



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Oslo kommune  
postmottak@byr.oslo.kommune.no

Dette brevet sendes kun per e-post.

Vår ref.:  
24/1186- 2- THGA

Deres ref.:

Dato:  
31.07.2024

## **Høringsuttalelse - Oslo kommunes alkoholpolitiske handlingsplan for perioden 2024 til 2028**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til høringsbrev av 8. mai 2024, der Byrådsavdeling for næring og eierskap har sendt forslag om Oslo kommunes alkoholpolitiske handlingsplan for perioden 2024 til 2028 på høring, med høringsfrist 1. august 2024.

### Innledning

Likestillings- og diskrimineringsombudet har som mandat å arbeide for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

Ombudet har også tilsynsansvar med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med de forpliktelsene Norge har etter FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD), FNs kvinneskreddiskrimineringskonvensjon (CEDAW) og FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

I lys av vårt mandat har vi følgende tilbakemelding til notatet og utkastet som er på høring.

## Ombudets innspill

Ombudet gir en samlet tilbakemelding til delmålet om et inkluderende uteliv, uten diskriminering og trakassering, med tilhørende tiltak.

Ombudet vil innledningsvis rose kommunen for arbeidet som er gjort i perioden siden forrige alkoholpolitisk handlingsplan ble sendt på høring. Ombudet viser til at kommunen samarbeider med organisasjoner som jobber for å bekjempe diskriminering og trakassering, deltar i NIKKs forskningsprosjekt om seksuell trakassering i bransjen, og benytter kunnskapen fra samarbeidene i veiledningsarbeidet mot utelivsnæringen - både gjennom å ha det med som fast tema på Næringsetatens Salutt-kurs, og på stedlig veiledning. Det er videre positivt at kommunen vil oppfordre alle som søker om bevilling til å sikre at gjeldende krav til universell utforming er oppfylt. Dette er en viktig forutsetning for et inkluderende uteliv som er tilgjengelig for befolkningen.

Ombudet støtter at kommunen ønsker å bruke mer ressurser på kunnskaps- og kompetanseheving av utelivsnæringen gjennom veiledning og dialog, samt øke kunnskapen blant egne kontrollører. Ombudets erfaring er at det nettopp er gjennom kompetanseheving og forbyggende arbeid at man kan bidra til å bekjempe diskriminering og trakassering.

Byrådsavdelingen ber i punkt 7.4.1 i høringsnotatet om innspill på omfanget av diskriminering i utelivet, gjerne med tall og statistikk, og hva slags type steder hvor befolkningen opplever diskriminering. Ombudets erfaring er at det er få som formelt melder fra om diskriminering i utelivet, og at det er vanskelig å måle omfanget. Ombudet får relativt få saker som handler om diskriminering og trakassering/seksuell trakassering i utelivet. Det betyr likevel ikke at det ikke skjer, slik også kommunens Trygghetsundersøkelse 2023 viser. Det er derfor positivt at kommunen inkluderer spørsmål om forskjellsbehandling og seksuell trakassering i Trygghetsundersøkelsen. Kunnskap om hvor mange og hvem som opplever det og hvor det skjer, gir grunnlag for mer målrettede tiltak.

I punkt 7.4.2 ber Byrådsavdelingen om innspill til tiltak som kan bidra til å motvirke seksuell trakassering av ansatte på utesteder. Ombudet er svært positiv til at kommunen gjennom sin kontakt med bevillingshavere og ansatt i bransjen bidrar til økt bevissthet om arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter, og oppfordrer bevillingshavere til å inkludere rutiner for forebygging og håndtering av seksuell trakassering i internkontrollen eller som del av HMS-arbeidet i virksomheten.

Vi vil oppfordre kommunen til å fremheve kartlegging av aktuelle risikofaktorer, - grupper og -situasjoner som en viktig del av arbeidsgivers forebygging, slik at de kan iverksette tiltak som passer den enkelte arbeidsplass. På kampanjesiden

til trepartssamarbeidet mot seksuell trakassering i utelivet, [www.settestrek.no](http://www.settestrek.no), finnes det flere ressurser arbeidsgivere kan bruke i det forebyggende arbeidet mot seksuell trakassering, blant annet eksempler på relevante risikofaktorer.

Økt kunnskap om diskriminering og trakassering er en forutsetning for å gjøre utelivet i Oslo mer tilgjengelig. Forutsigbare kleskoder er viktig for å hindre skjult diskriminering. For eksempel at noen blir bedt om å gå fordi de ikke oppfyller kleskoden, mens det egentlig ligger andre hensyn bak. Vi er derfor positive til at kommunen forslår at serverings- og skjenkesteder med kleskode bør opplyse om kleskoden utenfor, på nettet og i sosiale medier.

Kunnskap om diskrimineringsvernet på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er en viktig forutsetning for at kleskoden i seg selv ikke bidrar til diskriminering. Det å utfordre måten kjønn tradisjonelt har blitt uttrykt på, kan gjøre personer utsatt for diskriminering eller trakassering. Når utesteder håndterer kleskoder kan det oppstå ulike kulturelle forventinger til påkledningen hos kvinner og menn som innebærer risiko for diskriminering og trakassering. Et eksempel er der bruk av klesplagg som tradisjonelt tilhører "motsatt" kjønn gir adgangsnekt. Se blant annet mediasakene <https://www.ao.no/cornelius-23-jeg-ble-kastet-ut-av-kulturhuset-fordi-jeg-gikk-med-skjort/s/5-128-307378> og

<https://www.adressa.no/nyheter/i/PoQbm6/espen-dukke-opp-pa-utestedet-i-skjort-spurte-om-jeg-kunne-dra-hjem-og-skifte>.

Ombudet anbefaler derfor at kommunen gjør bevilingshavere oppmerksomme på at vaktens håndheving av kleskoder må ta hensyn til vernet mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Om likestillingsplikten i offentlig sektor

Offentlige myndigheter skal etter likestillings- og diskrimineringsloven § 24 arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle diskrimineringsgrunnlag som følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter, herunder kommunen og dens forvaltningsorganer, i all sin myndighetsutøvelse og tjenesteyting skal forebygge diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. Plikten til å arbeide aktivt innebærer at det skal iverksettes konkrete tiltak. Det er den offentlige myndigheten selv som skal vurdere hvilke tiltak som er relevante for å oppfylle plikten.

Etter ombudets syn vil kommunens forslag til hovedmål, delmål og tiltak for å bekjempe diskriminering, trakassering og seksuell trakassering i utkastet som er på høring være i tråd med aktivitetsplikten, og bidra til å oppfylle denne. Ombudet oppfordrer kommunen til å vurdere om det er noen diskrimineringsgrunnlag som det bør rettes særskilt oppmerksomhet mot, for eksempel på bakgrunn av resultatene fra Trygghetsundersøkelsen 2023.

Avslutning

Ombudet ser frem til å følge Oslo kommunes arbeid med å følge opp anbefalingene til alkoholpolitisk handlingsplan for perioden 2024 til 2028. Ombudet står gjerne til disposisjon i arbeidet med oppfølgingen av forslaget som er på høring.

Vennlig hilsen

Rønnaug M. Retterås  
avdelingsdirektør

Thea Borkhus Gabrielsen  
rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.

Vedlegg: