier: 14/ 70 prosent; Personlig: 9/ 45 prosent; Media: 8/ 40 prosent; I møter: 5/ 25 prosent.



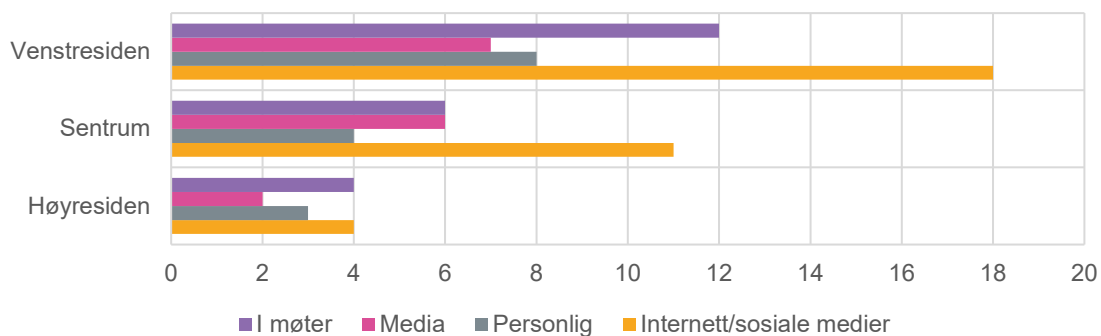
Figur 83: Grafen viser hvor respondentene har observert hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt fordelt på minoritetsbakgrunn. Det var mulig å krysse av flere svaralternativer. Urbefolkning (N=11): Internett/sosiale medier: 10/ 90,1 prosent; Personlig: 2/ 18,2 prosent; Media: 4/ 36,4 prosent; I møter: 7/ 63,6 prosent. Nasjonal minoritet (N=5): Internett/sosiale medier: 3/ 60 prosent; Personlig: 3/ 60 prosent; Media: 2/ 40 prosent; I møter: 2/ 40 prosent. Annen minoritetsbakgrunn: (N=35): Internett/sosiale medier: 24/ 68,6 prosent; Personlig: 12/ 34,3 prosent; Media: 14/ 40 prosent; I møter: 13/ 37,1 prosent.

Fordeles vi svarene på partitilhørighet og politisk blokk ser vi at det varierer fra parti til parti hvor de har observert hendelsen(e). Når det sammenstilles i politisk blokk er det relativt likt mellom blokkene.



Figur 84: Grafen viser hvor respondentene har observert hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt fordelt på parti. Det var mulig å krysse av flere svaralternativer. AP: (N=15): Internett/sosiale medier: 10/ 37,1 prosent; Personlig: 5/ 18,5 prosent; Media: 6/ 22,2 prosent; I møter: 6/ 22,2 prosent. FRP: (N=2): Internett/sosiale medier: 1/ 20 prosent; Personlig:

1/ 20 prosent; Media: 1/ 20 prosent; I møter: 2/ 40 prosent. H: (N=3): Internett/sosiale medier: 3/ 37,5 prosent; Personlig: 2/ 25 prosent; Media: 1/ 12,5 prosent; I møter: 2/ 25 prosent. MDG: (N=3): Internett/sosiale medier: 3/ 42,8 prosent; Personlig: 1/ 14,3 prosent; Media: 2/ 28,6 prosent; I møter: 1/ 14,3 prosent. R: (N=5): Internett/sosiale medier: 2/ 40 prosent; I møter: 3/ 60 prosent. SP: (N=8): Internett/sosiale medier: 6/ 40 prosent; Personlig: 3/ 20 prosent; Media: 3/ 20 prosent; I møter: 3/ 20 prosent. SV: (N=7): Internett/sosiale medier: 6/ 46,2 prosent; Personlig: 3/ 23,1 prosent; Media: 1/ 7,7 prosent; I møter: 3/ 23,1 prosent. V: (N=3): Internett/sosiale medier: 2/ 66,7 prosent; Media: 1/ 33,3 prosent; I møter: 2/ 66,7 prosent.



Figur 85: Grafen viser hvor respondentene har observert hets, trakassering eller rasisme mot andre i sitt verv som folkevalgt fordelt på politisk blokk. Det var mulig å krysse av flere svaralternativer. Høyresiden (N=5): Internett/sosiale medier: 4/ 80 prosent; Personlig: 3/ 60 prosent; Media: 2/ 40 prosent; I møter: 4/ 80 prosent. Sentrum (N=14): Internett/sosiale medier: 9/ 64,3 prosent; Personlig: 4/ 28,6 prosent; Media: 5/ 35,7 prosent; I møter: 5/ 35,7 prosent. Venstresiden (N=27): Internett/sosiale medier: 18/ 66,7 prosent; Personlig: 8/ 29,6 prosent; Media: 7/ 25,9 prosent; I møter: 12/ 44,4 prosent.

KAPITTEL 3: RESULTATER FRA KVALITATIVE SVAR

I dette kapittelet vil vi se på veien inn i politikken, betydningen av representasjon, partikultur og hvithetsnormen, samt hvordan informantere opplever rommet for å ytre seg, og ikke minst erfaringer med rasisme. Til slutt vil vi se på deres forslag til tiltak for å bedre rekruttere og ivareta folkevalgte, samt forebygge og håndtere rasisme.



Foto: Tabitha Turner, Unsplash lisens

Resultatene som presenteres i den kvalitative delen bygger på intervjuer med 13 folkevalgte fra ulike partier. I tillegg dras det veksler på langsvare som respondentene har gitt i den kvantitative spørreundersøkelsen.

Resultatene fra de kvalitative intervjuene viser at det å bli oppfordret til å engasjere seg i politikken er avgjørende for mange. Særlig gjelder dette dersom en tilhører grupper som ofte problematiseres i det offentlige ordskiftet, og en opplever seg annerledesgjort av storsamfunnet. Det å se seg selv representert blant folkevalgte løftes også frem som viktig for å tro på at det er rom for en selv i politikken.

Det er et skille mellom informanter som har vokst opp i Norge og som har erfaring fra andre demokratiske fora, og informanter som selv har migrert til Norge, og kom inn i politikken i voksen alder. Mens sistnevnte opplever at det er mange uttalte normer som gjør det utfordrende å navigere i politikken, har førstnevnte systemkompetansen og normene litt under huden. Informantene som selv har migrert til Norge opplever seg også noe fremmedgjort av egne partifeller. Disse faktorene spiller inn i hvorvidt informantene opplever seg som godt tatt imot og ivaretatt i partiet, og gir utslag i alt fra å tørre å ta talerstolen til hvilke muligheter en har i nominasjonsprosesser.

De overnevnte faktorene forsterkes av at det i samtlige partier, er en hvithetsnorm som virker ekskluderende på de av oss som ikke passer inn i denne normen. Dette kommer til uttrykk når normen brytes gjennom eksempelvis språk, avholdenhet og synlig religiøsitet som bruk av hijab. Flere opplever å bli redusert til sin minoritetsbakgrunn, og at dette overskygger det enkelte forsøker å si. Videre opplever enkelte at de ikke har samme selvfølgeligelige rett til å stille spørsmål ved vante måter å gjøre ting på, som sine etnisk norske partifeller. Informantenes historier viser hvordan hvithetsnormen også får konsekvenser for å få posisjoner.

Når det kommer til representasjon har flere et sterkt ønske om å være en «god» representant som løfter frem perspektiver som ikke er like tilgjengelige for majoriteten. Å gjøre dette kan imidlertid være utfordrende dersom en er alene om å løfte «minoritetsstemmen».

Det å være den eneste med etnisk minoritetsbakgrunn i et kommunestyre, utvalg eller komité, kommer også med andre utfordringer. Eksempler på dette er å bli gjort til representant for grupper en ikke selv opplever å tilhøre, eller å aldri få representere bare seg selv, men bli tillagt meninger basert på gruppetilhørighet.

Informantene argumenterer for at bedre representasjon i alle ledd vil bidra til å sikre at perspektiver som bryter med majoritetens, får reell påvirkningskraft på politikkkutforming og organisasjonsbygging. Dette kan åpne opp muligheten for å endre ubevisste normer som leder til diskriminering.

Sosiale medier løftes frem av mange som en arena hvor de utsettes for mye rasisme, både av befolkningen generelt og av andre politikere. Nominasjonsprosesser løftes også frem av flere, og det påpekes at dette er en prosess som synliggjør rasistiske strukturer innad i partiene. Andre påpeker at det dras veksel på bakgrunn og andre identitetsmarkører som en hersketeknikk i kommunestyresaler og utvalg.

Når det gjelder oppfølging i etterkant av rasistiske hendelser har enkelte svært gode opplevelser, mens mange uttrykker at oppfølgingen har vært mangelfull, at det ikke er noe system hverken i hvor en skal melde fra eller hvordan oppfølgingen skal være. Flere påpeker at en selv må varsle for å få den oppfølgingen en har behov for. Tidligere erfaringer av å bli avfeid som oversensitiv eller lignende, kan gjøre at flere vegrer seg for å gjøre dette. Enkelte stiller seg spørsmålet om hvor mye en skal måtte tåle før en kaster inn håndkleet. Resultatene fra de kvalitative intervjuene viser i så måte hvilket demokratisk problem rasisme er.

3.1 INNGANGEN TIL POLITIKKEN

Informantene forteller om ulike veier inn i politikken. Mange forteller om et politisk engasjement som kan knyttes til erfaringer fra opprinnelsesland, foreldrenes opprinnelsesland eller til opplevelsen av å bli annerledesgjort som etnisk minoritet i Norge. For andre har det i likhet med de fleste politikere vært saker som miljø og klimaspørsmål, utenrikspolitikk eller skatt som har vært inngangen til politisk engasjement.

Mens enkelte forteller at de selv oppsøkte sitt politiske parti og søkte seg til tillitsverv, forteller flere av informantene at det å bli oppfordret av andre til å delta aktivt i politikken, har vært avgjørende for deres deltagelse. Som vi så i spørreundersøkelsen svarte 54 prosent at de selv hadde tatt kontakt for å bli politisk aktive, mens 42 prosent hadde blitt oppfordret til å engasjere seg. Å bli oppfordret til å engasjere seg løftes frem som særlig viktig for informanter som ikke har «vokst opp» i politikken eller i hjem og miljøer hvor politikk i liten grad ble diskutert. For andre har erfaring fra elevråd, ungdomsorganisasjoner og studentpolitikken vært viktige læringsarenaer og plattform for videre engasjement i politikken.

I dette kapittelet skal vi gå nærmere inn i disse ulike veiene inn i politikken. Vi vil blant annet gå inn i hvordan annerledesgjøring kan lede til et produktivt sinne og være en katalysator for politisk engasjement, betydningen av representasjon, og hvordan informantene opplever å bli tatt imot av partiet. Til tross for at de fleste opplever å bli godt tatt imot, påpeker mange at når en vel har tatt steget inn i politikken, er det likevel ofte usagte normer innad i partiet og politikken som kan skape skillelinjer mellom hvem som tør å gripe ordet og ikke. Dette er temaer vi skal se nærmere på nå.

3.1.1 MOTIVASJON FOR Å ENGASJERE SEG I POLITIKKEN

Informantenes motivasjon for å engasjere seg i politikken varierer. For mange er den imidlertid knyttet til egne eller foreldres erfaringer fra deres opprinnelsesland, til engasjement for eget lokalmiljø eller en motstand mot å bli annerledesgjort av storsamfunnet. I så måte er det

politiske engasjementet for mange direkte knyttet opp til deres etniske minoritetsbakgrunn. Det er også ulikheter basert på kjønn, som for eksempel at menn i større grad selv tar kontakt for å bli politisk aktive, der 65 prosent av mennene i spørreundersøkelsen svarte at de selv tok kontakt, mens det for kvinner var 48 prosent.

I kapittel 2.2.1 så vi at respondentene fra høyresiden nesten utelukkende selv har tatt kontakt for å bli aktive i partiet. På venstresiden har imidlertid 54 prosent selv tatt kontakt for å bli aktive, mens 46 prosent ble oppfordret til det. Sentrumspartiene skilte seg ut ved at 57 prosent av de folkevalgte som deltok i undersøkelsen hadde blitt oppfordret til å engasjere seg. De kvantitative resultatene viser at det er ulikheter, men hvilke motivasjoner påvirker oss til å ville engasjere oss politisk? Det skal vi nå utforske mer.

Erfaringer fra opprinnelsesland

For flere av informantene er erfaringer fra opprinnelsesland eller foreldrenes opprinnelsesland en viktig motivasjon for å engasjere seg i politikken. Som Sohrab sier:

Foreldrene mine har vært politisk aktive i [hjemland], sittet i fengsel og vært aktive i eksil. Det gjør noe med hvordan du tenker - hvordan samfunnet fungerer. Det er en solidaritet og rettferdighetssans som ligger i ryggmargen.

Enkelte forteller at de flyktet til Norge på grunn av politisk aktivitet og at det derfor var naturlig å fortsette engasjementet i Norge. Salar fremhever samtidig at han ønsker å gi noe tilbake til samfunnet som gav ham beskyttelse;

Jeg kom i 2000 som kvote-flyktning. (...) Bakgrunnen er politisk. Og i Norge skulle jeg bidra med ...bidra i samfunnet som jeg fikk beskyttelse av. (...) Så jeg ble med i et politisk parti.

Zuzanna og Tomasz forteller begge at en motivasjon for å engasjere seg, er at det er få Øst-europeere i politikken, og at de ønsker å bidra til å endre dette. Zuzanna utdyper:

Kvinner fra Øst-Europa har jo mye dårligere... Altså dør oftere av livmorhalskreft, vaksinerer seg i mindre grad, deltar mindre i frivilligheten. Deltar veldig lite i politikken. Stemmer mindre. Så jeg tenkte at ... Søren, altså jeg må jo da ... Hvis det er sånn, så skal jeg får være den første. Ikke for å være den første, men for at jeg skal bidra til at statistikken endrer seg litt.

Tomasz setter manglende politisk deltagelse blant Øst-europeere i sammenheng med manglende tiltro til politikere. Han påpeker at mange har et negativt inntrykk av politikk og politikere og at det er en utbredt tanke at det uansett ikke nytter å engasjere seg. Som han sier:

Jeg husker fra valgkampen i fjor, og den før der, at det er mange personer [fra hjemland] som sa de har [fått] nok [av] politikk, vi har flyttet fra [hjemland], vi har ikke lyst til å engasjere oss.

Tilsvarende kommer også frem i masteroppgaven til Christodoulou (2024), hvor en av informantene hans forklarer sitt forhold til å bruke stemmeretten:

I came to Norway because the economy in my home country wasn't doing well, and I was looking for a better future. Initially, I didn't feel like I belonged in this country, but I also didn't know the system well enough to have an opinion. Additionally, my family didn't believe in the voting system, so I wasn't voting. Although there is corruption everywhere,

including Norway, I now see how voting can benefit my day-to-day life. If it wasn't for my partner encouraging me to vote, I don't think I would have participated (Christodoulou, 2024, s. 47-48).

Tomasz er opptatt av å endre den negative forståelsen av politikk og politikere, og vise at en kan ha reell påvirkningskraft på politikkkutforming og hverdagen til folk i sin kommune.

Jeg må være et forbilde. (...) Det som motiverer – er å se at det jeg gjør får endring for folks liv. Det går veldig sakte, og er ikke så store endringer med en gang, men litt og litt – det gir meg glede. Jeg gjør det ikke for meg, men for gruppen – de som valgte meg.

Tomasz har blitt spurt om å stille som kandidat ved stortingsvalg, men har takket nei til dette. Dette valget begrunner han med at en må ha norsk statsborgerskap for å stortingsrepresentant. Han ønsker å vise at andre fra hans region at de har mulighet til å være politisk aktive og ha reell makt uten å endre statsborgerskap. En stor del av Tomasz motivasjon er dermed å være til inspirasjon for andre.

Engasjement for lokalmiljøet og motstand mot å bli gjort til «de andre»

Flere av deltagerne snakker om engasjement for sine lokalmiljø som en inngang til politikken. For mange henger dette sammen med den offentlige diskursen og politiske tiltak rettet mot lokalmiljøet hvor det er overvekt av etniske minoriteter, eller mot tradisjonelt samiske områder. Informantene forteller at tiltakene ikke oppleves som treffende for befolkningen som bor i områdene, eller de oppleves som å splitte befolkningen. Samtidig er det enkelte som løfter frem hvordan ungdom i områder med en overvekt av etniske minoriteter, blir portrettert som problemungdom, og ønsker å utfordre denne annerledesgjøring av ungdommene.

Jina nevner at en viktig katalysator for hennes politiske engasjement var tiltak som ble gjennomført i området der hun bodde, hvor majoriteten av innbyggerne var etniske minoriteter. Hun forteller at tiltakene primært var kosmetiske, mens sosiale utfordringer knyttet til bolig og levekår som innbyggerne i området faktisk strevde med, ble ikke tatt tak i. De kosmetiske tiltakene ledet til økt andel av hvite majoritetsnordmenn i området, og Jina stiller seg kritisk til hvem tiltakene egentlig var til for.

Er det det såkalt hvite løftet, eller er det et løft for lokalbefolkninga? (...)

Jeg tror dette med å kjenne at [hjemstedet] gjennomgår en del forandringer, men vi føler oss ikke egentlig involvert som ungdom. Ting blir ikke gjort på våre premisser. Og så tror jeg liksom at det også var ...(...) jeg hadde venninner som vokste opp i ekstremt vanskelige livsforhold.(...) Folk hadde det veldig tøft. Summen av det gjorde at jeg skjønnte at vi trenger en endring (...) og det som gjøres er ...langt ifra godt nok. (...) De gjør ikke noe med trangboddhet, aktivisere ungdom, utenforskap. Men det er mer at det ser flottere ut og mer fancy ut.

Jina snakker samtidig om at ungdommene i området blir møtt med mye fordommer og stereotypier av storsamfunnet. For henne ledet dette til et sinne og et ønske om å gjøre noe for å skape reelle endringer i sitt lokalsamfunn. Hun forteller at hun forsøkte å være en stemme for ungdommene gjennom ungdomsrådet. Som vi skal se nedenfor, så var det imidlertid oppfordringen fra en politisk aktiv venninne, avgjørende for at Jina fikk troen på at egen stemme og erfaringer var viktige i mer formelle politiske sammenhenger.

I likhet med Jina forteller Ella at hun som ungdom ble politisk engasjert på grunn av tiltak rettet mot hennes befolkningsgruppe. Hun forteller at med reform 97 kom en samisk læreplan som ble gjeldende for alle elever i samiske forvaltningskommuner. Hun opplevde den nye læreplanen som forskjellsbehandling. Som hun sier:

Vår skole, som var norsk, ble også berørt av den. (...) bare fordi du bor i en samisk forvaltningskommune så skal du ha denne læreplanen. Jeg stilte spørsmål til hvordan det vil påvirke utdanning videre, - har en gått glipp av noe som andre har lært?

(...) hvis man får et tap av noe fordi man har måttet ha en samisk læreplan, skal vi da ha en omvendt tapserstatning? Selv om det kanskje ikke var så stor forskjell på de lærerplanene, men bare det å kalle det samisk læreplan – det skaper en forskjell. Det blir en unødvendig konflikt hvor andre sa «jeg er ikke same hvorfor skal jeg ha det»? Jeg var redd for den konflikten som samisk selv. (...)

Jeg mistet også venner fordi [de mente] jeg hadde blitt fornorska. (...) Jeg kunne ikke ta stilling til om den norske eller samiske siden av meg var best.

Ellas uttalelser står i kontrast til respondenter i spørreundersøkelsen som fremhever behovet for å styrke samisk språk, kultur, næring og levesett, så vel som motstand mot vindmøller og gruvedrift som motivasjon for å engasjere seg i politikken. Ella fremhever imidlertid noe vesentlig; opplevelsen av at statens tiltak for å bøte på skaden etter fornorskingsprosessen, gjorde at identitet ble et enten/eller spørsmål. Hun vektlegger en følelse av å aldri kunne være helt samisk nok eller helt norsk nok, og forteller at hun opplevde tiltakene rettet mot den samiske befolkningen som en forskjellsbehandling hun ikke ønsket. Som hun sier:

Jeg mener alle mennesker er like mye verdt uavhengig av hvilken bakgrunn de har. Bare fordi en har en minoritetsbakgrunn så er en ikke mer verdt, alle mennesker har lik verdi.

Konfliktene læreplanen skapte i Ellas lokalområde, og opplevelsen av å måtte velge om hun var samisk eller norsk, skapte et engasjement hos henne. Motstanden mot tiltak rettet mot den samiske befolkningen ledet henne til å engasjere seg i ungdomspolitikken.

3.1.2 Å BLI OPPFORDRET TIL Å ENGASJERE SEG

Flere av informantene forteller at de har blitt oppfordret til å engasjere seg, og at det har spilt en avgjørende rolle for å ta skrittet inn i politikken. Sohrab, Jina og Tarek ble alle oppfordret av andre til å engasjere seg i politikken. Flere av informantene nevner det at andre «går god» for en – som en bekreftelse på at en er god nok til å delta i politikken, og som viktig for at en skal tørre å ta plass i politiske rom. Jinas vei inn i politikken er et eksempel på dette. Som vi så i forrige avsnitt engasjerte hun seg for utviklingen i hennes lokalområde gjennom ungdomsrådet. Hun hadde imidlertid ikke tenkt på at hun selv kunne være politiker.

Jeg tenkte ikke at jeg hadde en plass i politikken før hun [politisk aktiv venninne] tok kontakt og sa at vi trenger en som deg, en med dine perspektiver, en som er en tydelig stemme.

(...) Hun hadde sett engasjementet mitt opp gjennomgående og mente at det var liksom det som trengtes i lokalpolitikken, hvor det er ekstra viktig med de lokale stemmene. Og [hun] oppfordret meg egentlig til å stille til kommunevalg. Og i kommunevalget i 2019

stilte jeg da til valg (...) Og så, overraskende nok, så ble jeg valgt inn. Og har vært fanget rett siden.

At Jina tenkte at det ikke var plass til henne i politikken før hun ble aktivt oppfordret, kan ses i sammenheng med at etnisk minoritetsungdom ofte blir problematisert i det offentlige ordskiftet. Jina påpeker at dette kan være til hindre for deltagelse i politiske arenaer:

Man er minoritetsungdom, så man bærer med seg flere stereotyper, fordommer, fra storsamfunnet som gjør at du kanskje ikke tør å ytre deg eller engasjere deg. Og du vil kanskje mene at erfaringene du sitter med, ikke er relevante.

Når en opplever å bli annerledesgjort av storsamfunnet skaper det en avstand til beslutningsmyndighetene og en barriere for deltagelse i politikken. Annen forskning på rasisme viser hvordan stadige opplevelser av annengjøring og rasisme kan skape en følelse av at en ikke er «norsk nok», som igjen gjør at en omfavner begrepet «utlending» som identitetsmarkør (Mathisen, T., 2020; Mathisen & Dogani, 2020). Dette kan igjen lede til en opplevelse av at politikken i landet du bor i, men som andre stadig forteller deg at du ikke hører til i, ikke angår deg. Å stadig oppleve at gruppen en tilhører problematiseres i det offentlige ordskiftet, kan samtidig skape et sinne hos de det gjelder. Jina argumenterer for at dette er et sinne som kunne vært produktivt i en politisk sammenheng. I sitt arbeid som folkevalgt, har Jina derfor vært opptatt av å bevisstgjøre andre med lignende bakgrunn som henne selv på at deres erfaringer er viktige i politikken:

Men for meg har det vært veldig viktig å presisere det overfor barn og unge at så lenge du sitter med verdifull livserfaring, så er det det aller viktigste. Det er det vi trenger i politikken. (...)

Jeg mener at sinne er ... Hvis du har sinne, så hører det hjemme i politikken. For da kan du faktisk bruke det sinnet og den frustrasjonen på noe spesifikt. Men tenk hvordan skal man prøve å engasjere de, da? Som ikke skjønner hvordan systemet kanskje fungerer. Som ikke skjønner hvordan lokalpolitikken egentlig er. Man må klare å nå ut til de gruppene òg, da. Og det føler jeg at partiene ... Partiene er der bare hvis du allerede har valgt å oppsøke dem selv.

Jina påpeker at grupper som ofte opplever å bli annerledesgjort av storsamfunnet ikke vet hvordan det politiske systemet fungerer, og derfor sjeldent oppsøker politikken selv. Samtidig, argumenterer hun, gjør partiene selv lite for å rekruttere i denne befolkningsgruppen.

Også Sohrab fremhever at manglende kunnskap om hvordan en skal gå frem, gjør at det er avgjørende at noen oppfordrer til å delta. Som han sier:

Som minoritet er det spesielt viktig, tror jeg. Det er avgjørende at noen spør om du vil være med, ellers blir det ofte – en vet ikke hvordan en skal gå frem, har ingen en kan delta i et lokallagsmøte, eller årsmøte med. Og da er en mye mer alene. Jeg kan ikke huske at jeg kjenner noen som har gått inn i politikken uten å ha blitt med en venn. Det er avgjørende for at særlig minoriteter skal bli aktive.

Flere av informantene løfter frem manglende kunnskap om hvordan det politiske systemet fungerer, og usagte normer i politikken som en barriere. Dersom en ikke har vokst opp i en familie hvor politikk har blitt diskutert jevnlig, hvor en har fått øve seg i debatt-teknikk, eller en ikke har vært en del av et parti fra tidlig ungdomsår, kan terskelen for å aktivt oppsøke politikken være høy. Å bli oppfordret av andre til å engasjere seg kan være bekreftelsen mange trenger for å tro

på at deres stemme er viktig. Samtidig kan den som oppfordrer en til å engasjere seg, også ofte få en viktig mentorrolle. Som Anders sier:

(...) vet du, de gangene jeg har gjort det med folk i [partiet], da tar man dem jo litt under vingene. Og følger dem litt opp i starten spesielt.

Jina forteller at denne typen oppfølging var viktig da hun kom inn. Særlig fordi hun, til tross for at hun var ung da hun begynte, opplevde at hun «hang etter» når det kom til forståelsen av det politiske systemet.

Folk har vært engasjert veldig lenge siden ungdomsåra. Mens jeg kommer når jeg er nesten sånn 18-19. Det er sent, egentlig. Man skjønner egentlig ingenting av det byråkratiske og politiske systemet. Den systemkompetansen er ikke så høyt som man ønsker. Så for meg er de veldig viktige sparringspartnere. Og de ivaretar meg selv til den dag i dag. Men dessverre tror jeg ikke alle har det sånn.

Andre informanter løfter også frem at det er et skille mellom de som har vært i politikken siden tidlig ungdomstid, og de som kommer inn i voksenalder.

Særlig de av informantene som selv har migrert til Norge, i voksenalder, og som ikke har erfaringer fra andre demokratiske fora i norsk kontekst, forteller at de opplever at det er mye «skjult» informasjon som en ikke har tilgang til når en hverken har vokst opp i kulturen eller vært del av politikken siden ungdommen. Blant informantene som migrerte til Norge i voksenalder, har flere politisk erfaring fra sine hjemland. Dette gjør at de har større tro på egne politiske evner og i mindre grad stiller spørsmålsteget ved hvorvidt det er plass til dem i politikken. At systemet fungerer annerledes, samt at enkelte har opplevd å bli annerledesgjort i politikken, gjør imidlertid at ikke alle føler seg like godt ivaretatt.

Som Zuzanna sier:

Jeg har ikke erfaring fra disse ungdomspartiene. Jeg har noe politisk erfaring fra Norge, men har ikke bodd i Norge hele mitt liv. Så jeg føler meg litt sånn litt alene i partiet. (...)

Men det er fortsatt flere ting som jeg ikke skjønner helt. Hva man gjør og ikke gjør, og hvorfor skal man ta saker som alle er enig i? Hvorfor skal man på en måte. Jeg synes at mange politikere sier selvfølgeligheter.

En av respondentene støtter opp om det Zuzanna sier og forteller at:

For oss om ikke er oppvokst i Norge kreves det litt ekstra tid for oss å forstå det politiske systemet, ulike begrep og regler.

Tomasz har vært aktiv i norsk lokalpolitikk i en årrekke, og forteller at det er mange ting det er forventet at en skal vite «av seg selv», og som gjør at han fortsatt synes det kan være utfordrende å navigere i det politiske landskapet:

Noen ting er litt hemmelig for utenlandske personer. (...) Jeg trodde at jeg visste alt, men [først] etter 2 år fikk jeg vite at jeg hadde krav på skattefradrag. Men jeg fikk ikke vite om det. Så du må vite hva du skal spørre om – du må vite hva som er dine rettigheter for å kreve de.

Selv om Tomasz her snakker om egne rettigheter, så gjelder dette også normene i politikken. Han forteller at han savner et introduksjonskurs om politisk historie og normer når en kommer inn i politikken.

Det Zuzanna og Tomasz her snakker om, kan betegnes som uformelle normer, eller stille kunnskap som alle innvidde tar for gitt og som en ikke tenker over at utenforstående trenger en innføring i. Vi kommer tilbake til denne tematikken i kapittel 3.3 «Parti- og organisasjonskultur».

3.1.3 ERFARINGER FRA ELEVRÅD OG ORGANISASJONSLIV

Flere av informantene har erfaring fra elevråd og organisasjonsliv, og forteller om dette som en viktig arena hvor de ble kjent med demokratiske prosesser og normer knyttet til dette. Samtidig forteller flere at de også ble oppfordret til å delta i disse foraene - og at denne oppfordringen var viktig for at de har turt å ta plass.

Tareks historie er et eksempel på dette. Han forteller hvordan han fra midten av barneskolen ble engasjert i elevrådet, og at dette gav grobunn for videre engasjement. Som han sier:

Det starta egentlig litt tidlig med liksom sånn ... Hva skal jeg si ... Å lære om hvordan politikk og påvirkning funker, da. Det starta egentlig helt fra da jeg var på barneskolen ... Det var en lærer som lurte på om jeg hadde lyst til å bli med i elevrådet. Hele skolegangen har jeg vært i elevrådet og elevrådsleder. Og det er liksom egentlig inngangen til, for meg, da ...til å skjønne at det liksom er mulig til en viss grad å prøve å påvirke. Det samfunnsengasjementet kommer litt derifra.

Tarek ble videre oppfordret til å engasjere seg i en studentorganisasjon som han etter hvert ble leder for. Han beskriver dette som en god læringsarena, og et springbrett inn i politikken. Han vektlegger imidlertid viktigheten av å bli oppfordret til å engasjere seg, for å tørre å ta plass.

Men det røde tråden er liksom at det er noen som spør om at du ... De er ikke dørvokter, liksom. Men det er liksom ... Det er mye vanskeligere å selv si 'jeg har lyst til å engasjere meg', 'jeg har lyst til å bli med' i det. Det er liksom mer sånn at noen spør om du har lyst til å bli med, da.

(...) Og da [når noen oppfordret ham til å engasjere seg] var jeg liksom for trygg på at det var noen som liksom gikk god.

(...) Jeg visste ikke om mine tanker og meninger. Erfaring og liksom ... Hva skal jeg si? Kompetanse eller skills var bra nok til å bli med. Før du kommer inn i noe, så virker barrieren veldig høy. Med en gang du kommer inn ... 'Dette er det masse meninger om.' 'Og jeg er i hvert fall like dyktig som alle de andre som er med.' Men før det er man liksom avventende. Man har ikke lyst til å være med i noe, og så bare sitter man der, og så er alle sammen og snakker over hodet på en, liksom.

