

Diskriminering av gjester – hva gjelder?



Diskriminering av gjester – hva gjelder?

Norge er et land hvor likestilling og likeverd er sentrale verdier. Norge er også et flerkulturelt land. Dette bidrar til et samfunn preget av mangfold og utvikling, men øker også risikoen for motsetninger.

Overnattings- og serveringsbransjen er en utsatt bransje når det gjelder publikums oppmerksomhet generelt, og massemediene s interesse er stor og kontinuerlig, og de siste årene har det vært enkelte negative oppslag som har rammet hele bransjen. For NHO Reiseliv og våre medlemsbedrifter er det derfor viktig å få fram at vi ønsker å tilby et trygt og hyggelig miljø for alle gjester, uavhengig av deres kjønn, etnisitet, nasjonale opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, homofile legning eller funksjonshemming.

Hva sier loven?

Det finnes lovgivning som forbyr ulike former for diskriminering. Reglene som beskytter blant annet gjester på overnattings- og serveringssteder er Diskrimineringsloven og Straffeloven.

Diskrimineringslovens slår fast at direkte eller indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt. Loven gjelder på alle samfunnsområder med unntak av familieliv og personlige forhold. Dette innebærer at den som driver et overnattings- eller serveringssted ikke får behandle en gjest dårligere enn andre gjester i en tilsvarende situasjon, dersom forskjellsbehandlingen skyldes for eksempel vedkommendes hudfarge eller språk (*direkte diskriminering*).

Det er også forbudt å forskjellsbehandle en gjest på grunn av forhold som nevnt over, gjennom bruk av tilsynelatende nøytrale bestemmelser, betingelser, praksis, handling eller unnlattelse, men som i praksis innebærer at gjesten blir stilt særlig ufordelaktig sammenlignet med andre gjester (*indirekte diskriminering*).

Loven slår også fast at det er forbudt å gi instruks om diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er et uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven.

DISKRIMINERINGSLOVEN § 4, FØRSTE, FJERDE OG FEMTE LEDD

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt.

[.....]

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her.

Det er forbudt å medvirke til brudd på diskrimineringsforbudet i paragrafen her.

Diskrimineringsloven legger til grunn prinsippet om delt bevisbyrde. Det betyr at når det foreligger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted lovstridig diskriminering, må den det er klaget på sannsynliggjøre at diskriminering ikke har funnet sted. Lovens sanksjonssystem er todelt. Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan gi pålegg om retting eller stansing, eventuelt ilegge tvangsmulkt. Domstolene kan gi pålegg om oppreisning og/eller erstatning.

Straffelovens bestemmelser om ulovlig diskriminering innebærer at en næringsdrivende som i sin virksomhet diskriminerer en gjest på grunn av hans eller hennes religion, livssyn, hudfarge, nasjonalitet, etniske opprinnelse eller homofile legning – etter politianmeldelse og påtale – kan straffes med bøter eller fengsel i inntil seks måneder.

STRAFFELOVEN § 349A FØRSTE LEDD

Med bøter eller fengsel inntil 6 måneder straffes den som i ervervsmessig eller liknende virksomhet, på grunn av en persons religion eller livssyn, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse nekter ham varer eller tjenester på de vilkår som gjelder for andre. På samme måte straffes den som i slik virksomhet nekter en person varer eller tjenester som nevnt på grunn av hans homofile legning, leveform eller orientering.

Det er med andre ord straffbart å nekte noen en vare eller tjeneste på de vilkår som gjelder for andre, når dette for eksempel skyldes vedkommendes hudfarge eller homofile legning.

Serveringsloven og **alkoholoven** inneholder begge bestemmelser om bevilling. I alkoholoven § 1-8 heter det at en skjenkebevilling kan inndras "...dersom det ved skjenkestedet skjer gjentatt diskriminering av grunner som nevnt i straffeloven § 349a". Brudd på diskrimineringslovens § 4 eller straffelovens § 349a vil også kunne påvirke en søknad om ny eller fornyet bevilling.

Hva kan NHO Reiselivs medlemsbedrifter gjøre?

Like regler for alle

Klare regler om hva som gjelder er det beste virkemiddel for å forbygge problemer. Dette er særlig viktig fordi overnattings- og serveringsbedriftene – så lenge det ikke skjer ulovlig diskriminering – faktisk har rett til å velge hvilke gjester de vil ha. Dels kan man støtte seg til de allmenne regler som gjelder for hele bransjen, for eksempel reglene for servering av alkohol. Dels kan man følge egne regler om antrekk, nedre aldersgrense, oppførsel i forhold til andre gjester, oppførsel overfor ansatte osv. Det er viktig at reglene er enkle, klare og lette å forstå. Det viktigste er at de samme regler gjelder for alle gjester.

Opplæring

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at alle ansatte vet hvilke regler som gjelder for adgang, service og håndtering av vanskelige situasjoner. Opplæring er derfor et sentralt virkemiddel.

Loggbok

Bråk i inngangsdøra resulterer av og til i anklager om diskriminering. Dette er noe som kan skade både bedriftens og næringens omdømme. Selv små episoder kan få alvorlige konsekvenser. Rutiner for rapportering av hendelser i inngangsdør og inne i lokalene bør derfor finnes. En loggbok er en effektiv måte å få kontinuerlig informasjon om hva som har skjedd. Her kan dørvakter, garderobebetjening og serveringspersonale daglig notere hendelser og avvik fra det normale. En loggbok er også et godt verktøy i bedriftens kontakt med politiet.