



MANGFOLDIGE KOMMUNESTYRER

FOLKEVALGTES ERFARINGER MED HETS OG RASISME

RESULTATER / ANBEFALINGER



HVORFOR?

Personer med etnisk minoritetsbakgrunn har historisk vært en av gruppene med lavest valgdeltakelse i Norge. Ved kommune- og fylkestingsvalget i 2023 var valgdeltakelsen blant innvandrere på 38 prosent, mens den var 69 prosent for den øvrige befolkningen.

Det er viktig å skape et mer mangfoldig og inkluderende demokrati hvor hele befolkningen føler seg representert, sett og hørt. Mangfoldige kommunestyre er rettet mot etniske minoriteter, de politiske partiene, myndighetene og samfunnet som helhet. Målsettingen er å bidra til å rekruttere flere med etnisk minoritetsbakgrunn inn i politikken, for slik å øke valgdeltakelsen.

I studien 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.

OM LIKESTILLINGSSENTERET

Likestillingscenteret er et tverrfaglig kompetanse senter 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). Likestillingscenteret har en aktiv informasjons- og pådriverrolle og er en drivkraft for økt likestilling lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi holder til på Hamar i Innlandet.



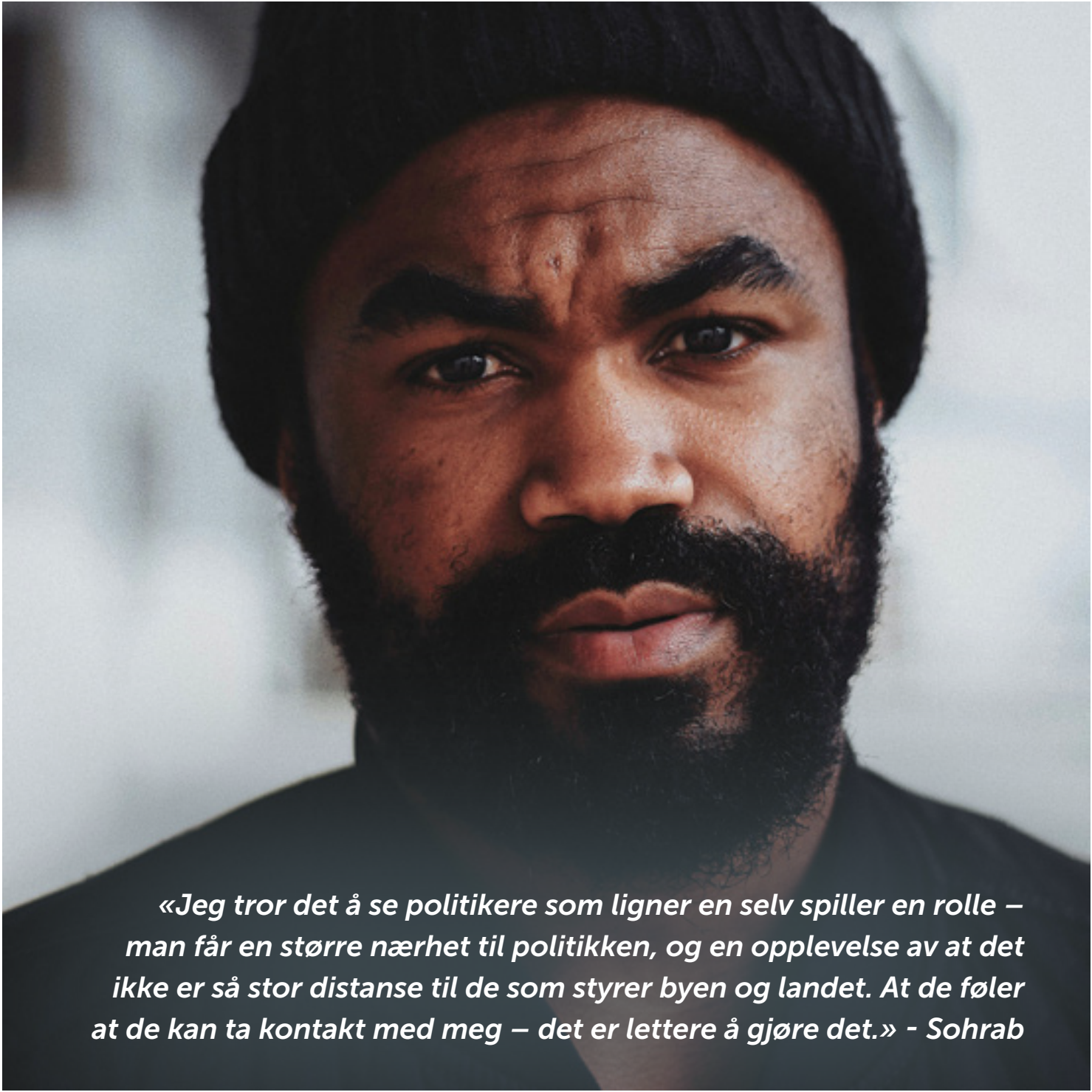
Å REPRESENTERE

De folkevalgte i studien 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. Mens enkelte forteller at de selv oppsøkte sitt politiske parti og søkte seg til tillitsverv, forteller flere at det å bli oppfordret av andre til å delta aktivt i politikken, har vært avgjørende for deres deltagelse. Dette oppleves som særlig avgjørende for folkevalgte som opplever at deres minoritetsgruppe har blitt annerledesgjort i det politiske ordskiftet.