Flere av informantene trekker frem erfaring fra andre demokratiske fora som avgjørende, at en her har fått en systemkompetanse som gjør det enklere å navigere det politiske systemet. Likevel kan en som Tarek her setter ord på, føle at en ikke er helt god nok, eller at en ikke er helt som de andre. For noen kan dette kobles til en følelse av å ha bli annerledesgjort av storsamfunnet slik Jina fortalte ovenfor, eller mer spesifikt - av politikere, slik en annen informant forteller om. Dette kan gjøre at en vokter sine ord av frykt for å si noe feil, og at det tar tid før en tør å ta plass ved talerstolen, slik Tarek her fremhever.

Tarek påpeker samtidig at erfaringen fra andre demokratiske arenaer også gir tilgang til en systemforståelse og et nettverk som kan gi fordeler når en senere velger å engasjere seg i politikken. Tarek forteller at han ble obs på denne mekanismen da han selv stilte til valg.

Og det jeg merka det egentlig mest først da jeg stilte til valg (...) Spesielt når du er toppkandidat, så begynner det litt med sånn fraksjonering og liksom ...at man prøver å påvirke hverandre om hvem som skal være på topp... Og jeg for min del kunne litt om det fordi jeg stilte tilbake da jeg var i studentpolitikken, ikke sant, så jeg vet at det er viktig med liksom ... det å snakke med lokallag, f.eks. for å få backinga du trenger. (...) Hvert lokallag legger frem sitt innspill til valgkomiteen, ikke sant. Og det innspillet veier tungt. Så for at du skal bli foreslått av valgkomiteen, spesielt for topp fem-seks-kandidater, så må du ha lokallagene i ryggen.

Tarek er bevisst hvilke fordeler det har gitt ham å ha vært en del av studentpolitikken og andre demokratiske fora fra tidlig alder, og påpeker at mange med etnisk minoritetsbakgrunn spesielt, ikke har denne bagasjen med seg når de entrer politikken. Dette kan settes i sammenheng med at erfaringene til de som selv har migrert til Norge i voksen alder skiller seg fra de som har vokst opp i Norge, slik vi så ovenfor. Informantene som selv migrerte til Norge i voksen alder, har ikke den samme erfaringen fra andre demokratiske fora i Norge, og har på grunn av dette ikke den samme tilgang til kunnskap om politiske normer eller et nettverk som kan gi fordeler når en engasjerer seg i politikken. Dette kan gi utslag i alt fra hvorvidt en tørr å ta plass ved talerstolen, til hvor langt det er mulig å nå i nominasjonsprosesser.

3.1.4 Oppsummering

Mange av informantene løfter frem viktigheten av å bli oppfordret til å engasjere seg i politikken for å tro på at egen stemme og kunnskap er viktig. Men å gripe talerstolen kan imidlertid ta tid når en først har kommet inn. Flere løfter frem at det er mange tatt for gitte normer i politikken, og dette kan være til hinder for at en deltar aktivt med mindre en har noen i partiet som kan gi råd og veiledning.

Erfaringer fra andre demokratiske fora har vært viktig for mange. Det har gjort at en har systemkompetansen litt under huden, og dette gjør det at en i større grad tørr å ta plass på talerstolen, samtidig som en vet hvordan bygge allianser og hva som må til for å klatre høyere i det politiske hierarkiet. Likevel kan opplevelsen av å ha blitt annerledesgjort av storsamfunnet gjøre at en vokter sine ord av frykt for å si noe feil.

Kapittelet viser at det er et skille mellom informantene som har vokst opp i Norge og har erfaring fra andre demokratiske fora, og informanter som selv har migrert til Norge og kom inn i politikken i voksen alder, uten tidligere erfaring fra norsk kontekst. Blant informantene som migrerte til Norge i voksen alder, har flere politisk erfaring fra sine hjemland. De fremhever imidlertid at det er mange uuttalte normer som gjør det utfordrende å navigere i det politiske systemet. Dette kan gi utslag i alt fra hvorvidt en tørr å ta plass ved talerstolen, til hvor langt det er mulig å nå i nominasjonsprosesser.

3.2 REPRESENTASJON

I forrige delkapittel så vi hvordan det at en tilhører en gruppe som blir annerledesgjort i det offentlige ordskiftet kan være en barriere for deltagelse i politikken, og at det å bli oppfordret til å engasjere seg derfor er ekstra viktig for de av oss med etnisk minoritetsbakgrunn.

I kapittel 2 så vi samtidig at et stort flertall av respondentene i spørreundersøkelsen svarte at det er svært viktig (67 prosent) eller litt viktig (15 prosent) å rekruttere flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til de politiske partiene, for å få god representasjon. Kun 9 prosent mener rekruttering av flere med minoritetsbakgrunn er lite viktig eller ikke viktig. Til tross for at de folkevalgte mener rekruttering er viktig for representasjon, mener 45 prosent at partiet deres ikke er gode nok til å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn. De folkevalgte mener i hovedtrekk at ansvar for bedre rekruttering og representasjon ligger hos nominasjonskomiteene, lokallagsstyrene og partienes sentrale ledd.

I norsk politikk har det vært få synlige eksempler på politikere med etnisk minoritetsbakgrunn. Hvilken rolle spiller dette i informantenes fortellinger om hvordan de ble engasjert i politikken og hvordan de ser på sin egen rolle som folkevalgt med etnisk minoritetsbakgrunn?

3.2.1 Å SE/IKKE SE SEG SELV REFLEKTERT

Ja, jeg tror liksom at hvis du aldri ser noen som ligner på deg, så gjør det noe med deg.

Sitatet over er hentet fra Anders, som var eneste melaninrike representant i sitt kommunestyre, så vel som i andre styrerom han var en del av. Å sjeldent eller aldri se seg selv representert i media eller i politikken, kan betegnes som det Tuchman (1978) kaller symbolsk tilintetgjørelse. Det sender et signal om at en ikke er viktig – at ens erfaringer ikke er viktige for de som utformer politikken. For de av oss som til stadighet utsettes for rasisme kan det oppleves som nok en understrekning av at en er definert ut av det «norske» fellesskapet. Å se andre som ligner seg selv er derfor viktig, både for å øke andelen som stemmer ved valg (Solberg & Skjelstad, 2025), og som vi skal se, for rekruttering av folkevalgte med et mangfold av ulike bakgrunner.

Rakesh er den yngste av informantene og er en av få med etnisk minoritetsbakgrunn i sitt parti. Han er tydelig på at forbilder er avgjørende for å se at det er mulig for en som ligner ham selv å delta aktivt i politikken. For ham har en venn i partiet vært viktig. Samtidig er han klar over sin egen posisjon som forbilde for andre.

Jeg hadde en god venn som nå jobber på Stortinget i [parti], og han var den eneste jeg hadde å se opp til i partiet. Og han var viktig for meg. Og jeg prøver å være et slikt forbilde for andre. Jeg synes det er litt stas. Jeg vet at dette [at informant er synlig som folkevalgt med etnisk minoritetsbakgrunn] kommer til å gjøre det lettere for andre som kommer etter meg. Og det gjelder jo ikke bare innad i eget parti. Himanshu [Gulati] i Frp gjorde det lettere for meg, selv om han er fra et annet parti. Og det samme gjelder kommunestyret – det blir lettere for de som kommer etter meg.

Sitatet viser betydningen av å se andre som ligner en selv både i alder og bakgrunn. Dette gjør avstanden til Stortinget kortere, og muliggjør tanken om at en selv kan stå i deres sko om ikke altfor lenge. Samtidig er det også viktig å se seg selv reflektert i de øverste posisjonene i politikken. Anders sier litt om dette.

Og jeg husker da vi hadde Abid Raja her oppe, han er jo litt sånn turbo. Men det der for meg da ... Det betydde veldig mye og var veldig sterkt. Mye mer enn jeg hadde trodd. For jeg er i masse sånne møter med sånne folk. Men det at for en gangs skyld så var det en som likna på meg, og som også var sjefen. Det var han liksom som styrte hele. (...) For han var kulturminister, da. Og det at det faktisk er mulig.

I likhet med Andreas er Shirin den eneste med etnisk minoritetsbakgrunn i sitt kommunestyre. Hun løfter frem at et synlig mangfold ikke bare handler om å se at det er mulig å ta plass i politiske rom uavhengig av bakgrunn, men at det handler også om trygghet.

Jeg ... analyserer og vurderer åpenhet med hvor mange andre [med etnisk minoritetsbakgrunn som er synlige]. (...) jeg kan fungere på en måte, som et tegn på åpenhet for dem [andre] også. (...) Jeg har ingen problemer med å være førstemann til å gjøre noe og gi trygghet til andre som ser.

Det at andre ser at Shirin er valgt inn i kommunestyret kan gi andre tryggheten de trenger for å også kaste seg inn i politikken. Det er en symbolsk trygghet som signaliserer at her er vi åpne for ulikhet, og din stemme viktig, - du vil bli lyttet til. Samtidig skal vi se i kapittel 3.5 at kan dette være en falsk trygghet, da mange har opplevd å bli utsatt for rasisme i politikken, både av andre folkevalgte, administrasjonen og øvrig befolkning. I kapittel 2.3 så vi også at 74 prosent av de folkevalgte som hadde opplevd hets, trakassering eller rasisme svarte at det kom fra den øvrige befolkningen, mens 63 prosent svarte at de ble utsatt for det av andre folkevalgte. Enkelte respondenter har også svart at partikolleger står bak handlingene. 4 prosent oppgir også at de blir utsatt for hets, trakassering eller rasisme fra ordfører eller varaordfører, mens 9 prosent oppgir administrasjonen.

Synlighet er imidlertid ikke det eneste som betyr noe. Som Tuchman (1978) påpeker i sin forståelse av symbolsk tilintetgjørelse, er det også avgjørende hvordan minoriteter fremstilles når de er synlige. I denne sammenhengen handler det om hvordan politikere med etnisk minoritetsbakgrunn snakker om egen bakgrunn og om andre som også har etnisk minoritetsbakgrunn. Jina setter ord på dette:

(...) gjennom oppveksten min ... Når du tenker på skikkelser på TV i samfunnsdebatten, da hadde ikke folk minoritetsbakgrunn. I politikken var det i hvert fall fjernt. (...) hvis du så folk med minoritetsbakgrunn [i politikken], så var det ofte folk som ikke brukte den bakgrunnen de hadde som en ressurs, men heller et problem.

(...) dette med å ha mangfoldig bakgrunn ble brukt som en negativ ting (...) Du må enten velge om du er muslim, eller så må du velge om du er norsk. Ikke være veldig tydelig med det religiøse ute i det offentlige.

Jina opplevde at de få politikerne med etnisk minoritetsbakgrunn som var synlige i hennes oppvekst, tok avstand fra sin kulturelle, religiøse og etniske bakgrunn. Dette kan ha sammenheng med minoritetsstress og tidligere erfaringer med diskriminering. Gullestad (2002) skriver imidlertid i sin bok «Det norske sett med nye øyne» om hvordan storsamfunnet omfavner «innvandrere» som tar avstand fra foreldregenerasjonen og heroiserer dem. Å ta avstand fra egen kulturelle og religiøse bakgrunn, kan dermed forstås både som en strategi for å unngå diskriminering, og som en strategi for å få innpass. I politisk sammenheng kunne en dermed opparbeide seg makt og innflytelse ved å dels gå med på majoritetenes premiss om «andre» kulturer som bakstreverske og kvinneundertrykkende (Gullestad, 2002). Selv om dette kan være virkeligheten for

noen, vil det, dersom det ikke nyanseres av andre typer fortellinger, bidra til å forsterke stereotypet ideer og fordommer mot etniske minoriteter.

3.2.2 Å VÆRE EN GOD REPRESENTANT

Jina forteller at opplevelsen av at politikere med etnisk minoritetsbakgrunn selv omtalte det å ha en flerkulturell bakgrunn i negative termer, skapte en avstand til politikere som i utgangspunktet var mer lik henne både i utseende og erfaringer. Som politiker har hun vært opptatt av å være en motvekt til dette og løfte frem egen bakgrunn som en berikelse og en ressurs. Dette, argumenterer hun, gjør at hun også nyter større tillitt i sitt lokalsamfunn, som videre gir henne tilgang på perspektiver som majoritetsnorske politikere ikke har på samme måte.

Men jeg er også veldig opptatt av å bruke aktivt den bakgrunnen jeg har i å... løfter viktige perspektiver i politikken. Og hva mener jeg med det? Jo, at man vet hvor skoen trykker. Man vet at det fins andre typer perspektiver som kanskje ikke majoriteten har tenkt over, eller skjønner eksisterer. Har kanskje en helt annen type holdning, eller dialog, med folk, med lokalsamfunnet fordi de [folk i lokalsamfunnet] kanskje til og med har større tillit til deg. Fordi man ligner mer på dem eller deler de samme verdiene. Og det føler jeg at har vært veldig nyttig, i politiske tiltak, i politikktutforming. Fordi jeg har muligheten til å direkte snakke med folket.

I likhet med Jina har Sohrab kjent på en avstand til de politikerne med minoritetsbakgrunn som er synlige, og forteller at en motivasjon for å engasjere seg også har vært å være en motvekt til disse. Jina og Sohrabs vektlegging av å være en motvekt kan tolkes som en avvisning av majoritetens blikk på «de andre». Ved å aktivt lytte til deler av befolkningen som ofte opplever å bli problematisert i det offentlige ordskiftet, bidrar de til å nyansere forståelsen av hva det vil si å ha en flerkulturell bakgrunn, og å utfordre dominante holdninger og fordommer til det å være flerkulturell og/eller muslim.

Samtidig løfter Sohrab frem viktigheten av å se seg selv reflektert i form av nærhet til politikken.

[Jeg] tror det [å se politikere som ligner en selv] spiller en rolle – man får en større nærhet til politikken, og en opplevelse av at det ikke er så stor distanse til de som styrer byen og landet. At de føler at de kan ta kontakt med meg – det er lettere å gjøre det.

Flere andre informanter forteller at personer med lignende minoritetsbakgrunn som dem selv ofte tar kontakt for å fremme sine saker. Dette understreker Sohrabs poeng om at avstanden til beslutningsmyndighetene krymper for personer med etnisk minoritetsbakgrunn når de ser seg selv reflektert blant de folkevalgte. Et synlig mangfold blant folkevalgte har dermed ikke bare en symbolsk betydning, men bidrar også til å sikre et mer representativt demokrati.

3.2.3 FRYKTEN FOR Å BLI EN «BELASTNING» FOR PARTIET

Mens Jina og Sohrab løfter frem styrken ved å ha etnisk minoritetsbakgrunn, og hvilke fordeler dette kan ha for partiet som helhet, så forteller Tomasz at han var bekymret for at hans etniske minoritetsbakgrunn kunne bli en belastning for partiet.

(...) jeg var litt skeptisk til om norske folk vil at jeg skal representere dem, så det var det som stoppet meg mest. Jeg sa flere ganger – hvis dere vil kan jeg være leder, men jeg vil at dere skal tenke nøye om det gir problemer, for jeg vet at ikke alle personer liker utenlandske personer. Og det er ikke det samme nivå av tillitt til etniske minoriteter.

Sitatet viser hvordan Tomasz var mest opptatt av hvordan hans deltagelse i politikken ville forstås av majoritetsbefolkningen. Snarere enn å fokusere på at hans deltagelse potensielt kunne gjøre at partiet nådde ut til nye velgere, gir Tomasz her uttrykk for en frykt for at rasismen som ligger latent for personer med etnisk minoritetsbakgrunn, skal gå utover partiet. Dette setter Tomasz selv i sammenheng med tidligere erfaringer med rasisme. Han forteller at han i arbeidslivet har opplevd at kollegaer ikke ønsker ham som representant i ulike fora, og at han når han har stilt seg til rådighet har fått svar som «vi snakker om kjedelige ting, det er ikke noe for deg». Hans frykt for å være en belastning for partiet ble imidlertid ikke til virkelighet. Han forteller at politikken er et av få områder hvor han ikke opplever rasisme.

(...) det er ikke gøy å være leder, og så vil ingen samarbeide med deg. Det skal ikke gi problemer for dere [partiet] at jeg er leder. Men det ble et veldig godt samarbeid. Politikken er den eneste aktiviteten hvor jeg aldri har fått noe mot meg for at jeg ikke er norsk. Jeg tror det er pga at det er folk som er opptatt av pr – de er folk som er valgt, de vet når de kan si noe og når de ikke bør si noe. På ulike grupper og møter, får jeg alltid positive tilbakemeldinger, så jeg er veldig glad for denne aktiviteten.

Tomasz' eksempel viser hvordan minoritetsstress fungerer i praksis. Tidligere erfaringer med rasisme, enten det er gjennom tilsynelatende uskyldige kommentarer som annerledesgjør mottakeren, eller rasistisk motivert vold, setter seg i kroppen på mottakeren. Det og gjør at hen hele tiden, i større eller mindre grad, vurderer hvilke rom som er trygge og ikke. Det kan også lede til at en internaliserer annerledesgjøringen en blir utsatt for, og selv begynner å tro en for eksempel ikke har rett til å delta i demokratiet på lik linje med andre borgere. For Tomasz har imidlertid politikken fungert som et frirom fra rasisme. Han opplever at han nyter større respekt og at han lyttes til i større grad her, enn på egen arbeidsplass. Dette kan ses i lys av at han som hvit, Europeer ikke berøres av eksempelvis integreringsdebatten på samme måte som mange av de andre informantene i denne studien.

3.2.4 BYRDEN AV Å REPRESENTERE

Som vi så i avsnittene ovenfor spiller representasjon en viktig rolle, både for å se at det er mulig for «en som meg» å delta aktivt i politikken, og for å sikre at flere stemmer blir hørt slik at vi får et mer representativt demokrati. Informantenes fortellinger viser imidlertid at det å være «mangfoldsrepresentant» kan komme med en rekke utfordringer. Nedenfor skal vi se tre ulike eksempler på dette; 1) å bli gjort til representant for grupper en selv ikke opplever å tilhøre, 2) å kjenne seg alene om ansvaret med å løfte frem perspektiver som bryter med majoritetens oppfatninger, og 3) å aldri få representere bare seg selv. Felles for alle eksemplene er at en er alene om å representere «minoritetsstemmen».

Å bli gjort til representant

Som vi så ovenfor opplever mange informanter at personer med lignende minoritetsbakgrunn som dem selv tar kontakt for å fremme sine saker. Dette gjelder også Anders. Han forteller at mange med etnisk minoritetsbakgrunn oppsøker ham, og ser på ham som sin representant i kommunestyret. Han understreker at dette er hyggelig, og det er en rolle han tar på største alvor. Samtidig gir han også uttrykk for at det er utfordrende å bli satt i denne posisjonen fordi han kommer fra en privilegert hvit familie. Han gir selv uttrykk for at rollen han blir gitt, kommer mye av at han er utenlandsadoptert og derfor bryter med hvithetsnormen. Samtidig har han vært en engasjert trener for flyktninger i mange år. Rollen han tilskrives kan derfor også knyttes til dette

engasjementet. Personer som møtte ham i denne settingen kan oppleve Anders som kjent med utfordringer ulike grupper kan stå ovenfor. Anders kjenner likevel et ubehag ved rollen og knytter det nettopp til at han opplever å bli gjort til representant for grupper han selv opplever seg som veldig forskjellig fra.

Jeg har også vært trener for innvandrere og for flyktninger i mange år. Og de var veldig sånn som søker til meg, da. Og da kjenner jeg jo på en litt sånn der at ja, men min familie, vi har to hytter, og vi lever litt sånn, ja, veldig godt på en måte Og er veldig norsk, da. Sånn at ... Det der er jo vanskelig, syns jeg for å være helt ærlig. (...)

Ja, en taxisjåfør som sa så godt som det ... Du er den eneste som er som oss i politikken, og sånn. Der jeg liksom syns det er veldig stas, men samtidig er det jo veldig annerledes, fordi at jeg har kommet på en helt annen måte til Norge, da.

Sitatene viser hvordan Anders, som melaninrik, opplever å bli lest som noe annet enn det han er. Samtidig kjenner han rasismen på kroppen, og ønsker å bidra til å løfte perspektiver majoriteten ikke har direkte tilgang til. Siden han kommer fra et middelklassehjem skiller hans erfaringer seg imidlertid fra mange andre med etnisk minoritetsbakgrunn, og han gir uttrykk for en frykt for å ikke være en god nok representant.

Samtidig opplever Anders at partiet bruker ham som et slags mangfoldsalibi. Som han sier:

Fordi jeg har sittet i stort sett alle styrever, i alle sammenhenger, i alle politiske utvalg, og vært den eneste. Og det er jo en sånn ensomhet knytta til det.

(...) der [partiet] av og til har prøvd seg på å bruke meg som et alibi, så sier jeg at det kan dere ikke gjøre. Det blir helt urimelig, liksom. Ja, OK, jeg representerer et slags mangfold, men å kjøre meg som en sånn veldig sånn bred mangfoldskandidat er ikke rett. Jeg kan ikke være med på det. (...) Og det vet jeg jo ... Mange som er adoptert, sliter veldig med akkurat det der.

Anders påpeker her at å bruke ham som mangfoldsalibi er en «enkel» løsning for lokallaget der han blir et synlig symbol på at partiet ikke er helt hvitt. Samtidig er han mer «lik» majoritetsnorske partifeller enn folkevalgte som har en flerkulturell bakgrunn. Dersom lokallaget ikke ser behovet for å rekruttere andre med bakgrunner som skiller seg fra øvrige representanter, kan dette fremstå som en ubevisst/bevisst måte å unngå å bli utfordret «for mye» i debatter som omhandler etniske minoriteter især, som for eksempel integrering.

Ansvarstyngende

I avsnittet om å være en god representant så vi hvordan mange informanter er opptatt av å løfte frem nye perspektiver og bidra til å nyansere debatten på ulike områder. Å ha ansvar for å løfte frem perspektiver som bryter med majoritetens oppfatninger kan imidlertid være utfordrende dersom en bærer dette ansvaret alene. Jina sier litt om dette:

(...) du er i et gruppemøte, og så er du kanskje den eneste med innvandrerstemme, og så skal du sørge for å ivareta det perspektivet. (...) Hvis noen velger å være enig med deg... Og det er også ganske tøft for en nybegynner å føle at man tar ansvar for det perspektivet som den eneste. (...)

Og det er ofte at man ikke velger å dele et perspektiv fordi man er redd man er i minoritet. Eller man er den eneste som mener det. Gidder man å ta den kampen? Da velger man heller å gi seg fordi man tenker ... «Jeg vet ikke helt om jeg gidder å gå gjennom det. Er det verdt det?»

Sitatet gir uttrykk for hierarkiet som eksisterer mellom minoritetsnorske og majoritetsnorske i samfunnet generelt. Minoriteten er avhengig av at majoriteten er villig til å aktivt lytte og sette seg i deres sted for å få igjennom sine saker. Å hele tiden være den som løfter frem «minoritetsperspektiv», samtidig som majoriteten ikke alltid ser at det er relevant, kan gjøre at en vegre seg for å ta ordet. Dette kan knyttes til en frykt for å bli møtt med utsagn som– «du ser rasisme overalt, også der det ikke er noe», og en opplevelse av å stadig bli avfeid fordi perspektivene en løfter frem ikke stemmer overens med majoritetens forståelse. Annen forskning har vist at majoriteten også kan ha en motstand mot perspektiver som løftes frem av minoriteter fordi det bryter med majoritetens forståelse av seg selv (se Dotsen, 2012; Mathisen, 2024).

Å aldri få representere bare seg selv

Som vi så i Anders sin fortelling ovenfor, kan en som minoritet oppleve å bli gjort til representant for minoriteten både av majoritet og minoritet. Denne posisjonen kan komme med forventninger om hva en skal mene i ulike saker, og kan dermed begrense den enkeltes ytringsrom. Ellas beskrivelse av hvordan hun som samisk blir møtt av andre samer er et eksempel på dette;

Fordi du er same så skal du ha de spesifikke meningene – du skal være mainstream same. Du blir aldri god nok for den norske eller den samiske sida. (...)

Og da være politiker i et parti som befolkninga ikke ville være enig med – jeg fikk høre mye «hvordan kan du som same være med der?!» – men hvorfor skal min bakgrunn ha noe å si for hvilket parti jeg engasjerer meg i? (...)

Enten er du med eller så er du mot. Og da orker du ikke å heve stemmen. Når du er minoritet så har du en gruppe som enten er med deg eller som er mot deg – «du kan ikke si det, du som er en av oss». Hvis du er etnisk majoritet – da har du ikke en gruppe mennesker som er med eller mot deg. Da er fokus bare på politikken og ikke på deg som person.

Som minoritet skal du kunne ha rett til å si hva som helst, men det har du i praksis ofte ikke fordi det er andre som vil si at siden du er en del av oss så må du mene dette... Jeg vil ikke være representant for alle i egen minoritetsgruppe – ofte vil en bli gjort til representant for minoritetsgruppen av andre i politikken – og det kan være til hinder for at en engasjerer seg.

Ellas gjengivelse av hvordan hun opplever å bli møtt av andre samer, gir uttrykk for strenge interne normer i samiske miljøer. Dette kan tolkes som et resultat av århundrer av undertrykkelse som videre har ledet til minoritetsstress. Fordi majoriteten ofte generaliserer og ikke ser mangfold innad i minoritetsgrupper, og samtidig har makt til å velge å tolerere «den andre» eller ikke, skapes et sterkt behov for å kontrollere hvordan minoriteten oppfattes av majoriteten. Hvis en minoritetsrepresentant går imot det flertallet i egen gruppe sier, vil majoriteten kunne ta det til inntekt for at – «de er jo imot det selv». Meninger som bryter med normen innad i en minoritetsgruppe kan derfor oppfattes som en trussel mot hardt tilkjempet annerkjennelse og rettigheter. Dette skaper et behov for å kontrollere hva andre i samme minoritet ytrer. Denne mekanismen er et hinder for reelt demokrati, der alle uavhengig av bakgrunn har rett til å mene hva

de vil, slik Ella påpeker. For å forhindre dette er det både behov for flere representanter fra ulike minoritetsgrupper som synliggjør meningsmangfoldet innad i en gruppe, så vel som mer kunnskap om rasisme og diskriminering, minoritetsstress og mikroagresjoner hos majoritetspolitikere.

Utfordringene skissert ovenfor oppstår fordi det er få andre folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, både i partiene og i kommunestyrene. Dette er en utfordring som kan løses gjennom økt fokus på mangfold i rekruttering og nominasjonsprosesser. Informantene påpeker imidlertid at det varierer i hvilken grad mangfold blir tillagt vekt i disse prosessene. Nedenfor skal vi se på mulige årsaker til dette.

3.2.5 FORSTÅElsen AV MANGFOLDets BETYDNING

Mange informanter og respondenter påpeker at det er et økt fokus på behovet for å rekruttere mangfoldig i partiene, nå sammenlignet med tidligere. Det er viktig å gjenta her at mangfold ikke er ensbetydende med melaninrik hud, men et mangfold av ulike bakgrunner og erfaringer. Hvilken betydning dette blir tillagt i partiene ser imidlertid ut til å variere. Mange av informantene har en oppfatning av at mangfoldsfokuset i partiene først og fremst handler om å nå ut til flere velgere. Det at et mangfold av bakgrunner og erfaringer også gir tilgang på flere perspektiver når en skal utforme politikk, opplever flere at kommer i andre rekke. Nedenfor skal vi gå inn i informantenes oppfatninger av disse temaene.

Å nå ut til flere velgere

Hvis du ønsker å bli valgt ... Så jeg mener de kan være aktive og proaktive. Og rekruttere folk fra andre bakgrunn. Men de har ikke gjort det. De gjør ikke det.

Shirin fremhever her at for å nå ut til flest mulig velgere, så er det en fordel å vise at en også har et mangfold av ulike bakgrunner og erfaringer i sine rekker, slik at alle velgere kan se seg selv og sine erfaringer speilet blant de folkevalgte. Hvorvidt dette vektlegges eller ikke, virker å variere fra parti til parti og lokallag til lokallag. Det er ikke et klart skille mellom partier på høyre eller venstre side i politikken på dette feltet, utfra hva informantene forteller.

Anders er blant informantene som opplever at det er lite bevissthet rundt behovet for mangfold i lokalpolitikken i hans kommune.

Det har jeg vært veldig kritisk til i [partiet] for jeg synes vi har hatt veldig lite mangfold i [by] spesielt. Men også i kommunestyret. Der var det en gang en fremtrede politiker som sa at «det er så bra at vi har et integreringsråd, for vi har ingen andre sånne her organer i sånne utvalg». Og jeg skjønnte jo hva hun mente, men likevel så klarte jeg ikke å dy meg. For vi har jo et kommunestyre. Vi har alle utvalgene. Vi har et formannskap, og det er jo der makta ligger og beslutningene tas. Det er der vi må ha et større mangfold. Og ungdomsrådet og elderrådet og integreringsrådet, det er kjempebra. Men det er noe annet. De er en høringsinstans til oss.

Anders gjengivelse av hva en av politikerne i hans kommunestyre ytret, viser hvordan (u)bevisste holdninger kommer til syne gjennom hvordan erfaringer og perspektiver som bryter med majoritetens, inkluderes i politikkutformingene. Som Anders påpeker, vil ikke minoritetsstemmer oppnå reell makt så lenge de utelukkende representeres gjennom rådene. De ulike rådene kan bidra til å skape en følelse av at ens stemme blir hørt, og de kan være en arena for medvirkning

for grupper som ofte marginaliseres i storsamfunnet, men de har ingen reell beslutningsmyndighet. Politikerens uttalelse kan tolkes som ett uttrykk for det Gullestad (2002) kaller en gjest/vert dynamikk, der gjesten (minoriteten) inviteres til å komme med innspill, mens verten (majoriteten) har den endelige beslutningsmyndigheten. Dersom gjesten utfordrer status quo for mye, kan hen komme til å bli stemplet som en inntrenger (Gullestad, 2002). Verten stadfester dermed sin maktposisjon gjennom hvor mye en er villig til å lytte. Vi kommer tilbake til denne gjest/vert dyaden i kapittel 3.3 om partikultur.

Å oppnå reell makt

Jeg tror ... Altså, for noen år siden så ble [partiet] mer bevisst på at de var jærskla hvite, liksom. Og det kom litt med [navngitt politiker], tror jeg. Når hun engasjerte seg og liksom ... Og hadde posisjoner i partiet, så ble det så veldig tydelig. Og hun har vært en kjempeviktig stemme i alle settinger og sier sånn ... vi må ha representasjon. Og det er ekstra viktig i politikken. At man har det. Og det handler rett og slett om hva slags briller man ... Jeg ser det. Det er ting som jeg ser, som ikke andre ser.

