



Stortinget - Familie- og kulturkomiteen
Stortinget
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref
21/1588-

Dato
14.04.2021

Dokument 8:160 S (2020-2021) om kamp mot rasisme

Jeg viser til representantforslag fra stortingsrepresentantene Kari Elisabeth Kaski, Nicholas Wilkinson, Eirik Faret Sakariassen, Petter Eide, Karin Andersen, Lars Haltbrekken og Freddy André Øvstegård om kamp mot rasisme (Dokument 8:160 S (2020-2021)).

Representantene har fremmet følgende forslag:

1. *Stortinget ber regjeringen sette ned en særskilt undersøkelseskommisjon for å kartlegge rasisme i Norge, både utviklingen historisk og nåsituasjonen, med særlig oppmerksomhet på strukturell rasisme, og komme med forslag til nye tiltak.*
2. *Stortinget ber regjeringen opprette et eget forskningssenter på rasisme.*
3. *Stortinget ber regjeringen styrke informasjon om diskrimineringslovgivningen, håndhevelse av denne og hvor man kan henvende seg for å få bistand i enkeltsaker, overfor grupper som erfaringsmessig opplever diskriminering.*
4. *Stortinget ber regjeringen sikre økt kompetanse på rasisme i lærerutdanningen.*
5. *Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag om å ta inn begrepet «rasisme» i opplæringslova § 9 A-3.*
6. *Stortinget ber regjeringen i samarbeid med sivilsamfunnsaktører opprette flere «veiviser»-ordninger etter modell av Rosa kompetanse og Jødiske veivisere/stifinnere.*
7. *Stortinget ber regjeringen senke terskelen for inndragning av skjenkebevilling som følge av rasisme, og sikre at utesteder må tydeliggjøre eventuelle særregler for adgang.*

Jeg har koordinert svarene med Helse- og omsorgsdepartementet (forslag 7), Justis- og beredskapsdepartementet (forslag 7), Kommunal- og moderniseringsdepartementet (forslag 1 og 6), Kunnskapsdepartementet (forslag 2 og 4-6) og Nærings- og fiskeridepartementet (forslag 7). Jeg svarer på representantforslaget på vegne av regjeringen og har følgende vurderinger:

Forslag 1: Stortinget ber regjeringen sette ned en særskilt undersøkelseskommisjon for å kartlegge rasisme i Norge, både utviklingen historisk og nåsituasjonen, med særlig oppmerksomhet på strukturell rasisme, og komme med forslag til nye tiltak.

Regjeringens innsats mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer har økt betydelig de siste årene. Et bredt samarbeid på tvers av departementene koordinerer regjeringens innsats mot ekstremisme, rasisme og hatefulle ytringer. Regjeringen legger til rette for ytterligere forskning på rasisme og diskriminering mot ulike grupper, blant annet gjennom tiltak i flere av regjeringens handlingsplaner.

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion er en bred plan som tar utgangspunkt i at rasisme og diskriminering rammer ulike grupper i det norske samfunnet. Den inneholder flere kunnskaps- og forskningstiltak. Det er satt i gang to forskningsprosjekter om henholdsvis diskriminering på grunn av hudfarge og andre ytre kjennetegn samt befolkningens holdninger til religiøse og etniske minoriteter. Videre ble det i 2020 gjennomført to digitale forskerseminarer om rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, og det er satt i gang en kartlegging av rasisme og netthet i lys av koronakrisen. Det er også satt i gang en innholdsstudie om hatefulle ytringer rettet mot muslimer.

I tillegg har Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet på oppdrag fra Kulturdepartementet utarbeidet en kunnskapsportal¹ som oppsummerer statistikk og forskning om likestilling og levekår for samer, nasjonale minoriteter og personer med innvandrerbakgrunn. Diskriminering av og holdninger til de etniske minoritetsgruppene er blant temaene i kunnskapsportalen som oppdateres jevnlig.

Høsten 2020 la regjeringen frem en handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer. Denne ble godt mottatt av sivilt samfunn og blir møtt med interesse også internasjonalt. Som en del av denne handlingsplanen har regjeringen fra 2021 etablert en egen tilskuddsordning som skal gå til arbeidet mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer. Også i denne handlingsplanen er det flere kunnskaps- og forskningstiltak. Blant annet har Kunnskapsdepartementet bevilget midler til et forsknings- og utredningsoppdrag om sammenhengen mellom opplevd diskriminering og utenforskap på ulike arenaer i samfunnet. I tillegg har Kulturdepartementet satt i gang en utredning av en eventuell veilederordning for innsikt i muslimsk identitet basert på metodikken til veiviserordningene for samer og jøder. (Se mer om dette i svaret på forslag 6 nedenfor.)

¹ Lenke til Bufdirs kunnskapsportal: https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/

Regjeringen la frem en fornyet handlingsplan mot antisemittisme på Den internasjonale holocaustdagen 27. januar 2021. Regjeringens innsats på området har fått oppmerksomhet også utenfor Norges grenser. Handlingsplanen inneholder flere forskningstiltak. Regjeringen har tildelt midler til et forskningsprogram om antisemittisme og jødisk liv i Norge, og resultatene vil foreligge i 2022. I tillegg finansierer regjeringen doktorgrads-/postdoktorstillinger om gruppebaserte fordommer. Formålet er å styrke kompetansen blant lærere og elever og bidra til skolens langsiktige holdningsskapende arbeid.

Regjeringens strategi mot hatefulle ytringer (2016- 2020) er et viktig nybrottsarbeid både nasjonalt og internasjonalt. Strategien er nylig evaluert. Strategien har bidratt til viktig kunnskapsutvikling som igjen har bidratt til å øke bevisstheten om hatefulle ytringer. Innsatsen mot hatefulle ytringer forsetter med uforminsket styrke, og mange av tiltakene i strategien videreføres og videreutvikles.

