

Justis- og politidepartementet
Postboks 8005 Dep
0030 OSLO

Vår ref.
08/1055-2-SIG

Deres ref.
200702157- /IBF

Dato:
29.09.2008

HØRING AV ARBEIDSGRUPPERAPPORT - GJENNOMGANG AV REGELVERKET OM VAKTVIRKSOMHET

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) viser til høringsbrev av 4. juli 2008 vedrørende "Gjennomgang av regelverket om vaktvirksomhet – forslag om endringer".

LDO ble etablert 1. januar 2006 og er en sammenslåing av Likestillingsombudet, Likestillingssenteret og Senter mot etnisk diskriminering (SMED). LDO skal føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av blant annet:

- Diskrimineringsloven – som forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven – som forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (trer i kraft 1. januar 2009)
- Likestillingsloven – som forbyr forskjellsbehandling på grunn av kjønn

Rettspraksis, saker omtalt i media og henvendelser til LDO (og tidligere etater, spesielt SMED) viser at ordensvakter/vektene jevnlig utsetter publikum for diskriminering som nevnt ovenfor, jf vedlegg 1.

Arbeidsgruppens forslag om strengere kontroll med vaktvirksomhetsbransjen gjennom blant annet strengere vandelskontroll og opprettelsen av et landsdekkende vaktvirksomhetsregister støttes av LDO.

LDO har det siste året vært i dialog med Politidirektoratet og Nærings- og handelsdepartementet (NHD) vedrørende krav til innholdet i opplæringen av ordensvakter på serveringssteder. Bakgrunnen for dialogen med Politidirektoratet og NHD var en konkret henvendelse til LDO som viste til flere tilfeller av diskriminering ved utesteder.

Som et resultat av dialogen har Politidirektoratet anmodet den enkelte politimester om å gjennomgå de ordensvaktkursene som til nå er godkjente, for å sikre at temaet utelivsdiskriminering blir gitt den nødvendige prioritet i kursopplegget, samt at den opplæring som skjer blir underkastet tilstrekkelig kvalitetssikring. LDO er ikke gjort kjent med om dette er gjort.

LDO ba også NHD vurdere om det er behov for nasjonale retningslinjer for krav til innhold, godkjenning og gjennomføring av denne typen kurs. NHD viste til arbeidsgruppens arbeid og opplyste at de avventer eventuelle endringer til dette arbeidet er avsluttet. LDO registrerer derfor med glede at arbeidsgruppen foreslår å styrke utdanningen av vektere og at opplæringen må inn under offentlig styring og kontroll.

I arbeidsgruppens rapport punkt 5.6 diskuteres innholdet i opplæringen. Temaer som nevnes er blant annet "jus i praksis" og "etikk/moral/kultur". LDO mener det er behov for opplæring i diskrimineringsproblematikken knyttet til begge disse områdene. Når det gjelder jussen, er det viktig med opplæring i blant annet straffeloven § 349a, alkoholloven § 1-8, diskrimineringsloven, likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Når det gjelder etikk, moral og kultur, er det viktig å ha et fokus på diskrimineringsfaktorer knyttet til personer med etnisk minoritetsbakgrunn. En diskrimineringsfaktor er manglende individuell vurdering av personer med annen etnisk opprinnelse enn norsk. Et eksempel på dette er at personer blir nektet adgang til utesteder med den begrunnelse at det tidligere har vært bråk med personer fra samme land. Det skjer vel aldri at norske menn blir nektet adgang til utesteder fordi norske menn tidligere har laget bråk?

LDO vil også minne om at offentlige myndigheter, både som lovgiver og ved annen myndighetsutøvelse, har en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling mellom kjønnene, jf. likestillingsloven § 1a. Fra 1. januar 2009 vil en tilsvarende plikt gjelde i forhold til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn og nedsatt funksjonsevne, jf. diskrimineringsloven § 3a og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3. LDO ser det som en naturlig del av det offentliges aktivitetsplikt at temaet diskriminering blir tatt med i opplæringen.

Arbeidsgruppen påpeker behovet for videre arbeid med utdannelsen. LDO bidrar gjerne i det videre arbeidet.

Arbeidsgivere, herunder vaktsselskapene, har også en aktivitetsplikt, smln. ovenfor. Aktivitetsplikten for arbeidsgivere innebærer blant annet en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å rekruttere personer fra grunnlagene nevnt ovenfor. Arbeidsgivere plikter også å redegjøre for disse tiltakene i årsrapportene. Ansatte som

representerer ulike diskrimineringsgrunnlag vil etter LDOs syn bidra til å redusere faren for diskriminering. For det første vil en bredt sammensatt gruppe ansatte skape legitimitet hos publikum. For det andre må det antas at ansatte som representerer de ulike gruppene, i større grad enn en homogen gruppe av norske menn, vil vurdere ulike situasjoner ulikt med tanke på blant annet etnisitet. LDO ber derfor departementet vurdere å sette som vilkår for å godkjenne vaktsselskapene, at de oppfyller rapporteringsplikten i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud

Elisabeth Lier Haugseth
Avdelingsleder

Vedlegg: Eksempler på diskriminering