Sitatet ovenfor er fra Tarek. Det er talende at det først er når en fremtredende politiker i partiet løfter behovet for bredere representasjon, at det blir tatt på alvor og tillagt vekt, slik Tarek forteller om her. En fare ved dette er at mangfoldsspørsmålet overlates til enkelte ildsjeler som har kunnskap om betydningen av representasjon, og makt til å gjennomføre det, uten at det nødvendigvis leder til strukturell og varig endring. Reell endring krever representasjon i alle ledd, samt at perspektiver som bryter med majoritetens oppfatninger faktisk lyttes til. Som Jina sier:

(...) Så da må du sørge for at den politikken du utformer, treffer folk, i hvert fall til noe grad. Og det vil de ikke gjøre hvis det bare sitter hvite folk [i ledelsen]. Sorry, men uansett hvor mye de føler at de brenner for antirasisme og mangfold og alt sånt, man er helt avhengig av å involvere de minoritetsstemmene og de menneskene som har minoritetsbakgrunn, for de vet hvor skoen trykker, de vet hvor behovene er. Så det er et veldig stort problem på tvers av alle partiene at man involverer ikke folk i viktige ... en ting er verv og alt som er viktig, men enda høyere nivå opp, som er toppledelsen, hvor man i stor grad utformer selve organisasjonen.

Mange etisk norske kan ha god kompetanse på antirasisme, og vil argumentere for at de kan løfte noe av de samme perspektivene som folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn fremmer. Å ha lest seg opp på en tematikk er imidlertid ikke det samme som å ha levde erfaringer med det samme. Å sette seg inn i hvordan rasisme fungerer vil alltid være en teoretisk øvelse for folkevalgte som ikke selv rammes av det. For å skape reell endring argumenterer Jina derfor for at det er avgjørende at minoritetsstemmene også er representert i toppledelsen. Det vil gi muligheten til å bidra i utformingen av organisasjonen, og til å tenke nytt rundt normer og strukturer som leder til diskriminering av enkelte grupper blant de folkevalgte, slik flere av eksemplene i denne rapporten peker mot.

Sohrab påpeker at et viktig ledd i å oppnå varig endring er at mangfold må være en prioritet i nominasjonsprosesser, og her mener han at det fortsatt er en lang vei å gå:

Nominasjonsprosesser – både lokalt og innad i partiet, så er det prinsipper om at en skal ha god representasjon. Det gjør vi jo, men det er et større problem nasjonalt. Det er mange hensyn å ta og da kommer dette nederst på lista. Øverste ledelsen mellom landsmøtene er kritthvit. Vanskelig å snu et landsmøte med 300 delegater på dette

spørsmålet. Så ledelsen har et stort ansvar når de skal sette ned utvalg, for å sikre representasjon. Jeg har tatt opp det mange ganger internt, men det går veldig sakte.

Sohrab peker her på en utfordring som er gjennomgående på likestillingsfeltet, nemlig at mangfold og likestilling ofte blir en ettertanke – noe vi kan ta oss tid til når andre kamper er vunnet. Samtidig gir sitatet uttrykk for at problemet også er strukturelt, og dette forsterkes av en hvit partiledelse som kanskje ikke selv ser de problemene Sohrab påpeker. Dermed reproduseres strukturer og normer som leder til diskriminering. Vi kommer tilbake til dette i neste kapittel, hvor vi skal gå mer inn i hvithetsnormer i partiene.

3.2.6 OPPSUMMERING

Kapittelet har vist hvor viktig det er å se seg selv representert for å se at det er rom en selv i politikken. Flere av informantene har et sterkt ønske om å være en «god» representant som løfter frem perspektiver som ikke er like tilgjengelige for majoriteten. Å gjøre dette kan imidlertid være utfordrende dersom en er alene om å løfte «minoritetsstemmen». Som minoritet er en avhengig av at majoriteten lytter og forsøker å forstå perspektiver som kanskje bryter med majoritetens oppfatninger, for å få igjennom sine saker. Å være alene om å hele tiden løfte «minoritetsperspektivet» kan derfor være tyngende. Det å være den eneste med etnisk minoritetsbakgrunn i et kommunestyre, utvalg eller komité, kommer også med andre utfordringer. Eksempler på dette er å bli gjort til representant for grupper en ikke selv opplever å tilhøre, eller å aldri få representere bare seg selv, men bli tillagt meninger basert på gruppetilhørighet.

Informantene argumenterer for at bedre representasjon i alle ledd vil bidra til å sikre at perspektiver som bryter med majoritetens, får reell påvirkningskraft på politikkkutforming og organisasjonsbygging. For at dette skal bli realitet er det avgjørende at det også er bredere representasjon i partienes ledelse. Dette kan åpne opp muligheten for å endre ubevisste normer som leder til diskriminering på organisasjonsnivå. Eksempler på denne typen ubevisste normer skal vi gå nærmere inn på i neste kapittel.

3.3 PARTI- OG ORGANISASJONSKULTUR

Partikultur har mye å si for hvordan informantene i studien opplevde å bli ivaretatt av sine partier. Med partikultur mener vi uformelle normer knyttet til alt fra hvordan en tar imot nye medlemmer, til kleskoder og sosiale normer. I kapittel 3.1 kom det frem at det er en rekke normer i partiene knyttet til hva en skal gjøre hvor og når, og flere av informantene ga uttrykk for at disse normene er litt «hemmelige» for folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn som ikke selv har vokst opp i Norge. Noe av det som trer tydeligst frem i informantenes fortellinger er at det er en hvithetsnorm i politikken generelt. Hvithetsnormen er en av normene som gjennomsyrrer det norske samfunnet, og er knyttet til en mer eller mindre bevisst tanke om at alle som er norske deler de samme kulturelle, språklige og religiøse erfaringene.

I dette kapittelet vil vi se på hvordan disse normene virker sammen med hvithetsnormen og hvilke konsekvenser det kan få for de av oss som bryter med hvithetsnormen i politikken. Som vi skal se nedenfor kan en konsekvens være at en føler seg litt selvløsende eller som et «eksotisk» tilskudd i et ellers hvitt parti, og for enkelte har dette ledet til ensomhet. For andre kan brudd på hvithetsnormen gjør at det en sier ikke blir lyttet til fordi andre bare ser hudfargen eller hijaben en bærer. Enkelte påpeker at det også har konsekvenser for muligheten til å oppnå posisjoner;

at en må snakke på en viss måte, ha de rette interessene og kontaktene for å klatre oppover i det politiske hierarkiet. Vi vil først gå inn i hvordan informantene opplevde å bli tatt imot, deretter vil vi gå inn på tiltak for å ivareta folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, før vi til slutt går videre inn i hvordan hvithetsnormen fungerer i partiene.

3.3.1 Å BLI TATT IMOT

De fleste informantene forteller at de har blitt tatt godt imot av sine partier når de har gått aktivt inn i politikken. Mens mange av informantene engasjerte seg etter å ha blitt aktivt oppfordret til det, oppsøkte Rakesh selv sitt parti. Han er studiens yngste informant, og forteller at han ble opptatt av politikk allerede på barneskolen.

Jeg syntes det var veldig spennende med valg på barneskolen. Jeg fikk sansen for [parti] og [partileder] og snakket om [parti] som mitt parti. I 2019 gjorde de et brakvalg, og fikk ordføreren i min kommune. En måned etter valget meldte jeg meg inn i partiet, da var jeg 13-14 år gammel. (...)

Jeg husker godt at jeg møtte opp på første lokallagsmøte i 2020. Jeg visste ikke hva jeg gikk til i det heletatt. Han som var leder, jeg hadde møtt ham en gang tidligere, og han kom og tok meg i hånda.

Det er tydelig ut fra måten Rakesh vektlegger dette første møtet, at lederens håndhilsning betydde mye for ham, og sitatet viser hvor viktig små gester er for å understreke at en er ønsket og at en vil bli tatt på alvor. Dette er kanskje spesielt viktig når det kommer til unge engasjerte mennesker som Rakesh, da vi vet at ungdom ofte kan oppleve å bli klappet på hodet for deres engasjement mens deres stemmer ikke blir lyttet til (Hall & Pottinger, 2019; Bessant & Pickard, 2024). Mange ledere er nok bevisst denne mekanismen og kjenner sitt ansvar i å ivareta ungt engasjement. Samtidig må det vektlegges at dette er like viktig når det gjelder å ivareta voksne som er nye i politikken, og kanskje særlig voksne med etnisk minoritetsbakgrunn. Vi kommer tilbake til dette nedenfor. Rakesh forteller imidlertid at han opplevde seg selv som litt annerledes fra de andre i partiet til å begynne med:

Da jeg var i starten av karrieren – da kjente jeg veldig på at jeg er veldig annerledes. Men jeg har jo vokst litt opp i organisasjonen her, og nå føler jeg meg veldig hjemme. Men i starten kunne jeg kjenne meg litt som en eksotisk utstilling.

Rakesh beskriver partiet som veldig hvitt, og som en av få melaninrike ble han dermed mer synlig enn andre. Når han sier at han kjente seg litt som en «eksotisk utstilling», kan det tolkes som at han i begynnelsen kjente andre partifellers blikk på seg fordi han skilte seg ut i hudfarge og alder. Samtidig kan tidligere erfaringer med rasisme gjøre at en blir ekstra var på andres blikk og ytringer når en er den eneste i rommet som bryter hvithetsnormen. Men partiet har vært gode til å ivareta ham og følge ham opp, både privat og politisk.

De har anerkjent viktigheten av å ha litt større mangfold, og tar derfor veldig vare på meg. De gir meg tillitt til å stå høyt opp på lista i kommune- og stortingsvalget. Støtter meg når jeg uttaler meg offentlig, er sparringspartnere. Jeg snakker med dem ofte, de er som en ekstra familie, med 70 medlemmer. Så det er stor stas å få representere dem i kommunale fora. (...)

Da jeg ble ferdig på videregående fikk jeg blomster av dem. De har sett meg vokse opp og de betyr mye for meg. Jeg har sett de minst en gang i måneden i flere år. Det er spesielt. Jeg setter så stor pris på den heiinga de har gjort for meg.

Rakesh beskriver viktigheten av å ha personer i partiet som følger en opp, gir ekstra støtte og opplæring når det trengs. Han trekker også frem det å bli gitt tillit som viktig. Dette kan ses i sammenheng med det forrige kapittel viste – viktigheten av at andre har tro på at en kan gjøre en god jobb. Selv om en ikke kan alt enda, vil de fleste, dersom en får ansvar, vokse med oppgaven. Samtidig vektlegger han oppfølgingen av ham som privatperson. Å gi partifeller oppmerksomhet når det er store livsendringer viser at partiet bryr seg om den enkelte som person. Det handler ikke bare om å bygge allianser som kan hjelpe den enkelte i å klatre i det politiske hierarkiet, men om å se hverandre som helhetlige mennesker.

I kontrast til Rakesh sin beskrivelse av partiet som en utvidet familie, forteller Zuzanna om en manglende nysgjerrighet på hvem hun er som person blant partifellene.

(...) en ganske grei mottakelse. Og som sagt, jeg har jo fått flere muligheter på kort tid. Men det er ikke så veldig ... Jeg føler ikke at det er så personlig kontakt. Jeg har ikke fått noen venner i partiet. Det er litt sånn ...

Intervjuer: Tror du det har noe med at du ikke alltid har vært i politikken, sånn som de?

Z: Ja, jeg tror det. Jeg ser det er veldig mange som blir venner av de som har vært i ungdomspartiet. Kanskje spesielt de unge. (...) for dem er jeg fullstendig et fremmedelement.

Zuzanna beskriver videre hvordan hun har forsøkt å initiere samtaler om ting som opptar partifeller, men at hun ikke får spørsmål tilbake, snarere stopper samtalen opp. Rakesh og Zuzanna tilhører hvert sitt sentrumparti, men kom inn i politikken på to ulike tidspunkt i livet. Som nevnt ovenfor kom Rakesh inn som 14 åring, mens Zuzanna kom inn som voksen. Hun har også selv migrert til Norge. Som nevnt i kapittel 3.1 er det et tydelig skille mellom folkevalgte som har vært en del av politikken fra tidlig ungdomstid, og de som kom inn som voksne, og denne mekanismen forsterkes dersom den voksne har etnisk minoritetsbakgrunn. Folkevalgte som har «vokst opp i politikken» slik Rakesh beskriver seg selv som, har både politikkenes normer under huden, og sterke sosiale bånd. Som vi skal se nedenfor kan dette få betydning for hvem som kommer i posisjon og ikke, særlig hvis det å komme inn i partiet som godt voksen med etnisk minoritetsbakgrunn også krysser brudd på andre hvithetsnormer – som å bruke hijab eller ikke drikke alkohol. For Zuzanna har ikke hennes manglende sterke sosiale bånd i partiet hatt konsekvenser for muligheten til å oppnå posisjon, men hun forteller at hun føler seg ensom. Å være politiker kan til tider være svært krevende, og som vi skal se senere i rapporten, gjelder det i særlig grad dersom en utsettes for rasisme både fra andre politikere og øvrig befolkning. For at en skal klare å stå i dette over tid er de personlige båndene også viktig. Ikke minst fordi de forsterker en tillitt til at en har et støtteapparat dersom noe skulle skje. Som Rakesh sier:

Men partiet har tatt godt vare på meg. Selv når jeg har mottatt rasistiske kommentarer i sosiale medier så har partiet fungert som et godt støtteapparat for meg. De backer meg litt ekstra på grunn av bakgrunnen jeg har og det synes jeg er positivt, sjøl om en jo vil være som alle andre.

Folkevalgte som ikke har denne personlige og sosiale tilknytningen til partiet, kan være mer sårbare i møte med rasisme og diskriminering, og det kan gjøre terskelen for å kaste inn håndkleet og overlate politikken til andre, lavere.

Å komme inn i et fellesskap

Mens Rakesh kjente seg litt som et «eksotisk tilskudd» til partiet, og Zuzanna opplevde en avstand til partifellene, forteller Sohrab om et fellesskap av andre med etnisk minoritetsbakgrunn i partiet, og at nettopp dette var viktig for ham da han først ble aktiv;

Jeg ble godt tatt imot, det var andre med minoritetsbakgrunn der som jeg fikk et godt forhold til, vi hadde et lite fellesskap. (...) Fellesskap – flere var aktive da, da var det diskusjoner om å opprette minoritetsgrupper i partiet, [hvor vi] kunne diskutere saker vi var opptatt av.

(...) Nå har vi et nasjonalt utvalg som jobber med minoritets og flyktningpolitikk nasjonalt. Og mer uformelle nettverk lokalt.

Mange av både informantene og respondentene ønsker seg det fellesskapet av andre folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn som Sohrab her beskriver. Når det er flere med etnisk minoritetsbakgrunn i lokallaget, vil en slippe byrden av å måtte «representere» alle minoritetsgrupper, eller å bli gjort til representant for grupper en selv ikke tilhører slik vi så at Anders opplevde, i kapittel 3.2 om representasjon. Samtidig vil en kunne dra veksler på andres erfaringer når det kommer til å håndtere rasisme i ulike former, både fra andre politikere og øvrig befolkning. Annen forskning på rasisme viser at de av oss som utsettes for rasisme ofte blir avskrevet når vi forteller om rasistiske hendelser til personer som ikke selv kjenner rasisme på kroppen (se Dotson, 2012; Mathisen & Dogani, 2020). Dotson (2012), skriver at mange opplever å bli møtt med påstander om at de overdriver hva som faktisk har skjedd, er hårsåre eller lignende. Terskelen for å fortelle om hva en har blitt utsatt for, kan derfor være lavere hvis en kan snakke med andre som også har kjent rasisme på kroppen.

I kapittel 3.2 om representasjon, kom det frem at det å være den eneste med etnisk minoritetsbakgrunn kan oppleves som ansvarstygende; at en da har ansvar for å løfte frem perspektiver og saker som etnisk norske politikere ikke har førstehånds kjennskap til. Samtidig kan det være utfordrende å ta kampen om enkelte saker alene. Å være flere med etnisk minoritetsbakgrunn gjøre det lettere å stå i dette, og bidrar til å sikre at ulike perspektiver kommer frem og spiller en aktiv rolle i utformingen av politikken.

Sist, men ikke minst gjør det å være flere med etnisk minoritetsbakgrunn i lokallaget, det enklere å ta tak i og utfordre rasisme som forekommer innad i eget parti. For til tross for at Sohrab forteller at han ble godt ivaretatt av partiet, påpeker han at det også der fortsatt er en vei å gå. Vi kommer tilbake til dette i kapittel 3.5 om rasisme.

De tre eksemplene ovenfor viser at kulturen for å ta imot nye medlemmer varierer mye, og faktorer som alder, hvorvidt en har migrert til Norge selv eller er oppvokst her, samt om det også er flere andre med etnisk minoritetsbakgrunn, spiller inn i måten en møtes på. Målet må være at alle skal bli møtt på en like god måte uavhengig av disse bakgrunnsfaktorene. Sentrale suksessfaktorer handler blant annet om å bli vist tillitt til tross for at en ikke nødvendigvis har alle forhåndskunnskaper, samtidig som en får god oppfølging og har noen å lene seg på. Opplevelsen av at partifellene er interessert i en som person, trekkes også frem som viktig, både for å ha tillitt til at en har noen å vende seg til dersom noe skulle skje, men også for å klare å stå i politikken over tid. Å ikke være alene som «mangfoldsrepresentant» fremstår også som viktig til tross for at enkelte opplever at oppfølgingen de får kompensere for dette.

3.3.2 OPPFØLGING

Nesten alle informantene vi har snakket med forteller at deres parti ikke har noen tiltak for å følge opp folkevalgte med minoritetsbakgrunn. Vi har ikke undersøkt hvorvidt det er tilfelle, men vi tar utgangspunkt i den folkevalgtes opplevelse og informasjon om partiets oppfølging. Dersom tiltaket eksisterer, men ikke er kjent for den folkevalgte er det ikke å regne som tilgjengelig nok. Noen svært få løfter frem at det er egne samlinger for folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Imidlertid påpeker en av dem at fjorårets samling ble avlyst fordi det var for få påmeldte.

I spørreundersøkelsen svarte imidlertid 47 prosent at de opplever at deres parti har god oppfølging av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. 27 prosent svarte nei, mens 26 prosent var usikre. Kvinnene (52 prosent) som var mer fornøyd med oppfølgingen de får fra partiet enn mennene (44 prosent) som deltok. Ser vi respondentenes svar opp mot partitilhørighet er det flere interessante trekk. For eksempel svarer alle representantene fra FrP ja på spørsmålet, og i SV og Mdg er de fleste respondentene fornøyd. Flertallet av respondentene fra Høyre og SP svarer derimot at de ikke opplever at partiet har god nok oppfølging. Arbeiderpartiet ser også ut til å ha potensiale for å gi bedre oppfølging, spesielt ettersom de er det partiet i Norge med flest folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn.

Flere av informantene mener at det er positivt at det ikke finnes egne tiltak for minoriteter, da de opplever tiltak som forskjellsbehandling. En av respondentene i spørreundersøkelsen sier for eksempel:

Mitt parti skiller ikke folk på etnisitet, her er alle velkommen uavhengig av hvilken etnisk bakgrunn man har, ingen kvoteringer basert på dette. Det er opp til hver enkelt hvor mye man vil engasjere seg, og alle flinke slipper til.

Denne opplevelsen deles av Ella som sier:

Men, vi mener jo at alle skal ivaretas uavhengig av bakgrunn så det ville også vært rart om vi hadde tiltak rettet bare mot etniske minoriteter.

Ella opplever seg godt ivaretatt av partiet sitt, men forteller også at hun har utviklet tykk hud som gjør at hun klarer å stå mer i hets.

Der Ella og andre informanter peker på manglende tiltak som positivt, og argumenterer for at alle har like muligheter for å oppnå posisjon i partiet, forstår andre respondenter og informanter manglende tiltak som problematisk. Som denne respondenten sier:

Har sett at det er snakk om at man ønsker folk med etnisk minoritetsbakgrunn, men hva det betyr i praksis vet jeg ikke. Så jeg er usikker på om mitt parti har egne tiltak for å ta vare på folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Virker ikke som det er mye kunnskap om dette i mitt parti om at f. eks ikke alle muslimer er like etc.

Respondenten løfter her frem et viktig poeng; mangelen på kunnskap. Dersom en ikke vet hvilke utfordringer som kan oppstå for folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, er det vanskelig å treffe tiltak som forebygger rasisme. En kan til og med uintent bidra til å utsette partifeller for rasisme, slik denne respondenten er inne på når hen sier at det mangler kunnskap om at ikke alle muslimer er like. Dersom en mangler kunnskap om hvilken form rasisme kan ta i politikken, vil det også være vanskelig å identifisere når noe rasistisk forekommer, med mindre det er svært eksplisitt. At dette er tilfellet i flere partier understrekes av at flere informanter og respondenter

påpeker at de ikke har fått oppfølging etter rasistiske hendelser med mindre de selv har bedt om det.

Anders er inne på noe av konsekvensene av å ikke ha tiltak rettet mot folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Han forteller om en partifelle med etnisk minoritetsbakgrunn som fikk en plass i kommunestyret, men som har trukket seg fra politikken.

Men jeg må være forsiktig, fordi jeg vet ikke grunnen, men hun har trukket seg helt ut nå. Og da tenker jeg, både av hensyn til henne, og oss som parti. Man må aldri velge noen bare fordi de representerer mangfold. Jeg sier ikke at det var tilfellet med henne. Men det blir feil overfor begge hvis det er greia. For nå er jo diskusjonen i [partiet] at hun har fått en kumulert plass på bekostning av mange andre som har vært med lenge, også bare trekker hun seg helt ut og har ikke vært på noen møter.

Som han sier vet han ikke grunnen til at partifellen har valgt å trekke seg. Han er imidlertid inne på at hun kan ha blitt gjort til et slags mangfoldsalibi. Dersom det er tilfellet kan det, som vi har vært inne på tidligere, skape en følelse av at en ikke har reell påvirkningskraft, men bare er med for å vise at partiet er «mangfoldig». Samtidig kan eventuelle opplevelser av rasisme og annerledesgjøring ha gjort det utfordrende å «ta» talerstolen. Problemet forsterkes dersom gjenværende partifeller spekulerer i at hun fikk forrang bare fordi hun har etnisk minoritetsbakgrunn, og ikke egentlig hadde så mye å komme med. Denne typen tankegang kan forsterke (u)bevisste fordommer blant partifeller og gjøre det vanskelig for andre med etnisk minoritetsbakgrunn å oppnå posisjon i partiet.

Til tross for at de færreste svarer at det finnes offisielle tiltak for å ivareta folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, opplever de fleste at de blir godt ivaretatt. Dette henger imidlertid sammen med at de får individuell oppfølging, slik vi også tidligere i rapporten har sett eksempler på. Samtidig er det som en av respondentene påpeker, mange som også forsvinner ut av politikken raskt: «Ingen tiltak kan føre til at mange slutter etter en periode eller kortere tid».

At manglende tiltak kan gjøre at flere forsvinner ut av politikken kan ha sammenheng med at politikken, i likhet med resten av samfunnet, gjennomføres av en hvithetsnorm. Nedenfor går vi inn på hvordan hvithetsnormen i politikken fungerer, og hvilke konsekvenser den kan ha for folkevalgte som bryter med den.

3.3.3 Å BRYTE HVITHETSNORMEN

Hvithetsnormen er ikke en biologisk essens, men et strukturelt privilegie knyttet til umarkerte kulturelle praksiser (Gullestad, 2002). Den er ikke synlig for de av oss som passer inn, derfor kan det også være vanskelig å se at den gjør at vi reelt sett ikke har like muligheter til tross for at partiledelse har uttalt at «her forskjellsbehandler vi ikke». Hvithetsnormen kan også være vanskelig å få øye på for de av oss som utsettes for diskriminering og rasisme. Dette henger sammen med at de av oss som bryter en norm ofte forsøker å tilpasse oss normen uten at vi selv tenker over det (Mathisen et al, 2015). Et eksempel på dette kan være å understreke norskhet gjennom å overdrive dialektbruk, eller begynne med såkalt «typisk norske» fritidssysler som langrennsski, for slik å unngå diskriminering (se Thiyagarajah & Orupabo, 2023; Midtbøen & Orupabo, 2024). Vi blir så vant til å gjøre denne tilpasningen, at vi ikke lenger ser diskrimineringen eller forskjellsbehandlingen vi utsettes for, og som gjør at vi må tilpasse oss. Informantenes fortellinger nedenfor viser hvordan hvithetsnormen kommer til uttrykk både gjennom språk, hvem som har mulighet til å utfordre etablerte normer og ikke, gjennom synlig religiøsitet, og i sosiale setninger. Som

vi skal se kan det å bryte hvithetsnormen få konsekvenser for den enkeltes mulighet til å oppnå posisjon i partiet, og dette gjelder alle partier på spekteret.

En språklig og sosial hvithetsnorm

Hvithetsnormen kommer blant annet til syne i språk og hvordan en sosialiserer på tvers av partiene. Salar forteller at han har en vennlig og spøkefull tone med de andre partiene i sitt kommunestyre, men at dette blir sett på med ublide øyne av hans partifeller.

(...) jeg har gode forhold til alle partiene. (...) De sier 'nei, kom til vårt parti'. De spøker og de snakker sånne ting. (...) De vil ikke skade meg eller disse tingene. (...) alle andre partier har veldig respekt for meg. (...)

Intervjuer: Du er veldig snill mot andre partier. Så han stolte ikke på at du klarer å ta riktige avgjørelser fordi du var vennlig med de andre? (...) Jeg kommer fra en annen kultur, annen verden. Og en som hilser på meg ... Jeg kan ikke gjøre sånn [avvise vedkommende].

Intervjuer: hva har du svart da?

S: Jeg har svart at det er feil utanker. Jeg er ikke sånn. Jeg er veldig flink. Ingen kan påvirke meg. Ingen kan motvirke hva jeg sier.

Salar beskriver her hvordan hans lokallagsleder har gitt uttrykk for at han ikke vil at Salar skal være så vennlig med de andre partiene, og mener at de kan komme til å manipulere ham for sin egen vinning. For Salar handler imidlertid dette om manglende kulturforståelse – som han sier, han kommer fra en kultur som vektlegger vennlighet og gjestmildhet. For ham er det ikke en motsetning å være vennlig og samtidig være politisk uenige. Mange vil nok være enig med ham i det, og det kan derfor tolkes som at lokallagslederen antar at han ikke vil forstå det dersom motkandidatene forsøker å lure ham. Dette til tross for at Salar er en erfaren politiker som også har politisk erfaring fra sitt opprinnelsesland. Antagelsen om at Salar ikke vil forstå kan tolkes som en form for språklig rasialisering hvor det at Salar snakker norsk med aksent, gjør at han infantiliseres av sine partifeller. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 3.4, om å ytre seg.

«Slik har vi alltid gjort det»

Hvithetsnormen kommer også til uttrykk i utvalgsmøter og kommunestyresaler, der enkelte opplever at deres rom for å utfordre etablerte måter å gjøre ting på, er mindre enn for de øvrige politikerne. Zuzanna forteller at hun stilte spørsmålsteget ved saksgangen i en spesifikk sak i en av utvalgene hun sitter i. Hun foreslo en alternativ saksgang for å sikre at flere perspektiver ble inkludert i diskusjonen. Forslaget ble imidlertid nedstemt. Zuzanna forteller at;

Da ble det gjort et poeng ut av at «sånn har vi gjort det før». (...) Og da den saken kom i kommunestyret, så ble det presentert som om det var fullstendig enighet i [utvalget]. (...) Og det ble gjort på en måte at jeg ikke rakk å rekke opp hånda for å si om det var noen andre diskusjoner.

Og vanligvis så spør [ordstyrer] ... «er det noen kommentarer, eller er det noen som har lyst til å si noe rundt den saken»? Men (...) fordi de visste at jeg kanskje ville rekke opp hånden, hoppet hun over den. (...) Det fikk meg til å føle meg veldig lite velkommen der, hvis du skjønner.

Situasjonen Zuzanna beskriver kan tolkes som et forsøk på å understreke at Zuzanna, som ny i politikken, og som «utlending» - er en «gjest» (Gullestad, 2002). Gullestad skriver at de av oss som har etnisk minoritetsbakgrunn ofte blir posisjonert som «gjester» som skal være takknemlig og høflig mot sine «verter». De skal ikke ta for mye plass, og ikke utfordre normene for mye. Som hun skriver

Verten byr på «frihet og materiell velferd», til gjengjeld forventes gjesten å respektere den forestilte likheten ved å adoptere «grunnleggende norske verdier». Hvis gjesten ikke tilpasser seg vertens regler, kan hun bli omdefinert til «inntrenger» (Gullestad 2002, s. 101).

Sett i lys av dette kan Zuzannas opplevelse av å bli avvist når hun foreslår endringer i saksgangen, forstås som en påminnelse om hennes plass i systemet. Utsagnet «slik har vi alltid gjort det» - ligger nært opp til «slik gjør vi det i Norge». Gullestad påpeker er dette et utsagn som antyder at norsk politikk og hverdagsliv går langt i å kreve tilslutning til spesifikke måter å leve eller gjøre ting på (Gullestad 2002, s. 300).

Å bryte hvithetsnormen – konsekvenser for å komme i posisjon?

Som nevnt ovenfor går det en skillelinje mellom folkevalgte som har erfaring fra ungdomspolitikken eller andre demokratiske fora i Norge, og de som ikke har det. Dette er knyttet både til systemkunnskap, usagte normer og sosiale bånd, og kan få konsekvenser for hvem som oppnår maktposisjoner og ikke. Som flere av informantene påpeker gjelder dette uavhengig av etnisk bakgrunn, men denne mekanismen forsterkes dersom den folkevalgte også bryter med hvithetsnormer i politikken. Som Tarek sier:

Fordi er du en dame med hijab, så blir du sett på et eller annet vis. Det blir sett på hvordan du går og klemmer, og ikke hva du sier og tenker.

(...) En annen ting er liksom det om du drikker. (...) hvis du ikke drikker, så er du også kobla fra veldig mange sosiale settinger og måter å posisjonere deg på og så videre. (...) Etter møtene (...) mye blir snakka om, relasjoner blir bygget ... Jeg vil ikke si at avgjørelser tas der, men det er i hvert fall påvirkning på beslutningene, hvor de lander, men også hvordan du blir sett på. Om du blir sett på [som] innenfor eller utafor.

(...) Så det mener jeg vel har litt å si. Hvis du er på et eller annet vis sosialt litt utafor den klikken i det partiet ... Og de klikkene varierer fra parti til parti. Hvis du er litt annerledes, og det kan være at du har hijab, eller at du ikke snakker perfekt norsk, eller ... Ikke sant? Så er det vanskeligere for dem å putte deg inn i en posisjon.

Sitatet viser hvordan brudd på hvithetsnormen, enten det er gjennom språk, religiøse plagg eller avholdenhet, gjør at den enkelte kan falle utenfor. Dette skjer fordi en ikke blir sett som den personen en faktisk er. Snarere reduseres en til sitt normbrudd. Dotson (2012) påpeker at noe av grunnen til at dette skjer også kan knyttes til at vi har større tilbøyelighet til å tro på stereotype oppfatninger om minoriteter, enn på hva de faktisk forteller om. Eksempelvis frembringer hijaben assosiasjoner til en rekke fordommer om muslimer, og disse klistres på den som bærer den (Moe & Døving, 2022). Som Tarek sier, hvorvidt en hijabkledd kvinne klemmer eller ikke blir lagt mer vekt enn hva hun faktisk sier.

Tarek peker samtidig på hvilken rolle sosiale arenaer preget av alkohol spiller i beslutningsprosesser i politikken. Han understreker at beslutningene ikke tas på disse arenaene, samtidig

vektlegger han dette som viktige relasjonsbyggende arenaer. Å ikke delta på sosiale arenaer preget av alkohol vil dermed kunne få konsekvenser for muligheten til å oppnå posisjon, så vel som den enkeltes reelle påvirkningskraft dersom samtalene på disse arenaene har innvirkning på endelig beslutning.

Hvithetsnormene som Tarek viser til kan oppsummeres med Sylvi Listhaug, leder i FRP, sitt Facebook innlegg fra 2016, der hun sier «I Norge drikker vi alkohol, spiser svin og viser ansiktet vårt». Utsagnet streker opp hva som, av Listhaug, blir definert som norskhet, og var i sin tid omdiskutert (Tjernshaugen, 2016). Selv om få partier er så tydelig uttalt på dette feltet som FRP, er det tydelig gjennom informantenes fortellinger at lignende normer er merkbart til stede i samtlige partier, om enn mer ubevisst. Dette kan skape barrierer for både å stemme på og bli med i et parti.

At personer med etnisk minoritetsbakgrunn kan oppleve å bli redusert til sin hudfarge, religion eller etnisitet, understrekes av Zuzanna som forteller følgende om hvordan en partifelle med melaninrik hud ble omtalt av andre i hennes parti:

Vi har én med mer melaninrik hud enn meg i mitt parti, som er lokalpolitiker [et annet sted]. Og da var det en partikollega som spurte, «kan han noe mer enn å være innvandrere»? Er det liksom hans eneste poeng? Skal vi på en måte heie på folk bare fordi de er mørke i huden, typ? (...) skal vi bare gå i den fella for å vise at vi er mangfoldige? At vi bare skal ha noen med brun hud i listen?

Sitatet fremhever at personer med melaninrik hud ikke blir sett for den kompetansen de har. Samtidig peker det mot at motivasjonen for å rekruttere melaninrike er at det er ansett som god kutyme å ha et synlig mangfold blant aktive partimedlemmer. Det må understrekes at dette nok ikke representerer partiet som helhet, men eksempelet viser hvordan folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn også møter rasisme innad i eget parti. Denne formen for rasisme er ikke direkte uttalt, men kommer for eksempel til uttrykk gjennom nedvurdering av den enkeltes kompetanse. Zuzanna fremhever samtidig at kompetansen til folkevalgte med etnisk norsk bakgrunn ofte kan oppvurderes.

Jeg har hørt partikollega si at de [etnisk norske] som har bodd i utlandet også har internasjonal erfaring, at de også har erfaring med å bo i et annet land, eller å være innvandrer. Og da tenker jeg at du som er en hvit, middelaldrende mann (...) som har bodd i Uganda eller Ukraina, kanskje har litt andre erfaringer enn meg, som er en østeuropeisk kvinne i Norge. Ikke sant? Sannsynligvis har du andre erfaringer. Som er ... Du var jo i en veldig privilegert posisjon. Og det var du internasjonalt også.

Zuzanna stiller her spørsmålsteget ved hvem sin internasjonale erfaring som teller. Hun opplever at hvite majoritetsnormmenns erfaringer fra andre land likestilles med erfaringene til personer som opprinnelig kommer fra andre land enn Norge. Som Zuzanna påpeker vil en etnisk norsk person være i en svært privilegert posisjon både i Norge og i andre land hen reiser til. Erfaringene deres vil derfor skille seg fra erfaringene til personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette får kan få store konsekvenser for politikktutformingen dersom det er den etnisk norske personens erfaringer som får definere problemområder og løsninger.

At det finnes en tydelig hvithetsnorm i politikken med konsekvenser for de av oss som bryter med den, kommer også frem i Sadias beskrivelse av hva som skal til for å nå toppen av politikken. Hun løfter i tillegg til hudfarge og språk, frem fritidsinteresser og kontaktnett som viktige markører for hvem som er «innenfor» eliten av partiet.

For meg var det lett, for jeg behersker ... Jeg er født her og snakker språket ordentlig osv. Og jeg hadde politisk erfaring fra fagforening, så for meg var det ikke vanskelig. Men jeg kan tenke meg at for noen som kanskje bruker hijab, snakker ikke helt rent norsk, så kan det være vanskelig.

Og hvis vi skal ... Man må på en måte ha en sånn norsk sjargong, hvis du skjønner hva jeg mener. Man må være litt sånn Pernille og Stine og gå på ski og liksom sånne ting som det der. Sorry ass, det skjer ikke. Derfor er jeg glad for at det er mange andre med minoritetsbakgrunn i [partiet] i [kommunen]. Da kan jeg snakke om dem og forholde meg til dem.

Men de der andre (...) som jobber i stortingssekretariatet, (...) som har enten bakgrunn fra [politisk tenketank] eller [avis]. Det er ... Ja, jeg føler ikke at jeg har noe til felles med dem.

Sadia påpeker her at det å snakke «rett», å ha de «rette» forbindelsene og de «rette fritidsinteressene, har betydning for hvorvidt en kommer seg opp og frem i partiet. Det å gå på ski blir her et uttrykk for «norsk kultur/verdier» - og «nordmenns kjærlighet til naturen», som fungerer som en markør for norskhet og hvithet (Gullestad, 2002, s. 164; Thiyagarajah & Orupabo, 2023). Å gå på ski kan i denne sammenhengen også betegnes som en form for kulturell kapital (Bourdieu, 1995) som gir anerkjennelse til den som utøver sporten. Dette understrekes av eksempelvis Jonas Gahr Støre som sier at han tenker best når han går på ski (Grasmo, 2025). Når Sadia sier «sorry ass, det skjer ikke», og samtidig understreker at hun ikke har noe til felles med de i stortingssekretariatet, kan dette tolkes som en avvisning av disse premisene for å klatre i partihierarkiet. Denne avvisningen muliggjøres av at Sadia er i et parti og et lokallag som har god representasjon av personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Fellesskapet hun beskriver dem imellom, gjør at de kan utfordre etablerte veier til toppen, og bidra til å skape nye normer i partiet.

3.3.4 OPPSUMMERING

I dette kapitlet har vi sett hvordan oppfølging, både på et faglig og personlig plan, er viktig for at den enkelte skal oppleve seg godt tatt imot og ivaretatt av partiet. Informantenes opplevelse på dette punktet varierer, og faktorer som alder, hvorvidt en har migrert til Norge selv eller er oppvokst her, samt om det er flere med etnisk minoritetsbakgrunn i partiet, spiller inn i måten en møtes på. Som vi også så i kapittel 3.1, opplever de som selv er født i Norge og har erfaring fra andre demokratiske fora, å bli bedre ivaretatt enn de som selv migrerte til Norge. Dette har sammenheng med at de ofte har et nettverk innad i partiet allerede, gjennom tidligere engasjement. Samtidig opplever enkelte informanter som selv har migrert til Norge, at partifeller ser på dem som et «fremmedelement» og føler seg ensomme i partiet.

Kapitlet viser samtidig at partiene, i likhet med samfunnet for øvrig, er gjennomsyret av en hvithetsnorm som virker ekskluderende på de av oss som ikke passer inn i den. Dette kommer særlig til syne når den brytes gjennom språk, synlig religiøsitet og avholdenhet. Hvithetsnormen kommer også til syne gjennom hvem som har en selvfølgelig rett til å stille spørsmål til vante måter å gjøre ting på og hvem som ikke har det. Informantenes fortellinger viser hvordan det å bryte disse normene kan få konsekvenser for muligheten til å oppnå posisjon. Dette reflekteres også i kapittel 2.2.2 som viste at de fleste respondentene er folkevalgte i kommunestyre eller utvalg. Kun 9 prosent er gruppeledere og/eller medlemmer av formannskapet, verv som ofte holdes av den som kom høyest på valglisten i kommune- og fylkestingsvalget. Hvilke verv medlemmene får avhenger av posisjon, omdømme og makt en som person har i partiet både lokalt,

regionalt og nasjonalt. Våre normer og partikultur er med på å forme hvilke muligheter vi har i partiene til å få verv og posisjoner. Samtidig kommer det frem gjennom informantenes fortellinger at det å være en av flere med etnisk minoritetsbakgrunn i partiet, gjør det mulig å utfordre etablerte normer for å klatre i det politiske hierarkiet.

3.4 Å YTRE SEG

I dette kapittelet utforsker vi hvordan språk kan ha en diskriminerende effekt i politikken, og hvordan dette påvirker etniske minoriteter, selv når de bruker språk som følger standardnormer. Vi ser nærmere på hvordan politisk uenighet kan forsterke språklig diskriminering, og hvordan frykten for rasisme kan begrense ytringsfriheten til politikere med etnisk minoritetsbakgrunn. Gjennom informantenes erfaringer får vi innsikt i de utfordringene de møter, og hvordan språklige barrierer og diskriminering kan påvirke deres politiske engasjement og mulighet til å ytre seg fritt.

3.4.1 SPRÅKLIG RASIALISERING

I dette avsnittet skal vi se på språklig rasialisering og hvilke erfaringer informantene har i kraft av sitt språk. Vi viser til Carlsen og Hamidis (2023) definisjon av språklig rasialisering som refererer til hvordan språkideologier kan bidra til å opprettholde en idealisert norm som favoriserer den hvite, enspråklige eliten, som i dette tilfellet er det norske språket. Selv når rasialiserte individer bruker språk som følger standardnormer, kan deres språkbruk bli stigmatisert. Dette skyldes at språk ikke bare er et kommunikasjonsmiddel, men også en identitets- og tilhørighetsmarkør (Carlsen & Hamidi, 2023). Språkferdigheter blir ofte vurdert som et tegn på nasjonal tilknytning og integrering, og manglende ferdigheter i nasjonalspråket kan derfor oppfattes som mangel på vilje til å integrere seg (Carlsen & Hamidi, 2023).

Anders har ikke etnisk minoritetsbakgrunn, men han bryter med hvithetsnormen. Anders er den eneste av våre informanter som er utenlandsadoptert, og han snakker om det å ha et «norsk» navn og dialekt som en beskyttelsesfaktor fra rasisme. Noe som gjør at han «slipper unna en del» som han sier selv. Erfaringene til Anders er i så måte unik blant informantene som tematiserer språk i intervjuene.

Jeg er heldig som heter [navn], og som snakker kav [dialekt], så jeg tror nok jeg slipper unna en del. Og jeg tror jo helt oppriktig at navnet hjelper veldig. Altså, sånn gjennom å være så eksponert som jeg har vært i avisa, og det og på en måte både komme når man er [år], og den tydelige dialekten.

Anders har flere erfaringer med rasisme, særlig i barndommen som han forteller om. Imidlertid mener han å slippe unna en del rasisme i kraft av å ha et navn som leses som norsk, og en språklig uttale uten aksent. Midtbøen og Orupabo (2024) skriver i sin studie at personer med etnisk minoritetsbakgrunn at norsk klingende navn og overdreven dialektbruk aktivt benyttes for å signalisere norskhet og slik minimere fordommer og diskriminering i jobbsøkerprosesser. Anders sine erfaringer reflekterer i så måte denne studien.

En annen informant, Salar, forteller om hvordan personer fra hans eget lokallag undergraver kompetansen og egnetheten hans, fordi han ikke er «etnisk norsk». Dette forsterker en opplevelse av utenforskapet i politikken. Han forteller om hvordan ekskluderingen kommer til uttrykk gjennom språklig rasialisering. Det å bli oppfattet som mindre kunnskapsrik er nemlig ikke noe

som kommuniseres direkte til han, imidlertid blir språket, eller det som oppfattes som manglende språkferdigheter, brukt for å ekskludere ham og flere med etnisk minoritetsbakgrunn. Forskere innen kritisk lingvistikk understreker at språk kan fungere som en stedfortreder for «rase», en form for rasisme som lett går under radaren (Carlsen & Hamidi, 2023).

Salar tegner et bilde av hvordan denne språklige rasialiseringen kommer til uttrykk ved å beskrive en rekke kommentarer flere fra lokallaget hans har kommet med, om en partikollega med bakgrunn fra Midtøsten. Salar beskriver partikollegaen som utrolig dyktig og med sterk politisk erfaring fra opprinnelseslandet sitt og fra Norge. Salar forteller at denne partikollegaen ble valgt inn som lokalpolitiker i fire år nettopp fordi han var så dyktig. Han er utdannet og jobbet som lærer, noe Salar påpeker at gjør det åpenbart at hans norskferdigheter er gode nok til å være folkevalgt. Likevel, forteller han, ble det sådd tvil om hans kompetanse basert på hans antatt manglende norskferdigheter. Salar forteller:

Du vet ... Han som heter [navn], han er lærer. Han er lærer i norsk skole. Hvordan kan han ikke snakke norsk? Men hvorfor (...) snakker de bak ryggen hans? (...)[De sa] «Nei, for han var ikke flink, han bare nikket når vi snakket og forstod ingenting». Og det er ikke sant.

Salar påpeker at en ikke trenger å snakke «100% norsk» for å kunne fremme en sak eller ha et politisk verv. Videre forteller han at flere fra lokallaget hans likevel oppfatter den nevnte partikollegaen som språklig svak, en vurdering som gjøres basert på at vedkommende smiler, nikker og «jatter med» når de snakker sammen. For personene i lokallaget er det mer sannsynlig at han ikke forstår det de sier, enn andre faktorer, for eksempel at han forsøker å være høflig, noe Salar påpeker er en viktig del av deres kultur, også i møte med politiske motstandere. Eller det kan tenkes at han responderer slik fordi han ikke er enig med dem politisk. Sistnevnte er noe som kommer frem hos flere av informantene og respondentene. En av respondentene beskriver det slik:

Jeg opplever også at andre folkevalgte kan ha en tendens til å komme med argumenter for å overbevise meg, fordi de tror at jeg ikke forstår. De kan ikke fatte at jeg er av en annen oppfatning.

Salar vurderer både seg selv og den nevnte læreren som god nok i norsk, og det han tidligere forstod som sjalusi, konkluderer han med at er rasisme:

Og jeg er veldig flink til å skrive og formulere. Jeg skriver som norsk. Ikke akkurat som norsk, men jeg skriver mye bedre enn jeg snakker. Men da jeg opplevde at de snakket også bak [navn på partikollega] og andre, som jeg kjenner er kjempeflinke og lykelige i samfunnet, og som har god posisjon, utdannelse, velutdannelse, bra jobb, bidrar i samfunnet ... Da, jeg vet at det er en annen grunn.

En annen informant, Zuzanna, forteller om en opplevelse hun hadde på sitt første møte som forsk folkevalgt, som har preget resten av hennes politiske engasjement.

Jeg vet ikke om det var fordi jeg ikke er norsk, men jeg ble irettesatt av en annen folkevalgt fordi jeg ikke henvendte meg formelt til [utvalgsleder] med «ærede (..), kjære leder».

Hun forteller at hun i forkant ikke hadde fått noen opplæring i hvordan hun skulle henvende seg i salen med formelt språk:

Også på et av de første møtene. Så ble jeg sånn indirekte, hva skal jeg si? Tråkket litt i salaten. Eh, fordi når man går til talestolen skal man si «Ærede (...), kjære leder».

Og jeg sa jo bare «hei». (...) Da fikk jeg beskjed om at det ikke går an.

Zuzanna forteller at hun fikk korreks fra en lokalpolitiker fra et annet parti, og at hun umiddelbart noterte hvordan hun skulle henvende seg formelt i salen til neste gang, for å unngå at det skulle skje igjen.

Z: Jeg ble jo veldig flau. Og det var jo ikke noe tvil om at det var ment til meg.

Intervjuer: Men opplevde du at det var en sånn belærende måte, eller var det en ...?

Z: Det var en irritasjon, absolutt en irritasjon i stemmen. Så ja, det var en belærende ... Ja.

Zuzanna forteller at dette skjedde helt i starten av hennes periode som folkevalgt, og at et år senere så observerer hun at det er flere som ikke henvender seg på en formell måte i salen, men snarere med «god dag», «god aften» eller noe annet som ikke er like formelt som «ærede leder», uten at det blir påpekt eller irettesatt slik som hun opplevde. Zuzanna er den eneste lokalpolitikeren med minoritetsbakgrunn i sitt lokalområde. Hun er usikker på hvorfor de andre lokalpolitikere ikke blir irettesatt, men det hun opplevde har bidratt til at hun ikke lenger er komfortabel med å snakke i plenum i salen:

Intervjuer: Sier du alltid [ærede leder] nå? Eller?

Z: Nå kommer jeg ikke så veldig ofte til den talestolen, jeg. (...) Jeg blir jo ekstra nervøs. (...) jeg er litt sånn redd for å si feil, og så snakke med aksent, og så ... Jeg vet ikke. Jeg blir ... Ja.

Intervjuer: Tror du det har noe med den opplevelsen du hadde?

Z: Ja, og den type ting med at «sånn har vi gjort det flere ganger», og «sånn er det».

Flere respondenter fra spørreundersøkelsen har tematisert språk som en barriere inn i politikken. Salar gir en viktig påminnelse om at en ikke trenger å snakke det han beskriver som «100%» norsk for å kunne fungere som folkevalgt, altså at det ikke er nødvendig å være en idealisert morsmålsbruker for å kunne delta i politikken. Det å fungere i et krevende verv til tross for at en er andrespråkbruker skriver Carlsen og Hamidi (2023) også om. De viser til Jens Stoltenberg som i hans tid som generalsekretær i NATO, ikke mistet anseelse til tross for at han ikke har engelsk som morsmål, men likevel hadde et verv som krever engelskferdigheter på et nivå som ikke engang mange morsmålsbrukere av engelsk har (Carlsen & Hamidi, 2023).

Når Salar påpeker at han ikke snakker 100% norsk, handler det om aksent og muntlig grammatikk, for han opplever selv at han er god i norsk skriftlig, nær like god som personer med norsk som morsmål. Carlsen og Hamidi (2023) påpeker at dersom en setter de samme språkkravene for morsmålsbrukere, ville det også gitt betydelig hindring for dem, som for andrespråkbrukere. Det finnes ingen formelle språkkrav for å være folkevalgt, imidlertid har flere av informantene og respondentene fortalt at de har blitt sanksjonert, enten ved kommentarer, blikk og ekskludering når de ikke har nådd opp til den idealiserte norske morsmålsbrukeren. Konsekvensene av disse sanksjonen varierer, men for noen av informantene har det ledet til at de ikke ønsker å engasjere seg politisk lenger.

Zuzanna viser til det formelle språket som brukes i lokalpolitikken som en barriere for henne. Et formelt språk som ofte varierer fra kommune og bydel, der folkevalgte over flere år har utformet normene for hvordan en snakker der. Noen av respondentene peker på språket som en del av et strukturelt problem, og som en slags gate-keeper for at personer som ikke har norsk som morsmål kommer seg inn i politikken. Språk inngår dermed som en del av det vi kan kalle strukturell rasisme. Som vi skrev i bakgrunnskapittelet defineres ikke dette ut fra intensjon, men fra hvilke konsekvenser det får (Carlsen & Hamidi, 2023).

En annen respondent mener at apparatet rundt bør bli flinkere til å kommunisere med etniske minoriteter. Hen påpeker at de strukturelle språkbarrierene går særlig utover personer med minoritetsbakgrunn, men peker også på at formidling av lover og regler skjer på en elitistisk måte som mange ekskluderes fra, utover bare etniske minoriteter:

Noen vegrer seg for å delta i politikken i mangel av språkkunnskaper eller lover og regler. Jeg tror vi må ufarliggjøre det litt. Det er mange lover og regler, og det er et vanskelig språk som er benyttet i politiske dokument osv. men det lærer man seg! Man har mange flinke kollegaer rundt seg som hjelper hverandre. Også tror jeg lovene og reglene i Norge trenger en språkvask! Det er ikke bare advokater som skal kunne lese og forstå norske lover! Alle i samfunnet skal kunne gjøre det. Da må språket være enklere.

Dette viser det forskningen bekrefter, at konsekvensene av strukturell diskriminering eller rasisme går utover flere grupper enn de som rammes direkte. Når det kommer til språklig rasialisering i politikken, er det ingenting som tyder på at det er intendert. Likevel er det en prosess som skjer, og som personer som ikke har norsk som morsmål opplever. Flere opplever at de blir sett på som ikke kompetente nok til å være folkevalgt fordi vervet de ikke har norsk som morsmål, selv om språket et mer enn godt nok til å kunne fremme saker og forstå lovverket.

3.4.2 NÅR FRYKTEN FOR RASISME STÅR I VEGEN FOR Å YTRE SEG

De siste årene har flere politikere med minoritetsbakgrunn fortalt om hets, trakassering og rasisme de utsettes for når de uttaler seg i offentligheten. Særlig kvinner med minoritetsbakgrunn forteller at de opplever en sammensatt diskriminering, både i kraft av å være kvinne og det å ha etnisk minoritetsbakgrunn. Lan Marie Berg har åpent fortalt om rasismen hun har blitt utsatt for (Hien, 2021), og Marian Hussein har nylig stilt spørsmålet om «hvor mye dritt, hat og rasisme skal man som folkevalgt tåle?» og delt eksempler på en «helt vanlig dag» med stor mengde hets og rasisme (Kristiansen, 2025; Majid, 2025). Hva gjør det med lokalpolitikere med etnisk minoritetsbakgrunn når det å uttale seg medfører risiko for hatytringer, rasisme og diskriminering? Flere av informantene og respondentene forteller om en frykt for å ytre seg på grunn av rasismen de blir utsatt for. Isabell forteller:

Jeg er veldig kneblet, og uttaler meg ikke fordi jeg vet at hvis jeg gjør det så vil jeg få masse kommentarer og jeg vil ikke gå rundt og tenke på hva andre tenker om meg, eller bruke fritiden min på å svare på den typen kommentarer.

Her beskriver Isabel hvordan rasisme, eller frykt for rasisme påvirker henne og hennes ytringsfrihet. Som Hamidi (2023) påpeker er det ikke alle folkevalgte som har en reell mulighet til å ytre seg offentlig på grunn av hetsen og rasismen det kan medføre, til tross for at dette er en viktig del av vervet som lokalpolitiker. Sumaya Jirde Ali (2023) beskriver rasisme som et *ran*. Det å ikke kunne ytre seg fritt er å bli frarøvet sin ytringsfrihet, men det er også en tidstyv dersom en blir skrevet om eller synliggjort i nasjonale eller lokale medier, og må bruke tid på kommentarfeltet.

Isabel setter egen frykt for å uttale seg offentlig også i sammenheng med hvordan hun opplevde det politiske ordsiftet som barn. Hun vokste opp på 70- og 80-tallet, en tid hun beskriver som preget av «mye rasisme i politikken». Hun forteller at hennes far alltid var i aktiv jobb, men at den politiske retorikken likevel fikk henne til å føle at familien var «snyltere». Hun beskriver denne følelsen slik:

Det kommer nok til å sitte i kroppen livet ut at folk ikke vil at jeg skal være her. Det sitter veldig i kroppen når du vokser opp med det. Jeg er redd for at det skal komme opp i sosiale medier – at de skal si at «du hører ikke hjemme her» - «dra tilbake dit du kom fra».

Som Isabel sier, sitter erfaringene fra barndommen i kroppen fremdeles, og sammen med vissheten om at hun tilhører en gruppe som ofte utsettes for hets og rasisme i politikken, gjør dette at hun vegrer seg for å uttale seg offentlig. Samtidig vektlegger hun familiens trygghet når hun gjør vurderinger om hun skal uttale seg om politiske saker. Hun forteller:

Jeg er redd for hva de kan finne på å si, også fordi jeg har et barn og jeg vil ikke at det barnet skal oppleve trakassering.

Når Isabel i dag har blitt forelder, vet hun godt hvordan opplevd rasisme kan sette seg i kroppen til et barn – og det ønsker hun å beskytte barnet sitt mot. Dette veier også tungt i vurderingene hun gjør knyttet til offentlige uttalelser.

En annen informant, Tomasz, forteller at til tross for at han ikke har hatt noen negative opplevelser i politikken, så har han negative erfaringer fra «andre deler av livet», som han tar med seg inn i politikken. Han forteller:

(...) Så hvis en har hatt utfordringer i møte med kollega – kan det være en barriere for å engasjere seg i politikken. Mange som starter vurderer det helhetlig; når man har opplevd rasisme på en arena, er man redd for å møte det andre steder også.

I likhet med Isabels erfaringer ovenfor, viser Tomasz her hvordan tidligere erfaringer med rasisme ikke bare forsvinner, men er noe man bærer med seg inn i politiske verv og påvirker blant annet den enkeltes ytringsrom. I Tomasz sitt tilfelle ble hans tidligere erfaringer med rasisme tatt med i vurderingen om hvorvidt han i det hele tatt var villig til å bli folkevalgt. Dette kan ses i lys av minoritetsstress hvor frykten for å gjentatte ganger bli utsatt for rasisme gjør at en hele tiden, i større eller mindre grad, må vurdere hvilke rom som er trygge og ikke, når det er trygt å uttale seg, og når det ikke er det.

Isabel forteller at veien er kort til å nevne etnisk bakgrunn eller hudfarge som en ulempe ved personer, og hvordan det kan føre til minoritetsstress. Hun sier:

Det er derfor jeg tenker at andre må si at det er ikke greit – slik at den som selv er utsatt slipper å gjøre det.

Det kan tolkes som at Isabel mener at minoritetsstresset og frykten for represalier kan minskes dersom personer som observerer rasisme eller diskriminering sier ifra når det skjer. Hun reflekterer over at ansvaret blir lagt over på den som utsettes for rasisme dersom ingen griper inn. Dette kan føre til et dilemma, der den som utsettes for rasisme både blir bærer av ubehaget og får ansvaret for å motsi rasismen.

Isabell forteller at hun har behov for å bli hørt, og for å vite at hun har støtte, noe flere av informantene understreker. Hun påpeker at konsekvensen av å ikke være trygg på å ha støtte, er å

begrense ytringer på sosiale medier. Samtidig understreker hun at *hva* hun ytrer seg om har mye å si når det kommer til frykten for hatprat og rasisme. I saker som ikke møter motstand, blir etnisitet og hudfarge perifert og underordna, men dersom det en ytrer seg om møter motstand, så blir ytingen sett i lys av hudfarge og etnisitet. Slik beskriver hun det selv:

Så lenge du har støtte i sak, så er det bare en bisetning at du er mørk – da er ikke det så viktig. Saken er politikken, men det kan bli usakligheter hvor etnisitet trekkes frem som grunnen til at du mener det du mener. Jeg har ikke opplevd det. Men det ville gjort det enklere å ytre seg i sosiale medier også hvis jeg visste at jeg fikk støtte der også.

I likhet med Isabell, forteller Zuzanna at støtte, eller manglende trygghet på at man blir støttet, er med å påvirke om hun tør å ytre seg. Dersom hun visste at hun ville få backing, ville det vært lettere å ytre seg politisk.

Hvordan det du sier blir oppfattet, er også noe Tarek snakker om. Han forteller at han tror mange personer med etnisk minoritetsbakgrunn veier sine ord og er svært bevisst på hvordan de snakker. Bakgrunnen for det, mener Tarek, er:

Fordi så lenge du ikke er farlig for dem. At du ikke mener noe, men du mener ting [som er] godt innafor, så er det helt greit. Men med en gang du begynner å ta plass og utfordre det etablerte, liksom, da er det mye verre. Da er det mye verre.

(...) Uansett hva det gjelder. Hvis du går hardt ut for å få til endring, og de ser på det som en trussel, da kommer dritten, for at vi skal knekke deg. Men det fører til en begrensning, da, for de som ikke ønsker å, altså de som ønsker å ikke bli utsatt for hatytringer eller ja, rasisme.

Tarek setter her ord på noe av det vi var inne på i kapittel 3.3. om partikultur; hvordan folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn blir forstått som «gjester», mens majoritetsnorske politikere er «verter», jamfør Marianne Gullestads begrepsforståelse (2002). Dersom en som gjest utfordrer det etablerte for mye, risikerer «gjesten» ifølge Gullestad å bli omdefinert til «inntrenger». For å unngå dette, og unngå rasisme, blir det for den enkelte folkevalgte en strategi å hele tiden veie egne ord og vurdere i hvilke sammenhenger det er trygt å utfordre og når det ikke er det. Som Tarek påpeker begrenser dette ytringsfriheten for den enkelte.

3.4.3 OPPSUMMERING

Kapittelet har vist hvordan språk og ikke-norsk morsmål, brukes mot våre informanter i politiken. Samtidig beskriver flere hvordan tidligere erfaringer med rasisme sitter i kroppen og gjør en svært bevisst hvordan egne ord tolkes. Mange har også opplevd at bakgrunn trekkes frem i diskusjoner når det er politiske uenigheter. Kombinasjonen av disse mekanismene gjør at flere ikke ytrer seg slik de ville gjort dersom de ikke sto i fare for å utsettes for rasisme. Det påpekes at det i særlig grad trekkes veksler på bakgrunn i politiske diskusjoner hvor en fremmer syn som utfordrer det etablerte. Dette oppleves som en måte å minne den enkelte på dens plass (Gullestad, 2002), slik vi også så eksempler på i kapittel 3.3. Som etnisk minoritet er en «gjest», og dersom en utfordrer det etablerte for mye, risikerer en ifølge Gullestad (2002) å bli omdefinert til inntrenger.

3.5 ERFARINGER MED RASISME

De foregående kapitlene viser hvordan rasisme er underliggende i mange situasjoner uten at informantene nødvendigvis selv identifiserer det som dette. I spørreundersøkelsen svarte imidlertid 44 prosent av de folkevalgte at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme i sitt verv. Folkevalgte med annen minoritetsbakgrunn krysser i større grad av for opplevelser av hets, trakassering eller rasisme, enn blant nasjonale minoriteter og de med samisk bakgrunn. Det er imidlertid interessant at samtlige av de med samisk bakgrunn som oppgir at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme er kvinner. Bor du i en stor kommune ser basert på våre resultater ut til å være større sannsynlighet for å oppleve hets, trakassering eller rasisme enn hvis du er folkevalgt i små og mellomstore kommuner.

Basert på våre resultater ser partitilhørighet til å være en viktig faktor, for det er en klart høyere andel som har opplevd uønska hendelser på venstresiden av politikken enn på høyresiden (kapittel 2.3). For eksempel svarer hele 69 prosent av respondentene fra SV at de har opplevd hets, trakassering og rasisme. Også de folkevalgte som deltok fra SP skårer høyt (64 prosent). Færrest oppgir at de har opplevd hets, trakassering og rasisme fra partiene Venstre, Høyre, FrP og Rødt. Det er imidlertid viktig å ha med seg videre at en større andel av de folkevalgte oppgir at de har sett andre bli utsatt for hets, trakassering eller hets enn egne opplevelser (kapittel 2.4).

I dette kapittelet skal vi løfte frem de situasjonene som informantene selv omtaler som rasisme. Det er påfallende at de folkevalgte ofte er vage i sine beskrivelser av det de opplever som direkte rasisme. Dette gjelder særlig rasisme fra egne partifeller, men også når det kommer fra politikere fra andre partier. Dette kan ha sammenheng med en lojalitet til partiet, men også til tidligere opplevelser av å ikke bli trodd.