Spørreundersøkelsen viste at 54 prosent av de folkevalgte selv hadde tatt kontakt for å bli politisk aktive, mens 42 prosent hadde blitt oppfordret til å engasjere seg. Vi ser at menn i større grad enn kvinner selv tar kontakt for å bli aktive.

Studien viser hvor viktig det er å se seg selv representert for å se at det er rom for alle i politikken. Flere av de folkevalgte i studien hadde 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. Å være alene om å hele tiden løfte «minoritetsperspektivet» kan derfor være tyngende. Det å være den eneste med etnisk minoritetsbakgrunn i et kommunestyre eller utvalg, innebærer også andre utfordringer. Eksempler på dette er å bli gjort til representant for grupper en ikke selv opplever å tilhøre, eller aldri få representere bare seg selv, men bli tillagt meninger basert på gruppetilhørighet.

I spørreundersøkelsen svarer 67 prosent at rekruttering av flere med minoritetsbakgrunn er svært viktig. Kun 6 prosent mente det ikke er 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 argumenterer for at bedre representasjon i alle ledd vil bidra til å sikre at perspektiver som bryter med majoritetens, får reell påvirkningskraft på politikkutforming og organisasjonsbygging. For at det skal bli en realitet er det avgjørende at det også er bredere representasjon i partienes ledelse. Slik kan vi endre ubevisste normer som bidrar til diskriminering på organisasjonsnivå.



«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.» - Sohrab


POLITISK KULTUR

I studien ser vi 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. De folkevalgtes opplevelse 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. De som selv er født i Norge og har erfaring fra andre demokratiske fora opplever 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.

Studien viser 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. De folkevalgtes fortellinger viser hvordan det å bryte disse normene kan få konsekvenser for muligheten til å oppnå posisjon. Dette reflekteres også i spørreundersøkelsen, hvor det kom frem at de fleste sitter i kommunestyre eller utvalg. Kun 9 prosent er gruppeledere eller medlemmer av formannskapet, verv som ofte holdes av den som kom høyest på valglisten.

Våre normer og partikultur er med på å forme hvilke muligheter vi har i partiene til å få verv og posisjoner. Hvilke verv medlemmene får avhenger av posisjon, omdømme og makt en har i partiet både lokalt, regionalt og nasjonalt. Samtidig kommer det frem gjennom folkevalgtes 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.





«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.» - Tarek

RASISTISKE STRUKTURER

Studien viser hvordan rasisme er underliggende i mange situasjoner uten at de folkevalgte nødvendigvis selv identifiserer det som dette. I spørreundersøkelsen svarte 44 prosent av de folkevalgte at de har opplevd hets, trakassering eller rasisme i sitt verv. 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. For eksempel svarer hele 69 prosent av respondentene fra SV og 64 prosent av de folkevalgte fra Senterpartiet at de har opplevd hets, trakassering og 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. 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 veksler på bakgrunn og andre identitetsmarkører som en hersketeknikk i kommunestyresaler, utvalg og komiteer. Noe

