

Byrådsavdeling for næring og eierskap

E- post: postmottak@byr.oslo.kommune.no

Høringssvar kun sendt som e- post!

Oslo, 10. februar 2020

Høring av Oslo kommunes alkoholpolitiske handlingsplan for perioden 2020 til 2024

Diskrimineringshjelpen- og meglingsbenken (DiMe) takker for invitasjonen til å gi et høringssvar til kommunens forslag om ny alkoholpolitisk handlingsplan for perioden 2020-2024.

DiMe er et samarbeidsprosjekt mellom Antirasistisk senter, Skeiv verden og Norsk folkehjelp, og velger denne gangen å gi et samlet innspill.

Innledning

Kommunens arbeid med å legge gode premisser for et trygt uteliv, er en viktig del av mangfolds arbeidet for befolkning i Oslo. Ikke minst unge med minoritetsbakgrunn vil kunne preges negativt om de opplever at den de er, gjør dem uønsket eller utsatt for vold om de gjester byens uteliv.

DiMe ønsker særlig å kommentere spørsmål til satsingsområdet for handlingsplanen *Motvirke diskriminering og trakassering*. Det er samtidig viktig å se på helheten i tiltakene. Rasisme og diskriminering har berøringspunkter til nær sagt alle andre punkter på listen over satsingsområder. Tiltak som sørger for profesjonalitet i skjenkenæringen, gode rammevilkår for ansatte og tett samarbeid med politi og andre berørte virksomheter, er avgjørende om tiltak mot rasisme og diskriminering skal gi gode resultater. Det er også viktig å legge til rette for et godt mangfold i bransjen, både kulturelt og i gjesteprofilen. DiMe kjenner til at noen utesteder med en uttalt minoritetsetnisk profil- og musikkstil har opplevd en uforholdsmessig høy grad av mistenkeliggjøring og kontroll fra politi og andre offentlige aktører med virksomheten, uten at det dokumenteres nærmere om det er grunnlag for den negative oppmerksomheten.

DiMe er bekymret over hvor effektivt utesteder kamuflerer rasisme og diskriminering. Det er sjelden å oppleve rene diskriminerende eller rasistisk avvisninger «*vi vil ikke ha slike som dere her*». Avvisninger begrunnes i stedet med at lokalet er fullt, det krevers pass og ID i stedet for bankkort, det kreves fiktive medlemskap, det påstås at gjesten har asosial rusadferd mv. Den reelle avvisningsgrunnen omskrives slik at de ikke kan tas.

Dessverre ser vi i økende grad også at gjester med minoritetsbakgrunn tilpasser seg et diskriminerende uteliv. De velger ut noen steder der de ikke blir avvist, de unngår å krangle når de

blir avvist. Selv om utelivsdiskriminering er straffbart, hjelper det ikke å varsle politiet når det skjer. Politiet vil uansett ikke ta stilling til hva som er skjedd i det konkrete tilfelle, og sørge for at den enkelte slipper inn. De fleste anmelder derfor ikke slike saker. Mange sier de ikke tror det fører til noe, uansett.

Situasjoner med alkohol kan potensielt utgjøre en fare for den enkeltes personlige sikkerhet. Vi ser at terskelen for hatefulle ytringer og hatmotivert vold senkes med økende promille. Utelivsbransjen er en viktig samarbeidspart i arbeidet med å forebygge at slike voldsepisoder oppstår. Det kan være krevende å få til, både i forhold til manglende tillit mellom partene og til profesjonaliteten i bransjen.

Ingen kan påstå i dag at vi har for lite kunnskap om rasisme og diskriminering på utesteder. Det er gjort et godt arbeid mot rasisme og diskriminering i uteliv også tidligere i Oslo. Rasisme og diskriminering er likevel et seiglivet problem.

Problemet ser snarere ut til å være slik kommune selv har påpekt: Det er for lett å slippe unna med diskriminering og rasisme. Tiltakene må derfor utformes med denne forståelsen av problemet som skal løses. Eksempelene på rasisme og diskriminering må dokumenteres bedre, det må være enklere å varsle, varslene må tas på alvor og varslene må svi for de ansvarlige.