Sosiale medier løftes frem av mange som en arena hvor de utsettes for mye rasisme, både av befolkningen generelt og av andre politikere, noe som også er svært tydelig i spørreundersøkelsen (jf. Kapittel 2.3). Nominasjonsprosesser løftes også frem av flere, og det påpekes at dette er en prosess som synliggjør rasistiske strukturer innad i partiene, som vi kom inn på i kapittel 3.3.4. Andre påpeker at det dras veksler på bakgrunn og andre identitetsmarkører som en hersketeknikk i kommunestyresaler og utvalg. Noe som også reflekteres i spørreundersøkelsen ved at mange av respondentene opplever uønska hendelser i møter og personlig, og ofte fra andre folkevalgte.

Når det gjelder oppfølging i etterkant av rasistiske hendelser har enkelte svært gode opplevelser, mens mange uttrykker at oppfølgingen har vært mangelfull, at det ikke er noe system hverken i hvor en skal melde fra eller hvordan oppfølgingen skal være. Flere påpeker at en selv må varsle for å få den oppfølgingen en har behov for. Tidligere erfaringer av å bli avfeid som oversensitiv eller lignende, kan gjøre at flere vegrer seg for å gjøre dette. Enkelte stiller seg spørsmålet om hvor mye en skal måtte tåle før en kaster inn håndkleet. Kapittelet viser i så måte hvilket demokratisk problem rasisme er, slik Jina også uttrykker det:

Det eneste du vil, er at dine meninger skal være like mye akseptert (...) som alle andre. Men når det faktisk blir satt under trussel, så vil man jo stille [spørsmål ved] om man faktisk har et velfungerende demokrati.

3.5.1 SOSIALE MEDIER TIL BESVÆR

Sosiale medier kan fungere som et godt verktøy for politikere og for folk som er interessert i politikk. En kan dele politiske budskap og skape en plattform der man er sin egen redaktør.

Sosiale medier kan også tilrettelegge for mer hets når alle som har tilgang kan skrive akkurat det de ønsker og trykke på «publiser»-knappen fra hvor som helst. 65 prosent av respondentene i vår studie svarer at de har blitt utsatt for hets, trakassering eller rasisme på sosiale medier.

De siste årene har flere blitt tiltalt og dømt for hatefulle ytringer (Lysvold, 2019; Frantzen & Bruhaug, 2025). Debatten har vært stor i rettsvesenet om hvilken menneskerettighet som veier tyngst, ytringsfriheten eller diskrimineringsvernet (Methi & Tennfjord, 2021; Lindh, 2022).

Ella har vært aktiv i politikken siden tidlig i tenårene, og beskriver en endring etter at sosiale medier ble en integrert del av hverdagen vår.

Det er mye verre nå med sosiale medier, enn det det var på 80-90 tallet. Da var det kanskje ett og annet leserinnlegg, mens på SoMe så kommer det hets hver dag.

Flere av informantene forteller om rasisme og hets på sosiale medier. Rakesh forteller om sine opplevelser med rasisme på nett slik:

Ja, det var kommentarer på facebook – hver gang jeg blir utsatt for det så har jeg et godt apparat rundt meg. Det var en der jeg hadde skrevet en kronikk om [spesifikk sak] hvor jeg fikk kommentarer som «Nye landsmenn har ikke peiling på dette», en annen gang var det en som sa «nye landsmenn burde ikke få stille til valg».

Rakesh opplever å få god støtte fra partiet sitt, og at han har et apparat som står rundt han. Han forteller også at partiet har anmeldt en av kommentarene mot han, og at de følger han opp med en telefon i ettertid. Dette gjør at Rakesh slipper å anmelde selv, noe som føles godt, forteller han. Når et parti eller et apparat tar ansvar for å fange opp trusler og hatytringer i kommentarfeltet, så slipper berørte enkeltpersoner å gå gjennom potensielt belastende kommentarer. Ofte, slik som de kommentarene Rakesh nevner i intervjuet, bærer kommentarene preg av å betvile kompetansen, legitimiteten og evnen til en politiker med etnisk minoritetsbakgrunn.

Dette kommer også igjen i intervjuet med Anders. Han forteller at han får kommentarer om at «utlendinger» ikke skal få mene noe, der han selv blir definert som *utlending*, og at målet hans er å lage prosjekter som fremmer andre *utlendinger*. Anders ble som tidligere nevnt adoptert til Norge som barn, og definerer seg selv som norsk. Selv om Anders både er og opplever at han er norsk, får han kommentarer som er ment å fremmedgjøre ham, særlig dersom avsenderen er politisk uenig med Anders.

Tarek bekrefter de erfaringene flere av informantene har. At de blir møtt med rasisme og hets hvis de uttaler seg, og særlig dersom de uttaler seg om personlige synspunkter og meninger.

Jeg opplever at det er mest når jeg har tydelige meninger. (...) For lenge siden hadde jeg et veldig skarpt innlegg i [avis]. (...) Og da opplevde jeg mye dritt, ikke sant. - «Hvordan kan du som svarting komme her og be....» (...) Og da kommer det liksom ... For da blir du som gjest. Da er du plutselig ikke ... Ja. Det er en sånn «svarting som tror du skal ha noe å si her».

Folk med politisk verv innehar en form for makt i kraft av sitt verv, i ulik grad basert på hvilket verv en har, hvor man er folkevalgt, og nærhet til andre folk i maktposisjoner. Denne makten finnes der selv om den enkelte folkevalgte ikke opplever å ha reell makt. I noen av hatytringene på sosiale medier blir denne makten påpekt, om ikke eksplisitt, så indirekte. For eksempel i form av kommentarer som «innvandrere bør ikke få lov til å stille til valg».

Jina forteller at hun har fått noen ubehagelige meldinger etter at en av sakene hun fremmet ble fanget opp av media. Hun forteller at avsender mente hun ikke hadde rett til å mene noe om den saken. Hun opplevde imidlertid ikke meldingene som direkte rasistiske. Når intervjuer spør om det samme gjaldt i kommentarfeltet svarte Jina:

Jeg har dessverre ikke sett på det, men det fins sikkert ... Hvis jeg hadde gjort et søk, så hadde jeg nok funnet et eller annet rasistisk kommentar. Men det var strategi å holde seg mest mulig unna sosiale medier og kommentarfelt. I ungdomsalderen hadde jeg en aktiv jobb hvor jeg gikk inn i kommentarfeltet og svarte folk. Og jeg skjønnte hvor mye det tappa meg så mye for energi.

Jina unngår å se på kommentarfelt fordi hun har erfaringer som tilsier at det er belastende å gjøre det. Andre informanter har sagt det samme, at de unngår kommentarfelt etter å ha ytret seg eller blitt skrevet om. Å unngå kommentarfeltene blir en overlevelsesstrategi som for enkelte er avgjørende for å kunne fortsette sitt politiske virke.

Krysningen av kjønn, hudfarge og antatt religiøs tilhørighet

Enkelte av informantene løfter frem at det er kjønnsforskjeller i hva slags type trusler og rasisme kvinner får kontra menn. Tarek og Sohrab sier for eksempel dette:

Jeg er i hvert fall ikke den som har opplevd mest dritt. Jeg tror hvor ... Kvinner ... Hvis jeg skal telle hvor mye dritt jeg får kontra en etnisk norsk kvinne som har sterke meninger ... så ville det være ganske likt, liksom. Mens hvis det er en kvinne med etnisk minoritetsbakgrunn, så er det liksom mye mer. - Tarek

Fordelen med å være mann; jeg har fått trusler på melding og sosiale medier, men det er sjeldent folk faktisk gjør det de sier, mens det er en større overhengende fare for det [at folk går fra ord til handling] når det gjelder kvinner. – Sohrab.

At kvinner mottar store mengder hets bekreftes av Amnestys rapport som viser at blant kvinnelige folkevalgte har 78% opplevd netthets (Amnesty, 2021). Sohrabs argument om at konsekvensene av rasisme rammer kvinner hardere enn menn bekrefter dels av Sadia. Hun forteller at hun har opplevd flere episoder som kan karakteriseres som grov rasisme. Av hensyn til Sadias personvern kan vi ikke gå i detalj på disse sakene, men flere av forholdene er anmeldt, og hun har fått tilbud om voldsalarm etter en svært alvorlig hendelse. Hun forteller:

Barrierene jeg møter, er utenfor ... Det er på en måte ... Det er fra folk som ikke tåler å se melaninrike politikere eller politikere med muslimsk bakgrunn, eller særlig fra muslimske land. Det er en ekstrasfaktor for rasister.

(...) jeg har blitt oppsøkt, skrevet om hele tiden. (...) Jeg har blitt skrevet lange artikler om (...) at jeg, siden jeg er muslim, så er terrorist. (...) og fordi jeg støtter Palestina.

Sadia setter opplevelsene av grov rasisme i sammenheng med at hun er en aktiv antirasist, samtidig trekker hun frem hvordan personer som leses som muslimer er ekstra utsatt for rasisme. Opplevelsene til Marian Hussein fra SV, bekrefter langt på vei Sadias påstand. Hun har vært åpen om den rasismen hun mottar når hun uttaler seg offentlig om ulike saker. Som eneste med hijab på Stortinget er hun svært synlig, og forteller om kommentarer i sosiale medier som «Ingen tror på mennesker som kler seg som deg» (hentet fra statusoppdatering på Facebook). Opplevelsene peker mot hvordan kjønn, hudfarge og synlig religiøsitet virker sammen og gjør en ekstra utsatt

for rasisme. Dette gjenspeiles i flere holdningsundersøkelser. En spørreundersøkelse gjennomført av FAFO (Tyldum, 2019) viser at en av tre respondenter svarte at kvinner med hijab ikke kan forvente å bli behandlet på samme måte som andre kvinner, mens en undersøkelse gjennomført av Holocaustsenteret viste at negative stereotyper av muslimer er utbredt, og at 34% av respondentene ga uttrykk for negative holdninger mot muslimer (Hoffman & Moe, 2017). I nyere undersøkelser rapporterer samtidig de muslimske respondentene om en økning i negative opplevelser og diskriminering (Moe, 2022). Også Likestillingscenterets rapport «lytt til oss; minoritetsungdoms opplevelser av rasisme i Innlandet» (Mathisen & Dogani, 2020), viser at interseksjonen mellom kjønn, hudfarge og synlig religiøsitet gjør muslimske kvinner som bærer hijab svært sårbar for muslimhat og rasisme. I politisk sammenheng er en av konsekvensene ved denne rasismen at mottakeren kan vegre seg for å delta i debatter og på offentlige arrangementer av frykt for at truende kommentarer om vold, voldtekt og drap skal virkeliggjøres. Dermed trues den enkelte til taushet.

3.5.2 RASISME POLITIKERE IMELLOM

Rasisme og diskriminering er ikke noe som utelukkende skjer i møte med den generelle befolkninga, men også i møte med partikolleger, og politikere fra andre partier. Vi har tidligere i rapporten vært inne på dette ved å vise hvordan subtile former for rasisme som språklig rasialisering, og hvithetsnormen fungerer i politikken. I dette avsnittet skal vi se på det informantene selv definerer som rasisme mellom politikere, og hvordan informantene opplever at det påvirker politiske diskusjoner og nominasjonsprosesser.

Politisk uenighet?

Flere av informantene våre forteller at deres etnisitet blir brukt som begrunnelse i tilfeller der det er politisk uenighet med andre politikere. Sohrab, som selv har bakgrunn fra Midtøsten, forteller at minoritetsmenn som kommer fra land utenfor Europa blir møtt med en del forestillinger om hvordan de er. Dette kan knyttes til ideer om melaninrike (muslimske) menn som kvinneundertrykkende og homofiendtlige (Mohanty, 1984; Gullestad, 2002; Røthing & Svendsen, 2009). Sohrab opplever at minoritetsmenn er ekstra utsatt for hat ved politisk uenighet nettopp på grunn av disse negative forestillingene. Han forteller at:

I politikken er det uenigheter, som ikke handler om etnisitet. Men minoriteter og særlig minoritetsmenn med bakgrunn utenfor Europa, vi møter en rekke forestillinger om hvordan vi er. Og når det er politiske uenigheter, så opplever vi at vi er ekstra utsatt for hat. Og [partiet] svikter i oppfølginga, glemmer det perspektivet. Det er et tema vi har tatt opp, men det blir ikke gjort noe med.

(...) kvinner med minoritetsbakgrunn er ekstra utsatt for vold, hatprat, diskriminering og rasisme. Men det er, med rette, et større engasjement for å ta til motmæle for kvinner. Og så må man gjøre det samme når det gjelder menn.

Sohrabs beskrivelse av å bli redusert til en stereotyp idé om den «brune mannen» for så å oppleve at fordømmene knyttet til denne stereotypen blir brukt mot seg i politiske diskusjoner, minner om eksempler vi har sett tidligere i rapporten. Han har varslet om dette, men opplever at partiet svikter i sin oppfølging. Kanskje har de ikke forstått den rasismen melaninrike menn utsettes for, og uansett er det alvorlig. Som han påpeker vekker kvinner med minoritetsbakgrunn som utsettes for hat et større engasjement, med rette, men som han sier er det behov for et lignende engasjement for menn.

Jina forteller at hun ikke har opplevd direkte rasisme i partiet, men at det likevel er en form for motstand mot meninger som ikke matcher med majoritetens. Hun forteller at de normative meningene noen ganger avviker fra hennes egne. Dette forstår hun som grunnet i at hun har en annen livsoppfatning og verdensbilde enn majoriteten i partiet, basert på sin bakgrunn. Jina mener dette egentlig er en fordel, all den tid det kan få partiet til å løfte blikket og skape god politikk som treffer flere. Som sagt opplever hun imidlertid at perspektivene hun løfter frem møter motstand. Dotson (2012) påpeker at minoriteters perspektiver ofte avskrives fordi majoriteten ikke kjenner seg igjen i dem. Jina løfter selv frem at det at hun er ung i politikken spiller inn i motstanden hun møter. Eksempelet viser i så måte hvordan kryssningen av kjønn, alder og etnisitet påvirker måten ens perspektiver blir tatt imot på.

Jina forteller videre om en partikollega som har kommet med det hun beskriver som problematiske og ubehagelige ytringer. Disse er ikke direkte rettet mot henne, men mot en gruppe hun tilhører.

(...) nå så har man en problematisk person i mitt parti som skriver veldig mye på sosiale medier. Jeg har meldt om vedkommende til flere ganger. Jeg synes mye av det han skriver, er ubehagelig. Hva skal man gjøre? Man har jo ikke noe ... Man får ikke gjort noe med det.

Jina forteller at hun flere ganger har rapportert om vedkommende uten at det har ført til noen endringer. Det samsvarer med opplevelsen også andre informanter har om at det å si ifra om mikroagresjoner og rasisme sjelden følges opp av partiet, og ikke får noen konsekvenser. Dermed sender partiet et signal om at rasisme ikke er tas på alvor og at enkeltes ytringsfrihet verdsettes høyere enn andres menneskeverd. Konsekvensen for flere folkevalgte i denne studien er at det sender et sterkt signal om hvem det i realiteten er plass for i politikken og ikke.

Nominasjonsprosesser

Flere av informantene forteller om utfordrende nominasjonsprosesser, og hvordan disse prosessene medfører at flere opplever ekskludering. Mahendra forteller at han har vært aktiv i partiet i mange år, likevel endte han alltid opp som listefyll nederst på lista. Han forteller at selv hans familiemedlemmer reagerte på at han bidro så mye i partiet, og likevel ikke fikk en reel mulighet til å bli folkevalgt. Mahendra forteller:

Når det blir dannet ulike utvalg i kommunestyret, de to som ikke ble tatt inn i styret, de ble tatt inn i utvalget, mens mine vara og jeg ble ikke innkalt – det opplever jeg som direkte ekskludering. Når vi snakker om mangfold og inkludering, fellesskap og solidaritet – alle disse prinsippene de er borte. Dette skjedde i det foregående valget. (...)

Vi følte at vi ikke ble behandlet på en verdig måte, så vi valgte å gå ut av partiet.

Den opplevelsen Mahendra opplevde i en nominasjonsprosess og valget som fulgte, gjorde at han og to andre partikolleger meldte seg ut av partiet. Etter utmeldelse meldte Mahendra seg inn i et nytt parti, der han faktisk ble folkevalgt.

Mahendra nevner ikke hva han tenker om begrunnelsen for at han selv og andre med minoritetsbakgrunn ikke blir valgt til å stå høyt på lista, men Rakesh snakker litt om dette. Han mener at personer med minoritetsbakgrunn ikke er attraktive til å stå høyt på lista fordi partiet kan få færre stemmer. Dette mener han henger sammen med at personer med innvandrerbakgrunn

har kortere botid i lokalmiljøet og at det kan føre til at det er flere som er skeptiske til å stemme på dem. Samtidig påpeker Rakesh at personer med innvandrerbakgrunn ofte vil stemme på andre med innvandrerbakgrunn, og at det derfor er en avveining som må tas. Tomasz er inne på noe av det samme som Rakesh. Han har ikke tatt det personlig at han de første årene ikke ble plassert på toppen av lista, siden ikke så mange i lokalmiljøet kjente til ham da. Personer som er mindre kjent har dårligere sjanse for å bli valgt inn, og Tomasz bruker det som forklaring for at personer med «utenlandske navn» er på plass 20 eller lenger ned på lista, og i realiteten ikke har sjans til å bli stemt inn.

Rakesh og Tomasz har en pragmatisk tilnærming til hvilke avveininger som gjøres av lokallagene når personer med etnisk minoritetsbakgrunn blir vurdert til å stille til valg for partiet, og hvor på lista de havner. De snakker om det som noe som gagnar partiet eller som noe som potensielt kan svekke partiet. Mahendra, derimot, som opplevde at innsatsen hans ikke ble anerkjent nok til å bli folkevalgt i for sitt gamle parti, snakker om dette som en uverdigg behandling med faktiske konsekvenser.

En annen lokalpolitiker som sto på topp i sin kommune, er Salar. Et tema som var gjennomgående i intervjuet med Salar, var hans opplevelse av å bli dårlig behandlet av eget lokallag, og særlig av lokallagsleder. Denne behandlingen startet samtidig som nominasjonsprosessen. I starten av intervjuet beskrev Salar uretten han ble utsatt for som «sjalusi», men lenger ut i intervjuet bruker han andre begreper. Salar forteller:

Min lokallagsleder som alltid trakasserte meg og utførte hets mot meg. Han sa det til meg direkte. Han sa «du, selv om du er på førsteplass, det er ikke garanti for at du kommer [inn]» (...) Han vil trakassere meg, fordi folk ser på en som heter Ola for eksempel, krysser av på Ola eller en som heter Anne for eksempel, et norsk navn. «Du er innvandrer, og folk stemmer ikke på deg». Han sa det flere ganger til meg. Han vil knuse meg. Men til slutt, jeg vant.

Lokallagslederen kunne formidlet dette som en vennlig advarsel om at kandidater kan bli strøket fra lista av velgere på grunn av at en har et utenlandskklingende navn. Salar påpeker imidlertid at lokallagslederen ikke hadde vennligsinnede intensjoner med sin kommentar. Snarere opplevde han dette som en trussel som mellom linjene kan tolkes som at «du hører ikke til her». Minoritetsbakgrunn trekkes frem og blir brukt mot en når minoriteten utfordrer posisjonen til majoriteten. Salar forteller stolt at han endte opp med å både bli stemt inn som lokalpolitiker i valget, og valgt som gruppeleder. Likevel var det en seier med bismak, fordi han opplevde hets og trakassering underveis.

Andre informanter med negative erfaringer i forbindelse med nominasjonsprosesser er Sohrab. Han forteller at det oppstod en konflikt med en annen partifelle under en nominasjonsprosess, der hans bakgrunn ble trukket fram og omtalt i negative ordlag.

S: Majoritetskvinnas fikk sympatien mens jeg ble den slemme brune mannen. (...) Det var en tidligere partifelle. Vi skjønte aldri hva som var hennes intensjoner, eller hvorfor hun ble så frustrert når hun hadde sagt at hun ikke selv ønsket å stille til valg. (...) Jeg fikk støtte i partiet lokalt, men ikke i partiet generelt. Det gjør det ikke så lett å stå i. (...) Det var personangrep uten substans, uten at vi fikk tak i hva det handlet om. Det var politiske uenigheter.

Intervjuer: er det noe du tenker partiet burde gjort annerledes?

S: Vi pleier å ha retningslinjer når det er konflikter og slikt, det er en ting, og så er det jo det at en skal være ryddig, objektiv og nøytral. Men her var det ikke tilfellet. Må ha en partiledelse med ressurser og kompetanse som kan bistå partene uten at folk føler seg tråkka på. Det er politiske uenigheter – og det trumfer litt de retningslinjene en har for å håndtere konflikt. Det gjør at en tar en side i konflikten. Og det tror jeg er et problem i mange partier.

Sohrab peker her på et viktig problem, nemlig at partiledelse ikke klarer å holde seg nøytrale når det oppstår konflikt, men holder med den personen de er politisk enig med. Dersom dette også er en utfordring i andre partier, vitner dette om behovet for tydeligere retningslinjer for hvordan håndtere rasisme og andre former for diskriminering, men også kompetanseheving på hva rasisme er.

Informantenes fortellinger viser hvordan nominasjonsprosessene synliggjør ubevisste rasistiske strukturer innad i partiene. Det kommer til syne ved at kan «utenlandsklingende navn» settes som listefyll, og gjennom utsagn om at personer med etnisk minoritetsbakgrunn vil gjøre at partiet mister stemmer, heller enn å nå ut til nye velgere. Vi ser det videre at stereotype fordommer brukes mot personer med etnisk minoritetsbakgrunn i nominasjonsprosessene. Sadia beskriver bakgrunnen for at dette skjer på denne måten:

Når det er ufarlig. Når det ikke er noe på spill for noen med majoritetsbakgrunn eller noen som har makt i partiet. Da liker de å løfte fram det antirasistiske arbeidet litt. De liker å løfte fram mangfoldet i partiet. Men når vi utfordret posisjonene deres, da liker de det ikke.

Sadia påpeker her noe vi har vært innom flere ganger i rapporten, nemlig at når folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn utfordrer det etablerte for mye, så blir de påminnet sin posisjon som gjest (Gullestad, 2002). Som vi så med Sohrabs eksempel ovenfor har flere opplevd å ikke bli tatt på alvor når de forsøker å varsle om denne typen situasjoner. Dette kan ha sammenheng med at det ofte er de samme folkevalgte som har mest kompetanse på rasisme innad i partiet. Når de som har mest kunnskap om rasisme i partiet, også er de som er involvert i konflikten, så vil ikke deres kompetanse bli anerkjent som legitim. De vil bli sett på som en part i en konflikt uten at rasisme blir tatt i betraktning.

Begreper og bevegelser har en tendens til å ha ulik sympati, omfang og interesse gjennom tidene. For eksempel var rasisme og særlig antirasisme i vinden rundt 2020 i forkant av Stortingsvalget i 2021. I dag er det mer fokus på en voksende høyreorientert bevegelse og anti-woke begreper spesielt i Europa og USA. I likestillingen snakker vi her om en backlash, hvor menneskerettigheter og likestilling opplever en tilbakegang i rettigheter, samtidig som minoriteter opplever mer hat og begrensninger i hverdagen (for eksempel FN, 2024). De politiske partiene er en del av samfunnet og ønsker å nå ut til velgere med sitt budskap. Det fører ofte til at de følger trendene i samfunnet. Med retningslinjer er det lettere for medlemmer i partiet å ansvarliggjøre sitt parti, og følge samme rutiner uansett hvem som er involvert.

3.5.3 RASISME I MØTE MED ANDRE PARTIER

Flere av informantene forteller om ubehagelige opplevelser i møte med politikere fra andre partier. I spørreundersøkelsen svarer 63 prosent av de folkevalgte som har opplevd hets, trakassering eller rasisme at det kommer fra andre folkevalgte. Ella forteller at det til tider ble såpass

dårlig stemning at det hadde kommet et forslag om at politikerne skulle lage en avtale om at de skulle være snille med hverandre. Ella sier:

Da har vi mistet noe grunnleggende på veien hvis vi må ha en avtale for å få til det – at vi skal kunne diskutere saklig – og det opplever jeg at glipper litt også blant lokalpolitikere.

Ella forteller om usakligheter politikere imellom, og kommentarer som ikke har noe med politikk å gjøre.

det kan gå på kjønn, seksualitet, hvordan en går kledd, og det kan være at enkelte kommer med slengbemerkinger som av avsender ikke betyr så mye, men som mottaker forstår som negative, og hvis du får det gjentatte ganger, så blir det mye. Og det vet ikke avsender.

De usaklighetene Ella forteller om kan også forstås som mikroagresjoner. Når Ella blir spurt om hun også er mottaker av mikroagresjoner svarer hun at hun er vokst opp med å møte det med humor. Hun forteller:

Jeg opplever ikke det så mye sjøl. Jeg har vokst opp med mye selvironi – så at noen sier at «her har du lappen [kvitteringen], nei, DU er jo lappen» – tar jeg meg ikke nær av det, men jeg vet at andre ville gjort det. Jeg synes bare vitsen er dårlig, men jeg synes det er gøy når en kan leke med ord. Men humor er veldig vanskelig fordi du ikke vet hvordan det treffer. Noen tar seg nær av det mens andre ikke gjør det.

Intervjuer: I hvilke sammenhenger er det dette skjer?

E: Det er mest i sosiale medier – når en er uenig om noe politisk, så er det noen som kommer med slengbemerkinger mens en sitter hjemme og tror en er skjult bak tastaturet. Det skjer ikke på samme måte i kommunestyret.

For Ella er det naturlig å bruke humor i møte med mikroagresjoner. Annen forskning på rasisme viser hvordan det å selv ta i bruk humor som gjør narr av egen minoritetsgruppe, er en form for forsvarsmekanisme (se eksempelvis Mathisen & Dogani, 2020). Ella understreker at hun ikke tar seg nær av rasistisk humor, samtidig anerkjenner hun at humor kan være vanskelig å balansere, og at andre kan oppleve denne typen humor som annerledesgjørende. At usaklige kommentarene fra andre politikere først og fremst formidlers gjennom sosiale medier når det er politiske uenigheter, og ikke i kommunestyret, viser at terskelen for å si noe som potensielt kan krenke er høyere i fysiske møter. Dermed viser det også at personene som kommer med denne typen kommentarer er klar over hvilken effekt de kan ha.

Rakesh forteller at politikere fra andre partier bruker hersketeknikker mot han, og sier at det som oftest handler om sin unge alder, men at det også kan være motivert av andre faktorer ved han. Det kan for eksempel være en kombinasjon av hans unge alder og bakgrunnen hans. Videre forteller han om hvordan denne hersketeknikken blir møtt:

(..) Og så blir det slått ned på både av meg, for det lyser jo idioti av det. Andre politikere har også slått ned på det. Og det synes jeg er fint, for da tar de ansvar uten at jeg må be om det.

Her viser Rakesh et eksempel på hvordan en kan vise støtte og slå ned på rasisme og andre former for diskriminering, uavhengig av den utsattes partitilhørighet. For Rakesh er det en avlastning når andre slår ned på det. Da slipper Rakesh å både være mottaker av diskriminering og

ansvarlig for å si imot den. Andre respondenter og informanter påpeker at de sjeldent får støtte, til og med fra eget parti uten at de selv må be om det. Sadia forteller at det i forbindelse med noen saker, særlig saker som omhandler negativ sosial kontroll og ungdomskriminalitet, blir sagt «masse rasistiske ting», også uten at den som sier det nødvendigvis forstår at det er rasistisk. Hun opplever ikke at den rasismen er direkte retta mot henne selv, men hun kjenner at det er retta mot en gruppe hun selv tilhører. Hun forteller at de er flere politikere med minoritetsbakgrunn som ser på hverandre når det skjer, og at de danner en allianse sammen, på tvers av partitilhørighet, og noen ganger mot eget parti hvis det er de som har kommet med uttalelsene. Sadia beskriver hvordan de reagerer på rasismen fra talerstolen slik:

Men (...) Da er det veldig mange i salen som begynner å se på hverandre. Vi andre som er melaninrike begynner å se på hverandre og bare, «Å, shit, hva er det de sier?» Så begynner vi å sette oss med hverandre og tenke. Er det noen som skal gå opp og si noe imot, eller skal vi drite i det, eller hva gjør vi?

Sadia forteller at de rasistiske kommentarene og mikroagresjonene påvirker henne som politiker. Og at det også har gjort at hun er på alerten når de nevnte temaene skal opp til politisk debatt, fordi hun forventer at det skal komme rasistiske kommentarer i plenum, og i noen tilfeller også fra eget parti. Hun beskriver opplevelsen slik:

(...) Det oppleves som når man blir utsatt for mikroagresjoner hele tiden. Og når det baller seg på, så blir det veldig massivt.

Når Sadia blir spurt om hun opplever direkte rasisme rettet mot henne selv, svarer hun:

Men direkte rasisme mot meg, sånn derre «å, så flink du er i norsk, det hadde jeg ikke forventa». Altså det er ikke så mye av i kommunestyret. Men veldig, veldig mye fra utenfor.

Hun forteller at den rasismen hun blir møtt med utenfor kommunestyret, men i kraft av å være politiker, er mer omfattende enn den hun møter i kommunestyret. Det er likevel erfaringer hun tar med seg når hun jobber politisk, og det kommer i tillegg til de mikroagresjonene hun opplever i kommunestyret. Hun forteller at støtten hun får er fra andre politikere med minoritetsbakgrunn, både i eget parti og fra andre partier. Men i motsetning til Rakesh får ikke Sadia og de andre politikerne med minoritetsbakgrunn i kommunestyre støtte fra majoritetsnorske politikere. Sadia nevner at de som kommer med rasistiske uttalelser ikke nødvendigvis selv forstår at det er rasistisk. Det kan være mulig at majoritetsnorske politikere legger vekt på intensjonen til den som snakker, og ikke selve rasismen som blir uttalt, eller at de rett og slett ikke tolker den rasismen som blir sagt som rasisme, men som politikk, og da ikke ser en grunn til å reagere på rasismen.

Flere av informantene og respondentene har hatt uheldige opplevelser helt i starten av sitt verv som politikere. Jina, en ung folkevalgt, forteller om en uheldig hendelse på sitt første utvalgsmøte. Jina beskriver hendelse slik:

(...) så var det en i utvalget som hadde vært der veldig lenge, vært i politikken. (...) han sa til meg da jeg ble valgt ut, at «jeg har vært politisk aktiv siden før du ble født». Så møtte jeg han i komité, og da var det en uheldig hendelse hvor han egentlig bare kasta seg selv på meg, og jeg kom med en mening, da, og så bare sa han at det var feil, og det ikke var riktig.

Jina blir irettesatt med en hersketeknikk av den eldre politikeren, fordi den eldre politikeren ikke var enig med henne. Jina beskriver den eldre politikeren som en veldig god og respektfull person, men at han var glad i å benytte seg av hersketeknikker, noe hun selv mener at hun var særlig utsatt for som en ung kvinne med minoritetsbakgrunn. Jina sier:

(...) spesielt når du er kvinne og ung og har minoritetsbakgrunn, så tror jeg det er, synd å si, men det er lavere terskel for folk å prøve å bryte deg ned, egentlig.

Som vi så i forrige kapittelet om å ytre seg, fortalte Zuzanna om en episode der hun ble irettesatt av en politiker fra et annet parti den første gangen hun var på talerstolen. En annen informant forteller om hvordan slike irettesettelser setter spor, særlig når det skjer tidlig i deres politiske virke. Jina forteller:

Jeg tror man også ikke skjønner at det faktisk har en større skade også. Hvert fall når man er ny og man ikke har erfaring, og man er ung, så skal det veldig lite til før man bryter sammen. Så det blir et demokratisk problem i lengden. Fordi man ikke tør å engasjere seg, eller man kvier seg for å snakke.