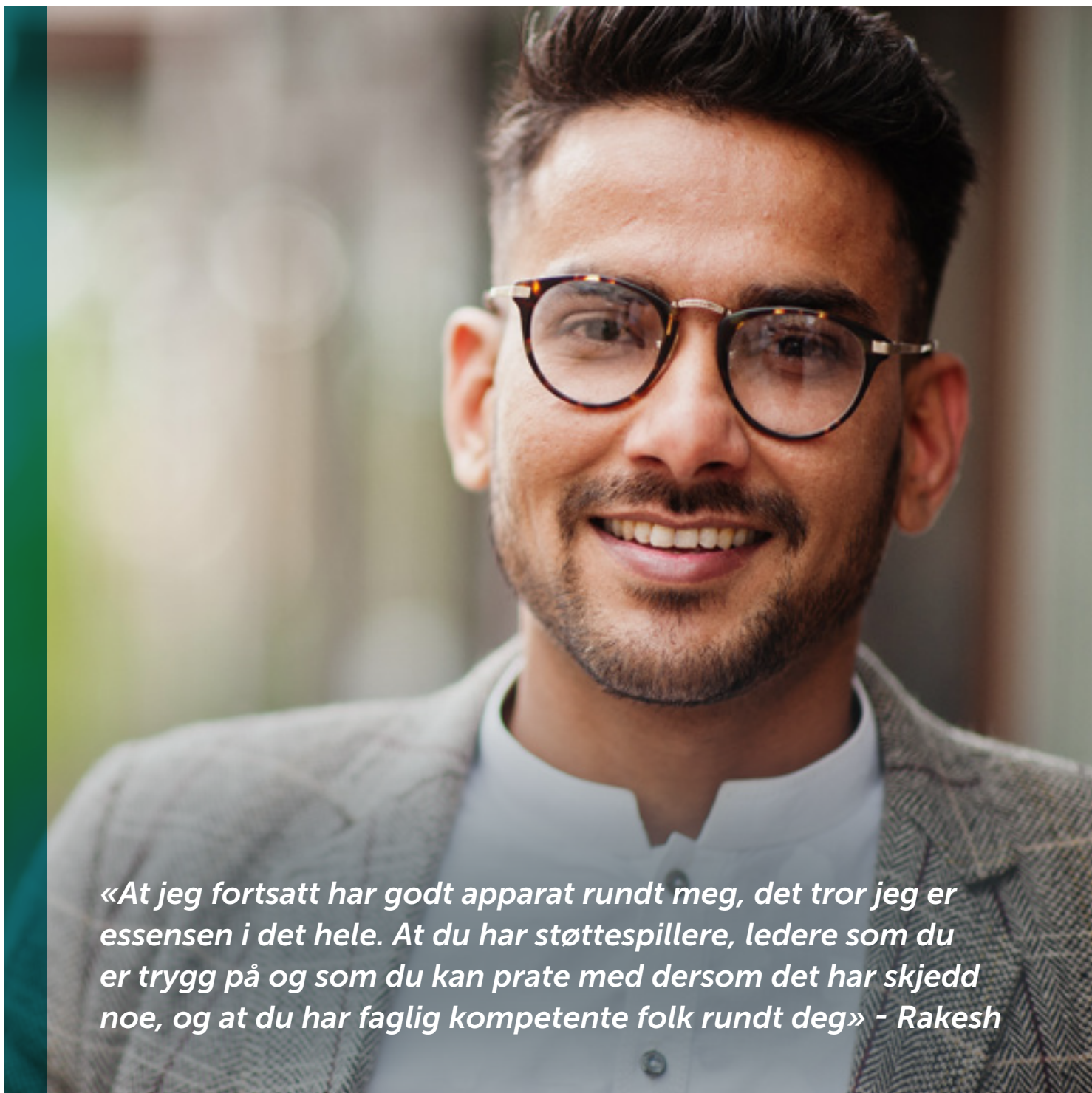
som også reflekteres i spørreundersøkelsen ved at mange av de folkevalgte opplever uønska hendelser i møter og ansikt til ansikt, og ofte fra andre folkevalgte.

Ut fra de folkevalgtes fortellinger, om hva de har blitt utsatt for og hvilken oppfølging de har fått i etterkant, så virker det ikke som partiene har tydelige retningslinjer for håndtering av rasisme. Det fremstår heller ikke som partiene har en tydelig plan for hvordan de skal jobbe forebyggende. Dette gjelder også partiene som de folkevalgte oppfatter som uttalt antirasistiske. Mange folkevalgte forteller om rasistiske opplevelser og strukturer innad i eget parti, også i partier som sier de jobber aktivt med antirasisme.

En sterkere bevissthet om at en tilhører en gruppe som ofte utsettes for mikroagresjon, hatefulle ytringer og rasisme, 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 folkevalgte fra partier som har en aktiv politikk på feltet. Samtidig viser de folkevalgtes fortellinger at samtlige har en bevissthet rundt at de i ulike sammenhenger i politikken har opplevd å bli forskjellsbehandlet.

«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





«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» - Rakesh

ANBEFALINGER

VARSLINGSSYSTEM OG RETNINGSLINJER

I studien har vi sett at de folkevalgte opplever at det mangler varslingsrutiner og retningslinjer. Vi anbefaler at det utarbeides retningslinjer for å forebygge rasisme mot folkevalgte og varslings-system for håndtering.

NETTVERK FOR FOLKEVALGTE

De folkevalgte løftet opp et ønske om et nettverk for folkevalgte med etnisk minoritetsbakgrunn. Ønske fra de folkevalgte er å skape en møteplass og et rom til å dele erfaringer og utarbeide politikk. Vi oppfordrer til etablering av tverrpolitiske nettverk lokalt, og egne nettverk innad i hvert parti.

AKTIV REKRUTTERING

Flertallet av de folkevalgte som har deltatt i studien er opptatt av at partiene ikke er gode nok på å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn inn i politikken. Vi anbefaler at partiene har en aktivt oppsøkende rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

SPRÅKLIG TILRETTELEGGING

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.

MANGFOLDSPERSPEKTIV

Til tross for at enkelte partier har en uttalt målsetting om at valg- og nominasjonskomité skal ha mangfold i fokus, så ser vi at det er vanskelig å etterstrebe i praksis. Vi anbefaler politiske partier å inkludere et mangfoldsperspektiv både i oppnevning av komiteer og i mandatet for arbeidet.

Å BLI IVARETATT OG VIST TILLIT

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. 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.

GRUNDIG OPPLÆRING

Flere folkevalgte i studien opplever at kunnskapen om sedvaner og uuttalte regler i politikken er utilgjengelig. 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.



Likestillingscenteret / Parkgata 12 / 2317 Hamar /post@lss.no

www.likestillingscenteret.no

© 2025