Særlig om 1.4 Delmål: Et inkluderende uteliv, uten diskriminering og trakassering

DiMe vil deretter kommentere delmål 1.4 konkret, både når det gjelder forebyggende tiltak og tiltak mot dem som oppfører seg i strid med kommunens nulltoleranse for rasisme og diskriminering.

a) Forebyggende tiltak- pkt 1.4.1-1.4.2 Om kunnskap, nettverk og samarbeid

Kommunen har allerede etablert et nettverk for samarbeid med relevante representanter for utelivsbransjen, der representanter fra kommunen, Likestillings- og diskrimineringsombudet og Oslo politi også deltar.

DiMe mener kommunen bør prioritere også å finne frem til gode representanter for dem som utsettes for utelivsdiskriminering på alle grunnlag, og ikke minst personer og grupper som har *en økt risiko* fordi den negative oppførselen henger sammen med et samspill mellom flere grunnlag. Det gjelder for eksempel folk med annen etnisk bakgrunn som også er skeive/ religiøse, som også har nedsatt funksjonsevne.

DiMe erfarer at den interseksjonelle diskrimineringen og rasismen sjelden fanges opp og er vanskeligere å forstå, både for den som utsettes for denne diskrimineringen, for utelivsbransjen selv og for dem som skal kontrollere bransjen.

b) Reaktive tiltak- Pkt.1.4.3 Gjennomføre målrettede kontroller

Oslo kommune har allerede et målrettet arbeid med å gjennomføre kontroller av bransjen. Det er bra. DiMe kjenner ikke detaljene i dette arbeidet. Det tas derfor forbehold om at våre forslag allerede ligger inne i den metodikken Oslo kommune har utarbeidet.

DiMe møter mange som har vært utsatt for utelivsdiskriminering. Folk som utsettes for dette trenger støtte og belastningen for den uakseptable oppførselen og belastningen med å varsle må minimaliseres. Det kan for eksempel skje ved at kommunen eller politiet (eller sivile organisasjoner) etablerer et eget nettsted der den enkelte kan registrere informasjon om opplevelsen de har hatt på utesteder.

Slik selvrapporing er neppe tilstrekkelig som grunnlag for anmeldelser til politiet. Men gjennom en slik systematisert registrering, kan kommunen få rask kunnskap om såkalte «værstinger» i bransjen.

Kunnskapen kan i neste omgang gi grunnlag både for uformelle samtaler og kritiske spørsmål til utestedet, eventuelt også at det gjennomføres anonyme kontroller med frivillige på steder som er gjengangere.

Poenget må være at utelivssteder som jobber mindre seriøst kan få et inntrykk av at de blir «sett i kortene» av noen, at de omtales på en negativ måte og at de må bruke tid på kritiske spørsmål om driften.

Folk som opplever dårlig behandling kan på sin side se at noe skjer, at de får sagt i fra og ikke minst at informasjonen kan ha betydning.

Oppsummert

Det er lett å tenke at problemet med rasisme og diskriminering er unntakene og skyldes såkalte «råtne egg» i en bransje.

Slik er det ikke. I et samfunn som har nulltoleranse for rasisme og diskriminering som mål, men der noen systematisk ekskluderes for hvem de er, der har vi alle et delansvar. Arbeidet mot rasisme og diskriminering er påfallende ofte likevel utformet som et mål om å ta de «slemme». Det har vist seg svært lite effektivt.

I dag svir diskrimineringen mest for den som rammes av det. Vi bør gjøre det mer ubehagelig for bransjer som ikke gjør nok for å sørge for et tilbud til hele befolkningen i Oslo.

DiMe anbefaler at varslerne om ekskludering og diskriminering bør få en høyere status i det systematiske arbeidet mot diskriminering og samtidig at ansvaret som i dag hviler uforholdsmessig tungt på den enkelte om å anmelde, gjøres enklere både praktisk og reelt.

Vennlig hilsen

Heidi Wyller
Seniorrådgiver
Diskrimineringshjelpen – og meglingsbenken