Denne typen irettesettelser er det flere av informantene våre som har, og de observerer at majoritetsnorske politikere ikke får den samme korreksjonen. Dette påvirker deres opplevelse av yttingsfrihet i politiske rom, og peker på en negativ forskjellsbehandling av politikere med etnisk minoritetsbakgrunn. Som Jina konkluderer, blir dette et demokratisk problem.

3.5.4 RASISME I MØTE MED ADMINISTRASJONEN

Noen av informantene fortalte om opplevelser med rasisme og diskriminering i møte med administrasjonen. I spørreundersøkelsen svarte 9 prosent av respondentene at de ble møtt med hets, trakassering eller rasisme fra administrasjonen. Informantene fortalte at rasismen kunne komme til uttrykk på ulike måter, men for Tarek var det tydelig at han ble negativt forskjellsbehandlet. Han beskriver det slik:

Og hvordan jeg ble behandla av administrasjonen kontra andre [folkevalgte], [jeg] ble likt sett på som junior. Beslutninger ble tatt, liksom, uten at jeg var informert. Det er bare hele måten du blir sett på som en. Ikke sant, de ser på deg som en som ikke burde være der.

Selv om Tarek var overordnet og hadde beslutningsmakt, så ble ikke denne makten anerkjent av administrasjonen. Derfor måtte han at få hjelp av majoritetsnorske kollegaer, som var hans underordnede, til å ta samtaler med administrasjonen for han, fordi administrasjonen var villig til å lytte til og gjennomføre beslutningene hvis de trodde at det kom fra hans underordnede, og ikke direkte fra Tarek.

Zuzanna forteller også om annerledesgjøring i møte med administrasjonen:

Men til å begynne med var det ganske ubehagelig [å være den eneste med etnisk minoritetsbakgrunn]. Det ble gjort til et poeng ut av det, også i administrasjonen. Ikke på en uhyggelig måte, men sånn ... (...) sekretær for lokale politikere (..) Han skrev: deg er vi ekstra spent på. Så jeg var en slags sånn eksotisk figur. (...)

Akkurat den kommentaren var ikke det å være ugrei på en måte. Men kanskje, kanskje jeg fikk en ekstra følelse av at eh, dette er et nytt terreng, og jeg er ny for mange.

Opplevelsen Zuzanna hadde i møte med administrasjonen kan forstås som en form for mikro-aggresjon, der avsender kanskje mener at det er et kompliment, men effekten av kommentaren er at Zuzanna blir annerledesgjort. Som hun selv sier, hun blir eksotifisert. Hva administrasjonen er nysgjerrig på, kommer ikke frem fra avsender, derfor blir det opp til mottaker å tolke dette. Dersom en har mange tidligere erfaringer med mikroaggresjoner kan denne typen kommentarer, uavhengig av hva avsenders intensjon er, tolkes som; «hvordan vil du som «utlending» takle denne rollen?». Dermed kan det oppleves som at en ikke bare blir eksotifisert, men at det også stilles spørsmålsteget ved mottakers kompetanse.

3.5.5 OPPFØLGING ETTER RASISTISKE OPPLEVELSER

Når det kommer til oppfølging i etterkant av rasistiske opplevelser, er informantenes erfaringer noe varierte. Flere opplever å få god støtte personlig, slik vi så ovenfor at var tilfellet for blant annet Rakesh, som opplevde at partiet tok ansvar for politianmeldelse og fulgte ham opp med telefonsamtaler og støtte i ettertid.

Også Zuzanna forteller at hun opplevde å få støtte fra sine partifeller etter det hun omtaler som en ubehagelig sak:

Det var så viktig å ha den ryggen fra partiet ... Det var noen som sa rett ut «Vi er på din side, støtter deg ... Det var skikkelig dårlig gjort». Så jeg tenker at det er veldig viktig at partiet skal være det stedet man kan ...luften ut den typen rasistiske ... at det skal være en trygg havn. Der man kan respektere, få støtte og emosjonell... jeg vet ikke, klem.

Zuzanna løfter her frem betydningen av emosjonell støtte, og vi vil påpeke at dette er noe en kan gi uavhengig av om en har politiske uenigheter eller ei. Støtte i at det er tungt å stå i saker alene, og å snakke mot flertallet, uavhengig av politisk ståsted.

Kun 11 prosent av respondentene som hadde blitt utsatt for hets, trakassering eller rasisme hadde anmeldt hendelsen(e) og 6 prosent hadde anmeldt noen ganger. 83 prosent hadde altså ikke anmeldt det. Spørreundersøkelsen viste at kvinner (90 prosent) i mindre grad enn menn (74 prosent) anmelder hendelsene. De folkevalgte er imidlertid flinkere til å informere partiet om hendelsene. Faktisk er det kun 31 prosent som ikke har informert partiet. Mens mennene var bedre på å anmelde, er kvinnene bedre på å varsle partiet (kapittel 2.3.3). Sett opp mot at kvinnene også opplevde at oppfølgingen fra partiet generelt som folkevalgt var bedre enn mennene, kan kanskje ha noe å si.

Av respondentene som oppga at de informerte partiet svarte 52 prosent at de fikk oppfølging av partiet, mens 48 prosent opplevde at de ikke fikk oppfølging. I AP og SP opplevde flertallet at de fikk oppfølging, mens kun 30 prosent av respondentene fra SV fikk oppfølging fra partiet når de informerte om hendelser. Det ser følgelig ut til å være forskjeller mellom partiene i hvordan hets, trakassering eller rasisme følges opp. Ser vi de kvalitative og kvantitative resultatene i sammenheng ser det ut til at forskjeller i rutiner, retningslinjer og partikultur påvirker oppfølging og håndtering av rasisme.

Hvor skal en melde fra

Til tross for at mange har opplevd å få støtte fra sine lokallagsledere og partifeller, er det også mange som er usikre på hvor de skal hevende seg dersom de blir utsatt for rasisme. Som Jina sier:

Det som er så synd med politikk, i hvert fall når du er folkevalgt, det er et frivillig verv, og du har ikke sikkerhetsnett rundt deg. Så hvis ting skjer, og du blir utsatt for rasisme eller diskriminering, så er det ingenting som gjør at du blir ivaretatt. Partiet kan sikkert gi deg noen trøstende ord, men man har ikke dette nettet rundt seg som sørger for at den demokratiske veien inn for deg blir forenkla eller lett eller likestilt som alle andre. (...)

Hvis jeg ble utsatt for rasisme ... Jeg vet ikke hva jeg skal gjøre i partiet. Hvem er det jeg skal melde fra til? Skal jeg si fra til gruppeleder? Skal jeg si fra til gruppeleder på lokalt nivå? (...) Er det noen spesifikk person som har ansvar for det? Hvordan er prosessene i det?

Jina er her inne på flere ting; det finnes ikke et system som sikrer at alle har lik tilgang til politiken, slik det også forekommer av de foregående kapitlene. Samtidig er det heller ikke et system for å håndtere rasisme når det skjer. En kan, som hun sier, få trøstende ord, og som eksempelet til Zuzanna viser har emosjonell støtte mye å si. Samtidig er ringvirkningene av dette begrenset. Det bidrar ikke til å utfordre etablerte normer som diskriminerer. Jina etterlyser tydeligere retningslinjer for hvordan en skal melde fra om rasistiske hendelser, og hvordan det skal håndteres videre. Som vi skal se i neste kapittel er dette en problematikk som løftes frem av mange, og flere tar til orde for å få på plass et varslingsystem for rasistiske opplevelser.

Mens Jina snakker om hvordan prosessen er innad i partiet, løfter Rakesh frem at det også er utfordringer i det kommunale systemet:

Hvis en som politiker har opplevd noe ugreit så skal en ta det opp med ordfører, men hva om det er ordfører som har gjort det, eller om det er noen fra ordfører sitt parti? Det er et problem i politikken at en ikke vet hvor en skal melde fra om problematiske ting. Jeg vet godt hvor jeg skal si ifra i eget parti, men ikke i det kommunale systemet.

Siden rasismen informantene og respondentene forteller om skjer på ulike arenaer, bør det også være bedre systemer for å fange opp dette i det kommunale systemet slik Rakesh her påpeker. I tillegg til at ordfører kan være den som utsetter den enkelte for rasisme, vil det også her være fare for at ordfører lytter til den hen er politisk enig med, heller enn å være en nøytral part. For å unngå dette kan et tverrpolitisk varslingsystem være en løsning.

Mangelfull oppfølging

I enkelte tilfeller: oppfølging, i enkelte tilfeller, delvis oppfølging, og i tilfellene der jeg ikke meldte ifra til partiet selv, men partiet og offentligheten kjente til sakene fra før, ingen oppfølging.

Sitatet ovenfor er fra en respondent som påpeker noe vesentlig, nemlig at de som er utsatt for rasisme ofte selv må varsle om hva de har blitt utsatt for, for at de skal få oppfølging. Samtidig kan det å selv si ifra være utfordrende fordi mange opplever å måtte overbevise den de varsler til om at det de har opplevd er problematisk. Som Sohrab sier:

Vi er et antirasistisk parti, men vi har ting å jobbe med internt også. Vi må ta både den interne og eksterne kampen.

(...) I mitt tilfelle opplevde jeg ikke at det ble tatt på alvor. Andre kollegaer har heller ikke fått den støtten de trenger før de selv har mast om det. Og det gjør deg utrygg på om du vil ta gjenvalg eller ikke.

Sitatet peker mot den doble byrden det er å være politiker med etnisk minoritetsbakgrunn. En må kjempe mot rasisme både utad og innad i partiet. Som vi har sett i sitatene så langt i dette kapittelet, trekkes minoritetsbakgrunn ofte frem i argumentasjonen når det er uenigheter, også innad i partiet. For folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn betyr dette at det er få eller ingen rom i politikken hvor en kan være trygg. Selv om alle politikere må kjempe for sine saker også innad i eget parti, er det forskjell på å kjempe politiske kamper, og på å måtte kjempe mot rasisme fra egne partifeller, eller for at eget parti skal anerkjenne at rasisme eksisterer, også innad i partiet. Dette er en byrde ledelsen i alle ledd må være klar over, for at de skal kunne følge opp sine folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. For som Sohrab her er inne på så kan belastningen av å måtte overbevise og å kjempe for å få støtte, gjøre at en i større grad vurderer hvorvidt en orker å stå løpet ut.

For at antirasistisk arbeid skal gjennomføres i praksis, er det vår erfaring at det må forankres hos ledelsen. Sadias gir imidlertid uttrykk for at hun ikke forventer at ledelsen er involvert når rasistiske hendelser oppstår. Som hun sier:

Nei, altså ... De anmeldte en fyr i fjor (...) Og det ble henlagt. Og etter det har det ikke fulgt opp noe særlig. Så nei, altså ... Jeg får støtte fra folk jeg er rundt, (...) andre i fylkeslaget. Det sentrale apparatet er ikke noe flinke til det. (...) Men jeg forventer ikke noe særlig fra ledelsen, egentlig.

Sadia forteller her om en svært alvorlig situasjon hvor partiet tok ansvar og anmeldte. I etterkant av hendelsen beskriver hun imidlertid at hun ikke fikk noen oppfølging av ledelsen i partiet. De andre informantene snakker heller ikke så mye om ledelsen i partiet, og enkelte vil kanskje argumentere for at det bør være nærmeste leder sitt ansvar å følge opp. Imidlertid er det avgjørende for at antirasistisk arbeid skal følges opp og gjennomføres i praksis at det er forankret i øverste ledelse. Partiledelsens handlinger har stor betydning for hvor mye ressurser som settes inn i det forebyggende arbeidet, så vel som i håndteringen av det. Dette vil samtidig sette en presedens for resten av medlemsmassen, og sende tydelige signaler om hva som er akseptert og ikke.

Terskelen for å si ifra

Flere av informantene har ikke nødvendigvis fortalt om alt de har blitt utsatt for til sin lokallagsleder, eller partiledelse. Grunnen til dette er variert. For enkelte kan det bunne i en opplevelse av at det å si ifra ikke har ført frem tidligere, slik Sohrab forteller om ovenfor. Andre forteller at de etter mange år i politikken har utviklet hard hud og ikke ser det som nødvendig å varsle om hva de utsettes for. Det preller av. Rakesh argumenterer for at hvilken form den rasistiske hendelsen tar også har påvirkning på hvor høy eller lav terskelen er for å si ifra om hva han utsettes for. Som han sier:

I de situasjonene jeg har opplevd så har det vært lav terskel for å si ifra. Men ikke alle ting er like enkelt å si ifra om. Drapstrusler er en helt annet nivå – det er skumlere, da burde terskelen være lavere, men jeg tror det hadde sunket dypere inn i meg og fått meg til å tenke mer over hvordan jeg skal håndtere situasjonen.

Dersom en opplever at det er vanskelig å få gehør når en prøver å si ifra om rasistiske ytringer eller trusler, vil dette nødvendigvis ha påvirkning på hvor høy terskelen for å si ifra er. Dette kan også gjøre det vanskeligere å varsle om de mest alvorlige hendelsene. Å måtte overbevise den en varsler til om at det har skjedd noe problematisk, er tungt emosjonelt arbeid. Dette legger

seg på toppen av hvor emosjonelt utmattende det er å stå imot stemmer som forsøker å dehumanisere en selv. Kostnaden av dette kan bli for mye for den enkelte, og kan som Rakesh påpeker her, gjøre at en forsvinner litt inn i seg selv, og blir gående med tanker om hvordan en skal håndtere det alene. At terskelen for å si ifra om det mest alvorlige er høy, kan også ha sammenheng med en opplevelse av at partiet ikke har god nok forståelse av hvordan rasisme som fenomen fungerer, og hvordan det rammer hverdagen til folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Bekymring rundt hvordan partiet skal klare å håndtere det, og frykten for at det kan gjøre vondt verre, kan også være en grunn til at enkelte da heller velger å håndtere situasjonen selv.

Hvor mye skal en tåle

Når en får negative tilbakemeldinger så begynner en å tenke «hvorfor gjør jeg dette på fritida, er det verdt det på lang sikt?» Og konklusjonen har så langt vært ja. Når man tror på noe så kjemper man på det. Men politikerforakten har økt de siste årene, og når du da får dritt pga bakgrunn i tillegg så blir det en ekstra belastning. Kjønn, alder, bakgrunn- det brukes som faktorer, og det gjør det vanskeligere å stå i politikerforakten. - Rakesh

Du gjør bare din rolle som folkevalgt, men fordi du møter press i den prosessen, så vil det jo være veldig vanskelig for deg å gidde å investere deg videre. Og hvor mye skal man utsettes for? Hvor mange kamper skal man gidde å ta før det påvirker deg psykisk og fysisk? - Jina

Jina og Rakesh er de yngste av informantene, og det er påfallende at de allerede nå kjenner på belastningen av rasismen de utsettes for. Dersom en hele tiden må være den som selv sier ifra om at en blir utsatt for rasisme, og i tillegg møtes med mistillit innad i partiet når en forteller, kan det bli for mye å bære for mange. Jina forteller at hun kjenner flere som har sluttet med politikk fordi belastningen har blitt for stor:

Jeg har venninner som har opplevd kraftig rasisme. Både pga. religion, men også hudfarge. (...) Og hun ene har jo slutta helt med politikk, faktisk. (...) Ja, det er veldig synd når man mister så gode stemmer, egentlig. Det blir jo et demokratisk problem.

Som Jina understreker så er det et demokratisk problem når en mister gode stemmer, kanskje også før de har kommet til ordet og hatt mulighet til å påvirke politikken. For å unngå dette argumenterer Sohrab for at det må settes av mer ressurser for å følge opp rasistiske hendelser:

Partiet må være mer aktive selv opp mot minoriteter som er utsatt for hatprat. De må ta på alvor når folk tar kontakt. Det er de to enkleste grepene en kan gjøre. En har retningslinjer på hvordan en skal håndtere det, men en må ha ressurser for å kunne ta det på alvor og følge det opp.

Sohrab påpeker her noe vesentlig – partiet må ta en større del av ansvaret når folkevalgte utsettes for rasisme. Dette vil gjøre det mulig for den folkevalgte å fokusere på sitt politiske virke heller enn å forsvare eget menneskeverd. Uten ressurser vil imidlertid oppfølging av folkevalgte utsatt for rasisme komme til kort. Vi kommer tilbake til informantenes forslag til tiltak i kapittel 3.6

3.5.6 OPPSUMMERING

Ut fra informantenes og respondentenes fortellinger om hva de har blitt utsatt for og hvilken oppfølging de har fått i etterkant, så virker det ikke som at partiene har tydelige retningslinjer på

hvordan de skal håndtere rasisme når det skjer. Det fremstår heller ikke som at de har en tydelig plan for hvordan de skal jobbe forebyggende. Dette gjelder også de partiene som informantene forstår som uttalt antirasistiske.

Mange av informantene som forteller om rasistiske opplevelser og strukturer innad i eget parti kommer fra partier som sier de jobber aktivt med antirasisme. Dette kan kanskje høres motsetningsfylt ut, men det må ses i sammenheng med det Goffman (1963) kaller stigmabevissthet. Det vil si vissheten om at en tilhører en gruppe som ofte utsettes for fordommer, stereotyper og rasisme. En større bevissthet rundt dette vil gjøre at en tydeligere identifiserer rasistiske hendelser når de oppstår. Dersom en tilhører et parti som i mindre grad anerkjenner rasisme som et strukturelt problem i samfunnet, vil dette også kunne påvirke den enkeltes forståelse av hva de har vært utsatt for, og gjøre at en i mindre grad rapporterer om rasisme enn informanter fra partier som har en aktiv politikk på feltet. Samtidig viser informantenes fortellinger at samtlige har en bevissthet rundt at de i ulike sammenhenger i politikken har opplevd å bli forskjellsbehandlet.

3.6 HVA SKAL TIL FOR AT DU BLIR?

Å stå i rasisme og annerledesgjøring over tid, både i møte med andre politikere og øvrig befolkning, er svært belastende. Som de foregående kapitlene viser, må mange kjempe en kamp for at rasismen som forekommer skal anerkjennes og gjøres noe med, også blant egne partifeller. Denne belastningen gjør at folkevalgte som utsettes for rasisme eller andre former for diskriminering basert på egen identitet, er ekstra sårbare for å droppe ut av politikken tidligere enn de egentlig vil. Et sentralt spørsmål er derfor hva som skal til for at de blir værende i politikken. Nedenfor skal vi gå inn i informantenes svar på dette spørsmålet, samt deres og respondentenes forslag til tiltak partier, kommunestyre og administrasjon kan gjennomføre for å gjøre det lettere for folkevalgte å stå løpet ut.

3.6.1 Å BLI IVARETATT OG GITT TILLITT

På spørsmålet om hva som skal til for at du blir, vektlegger informantene vissheten om at en blir ivaretatt, og at en kan være trygg på at en har ledelsen i ryggen dersom noe skulle skje. Flere informanter og respondenter påpeker at det ofte er slik at en selv må be om hjelp, og at dette ikke er godt nok. Ledelsen burde være mer proaktiv i situasjoner hvor de ser at den enkelte utsettes for hatytringer og rasisme. Rakesh er blant informantene som understreker at han blir godt ivaretatt av sitt parti, og vektlegger også dette i sitt svar på hva som skal til for at han blir:

At jeg fortsatt har godt apparat rundt meg, det tror jeg er essensen i det hele. At du har støttespillere, ledere som du er trygg på og som du kan prate med dersom det har skjedd noe, og at du har faglig kompetente folk rundt deg.

Sitatet peker på behovet for støtte både når noe skjer, og faglig støtte. Det siste er noe vi skal komme tilbake til senere i dette kapitlet. Informantene løfter i tillegg til støtte frem det å bli gitt tillitt som en viktig faktor for at en skal bli værende i politikken. Som Zuzanna sier:

Men det at jeg også får mulighet og blir spurt og sånn er med på å motivere meg. Ok, jeg kom ikke inn i (...) kommunestyret nå. Men likevel så har jeg gjort det ganske bra, og jeg fortsetter å bli satt på lista. Jeg ser at det er noen som setter pris på at jeg er der, og ser av det, og det ... Sånn positiv forsterking er viktig.

Sitatet understreker hvordan det å bli vist tillitt sender et sterkt signal om at en er ønsket av partiet. En opplever å være inkludert, og det er en bekreftelse på at en har noe viktig å bidra med, at en er en ressursperson som en av de andre informantene uttrykker det. Anders påpeker imidlertid at det ofte er slik at de som har det «rette» kontaktnettverket som det satses på.

Du må gi rom til de som faktisk har lyst. Til de som er der, år etter år. Selv om de kanskje ikke er de største næringslivslederne, eller kulturprofiler eller noe sånt.

Sitatet bekrefter funnene fra kapittel 3.3 om partikultur, hvor det kom frem at det å snakke på «rett» måte, ha de «rette» fritidsinteressene og de «rette» kontaktene var viktig for å klatre i det politiske hierarkiet. Som Anders påpeker er det ikke slik at å ha de «rette» kontaktnettverkene automatisk gir en fordel for partiet. Engasjement og et ønske om å bidra er grunnsteinen i politikken. Det å gi rom til personer som faktisk har lyst, men som kanskje bryter med normene innad i partiet knyttet til for eksempel språk, kontaktnett, religion og fritidsinteresser, kan også gi nye muligheter for partiet. Dersom partiet ikke ser verdien av dette, vil en kunne miste viktige stemmer som løfter frem andre perspektiver enn de som allerede er representert blant øvrige representanter. Som Jina sier:

Jeg kjenner folk som har forlatt politikken fordi de føler ikke at de blir satt pris på. De blir ikke anerkjent. Man skjønner ikke hvor viktige bidrag de er til partiet og til det meningsmangfoldet som trengs der ute i samfunnet. Så jeg tror at man først og fremst i partiene må virkelig se de menneskene man har, og løfte dem opp i større grad. Involvere dem i alt fra partiutforming til programutforming til å gi dem verv hvor de kan føle at ... deres meninger har en påvirkning hvor de kan være direkte i de viktige posisjonene.

Som vi så i kapittel 3.1 om informantenes inngang til politikken, var det avgjørende for mange at noen andre så verdien av deres stemme og oppfordret dem til å engasjere seg. Dette ble løftet frem som spesielt viktig for personer fra grupper som opplever å bli annerledesgjort i den offentlige debatten. Dette fortsetter å gjøre seg gjeldende når det kommer til det å bli vist tillitt. Å bli vist tillitt gir også muligheten til å oppnå det som er en sentral motivasjon for de fleste; å se at ens engasjement og arbeid får reelle konsekvenser for politikkutforming, og videre for lokalmiljøet.

I forlengelsen av hvor viktig det er å bli vist tillitt for noen som bryter med hvithetsnormen, løfter Jina frem et sentralt moment; muligheten til å bevare egen identitet og meninger til tross for at de bryter med normen.

Føle at man ikke må gi slipp på identiteten sin fordi man er den man er. At selv om du har en mening som ikke matcher majoriteten, så blir du ikke sett ned på.

(...) Man sier at man tilrettelegger for samfunnsdebatt, men så selekterer man hvilke meninger man vil ha frem, og som man gir aksept for. Det er motstridende med hvordan demokrati skal fungere.

Som vi så i kapittel 3.3 om partikultur, er det hvithetsnormer i politikken på lik linje med resten av samfunnet. Disse normene er usynlige for de som følger dem, men dersom en bryter dem, kan det oppleves som at en må endre seg for å passe inn, for slik å videre kunne klatre i det politiske hierarkiet. Midtbøen og Orupabo (2024) har skrevet om hvordan etniske minoriteter i arbeidslivet modifierer enkelte sider ved seg selv for å fremstå som mer norske samtidig som de underspiller tegn på tilhørighet til en etnisk minoritet. Jinas utsagn kan i lys av dette forstås

som en protest mot å måtte endre seg, og et ønske om at det skal være mulig å ha et reelt mangfold i politikken, uten å måtte bli som majoriteten for å bli hørt.

3.6.2 REKRUTTERING

Flere av informantene løfter frem, som vi har sett tidligere, at partiene i økende grad er opptatt av å vise at de er mangfoldige. Mange argumenterer imidlertid for at partiene ikke gjør nok for å rekruttere aktive medlemmer med etnisk minoritetsbakgrunn, ei heller for å følge dem opp når de har entret politikken. Nedenfor skal vi først se på informantene og respondentenes forslag til hvordan rekruttere bredere, før vi går inn i tiltak for bedre oppfølging.

Mange løfter frem behovet for å være til stedet på arenaer hvor det er en majoritet av personer med etnisk minoritetsbakgrunn, og å oppfordre personer direkte til å delta. Som vi så i kapittel 3.2, var det å bli direkte oppfordret til å delta en viktig årsak til at mange av informantene valgte å engasjere seg. Det er derfor ikke overraskende at dette også løftes frem som en løsning. Mange påpeker at det er en utfordring at informasjon om muligheten til å engasjere seg i lokaldemokratiet ikke når ut til alle deler av befolkningen, men ofte bare til personer som allerede er engasjerte og har et ønske om å være mer aktive.

Samtidig påpeker flere at det er en oppfatning om at en må kunne svært mye for å være aktiv i politikken. Flere tar derfor til ordet for å jobbe aktivt med informasjonsarbeid for slik å senke terskelen for å bli med i politikken. Som Rakesh sier:

Og for å rekruttere så må man gå og oppsøke innvandremiljøer, prate med dem, tilgjengeliggjøring av informasjon, og senke terskelen for å være med i parti. Det er ikke en 100 % jobb å være med. Et møte en gang i måneden, det klarer de fleste tror jeg. Så å senke terskelen for å bli med, jeg tror det er en god start.

Informasjonsarbeid er ikke bare nyttig for å rekruttere til politikken, men også generelt for å øke valgdeltakelsen. Noe som blant annet er fremhevet av Christodoulou (2024) og i vårt eget arbeid med valgdeltakelse (Solberg & Skjestad, 2025). I tillegg til å jobbe mer aktivt med å nå ut med informasjon løftes det å skape arenaer for reell medvirkning frem som et viktig premiss for å rekruttere bredere. Som en av respondentene sier:

Arrangere workshops der vi kan samle flykninger og innvandreres sine tilbakemeldinger for å kunne lage partiprogrammet.

Jina setter behovet for flere arenaer for reell medvirkning i sammenheng med en mistillit til politikere.

Og så tror jeg det andre handler dessverre om at det også eksisterer en del mistillit fra folk (...). Jeg har vokst opp med folk som mener at det er helt ubetydelig å stemme. Det å stemme eller ikke, har ingenting å si uansett. Eller at politikere ... Det er bare folk som ikke vet noe, eller kan noe. Da jeg vokste opp, hadde jeg en del frustrasjon pga. alt som skjedde i området mitt. Og jeg tenkte ofte at politikere gidder ikke å høre på oss. Det var dårlig med medvirkning. Jeg satt med en antakelse om at politikere ville deg ingenting godt. Og hvis de virkelig hadde vært glad i oss, hadde de kommet og pratet med oss.

Jina setter her fingeren på noe essensielt – behovet for å gjenoppbygge tillitt i befolkningsgrupper som stadig opplever å bli annerledesgjort i den offentlige debatten, og hvis lokalområder dels neglisjeres. Å se at politikere tar befolkningens stemmer på alvor, og å oppleve at en har en

reell påvirkning på politikutforming er avgjørende for at en skal tro på at en selv også har en plass i politikken.

Utfordringen handler imidlertid ikke utelukkende om å bygge tillitt og vise at alles stemmer er viktige i et demokrati. Nominasjonsprosesser løftes frem av mange som en prosess som forsterker eksisterende ulikheter når det gjelder muligheten til å klatre opp i det politiske systemet. Dette kommer også tydelig frem i kapittel 3.5. Anders foreslår følgende for å skape varig endring:

Så er jeg veldig opptatt av å jobbe mer med strukturer, sånn at for eksempel nominasjonskomiteen og de ulike valgkomiteene må tenke på mangfold. De må ha unge representanter i komiteen, og noen med mangfoldskompetanse, og de er nødt til å gå bredere ut.

En av respondentene foreslår følgende: «(...) sørg for at nominasjonskomiteenes kriterier allerede før prosessen har et mangfoldsfokus».

I kapittel 3.2 om representasjon, så vi at til tross for at enkelte partier har mangfold som en del av fokuset for nominasjonskomiteen, så er det så mange andre ting å ta hensyn til, at mangfold og representasjon ofte forblir en ettertanke. Kombinasjonen av å sikre representasjon i selve nominasjonskomiteen, samt å nedfelle mangfold som en del av kriteriene nominasjonskomiteen skal jobbe etter, vil potensielt kunne forhindre dette, og sikre mer inkluderende strukturer i partiene.

3.6.3 Å STÅ TRYGT I ROLLEN

Som vi så i kapittel 3.1, var det mange som følte seg litt utenfor i starten av sin politiske karriere, fordi de ikke hadde strukturene og normene under huden. Svært mange av både informanter og respondenter løfter frem behovet for bedre skoloring for å kunne stå trygt i rollen som folkevalgt. Skoloringen informanter og respondenter ønsker seg handler om alt fra å skrive kronikker til å håndtere hets og rasisme. Denne respondenten beskriver behovet for dette på en god måte:

Mange som ønsker [å] engasjere seg trenger tettere oppfølging og forståelse for at man er ny i politikken. Øvelser som å ta talerstolen, øvelser på å skrive både i aviser, på sosiale medier og innlegg/interpellasjoner/spørsmål til kommunestyrene. Mange av disse tingene føles "skumle" for noen som er nye, og mange slutter før de i det hele tatt har fått oppleve muligheten til å øve innflytelse.

Sitatet viser hvor stort behovet for bedre opplæring og oppfølging undervegs er for ikke å miste viktige stemmer før de har kommet til ordet. En annen respondent løfter samtidig frem at informasjon om hva vervet innebærer, forventninger og uskrevne normer, bør gis skriftlig på både norsk og engelsk, slik at en vet mer om hva en går til før arbeidet starter.

Også Tarek argumenterer for at det er et stort behov for grundigere opplæring. Han påpeker at det er et skille mellom de som har vært en del av ungdomspolitikken og de som ikke har det, og at dette også ofte sammenfaller med etnisk minoritetsbakgrunn. Han påpeker at de som har vært i ungdomspolitikken har et sterkt fellesskap seg imellom og bruker hverandre for å spise sine politiske budskap. Folkevalgte som kom inn i politikken som voksne, uten erfaring fra andre demokratiske fora i Norge, og hvor en kanskje heller ikke har vokst opp i familier hvor en har diskutert politikk og fått øvd seg på debatteknikk, har ikke de samme fellesskapene eller verktoyene å trekke veksler på. Som han sier:

Fordi man kan ha en idé om noe politisk i huet, og så trenger man å diskutere det med noen andre for at du bare får en eller annen slags bekreftelse på at du ikke er helt ute og kjører noe. Noen som kan utfordre deg. Og de miljøene har ikke vi.

