



LDO OG NHO REISELIV

Sammen mot utelivs- diskriminering



Forord

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og NHO Reiseliv har satt fokus på utelivsdiskriminering.

LDO og NHO Reiseliv har stor tillit til utelivsbransjen, og at den ønsker å være inkluderende og behandle gjestene på en ordentlig og ikke-diskriminerende måte.

Vi ser også de utfordringene bransjen har når det gjelder å sikre et hyggelig og trygt uteliv. Vi håper denne veilederen kan være til hjelp både for bedrifter og ansatte, slik at diskriminering kan unngås.

Vi har utarbeidet veilederen til bruk for utelivsbransjen, og andre som driver restauranter og lignende.

Hvorfor en veileder?

Mennesker som er blitt stengt ute fra å delta i vanlige sosiale sammenhenger, og blitt nektet adgang eller servering, forteller at slike erfaringer oppleves som både belastende og krenkende. Diskrimineringslovgivningen forbyr et utested, en restaurant osv. å forskjellsbehandle gjester dersom forskjellsbehandlingen har sammenheng med gjestenes

- etnisitet, nasjonale opprinnelse, religion, livssyn og språk
- nedsatte funksjonsevne
- kjønn

Eksempler på en slik ulovlig forskjellsbehandling er der et utested nekter personer å komme inn på grunn av deres hudfarge, uten at det foreligger lovlig adgang til å avvise vedkommende, som for eksempel på grunn av alder eller beruselsesgrad. En restaurant har heller ikke anledning til å nekte personer servering på grunn av deres nedsatte funksjonsevne. Det er heller ikke lov å ha ulik inngangspris på utestedet for kvinner og menn.

Diskrimineringsforbudet gir også et vern mot diskriminering på grunn av tredjepersons etnisitet. For eksempel er det forbudt å avvise en etnisk norsk kvinne fra et utested fordi mannen hennes har en annen hudfarge.

Det er uten betydning for vurderingen av om diskriminering har skjedd, om utestedet har hatt til hensikt å diskriminere eller ikke. Det avgjørende er at en handling eller unnlattelse faktisk virker diskriminerende.

Utover diskrimineringsforbudene nevnt på forrige side, er det også straffbart å nekte noen servering eller adgang til et utested på grunn av religion eller livssyn, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, eller homofile legning, leveform eller orientering, jf. straffeloven § 349 a. Straffen for brudd på dette forbudet er bøter eller fengsel inntil seks måneder.

Dersom det viser seg at et utested har diskriminert noen, kan de bli erstatnings- og/eller oppreisningsansvarlige for den belastningen de diskriminerte er blitt utsatt for. Hvis det skjer gjentatt diskriminering ved skjenkestedet som følge av en persons religion eller livssyn, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, eller homofile legning, leveform eller orientering, kan skjenkebevillingen også inndras. Dette følger av alkoholloven § 1-8 (3) som henviser til forbudet i straffeloven § 349 a.



Rutiner og ansvar – hvem slipper inn?

Utestedene har et selvstendig ansvar for å handle i tråd med diskrimineringslovene. Et praktisk viktig tiltak for virksomhetene kan være å utarbeide klare og tydelige retningslinjer for hvilke kriterier som kan vektlegges for å kunne avvise en gjest når det er nødvendig.

Retningslinjene bør i så fall være skriftlige og gjøres kjent for alle ansatte. Videre bør slike retningslinjer bli en del av det ordinære opplæringsprogrammet for nyansatte. Dette er viktig for å ha en enhetlig og konsekvent håndtering av ulike situasjoner, og for å unngå at gjestene får ulik behandling.

Med tydelige og klare retningslinjer som de ansatte er godt kjent med, vil utestedene også være tryggere på at de håndterer vanskelige situasjoner på en riktig måte, og at de tilbyr gjestene et likeverdig tilbud.

Tydelige regler, gjerne via oppslag ved inngangsdøren, for hva som gjelder på det enkelte utested med hensyn til kleskode, alder, krav til identifikasjon, oppførsel med mer, vil være nyttig for gjestene.

Tilsvarende vil det være av interesse for gjestene å vite om det er et lukket arrangement, og/eller om det gjelder en gjesteliste for kvelden.

Dersom det kreves medlemskap for å komme inn, bør også dette være informasjon som klart blir meddelt gjestene.

Retningslinjer og loggføring

Gode retningslinjer og god opplæring av de ansatte bidrar til ryddige rutiner på utestedene. Dette er med på å sikre likeverdig behandling av gjester, og gir de ansatte et godt verktøy for å gjøre riktige vurderinger i det daglige arbeidet.

Selv med gode rutiner kan feilvurderinger forekomme. Da er det viktig at virksomheten har skriftlige retningslinjer for hvordan klager fra enkeltpersoner behandles.

For at det skal være mulig for virksomheten å behandle klager fra enkeltindivider som mener å ha blitt utsatt for diskriminering, bør alle avvik protokollføres.

I utgangspunktet har alle mennesker som oppfyller de generelle kriteriene for å komme inn, som for eksempel alder og kleskode, adgang til utesteder som er åpne for allmennheten. Hvis en gjest blir avvist, vil det være på grunn av andre avvikende forhold som for eksempel beruselse eller truende adferd.

Dersom slike avvik loggføres, vil det være langt enklere for virksomheten i ettertid å ta stilling til en klage fra den som ble avvist. I loggen bør det fremkomme opplysninger om tid og årsak til avvising. Vi anbefaler at det også fremkommer hvem som har avvist gjesten.

Loggføring av avvik gjør det også mulig for virksomheten å håndtere en eventuell klage til LDO eller politiet, om mulig diskriminering.





Foto: Colourbox



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Besøksadresse: Mariboegs gate 13
Postadresse: Postboks 8048 Dep, 0031 Oslo
Telefon: 23 15 73 00
Faks: 23 15 73 01
SMS: 95 92 05 44

Grønt nummer: 800 41 556
Web: www.LDO.no
Epost: post@ldo.no