For å bøte på dette, og gjøre samtlige folkevalgte tryggere i rollen, argumenterer han for at det trengs en grundigere opplæring i mediehåndtering, taleskriving, debattrening og politikuttvikling. Bedre opplæring vil være til nytte for alle som kommer inn i de politiske partiene i voksen alder, og ikke har vært en del av ungdomspartiene. Det kan redusere opplevelsen av utenforskap og manglende kunnskap som mange med minoritetsbakgrunn og de som kommer inn i politikken i voksen alder opplever i møte med partiene og som folkevalgte.

Anders løfter frem at voksenpartiene har mye å lære av ungdomspartiene på dette punktet:

(...) man må følge opp og være en arena, det har jeg sagt til [parti] at når du er med i ungdomspartiet så blir du skolert opp til både å holde taler og skrive leserinnlegg og sånne ting. Det kunne man jo gjort mer av i voksenpolitikken, fordi det er jo overførbart til våre jobber. (...) At det er en litt mer arena for læring, enn bare at man sitter og lytter på en som prater.

Å lære opp nye voksne partifeller på samme måte som en gjør i ungdomspartiene ville potensielt ledet til at partifellene sto mer på likefot, jamfør skillet mellom politikere som kom inn i ungdommen og de som kom inn i voksen alder, som Tarek viser til ovenfor.

Enkelte informanter og respondenter foreslår en mentorordning for å sikre bedre oppfølging av nyvalgte politikere. Ella argumenterer for at dette burde være et tilbud for alle nyvalgte politikere uavhengig av bakgrunn.

Da får du en opplæring i jobben, og særlig i partier hvor det er små grupper, hvor du er den eneste fra ditt parti; hvordan skal jeg gjøre dette? – da tar det lang tid før du tør å gå på talerstolen, og da blir jo ikke stemmen din hørt likevel selv om du er valgt inn.

Intervjuer: tenker du at en da skal pares opp med noen som har lignende type bakgrunn som deg, eller er ikke det nødvendig?

E: nei, det vil gi en forventning om at jeg kommer til å bli hetsa [på bakgrunn av identitet]. Som politiker er det fare for at du blir hetset uansett, ikke fordi du har en minoritetsbakgrunn. Fordi du har vært med i politikken lenge så vil du kunne være en god mentor fordi du har erfaring med å stå i hets. Det er en annen type hets hvis det går på deg som person, men hets og hat oppleves likt likevel, tror jeg. Så en politiker som har vært med lenge kan gi god veiledning uavhengig av deres bakgrunn.

Mens Ella argumenterer for at det vil skape en negativ forventning om at en kommer til å utsettes for rasisme dersom en pares opp med en mentor med lignende bakgrunn som en selv, er dette viktig for andre. For disse informantene er det å ha en mentor som kan dele erfaringer med å nettopp håndtere rasisme det de ønsker seg. Flere er imidlertid usikre på hvordan dette skal organiseres. Isabel har forslag til dette:

(...) da føler du deg ikke så aleine, men får også noen tips til hvordan du kan parkere andre. Du vil bli mer selvsikker. Det burde vært et tverrpolitisk tiltak i regi av for eksempel KS. Men det vil også være en styrke for et parti at de også har slike tiltak, da vil de få veldig gode politikere.

Andre informanter er derimot mer skeptiske til en mentorordning og hvordan det skal fungere. Disse argumenterer for at behovene som en mentorordning dekker, bør møtes av en grundig opplæring, og understreker at det er partiet som har ansvar for videre oppfølging av den enkelte.

At flere informanter ønsker seg en mentor som kan dele erfaringer med hvordan håndtere rasisme, må ses i lys av at flere av informantene og respondentene etterlyser grundig kursing i hvordan håndtere hets og rasisme. Som en av respondentene påpeker:

Jeg har i den korte perioden som folkevalgt fått en del hat, og rasistiske kommentarer. Hvordan man skal håndtere det hadde vært fint å få opplæring eller støtte i.

Dette støttes opp av Jina som påpeker at det jo finnes skoleringer, og insinuerer at rasisme som tematikk burde inkluderes her.

Man burde bli informert om det [hat og rasisme] i forkant. Hva man skal gjøre hvis man blir utsatt for rasisme. Ingen har fortalt meg hvordan jeg skal gå frem hvis jeg opplever rasisme. Man har aldri løfta det opp som en problematikk. Og man vet at det er en problematikk. (...) Man har jo sånne skoleringer, f.eks.(...) Jeg tror ikke de har rasisme som et eget felt [der], altså.

En annen respondent påpeker at det samtidig er behov for mer informasjon om hvilke rettigheter en har som minoritet, og hvorfor en har de rettighetene.

At det trengs mer skolering er samtlige informanter enige om. Hvordan det skal organiseres er det imidlertid uenighet om. Noen argumenterer for at kompetanseheving utelukkende rettet mot de av oss som utsettes for rasisme skaper et trygt rom hvor alle tør å dele erfaringer og bekymringer uten frykt for å bli avfeid som lettkrenkede. Andre argumenterer imidlertid for at å pålegge folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn ekstra kurs, vil være diskriminerende i seg selv. Zuzanna er blant de som ikke ønsker kurs rettet utelukkende mot folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn:

Altså, jeg vil ikke bli likt å få egen undervisning, siden du er her fra et annet land. (...) Jeg tenker at hvis det er noen utfordringer jeg bør være klar over, eller, så er det egentlig nyttig for andre folk å høre om det. Sånn at de også blir klar over hvilke utfordringer personer med minoritetsbakgrunn har.

Zuzanna er her inne på et annet viktig poeng som løftes frem av flere, nemlig at folkevalgte som ikke utsettes for rasisme bør kurses i hva rasisme er og hvordan det fungerer i norsk kontekst. En av respondent formidler:

Syns de etnisk norske folkevalgte kunne ha fått en innføring i rasisme og hverdagen til folk med innvandrerbakgrunn og om hvor rasistiske nordmenn egentlig er.

En av respondentene løfter også frem at en slik kompetanseheving burde inkludere en gjennomgang av sannhets og forsoningskommisjonen.

I forlengelsen av kompetanseheving om rasisme, trekker flere frem at det i større grad må snakkes om hva som ikke kan tolereres. Som en av respondentene sier:

Partiene må utvise nulltoleranse for mobbing av folkevalgte som tilhører andre parti. Partilederne har et spesielt ansvar for å irettesette partimedlemmer som går over streken.

Ella påpeker at et større fokus på hva som ikke kan tolereres vil gjøre at den enkelte også blir mer bevisst hvilken effekt egne utsagn kan ha. Hun sier:

Ja, det burde vært mer fokus på hva hatprat er, hva er det vi ikke kan tolerere. At vi har mer det på agendaen. Da kan en bli mer bevisst på hva en sier selv også – hva er dumme slengbemerkinger som kan tolkes i den [som hatprat] retningen av andre. Men det gjelder andre minoritetsgrupper også, ikke bare etniske minoriteter.

Som Ella her påpeker, vil kanskje en økt forståelse for hvordan rasisme og andre former for diskriminering fungerer, kunne minimere risikoen for at folkevalgte uintentert utsetter hverandre for rasisme. Samtidig kan det legges til rette for mer solidaritet politikere mellom, også tverrpolitisk. Kompetanseheving av samtlige folkevalgte om hva rasisme er og hvordan rasisme kan se ut i politisk sammenheng vil således kunne fungere som et viktig forebyggende tiltak. Samtidig er det viktig at det også finnes egne rom hvor de av oss som utsettes for rasisme kan dele erfaringer. Et av forslagene som presenteres lenger ned, vil ivareta dette.

3.6.4 OPPFØLGING I ETTERKANT AV RASISME

Jeg er i utgangspunktet enig i at man ikke trenger noe annen oppfølging enn andre, men en er utsatt for mer, så en må vite at det er et tilbud hvis noe skulle inntreffe. At det er et kommunalt varslingsinstitutt for eksempel. Det tror jeg er veien å gå. Vi er likestilte med andre, men vi må anerkjenne at en [som folkevalgt med etnisk minoritetsbakgrunn] er mer utsatt for hat og annen dritt.

Sitatet ovenfor kommer fra Rakesh som påpeker at for å oppnå reell likestilling så er vi nødt til å anerkjenne at ikke alle stiller likt på den politiske arenaen, og ta konsekvensen av dette. Det betyr at vi må tilrettelegge bedre, og jobbe både forebyggende, som det overnevnte tiltaket om kursing av folkevalgte som ikke selv utsettes for rasisme, og ha tydelige retningslinjer for hva som skjer dersom rasistiske hendelser oppstår. Tydelige varslingsrutiner etterlyses av svært mange, både blant informantene og respondentene, og gjelder så godt som samtlige partier. En av respondentene foreslår følgende:

Det må kunne meldes inn til et nøytralt organ uavhengig av partitilhørighet for å føre bedre statistikk og iverksette tiltak dersom det trengs internt styre, råd og utvalg.

At en har rutinger på å håndtere det. Når det kommer en sak at en vet hvordan en skal gå frem. At info er tilgjengelig for de som blir rammet. Noen er mer utsatt for angrep enn andre. – Sohrab

I forlengelsen av dette nevner flere at enkelte må få tilbud om helsehjelp og juridisk veiledning dersom en har vært utsatt for rasisme. En av respondentene sier:

Håndtering av hets og trusler og hvordan forholde seg til politi, PST og lignende instanser. Juridisk bistand dekket av parti/folkevalgt organ og tilsvarende helsehjelp. Øvrig bistand i disse sakene, og bevisstgjøring om diskriminering og manglende likestilling basert på etnisk mangfold o.l av mine kollegaer med majoritetsbakgrunn.

Flere fremhever samtidig at tilbudet om hjelp bør komme automatisk fra parti og/eller kommunen, og at en ikke selv skal måtte be om dette, da terskelen for å faktisk be om hjelp for mange er høy. Isabel formulerer dette slik: «Partiet burde også se etter og gripe inn, og ikke bare vente på at den som er utsatt selv skal si ifra».

Respondenten ovenfor trekker frem at folkevalgte som ikke selv utsettes for rasisme må få økt kunnskap på dette feltet. Dette ble også nevnt som et tiltak i forrige avsnitt. Det samme løftes frem av en annen respondent som har følgende oppfordring til partiene:

Ikke selv stå for rasismen. Ikke bagatellisere eller forsvare handlinger. Ikke unngå tematikken. Ikke skrive fra seg ansvaret til andre.

Dotson (2012) skriver om hvordan de av oss som utsettes for rasisme ofte blir avfeid som hårsåre og lett krenkbare når vi forteller om rasisme. Dette setter hun i sammenheng med at vi har lettere for å tro på stereotype ideer om minoriteten, enn hva minoriteten faktisk forteller om. Samtidig kan det tenkes at en avfeier minoritetens opplevelser av rasisme fordi det bryter med ens egen virkelighetsforståelse. Dersom en identifiserer seg mer med den som har gjort eller sagt noe rasistisk enn med den som utsettes for rasisme, kan situasjonen som beskrives tvinge en til å konfrontere egne (u)bevisste holdninger. Dermed utfordres også oppfatningen av en selv som en god person, en person som ikke diskriminerer. På grunn av denne mekanismen kan det for mange være lettere å si at det er den som utsettes for rasisme som er lett krenkbar, heller enn å ta inn over seg hva som blir sagt. En kompetanseheving som fremhever styrken i å gjenkjenne egne holdninger og aktivt jobbe for å endre de, vil gjøre det enklere å ta inn over seg andres levde virkelighet, slik denne respondenten oppfordrer til:

Vær klar over hva det koster for folkevalgte med minoritetsbakgrunn å ytre seg. Ta inn-sjekk med dem jevnlig.

Sohrab setter støtte og bistand til folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn i sammenheng med rekruttering, og sier at:

[Vi] må ta på alvor når minoriteter føler at de trenger støtte og bistand. Da blir det lettere for oss å snakke med andre om at det ikke er så ille å være aktiv i politikken også.

Sitatet viser hvordan det å ta inn over seg partifellers opplevelser av rasisme, også vil ha positive ringvirkninger for muligheten til å rekruttere bredere. For å kunne gjøre dette er en nødt til å vise at en klarer å ivareta folkevalgte som utsettes for rasisme eller andre former for diskriminering. Det er en økende bekymring for at det harde debattklimaet i dagens politiske samtale skal skremme vekk yngre generasjoner. Å erfare at en har tydelig støtte innad i partiet vil, som Sohrab her er inne på, gjøre det lettere å stå i rasisme og være et ansikt utad for partiet. Å kunne være en som "går god" for at det er bra å være aktiv, og gir partiet legitimitet i øynene til yngre engasjertes med etnisk minoritetsbakgrunn.

Informanter og respondenter løfter frem at støtten kan ta ulik form, og bør gjennomføres i dialog med den enkelte, med tanke på hens behov. Flere løfter imidlertid frem at partiledelse må ta tydelig avstand fra utsagn og handlinger som er uakseptable og sørge for at lovstridig adferd blir anmeldt. Støtte til folkevalgte som utsettes for rasisme løftes også frem som en forutsetning for at de folkevalgte skal kunne få gjennomført sitt virke som politikere. Som en respondent påpeker: «Det er viktig at folkevalgte med minoritetsbakgrunn først og fremst får fremstå som politikere, og ikke som ofre». Dette kan for eksempel løses ved at partiet overtar ansvaret for å svare opp kommentarfelt, følge opp med anmeldelse i alvorlige saker, tar seg av mediehandtering, og lignende, slik at den utsatte får lov til å konsentrere seg om det hen er valgt til å gjøre.

3.6.5 SPRÅKSTØTTE

I kapittel 3.4, så vi hvordan språk kan bli brukt for å diskreditere de av oss som snakker norsk med aksent. For å legge til rette for likeverdig tilgang til aktiv deltagelse i demokratiet er det imidlertid mange som tar til orde for at en burde få mer språkhjelp dersom en har behov for det. En av respondentene foreslår for eksempel følgende:

Minoritetsgrupper er flerspråklige i Norge, men kan slite litt med norsk språk. - Det kan være nyttig å ha en i lokallaget eller fylkeslaget som kan hjelpe med språkvasking eller korrektur før leserinnlegg er sendt til lokalavis.

Språk har som vi så i kapittel 3.4 mye å si for hvor seriøst en oppfattes. Å bistå hverandre med språkvasking er en god måte å sikre at partifellers argumenter når frem til gitt publikum.

En annen respondent foreslår at en burde kunne få dokumenter lest opp, da saksmengden kan virke avskrekkende, samt at sakspapirer må tilgjengeliggjøres på samisk. En av respondentene påpeker at enkelte som bruker tolk på talerstolen i praksis opplever å få kortere taletid, fordi tolkens oversettelse medberegnes.

3.6.6 NETTVERK FOR FOLKEVALGTE MED ETNISK MINORITETSBAKGRUNN

Gjennom denne rapporten har vi sett flere eksempler på informanter som føler seg alene som etniske minoriteter i sine lokallag, kommunestyre eller utvalg. Som det kommer frem i informantenes fortellinger om rasisme, er det mange som opplever at de ikke får den støtten de har behov for. Årsakene til dette kan være som vi nevnte ovenfor at lytteren blir konfrontert med egne (u)bevisste holdninger, og at dette utfordrer eget selvbilde som den som aldri diskriminerer noen. Dersom en selv ikke blir utsatt for rasisme, kan det også være vanskelig å forstå hvordan tilsynelatende små kommentar kan få store konsekvenser. Da vil en kanskje ikke tenke over hvilken belastning det er å hele tiden direkte eller indirekte få små stikk i kommentarfelt, fra andre folkevalgte og egne partifeller, om at «du ikke er helt som «oss»» eller – «du hører ikke egentlig til her». For å legge til rette for at folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn skal få bedre støtte, tar mange både blant informantene og respondentene til orde for et eget nettverk for folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn.

Savner en form for samtaleform med andre folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, hvor man kan dele erfaringer, tips og bygge relasjoner.

Å dele erfaringer med andre som har stått i lignende situasjoner tidligere gjør at en slipper å måtte overbevise om at det en har opplevd var rasistisk, slik en ofte må ovenfor personer som ikke har opplevd rasisme på kroppen selv (Dotson, 2012). Det må understrekes at ikke alle med etnisk minoritetsbakgrunn forstår rasisme på samme måte, ei heller opplever alle den samme formen for rasisme. Å selv ha en kropp som leses av majoriteten som «annerledes» gjør likevel at en har noen felles erfaringer som også gjør det enklere å forstå hverandre.

Jina er blant de som ønsker seg et slikt nettverk, og sier dette om hvordan det kunne fungert:

(...) Bare en arena hvor man kan møtes generelt og snakke åpent. Sørge for å løfte det som en del av partiorganisasjonene generelt. Gjøre det som en del av opplæringa, kursinga, alt.

I likhet med Jina argumenterer mange for at et nettverk på partinivå vil være en styrke, der erfaringene som deles og saker som diskuteres også bør ha påvirkning på både politikktutforming, kursing og opplæring innad i partiet. Som en respondent sier:

Partiet kunne ha dannet en egen gruppe med innvandrerbakgrunn og fulgt opp utfordringen de innvandrere representanter møter.

Andre informanter og respondenter argumenterer for at det bør være tverrpolitiske nettverk på kommunenivå. Som en sier: «Jeg tror også at man bør snakke om slike ting på tvers av partiene. Dette er et problem som rammer alle!»

En av respondentene løfter frem at et slikt tverrpolitisk nettverk kan fungere som en krisestab dersom noe skulle skje, i tillegg til å være en arena for å dele erfaringer. Andre igjen påpeker at et slikt nettverk kunne koble sammen folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn i høringssaker.

I kommuner hvor det er få med etnisk minoritetsbakgrunn i hvert parti, vil et tverrpolitisk nettverk kunne gi mer støtte i hverdagen til den enkelte folkevalgte. Samtidig må det understrekes at det ene ikke utelukker det andre. Et tverrpolitisk nettverk på kommunenivå, kombinert med nettverk i partiene, og et tverrpolitisk nettverk av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn også på Stortinget ville lagt et godt fundament for å jobbe mer aktivt mot rasisme i politikken.

3.6.7 OPPSUMMERING

I kapittelet har vi sett hvilke tiltak og tanker informanter og respondenter mener som må til for at vi skal sikre mangfoldige kommunestyre og at politikken og demokratiet er åpent og tilgjengelig for alle, uansett etnisitet. Det er viktig å bygge tillitt blant personer med etnisk minoritetsbakgrunn gjennom reelle medvirkningsprosesser. Dette er særlig viktig blant grupper som stadig opplever å bli annerledesgjort i den offentlige debatten. Å oppleve at en har en reell påvirkning på politikktutforming er avgjørende for å tro på at det er rom for personer som en selv i politikken. Flere påpeker at det er nødvendig å bli ivaretatt og vist tillitt.

De fremhever at det er behov for aktivt oppsøkende rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Samtidig mener flere at det er viktig å inkludere et mangfoldsperspektiv både i oppnevning av valgkomité og i kriterier for nominasjonsprosessen.

Det er et tydelig behov for grundig opplæring i det å være folkevalgt, i alt fra å ta ordet på talerstolen til debatteknikk, skrive interpellasjoner og kronikker, samt håndtering av hat, trakassering og rasisme. Kursing av samtlige folkevalgte i rasisme, mikroagresjoner og minoritetsstress ser også ut til å være viktig. Bedre informasjon om hva det å være folkevalgt innebærer fremheves, og noen bemerker at mer informasjon også bør finnes tilgjengelig på engelsk.

Mange respondenter og informanter påpeker også at tydelige retningslinjer for å forebygge rasisme er nødvendig i både partiene og for de folkevalgte i kommuner og fylkeskommuner. Det bør også være på plass et varslingsystem for håndtering av rasisme. Flere etterspør i tillegg et nettverk av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, hvor en kan dele erfaringer, jobbe med høringssvar og lignende. Det foreslås både et tverrpolitisk nettverk på kommunalt plan, og et nettverk innad i hvert parti.

KAPITTEL 4: OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER

I dette kapittelet skal vi trekke noen hovedlinjer fra resultatene. I sentrum står hvithetsnormen, politisk kultur og rasistiske strukturer. Avslutningsvis gir vi anbefalinger med mål om å bidra til å skape et inkluderende demokrati med rom for alle uansett bakgrunn, altså mangfoldige kommunestyre.



Studien *Mangfoldige kommunestyre* gir innsikt i erfaringene til folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn i Norge, både gjennom kvantitative data fra spørreundersøkelse og kvalitative data fra intervjuer. Resultatene utfyller hverandre ved å kombinere statistiske funn med personlige fortellinger, og gir en helhetlig forståelse av utfordringer og mulighetene for mangfold i norske kommunestyre.

4.1 Å REPRESENTERE – ROLLE, DELTAKELSE OG BARRIERER

De kvantitative resultatene viser at 54 prosent av respondentene selv tok kontakt for å bli aktive, mens 42 prosent ble oppfordret til å engasjere seg. Menn tar i større grad enn kvinner selv kontakt for å bli aktive i politikken, mens kvinner oftere blir oppfordret til det. Samtidig ser vi at kvinner er mer fornøyde med oppfølging fra partiet enn menn. Når det gjelder rekruttering, mener 45 prosent at eget parti ikke er gode nok på å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn, mens 37 prosent mener de er gode nok. Respondentene peker på nominasjonskomiteene, lokallagsstyrene og partienes sentrale ledd som først og fremst ansvarlige for rekruttering.

I den kvalitative delen av studien løftes det å bli oppfordret til å engasjere seg i politikken frem som viktig for mange, uavhengig av kjønn. Det påpekes at dette er avgjørende for å tro på at egen stemme og kunnskap er viktig. Dette gjelder særlig for grupper som opplever seg annerledesgjort i storsamfunnet og det politiske ordskiftet.

Flere av informantene løfter frem manglende kunnskap om hvordan det politiske systemet fungerer, og usagte normer i politikken som en barriere. Dersom en ikke har vokst opp i en familie hvor politikk har blitt diskutert og en har fått øve seg i debatt-teknikk, eller en ikke har vært en del av et parti eller andre demokratiske fora fra tidlig ungdomsår, kan politikken være vanskelig å navigere. Dette gjelder særlig for informanter som selv har migrert til Norge og som kom inn i politikken i voksen alder. De har ofte ikke den samme tilgangen til kunnskap om politiske normer eller et nettverk som kan gi fordeler når en engasjerer seg i politikken. Dette kan gi utslag i alt fra hvorvidt en tørr å ta plass ved talerstolen, til hvor langt det er mulig å nå i nominasjonsprosesser.

Når det gjelder representasjon så opplever mange at personer som tilhører lignende befolkningsgrupper som dem selv oppsøker dem for å fremme sine saker. I så måte krymper avstanden til beslutningsmyndighetene for personer med etnisk minoritetsbakgrunn når de ser seg selv reflektert blant de folkevalgte. Samtidig er mange av informantene de eneste i sine

kommunestyre og utvalg som løfter frem «minoritetsperspektiver». De forteller at erfaringen av å stadig bli avfeid fordi perspektivene en løfter frem ikke stemmer overens med majoritetens forståelse i ulike saker, gjør at en ikke alltid orker å ta kampen.

Flere har også opplevd å bli gjort til minoritetsrepresentant både av etnisk norske politikere og av personer med etnisk minoritetsbakgrunn i den øvrige befolkninga. Denne posisjonen kan komme med forventninger om hva en skal mene i ulike saker, og kan dermed begrense den enkeltes ytringsrom.

4.2 POLITISK KULTUR OG RASISTISKE STRUKTURER

44 prosent av respondentene har opplevd hets, trakassering eller rasisme i sitt verv som folkevalgt. Hets og hatefulle ytringer er de mest rapporterte formene for uønska opplevelser. Flertallet opplever hets, trakassering eller rasisme på internett og sosiale medier (65 prosent) og personlig (61 prosent). 74 prosent oppgir at den øvrige befolkningen står bak handlingene, mens 63 prosent oppgir andre folkevalgte.

Statistikken gjenspeiler informantenes beskrivelser av hvor de møter rasisme. Også her løftes sosiale medier og kommentarfelt frem som en arena hvor informantene utsettes for mye rasisme. Samtidig løftes det frem at rasismen de utsettes for også skjer i kommunestyresaler og utvalg, og innad i partiene gjennom blant annet nominasjonsprosesser. Det påpekes at nominasjonsprosessene synliggjør ubevisste rasistiske strukturer innad i partiene. Dette skjer blant annet ved at «utenlandsklingende navn» settes som listefyll, gjennom utsagn om at personer med etnisk minoritetsbakgrunn vil gjøre at partiet mister stemmer, og at minoritetsbakgrunnen trekkes frem og blir brukt mot en når minoriteten utfordrer posisjonen til majoriteten.

Informantenes fortellinger viser samtidig hvordan (u)bevisste holdninger kommer til syne gjennom måten erfaringer og perspektiver som bryter med majoritetens, inkluderes i politikutformingen. Flere opplever at de ses på som en ressurs når de kan brukes som mangfoldsrepresentanter av partiene, mens de opplever å bli sett som en trussel når de forsøker å skape reell ending. I disse situasjonene opplever folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn å bli reposisjonert som det Gullestad (2002) omtaler som en «gjest». I kommentarfeltene skjer dette gjennom ytringer av typen «utlendinger skal ikke få bestemme her», mens det i kommunestyresaler kan komme til uttrykk gjennom hvem som har makt til å utfordre etablerte normer for saksgang og hvem som ikke har det. Innad i partiene kommer det eksempelvis til uttrykk gjennom nominasjonsprosesser, der det trekkes veksler på stereotyper i argumentasjonen mot folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Disse mekanismene forsterkes av at det i politikken som ellers i det norske samfunnet, eksisterer en hvithetsnorm som ofte har ekskluderende konsekvenser for de av oss som bryter den.

Å bryte hvithetsnormen i politikken gjennom eksempelvis språk, synlig eller antatt religiøsitet og avholdenhet fra alkohol, gjør at den enkelte kan falle utenfor. Dette skjer fordi en ikke blir sett som den personen en faktisk er. Snarere reduseres en til sitt normbrudd, og blir (ubevisst) forstått som «gjest». Gjesten (folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn) inviteres til å komme med innspill, mens det er verten (majoritetsnorske politikere) som har den endelige beslutningsmyndigheten (Gullestad, 2002). Dette reiser spørsmålet om hvorvidt det eksisterer et rasifisert glasstak i politikken hvor mulighetene til å klatre i det politiske hierarkiet er noe begrenset for folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Resultatene fra den kvantitative delen, peker også

på at det er en liten andel som oppnår posisjoner med reell makt. Kun 9 prosent av respondene hadde verv som gruppeleder eller plass i formannskapet. Verv som ofte holdes av den som har høyest plass på valglisten.

Når det kommer til håndtering av rasistiske opplevelser er det bare 17 prosent av respondentene som rapporterte om rasistiske opplevelser, som har anmeldt hendelsene, mens 41 prosent har informert partiet. Resultatene viser at menn anmelder saker oftere enn kvinner, mens kvinner i større grad informerer partiet. Oppfølgingen fra partiet ved uønska hendelser varierer, og kort oppsummert er det tydelig at det er behov for bedre rutiner og støtte.

Dette bekreftes av resultatene i den kvalitative delen av studien. Ut fra informantenes beskrivelser av varsling og oppfølging i etterkant av rasisme, fremstår det som at partiene ikke har tydelige retningslinjer for hvordan de skal håndtere rasisme når det skjer. Det fremstår heller ikke som at de har en tydelig plan for hvordan de skal jobbe forebyggende mot rasisme. Dette gjelder også de partiene som informantene forstår som uttalt antirasistiske. Når det å si ifra om rasisme sjelden følges opp av partiet, og ikke får noen konsekvenser, sender det et signal om at rasisme ikke tas på alvor. Indirekte kommuniseres dermed at den enkeltes ytringsfrihet verdsettes høyere enn andres menneskeverd.

Flere påpeker at de selv må be om oppfølging, også i situasjoner hvor partiledelse er klar over hva de har blitt utsatt for. For mange kan terskelen for å be om hjelp være høy, og dette gjør at en heller forsøker å håndtere det en utsettes for på egenhånd. Enkelte stiller seg spørsmålet om hvor mye en skal måtte tåle før en kaster inn håndkleet. Dette understreker rasisme som et demokratisk problem. Både informanter og respondenter påpeker at det er manglende kunnskap om mikroagresjoner, minoritetsstress og rasisme innad i partiene. Hvis en ikke har kunnskap om dette vil det også være vanskelig å fatte treffende tiltak for forebygging og håndtering av rasisme.

Det må samtidig understrekes at de fleste opplever seg godt ivaretatt, men dette er på grunn av at de får god støtte ofte fra den eller de som oppfordret dem til å engasjere seg i politikken. Dermed blir oppfølging og ivaretagelse av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn personavhengig og sårbart. Som resultatene i denne rapporten viser, er det for folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn, få eller ingen rom i politikken hvor en kan være trygg. Alle politikere kjemper for gjennomslag for sine saker, også innad i eget parti. Det er imidlertid stor forskjell på å kjempe for en politisk sak, og måtte kjempe mot rasisme. Særlig det å kjempe mot rasisme fra egne partifeller, eller for at eget parti skal anerkjenne at rasisme eksisterer, oppleves som tungt for mange folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Det er behov for å få på plass strukturer som aktivt forebygger rasisme og ivaretar folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Studien viser et behov for aktivt antirasistisk arbeid og normbevissthet for å motvirke rasisme og sikre inkludering. Gjennom bevisstgjøring kan vi skape rom for de folkevalgte til å vie tiden sin til politikken heller enn å måtte kjempe for eget menneskeverd i kommentarfelt, kommunestyresaler og innad i partiet. Den kompetansen de folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn bringer inn i demokratiet må få anerkjennelse.

For å skape reell endring etterlyser informantene at mangfoldsperspektivet må tydeliggjøres i nominasjonskomiteens og valgkomiteens mandat, og at både nominasjonskomiteen, valgkomiteen og toppledelsen i de ulike partiene gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Dette vil kunne åpne opp muligheten til å tenke nytt rundt normer og strukturer som leder til diskriminering av enkelte grupper blant de folkevalgte, slik flere av eksemplene i denne rapporten peker mot.

4.3 ANBEFALINGER

Gjennom studien har vi innhentet folkevalgtes tanker rundt tiltak basert på deres behov og erfaringer. Helt til slutt har vi samlet de anbefalingene vi mener bør tas med i det videre arbeidet for å sikre et mangfoldig demokrati og det antirasistiske arbeidet. Anbefalingene er i første rekke rettet mot de politiske partiene, myndighetene og kommunene.

ANBEFALING 1: VARSLINGSSYSTEM OG RETNINGSLINJER

I studien har vi sett at de folkevalgte opplever at det mangler varslingsrutiner. Varslingsrutinene for folkevalgte er ofte knyttet til ordfører og øverste politiske ledelse i kommuner og fylkeskommuner. Samtidig opplever mange at hets, trakassering og rasisme fra andre folkevalgte er et problem. At varsler følges opp av de folkevalgte er dermed utfordrende. Kommuner og fylkeskommuner bør derfor utarbeide varslingssystem for håndtering av rasisme, hvor politisk ledelse ikke er varslingsinstitutt. Myndighetene bør utforme tydelige retningslinjer for å forebygge rasisme mot folkevalgte lokalt og på Stortinget.

Vi anbefaler at det utarbeides retningslinjer for å forebygge rasisme mot folkevalgte og varslingssystem for håndtering.

ANBEFALING 2: NETTVERK FOR FOLKEVALGTE MED ETNISK MINORITETSBAGGRUNN

I studien har de folkevalgte løftet opp et ønske om et nettverk for folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Ønsket er å skape en møteplass og et rom til å dele erfaringer, utarbeide politikk og lignende. Det bør være egne tverrpolitiske nettverk for kommuner eller regioner, samt nettverk i partiene.

Vi oppfordrer til etablering av tverrpolitiske nettverk lokalt, og egne nettverk innad i hvert parti.

ANBEFALING 3: AKTIV REKRUTTERING

Flertallet av de folkevalgte som har deltatt i studien er opptatt av at partiene ikke er gode nok på å rekruttere medlemmer med etnisk minoritetsbakgrunn inn i politikken. Dette påvirker hvordan partiene klarer å gjøre politikken aktuell for personer med etnisk minoritetsbakgrunn, da stemmene ikke kommer inn og blir hørt. Samtidig påvirker det partienes mulighet til å ha en faktisk representasjon av etniske minoriteter i verv og posisjon. Økt deltakelse og representasjon er følgelig viktig for å skape en mangfoldig politikk som er aktuell for hele befolkningen.

Vi anbefaler at partiene har en aktivt oppsøkende rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

ANBEFALING 4: MANGFOLDSPERSPEKTIV I VALG- OG NOMINASJONSKOMITEER

Til tross for at enkelte partier har en uttalt målsetting om at valgkomité og nominasjonskomité skal ha mangfold i fokus, ser vi at det er vanskelig å etterstrebe i praksis. Det er mange hensyn som skal tas i en nominasjonsprosess; alt fra politiske profiler, geografi, kjønn, interesse og

kapasitet. I et slikt puslespill blir ofte mangfoldsperspektiver tilsidesatt og kun en ettertanke, uten reell praksis og betydning.

Vi anbefaler politiske partier å inkludere et mangfoldsperspektiv både i oppnevning av komiteer og i mandatet for arbeidet.

ANBEFALING 5: Å BLI IVARETATT OG VIST TILLIT

Informantene i studien vektlegger at vissheten om at en blir ivaretatt av ledelsen hvis noe skjer er avgjørende for å føle trygghet. En proaktiv ledelse som har kunnskap om hatytringer, rasisme og hvithetsnormen er i seg selv forebyggende og bygger tillit. Vi har for eksempel sett hvordan partikulturen kan bidra til å forsterke utenforskap og hindre at personer med etnisk minoritetsbakgrunn kan oppnå posisjoner og verv i partiet.

De politiske partiene oppfordres til å bygge tillitt blant personer med etnisk minoritetsbakgrunn gjennom reelle medvirkningsprosesser, og øke kunnskapen om rasisme og hvithetsnormen i partiet.

ANBEFALING 6: GRUNDIG OPPLÆRING

Flere folkevalgte i studien opplever at kunnskapen om sedvaner og uuttalte regler i politikken er utilgjengelig, og dermed noe de kastes inn i. Vi anbefaler at alle folkevalgte får grundig opplæring i sedvaner og rutiner, så raskt som mulig etter konstituering. Det bør inkludere kunnskap om å ta ordet på talerstolen, titulering, debattkultur, rutiner for saksgang og alle praktiske forhold. De politiske partiene bør gi sine folkevalgte en grundig opplæring i debatteknikk, skrive interpellasjoner og kronikker, samt håndtering av hat, trakassering og rasisme. Samtlige folkevalgte bør gis kurs i rasisme, mikroagresjoner og minoritetsstress gjennom folkevalgtopplæringer. Ledelse og ansatte i partiene bør også gis en tilsvarende opplæring, for å motvirke negative strukturer i partikulturen.

Vi anbefaler at alle folkevalgte får grundig opplæring så raskt som mulig etter konstituering, i alt fra rutiner, debattkultur m.m., samt rasisme, mikroagresjoner, minoritetsstress og håndtering av trakassering og rasisme.

ANBEFALING 7: SPRÅKLIG TILRETTELEGGING

Noen av informanter løfter frem at informasjon bør være tilgjengelig på engelsk eller gis mulighet for språkstøtte. Tilgjengelighet av sakspapirer og informasjon er viktig for alle folkevalgte uansett om de har en etnisk minoritetsbakgrunn eller ikke. Politiske sakssystemer og informasjon som kan benyttes med talestøtte, oversettelse eller andre hjelpemidler er viktig for å sikre universell utforming og tilgjengelighet for alle. Vi vet at flere av systemene i dag ikke er kompatible med tekniske hjelpemidler som er nødvendige for mange personer for å delta i demokratiet. Det gjelder ikke bare for personer med etnisk minoritetsbakgrunn, men også personer med ulike former for funksjonshindre, personer med dysleksi og andre grupper.

Vi anbefaler at det sikres full tilgjengelighet for alle innbyggere til å delta som folkevalgte ved å benytte universelt utformede digitale plattformer til sakspapirer, budsjettarbeid og møteportal.

LITTERATUR

- Ali, S. J. (2023). *Et liv i redningsvest. Dagboksopptegnelser om norsk rasisme*. Cappelen Damm.
- Amnesty (2021). *Stortingskandidaters erfaringer med netthets*. Hentet 28. mars 2025 fra https://amnesty.no/sites/default/files/vedlegg/rapport_stortingskandidater_2021.pdf
- Bangstad, S. & Døving, C. (2015). *Hva er rasisme*, Universitetsforlaget.
- Bessant, J. & Pickard, S. (2024), «The disruptive power of recognition and young environmental activists”. I Conner, Jerusha (red.), *Handbook on youth activism*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Bourdieu, P. (1995). *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Pax forlag.
- Carlsen, C. H. & Hamidi, H., 2023, Språklig rasialisering – språk og språkkravs rolle i strukturell rasisme. I Bugge, E. & Carlsen, C. H. (red.), *Norsk som andrespråk – voksne innvandrere som utvikler skriftkyndighet på et andrespråk*. Cappelen Damm Akademisk.
- Christodoulou, C. (2024). *Designing democracy: The role of graphic design in immigrants' electoral engagement*. [Masteroppgave], OsloMet, ODA Open Digital Archive. <https://hdl.handle.net/11250/3163040>
- Hien, P. (2021, 3. juli). Lan om hetsen, rasismen og bakgrunnen fra Vietnam: - Jeg fikk skjellsord som guling eller pakkis. Dagsavisen. <https://www.dagsavisen.no/oslo/nyheter/2021/07/03/lan-om-hetsen-rasismen-og-bakgrunnen-fra-vietnam-jeg-fikk-skjellsord-som-guling-eller-pakkis/>
- Dotson, K. (2012). A Cautionary Tale. On Limiting Epistemic Oppression. I *Frontiers: A journal of women studies*. 33 (1), 24-47.
- Fannon, F. (2008). *Black skin, White masks*. Grove Press (Opprinnelig publisert i 1952).
- FN (2024). *A/HRC/WG.11/41/2: Gender equality and gender backlash - - Guidance document of the Working Group on discrimination against women and girls*. Working Group on discrimination against women and girls, UN. <https://www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/ahrcwg11412-gender-equality-and-gender-backlash-guidance-document>
- Frantzen, M. I. & Bruhaug, I.-S. (2025, 13. mars). *Tiltalt for hatefulle ytringer mot Mubashir – har unnskyldt seg før rettssaken*. NRK. <https://www.nrk.no/nordland/kalte-noman-mubashir-satans-svarte-jaevelskap--ma-mote-i-retten-1.17326009>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Penguin.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*, Universitetsforlaget.
- Gullestad, M. (2006). *Plausible prejudice*. Universitetsforlaget.
- Grasmo, J. (2025, 4. februar). Stoltenberg: – Jeg hadde ikke planlagt å være her. NRK. <https://www.nrk.no/norge/stoltenberg-bli-ny-finansminister-1.17251197>
- Grønning, T. & K. A. Finnset. (2022, 18. oktober). *2022. Få representanter og lav valgdeltakelse fra personer med innvandrerbakgrunn*. NRK. <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/fa>

[representanter-og-lav-valgdeltakelse-fra-personer-med-innvandrerbakgrunn -viser-tall-fra-ssb-1.16143301](#)

Hall, S. M. & Pottinger, L. (2019). Being seen, being heard. I Benzon, N. & Wilkinson, C. (red), *Intersectionality and difference in childhood and youth*. Routledge.

Hessaa-Szwinto, S. H.-H. (2023). Erfaringer med rasisme blant personer med opprinnelse fra Øst-Asia i Norge. *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 7(1), 58–74.

<https://doi.org/10.18261/nost.7.1.5>

Hoffman, C, Moe, V. (2017) Holdninger til jøder og muslimer i Norge 2017. Befolkningsundersøkelse og minoritetsstudie. Senter for studier av holocaust og livssynsminoriteter: Oslo.

Institutt for samfunnsforskning (2021). *Hvem stemmer på hvilket parti? Valg 2021*. Hentet 28. mars 2025 fra <https://www.samfunnsforskning.no/aktuelt/nyheter/2021/valg-2021/>

Kleven, Ø. (2017). *Lavere valgdeltakelse blant innvandrere*. SSB. Hentet 28. mars 2025 fra <https://www.ssb.no/valg/artikler-og-publikasjoner/lavere-deltakelse-blant-innvandrerne>

Kleven, Ø., & Corneliussen, H. M. (2024). *Innvandrere og norskfødte ved kommunestyrevalget 2023*. (Rapport 2024/42). SSB. Hentet 28. mars 2025 fra https://www.ssb.no/valg/kommunestyre-og-fylkestingsvalg/artikler/innvandrere-og-norskfodte-ved-kommunestyre-valget-2023/_attachment/inline/f2c08982-93d0-489b-aec9-49aeba4050ef:7272eca8a540329f5e0fbf6556c8c0762e8353ca/RAPP2024-42.pdf

Kringlebotten, M. & Langørgen, A. (2020). *Gruppering av kommuner etter folkemengde og økonomiske rammebetingelser 2020*. Rapporter 2020/48. Statistisk sentralbyrå. Hentet 28. mars fra https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/_attachment/439744?ts=177cdf70

Kristiansen, A. A. (2025, 15. mars). Aller helst vil hun snakke om noe helt annet. Men nå føler SV-politikeren at et oppgjør tvinger seg frem. Aftenposten. <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/B0Bb6G/reis-dit-du-hoerer-hjemme-hun-er-en-skam-slik-ser-det-ut-naar-sv-politiker-marian-hussein-aapner-innboksen-sin>

Likestillingssenteret (2022). *Møter til besvær*. [Kortversjon].

<https://likestillingssenteret.no/publikasjoner/moter-til-besvaer-kortversjon/>

Likestillingssenteret (2025). *Valgdeltakelse*. [Kortversjon].

https://s43909.pcdn.co/wp-content/uploads/2025/02/Valgdeltakelse_norsk.pdf

Lindh, O. H. (2022). *Hva er hatefulle ytringer? Nye avklaringer fra Høyesterett*. Lovdata. Hentet 28. mars 2025 fra https://lovdata.no/artikkel/hva_er_hatefulle_ytringer_nye_avklaringer_fra_hoyesterett/4198

Lysvold, S. S. (2019, 1. februar). *Dømt for hatefulle ytringer mot samer: – En seier for alle samer i Norge*. NRK. https://www.nrk.no/nordland/domt-for-hatefulle-ytringer-mot-samer_-en-seier-for-alle-samer-i-norge-1.14410857

Majid, S. (2025, 1. mars). *Du står ikke alene, Marian*. VG. <https://www.vg.no/nyheter/i/yEpgqx/uakseptabel-hets-mot-marian-hussein>

- Mathisen, S., Steinland, V. Ø., Jessen, R. Schei, S. B. J. & Eidsvik, V. (2015). *Riv gjerdene, et normkritisk metodemateriale i antidiskriminerende arbeid*. Skeiv Ungdom.
- Mathisen, S. & Dogani, B. (2020). *Lytt til oss: etnisk minoritetsungdoms opplevelser av rasisme i Innlandet*. (Rapport 3/2020). Likestillingscenteret.
https://s43909.pcdn.co/wp-content/uploads/2021/01/Lytt-til-oss_minoritetsungdoms-opplevelser-av-rasisme-i-Innlandet.pdf
- Mathisen, S. (2024). *Dobbel Tabu; erfaringer med vold og seksuelle overgrep blant barn og unge som bryter med normer for kjønn og seksualitet*. (Rapport 1/2024). Likestillingscenteret.
https://s43909.pcdn.co/wp-content/uploads/2024/02/LSRapport_2024_2_Dobbel-Tabu.pdf
- Mathisen, T. (2020). «Vi er med hverandre fordi vi er utlendinger»: Om (re)produksjonen av kategoriene «utlending» og «norsk» i skolen». I *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, Vol 1.No. 2., 124-141.
- Meyer, I. (1995). Minority stress and mental health in gay men. I *Journal of Health and Social Behavior*, 36 (1), 38-56.
- Methi, E. A. & Tennfjord, V. J. (2021). Hatefulle ytringer - grensen mellom ytringsfrihet og diskrimineringsvern - kommentar til HR-2020-2133-A. *Juridika*, Universitetsforlaget.
<https://juridika.no/innsikt/hatefulle-ytringer-grensen-mellom-ytringsfrihet-og-diskrimineringsvern-kommentar-til-hr-2020-2133-a>
- Midtbøen, A. H. & Orupabo, J. (2024). Downplaying difference: how ethnoracial minorities strive for labour market access in an egalitarian context. I *Ethnic and Racial Studies*, 25 Oct 2024.
- Moe, V. (2022). Holdninger til jøder og muslimer i Norge 2022. Befolkningsundersøkelse, minoritetsstudie og ungdomsundersøkelse. HL-senteret.
https://www.hl-senteret.no/forskning/jodisk-historie-og-antisemittisme/holdningsundersokelsene/holdningsundersokelsen-2022/hl-senteret_holdninger_til_joder_og_muslimer_web.pdf
- Moe, V. & Døving, C. (2022) *Diskriminerings erfaringer blant muslimer i Norge*, HL-Senteret/Likestillingscenteret KUN. <https://kudos.dfo.no/documents/33335/files/29695.pdf>
- Mohanty, C. (1988). Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. I *Feminist Review* No. 30, 61-88.
- Nair, R. & Sand, K. (2024) *Erfaringer med minoritetsstress* SINTEF-rapport nr. 2024:00465
<https://www.sintef.no/contentassets/b2e7c53eda434a038898993874b2b925/rapport-fra-erfaringer-med-minoritetsstress-sintef-20.juni-2024----signed.pdf>
- Nilsen, N. T. R., L. G. Bråthen, A. de B. Jonassen & N. Didriksen (2023). *18 flerkulturelle valgt inn i Oslo bystyre: - Det handler om at folk skal føle seg representert*. NRK.
<https://www.nrk.no/osloogviken/17-flerkulturelle-valgt-inn-i-oslo-bystyre-1.16562173>

- NOU 2022: 9. *En åpen og opplyst offentlig samtale. Ytringsfrihetskommisjonens utredning.* Kultur- og likestillingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-9/id2924020/>
- Pierce, C. (1970). Offensive mechanisms. I Barbour, F. B., (red), *The Black seventies: An extending horizon book*. Porter Sargent Publisher.
- Sibeko, G. (2020). *Rasismens poetikk*. Ordatoriet.
- Solberg, A., Miklavic, K. & F. Sund (2022). *Møter til besvær Kartlegging av politisk møtevirksomhet og godtgjørelser i kommunene.* (LSRappport 2/22). Likestillingscenteret.
https://s43909.pcdn.co/wp-content/uploads/2022/09/LSRappport_2022_2_Moter-til-besvaer_ferdig.pdf
- Solberg, A. & Skjelstad, E. (2025). *Valgdeltakelse. Kartlegging av valgdeltakelse blant kinesiske innvandrere i Norge.* (LSRappport 1/25). Likestillingscenteret.
https://s43909.pcdn.co/wp-content/uploads/2025/02/LSRappport_2025_1_Valgdeltakelse.pdf
- SNL (2025). *Rasisme*. Store norske leksikon. Hentet 28. mars 2025 fra <https://snl.no/rasisme>
- SSB (2023). *12813: Kommunestyre- og fylkestingsvalget. Valgdeltakelse, etter kjønn og innvandringskategori.* SSB. <https://www.ssb.no/statbank/table/12813/>
- SSB (2024). *04980: Kommunestyremedlemmer, etter politisk parti, statistikkvariabel, fireårlig og landbakgrunn,* SSB. <https://www.ssb.no/statbank/table/04980>
- Svendsen, S.H.B. (2014). Learning racism in the absence of race. I *European Journal of Women's studies* 21:1, pp 9-24
- Thiyagarajah, M. & Orupabo, J. (2023). Å spille på norskhet for å få en sjans: Stigmahåndtering hos unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. I *Søkelys på arbeidslivet*, vol 40, nr. 3-2023, s. 1-14.
- Tjernshaugen, K. (2016, 18. oktober). Listhaug: «Her i Norge spiser vi svin, drikker alkohol og viser ansiktet vårt». *Aftenposten*. <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/0Aij02/listhaug-her-i-norge-spiser-vi-svin-drikker-alkohol-og-viser-ansiktet-vaart>
- Tronstad, K. R. & Rogstad, J. (2012). *Stemmer de ikke. Politisk deltakelse blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.* Fafo.
<https://arkiv.imdi.no/contentassets/b66ed37591704c82988a85791f20884b/stemmer-de-ikke.pdf>
- Tuchman, G. (1978). The symbolic annihilation of women by the mass media. I Tuchman & Benét (red), *Hearth and Home: Images of Women in the Mass Media*. Oxford University Press.
- Tyldum, G. (2019) Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge, 2 utgave. Faforappport, 2019:26. <https://www.faf.no/images/pub/2019/20723.pdf>
- Regjeringen (2018). *Representasjon - et viktig demokratisk ideal*. Regjeringen. Hentet 28. mars fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og->

[regioner/kommunestruktur/Verktoy/lokaldemokrativeilederen/del-a/representasjon---et-viktig-demokratisk-ideal/id2424155/](#)

Røthing, Å. & Svendsen, S.H.B. (2009). *Seksualitet i skolen: perspektiver på undervisning*. Cappelen Damm.

Wasvik, M., Linløkken M., Steen, R.B. (2017). «Vi vil ikke leke med deg fordi du er brun» - en undersøkelse av opplevd rasisme blant ungdom. Antirasistisk Senter. <https://antirasistisk.no/wp-content/uploads/2017/08/Vi-vil-ikke-leke-med-deg-fordi-du-er-brun-en-unders%C3%B8kelse-av-opplevd-rasisme-blant-ungdom.pdf>

Ødegård, G. & J. Bergh. (2014). *Etniske minoriteters deltakelse og posisjon i lokaldemokratiet*. Institutt for samfunnsforskning. <https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2014/10/141023-WS-n%C3%A6rde-mokrati-IS.pdf>

VEDLEGG

VEDLEGG 1: SPØRRESKJEMA

* Obligatorisk

Er du folkevalgt med etnisk minoritetsbakgrunn?

Med etnisk minoriteter mener vi her urbefolkning (samer) og nasjonale minoriteter (kvener, skogfinner, rom, romani og jøder), samt melaninrike, flerkulturelle, flyktninger, utenlandsadopterte og andre med innvandrerbakgrunn. Med innvandrerbakgrunn mener vi personer som selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre, samt norskfødte med foreldre som har innvandret til Norge. Er du folkevalgt og identifiserer deg med en minoritetsbakgrunn ønsker vi at du deltar i studien.

*Jeg er folkevalgt med etnisk minoritetsbakgrunn **

- Ja
- Nei

*Opplysninger jeg gir samles inn i forskningsøyemed **

- Jeg samtykker

Bakgrunnskunnskap

Først trenger vi litt informasjon om deg og bakgrunn.

*Kjønn **

- Kvinne
- Mann
- Ikke-binær/annet

*Etnisk minoritetsbakgrunn **

- Urbefolkning (samer)
- Nasjonal etnisk minoritet (kven, skogfinne, rom, romani og jøde)
- Annen minoritetsbakgrunn (melaninrik, utenlandsadoptert, innvandrerbakgrunn, etc.)

*Hvilken kategori passer deg best? **

- Innvandrer
- Norskfødt med innvandrerforeldre
- Utenlandsadoptert
- Annet

*Landbakgrunn **

- Norden
- Øst-Europa
- Vest-Europa (unntatt Norden)
- Sør-Europa
- Afrika
- Midtøsten
- Sør-Asia
- Asia (øvrige områder)
- Oseania
- Nord-Amerika
- Latin-Amerika

Folkevalgtrollen

Så trenger vi litt informasjon om deg som folkevalgt og din kommune.

*Er du ny som folkevalgt denne perioden? **

- Ja
- Nei

*Hvor stor er kommunen du representerer? **

- Liten kommune: 0-4 999 innbyggere
- Mellomstor kommune: 5 000-19 999 innbyggere
- Stor kommune: mer enn 20 000 innbyggere

*Hvilken region tilhører du? **

- Østlandet
- Sør-Norge
- Vestlandet
- Midt-Norge
- Nord-Norge

*Hvilke verv har du i politikken? **

- Kommunestyre/Byråd/Bydelsråd
- Formannskap
- Utvalg/Komité
- Gruppeleder
- Annet: _____

*Hvilket parti representerer du? **

- Høyre
- Arbeiderpartiet
- Kristelig folkeparti

- Senterpartiet
- Miljøpartiet De Grønne
- Venstre
- Sosialistisk Venstreparti
- Fremskrittspartiet
- Rødt
- Andre

Erfaringer fra politisk detakelse

Nå ønsker vi å høre mer om diner erfaringer som folkevalgt.

*Hvordan kom du inn i politikken? **

- Tok selv kontakt for å bli aktiv i politikken
- Ble oppfordret til å engasjere meg
- Annet: _____

Hva var avgjørende for at du ville engasjere deg i politikken?

*Opplever du at ditt parti har god oppfølging av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn? **

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Har ditt parti egne tiltak for å ta vare på folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn?

*Skulle du ønske at du fikk mer støtte som folkevalgt med etnisk minoritetsbakgrunn? **

- Ja
- Nei

Hvilken støtte og opplæring mener du hadde vært nyttig i vervet som folkevalgt?

Hets, trakassering og rasisme

Nå ønsker vi å spørre deg om dine erfaringer knyttet til hets, trakassering og rasisme i forbindelse med ditt engasjement i politikken.

*Har du opplevd hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt? **

- Ja
- Nei

Spesifiser nærmere, mulig å velge flere:

- Mikroagresjon
- Seksuell trakassering
- Trakassering
- Hatefulle ytringer
- Hets
- Strukturell rasisme
- Trusler
- Vold
- Annet

Hvem stod bak handlingene?

- Ordfører/Varaordfører
- Andre folkevalgte
- Kommuneadministrasjonen
- Den øvrige befolkningen
- Annet: _____

Hvor opplevde du hendelsen(e)?

- Internett/sosiale medier
- Personlig
- Media
- I møter
- Annet: _____

Anmeldte du hendelsen(e)?

- Ja
- Noen ganger
- Nei

Informerte du partiet om hendelsen(e)?

- Ja
- Noen ganger
- Nei

Fikk du oppfølging fra partiet?

- Ja
- Nei

Vil du utdype?

Har du noen forslag til hvordan partiene kan støtte og ivareta folkevalgte som opplever hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt?

*Har du sett at andre har blitt utsatt for hets, trakassering eller rasisme i vervet som folkevalgt?**

- Ja
- Nei

Spesifiser nærmere, mulig å velge flere:

- Mikroagresjon
- Seksuell trakassering
- Trakassering
- Hatefulle ytringer
- Hets
- Strukturell rasisme
- Trusler
- Vold
- Annet

Hvem stod bak handlingene?

- Ordfører/Varaordfører
- Andre folkevalgte
- Kommuneadministrasjonen
- Den øvrige befolkningen
- Annet: _____

Hvor opplevde du hendelsen(e)?

- Internett/sosiale medier

- Personlig
- Media
- I møter
- Annet: _____

Anbefalinger og veien videre

Vi ønsker å høre hva du mener skal til for at flere personer med minoritetsbakgrunn skal delta i politikken.

*Mener du partiet er gode nok på å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn? **

- Ja
- Nei
- Vet ikke

*Hvor viktig er det å rekruttere flere personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politikken? **

- Ikke viktig
- Lite viktig
- Verken eller
- Litt viktig
- Svært viktig

*Hvem mener du må ta ansvar for å få flere med etnisk minoritetsbakgrunn inn i politikken? **

Velg 3 alternativer.

- Partiets nominasjonskomité
- Partiets lokallagsstyre
- Partiet sentralt
- Partiets fylkesstyre
- Kommunen
- Myndighetene
- Annet

Hva mener du må gjøres for å få flere med etnisk minoritetsbakgrunn til å delta i politikken? Har du konkrete forslag?

Vil du delta i intervju?

I studien "Mangfoldige kommunestyre" skal vi også intervju 10-15 folkevalgte for å få mer kunnskap om deres erfaringer i politikken. Intervjuene blir i perioden august til september 2024 og gjennomføres på telefon eller via Teams. I intervjuene ønsker vi mer informasjon om dine erfaringer som folkevalgt. Vi ønsker også å høre dine anbefalinger til partier og kommuner for økt mangfold i politikken.

*Ønsker du at vi skal kontakte deg for intervju? **

- Ja
- Nei

Navn *

E-post *

Mobilnummer *

Til slutt...

Har du noen andre kommentarer eller innspill du anser som relevante for undersøkelsen?

VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE

Bakgrunn/erfaringer med å være etnisk minoritet i partiet

- Vil du starte med å fortelle litt om deg selv? - Alder, hvor lenge har du vært aktiv, størrelse på kommunen? Hvilken posisjon har du i lokalpolitikken?
- Hvordan kom du inn i politikken?
- Hva var viktig for at du valgte å engasjere deg?
- Ut fra spørreundersøkelsen så ser det ut som det at en blir oppfordret til å delta i politikken har mye å si for at en engasjerer seg. Vil du si litt om hva du tror dette henger sammen med/hvorfor du tror det er slik?

Representasjon

- Har det å se andre med etnisk minoritetsbakgrunn i politikken hatt noe å si for deg?
- Er det andre med etnisk minoritetsbakgrunn i lokalpolitikken i din kommune i dag? - har nærvær/fravær av andre noe å si for deg som politiker? – dersom du er den eneste med etnisk minoritetsbakgrunn, hvordan oppleves dette?
- Har du noen tanker om representasjon? - Hva tenker du om din rolle som politiker i denne sammenhengen?

Oppfølging

- Hvordan opplevde du å bli tatt imot og fulgt opp av partiet?
- Hvordan er partiet ditt når det kommer oppfølging av folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn?
- Har de egne tiltak for å ta vare på folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn?

Erfaringer med rasisme i politikken

- Hva tror du er grunnen til at folkevalgte ikke speiler befolkningssammensetningen når det kommer til etnisk mangfold?
- Har du opplevd å bli utsatt for rasisme gjennom ditt engasjement i politikken?/ observert andre bli utsatt for det?
- I hvilke sammenhenger har dette skjedd?
- Sa du ifra om hva du ble utsatt for? Dersom nei, hvorfor ikke?
- Hvordan var oppfølgingen du fikk?
- Fra partiet
- Fra kommunen/fylkestinget?
- Er det noe du tenker de burde gjort annerledes?
- Er det noe partiet eller kommunen burde gjøre for at det skal bli lettere å si ifra når en opplever hatytringer, rasisme og diskriminering?

Tiltak for å sikre mangfoldige kommunestyre

- Har du forslag til hva som må gjøres for å sikre at politikken ikke bare rekrutterer et mangfold av personer til å delta aktivt, men også klare å holde på de av oss som engasjerer oss?

- I spørreundersøkelsen kommer det frem at mange mener at en ikke trenger annen informasjon og kursing enn de øvrige politikerne. Andre fremhever behovet for mer informasjon om hvordan en skal håndtere hets og trusler, hvordan forholde seg til politi, at juridisk bistand og helsehjelp er dekket av parti/folkevalgt organ. Hva tenker du om disse noe sprikende svarene?
- Enkelte nevner behov for en mentor – hva tenker du om et slikt forslag?
- Har du andre forslag til hva som må gjøres når noen opplever rasisme?
- Hva skal til for at du/andre blir værende i politikken?

Avslutning:

- Er det noe jeg ikke har spurt om som du ønsker å løfte frem/som du tenker det er viktig at jeg spør andre informanter om?

VEDLEGG 3: SAMTYKKESKJEMA

Deltagelse i intervju om hvilke barrierer folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn møter i politikken

Hva skal vi undersøke?

Likestillingscenteret har fått midler fra Barne- ungdoms- og familiedirektoratet til å gjennomføre en studie blant folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. I undersøkelsen ønsker vi å samle inn erfaringer om hvordan veien inn i politiske verv har vært, og hvilke utfordringer og barrierer en har støtt på langs veien.

Målet med dette prosjektet er å innhente kunnskap om barrierer for deltagelse i politikken, så vel som hva som skal til å rekruttere flere med minoritetsbakgrunn inn i politikken og skape mer mangfoldige kommunestyre.

I intervjuet vil vi gå dypere inn i spørsmålene du svarte på i spørreundersøkelsen med samme navn. Tema for samtalen vil blant annet være hvordan du som etnisk minoritet opplever å bli ivaretatt av partiet, erfaringer med hets, trakassering og rasisme, samt hva du mener bør gjøres for å sikre at flere med etnisk minoritetsbakgrunn deltar aktivt i politikken.

Hva skal informasjonen brukes til?

Informasjonen du bidrar med vil bearbeides og publiseres i en rapport, sammen med resultatene fra spørreundersøkelsen og de øvrige intervjuene. Denne rapporten vil vi bruke aktivt i informasjonsarbeid for å belyse utfordringer personer med etnisk minoritetsbakgrunn møter i politikken, og hva som kan gjøres for å sikre mangfoldig deltagelse i demokratiet. Kunnskapsgrunnlaget vil også benyttes i dialog med politikere og beslutningstagere om hvordan skape et mangfoldig og inkluderende demokrati hvor hele befolkningen føler seg sett og hørt.

Konfidensialitet

Informasjonen du bidrar med vil behandles konfidensielt, slik at ingen vil gjenkjenne deg i den endelige rapporten. Opplysningene som registreres om deg, skal kun brukes som beskrevet ovenfor. Det er bare prosjektmedarbeidere med taushetsplikt som har tilgang til notatene fra intervjuet i prosjektperioden. Eventuelle lydopptak fra intervjuet slettes innen 2 dager etter intervju. Notater fra intervjuet slettes når rapporten er ferdigstilt i desember 2024. Så lenge du kan identifiseres, har du rett til:

- å få innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet personopplysninger om deg
- å få slettet personopplysninger om deg.

Deltagelse i undersøkelsen er frivillig. **Ønsker du å trekke deg underveis er det helt greit, du trenger ikke å forklare hvorfor.** Da vil all informasjonen du har bidratt med slettes. **Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg dersom du velger å trekke deg fra undersøkelsen.**

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltager, dato)

Er det noe du lurer på?

For spørsmål om intervjuet, ta kontakt med prosjektmedarbeider Silje Mathisen, silje@lss.no. Hvis du har spørsmål om prosjektet som helhet, eller ønsker å trekke deg fra prosjektet, ta kontakt med prosjektleder Annette Solberg, annette@lss.no.