I tillegg har som kjent Stortinget satt ned en kommisjon for å se på den tidligere fornorskningspolitikken mot samene og kvenene/norskfinnene. Skogfinnene er også omfattet av mandatet. Sannhets- og forsoningskommisjonen skal levere sin rapport høsten 2022.

Undersøkelseskommisjoner brukes som oftest når det er tale om å bringe klarhet i konkrete, faktiske spørsmål som ligger relativt nær oss i tid. Det bør vurderes hvorvidt en statlig undersøkelseskommisjon er det mest hensiktsmessige virkemiddelet for å få frem ny og relevant kunnskap om rasisme i Norge og for å komme med forslag til tiltak. Å få frem forskningsbasert kunnskap gjennom en kommisjon er komplekst, ressurskrevende og trolig svært tidkrevende. Det er også fare for at politikkfeltet for øvrig vil gå inn i en "vente og se"-fase mens arbeidet pågår. Dersom formålet er å få frem ny, forskningsbasert kunnskap, kan det å etablere ett eller noen få spissede forskningsprogram være et vel så egnet virkemiddel. Se også svaret på forslag 2 nedenfor.

En erfaring som kan nevnes, er utvalgsarbeidet som førte fram til NOU 2015: 7 *Assimilering og motstand – Norsk politikk overfor taterne/romanifolket fra 1850 til i dag*. Utvalget løste et meget utfordrende og komplekst mandat på en god måte, men vi må samtidig ta lærdom av utfordringene. Kommunal og moderniseringsdepartementet – og utvalget – erfarte at forventningene til hva utvalget skulle se på, gikk betydelig ut over det som var mulig og realistisk. Det gjelder både med hensyn til hva det vil være mulig at en kommisjon ser på og hvilke tiltak som kan bli iverksatt i etterkant. Et konkret og avgrenset mandat vil eventuelt være en nødvendig forutsetning.

Etter en helhetlig vurdering mener jeg det er mest hensiktsmessig å fremskaffe god og oppdatert kunnskap gjennom en fortsatt, solid satsing på forskning og kunnskapsinnhenting. Dette også som grunnlag for å vurdere behovet for tiltak og innsatser mot rasisme. (Jamfør tiltakene og satsingen redegjort for ovenfor og vurderingen av forslag 2 nedenfor.)

Forslag 2: Stortinget ber regjeringen opprette et eget forskningssenter på rasisme.

Regjeringen legger allerede til rette for forskning på rasisme og diskriminering. Jeg viser til svaret på forslag 1 ovenfor for en utdypning av dette.

Å opprette et helt nytt senter for forskning på rasisme er en mulighet, slik man gjorde etter 22. juli 2011 med Senter for ekstremismeforskning (C-REX). Et annet alternativ til å opprette et eget senter for forskning på rasisme, kan være å lyse ut midler til en større, langsiktig forskningssatsing (eksempelvis over fem år) som allerede etablerte forskningsmiljøer nasjonalt kan søke på. Et tredje alternativ som kan undersøkes nærmere, er om et allerede etablert senter kan få i oppdrag å øke kunnskapsgrunnlaget om rasisme i Norge. Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter (HL-senteret) får driftstilskudd fra Kunnskapsdepartementet. Med sin eksisterende satsing – blant annet på forskning på antisemittisme, rasisme og relaterte gruppefiendtlighetsfenomener – har de et potensial som vertsinstitusjon for en bredere anlagt rasismeforskning. Fordelen med HL-senterets eksisterende institusjonelle profil er dessuten kombinasjonen av historisk og samtidsorientert forskning samt en satsing på forebygging av rasisme gjennom det nasjonale Dembra-prosjektet.² Et fjerde alternativ er at som alternativ til et eget senter, bevilger berørte departementer mer midler til Norges forskningsråd til økt satsing på forskning på rasisme.

Uansett hvilken modell som betraktes som fordelaktig, bør nettverksbygging og forskningsformidling spille en sentral rolle. Alle alternativer vil kunne støtte opp om samme formål: å stimulere til økt forskning på rasisme. Opprettelsen av et eget senter vil kreve lenger tid, oppfølging og sannsynligvis mer midler fra statsbudsjettet (størrelsesorden 20-60 millioner over fem år) enn en utlysning av en langsiktig forskningssatsing (størrelsesorden 12-20 millioner) som etablerte forskningsmiljøer kan søke på. Det gjelder også i forhold til alternativene om å øke bevilgningene til de allerede etablerte sentrene eller å øke midlene til Norges forskningsråd.

Forslag 3: Stortinget ber regjeringen styrke informasjon om diskrimineringslovgivningen, håndhevelse av denne og hvor man kan henvende seg for å få bistand i enkeltsaker, overfor grupper som erfaringsmessig opplever diskriminering.

Vi har i dag et godt regelverk som skal sikre informasjon om likestillings- og diskrimineringslovgivningen.

Offentlige myndigheters aktivitetsplikt ble styrket ved endring i likestillings- og diskrimineringsloven fra januar 2020. Aktivitetsplikten innebærer at både arbeidsgivere og offentlige myndighetsorganer skal arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av blant annet etnisitet, religion og såkalt "sammensatt diskriminering". Aktivitets- og redegjøringsplikten omfatter all myndighetsutøvelse og all tjenesteyting på alle samfunnsområder.³ Plikten omfatter utforming og tildeling av tjenester,

² Demokratisk beredskap mot rasisme og antisemittisme (Dembra).

³ Se Prop. 81 L (2016 – 2017) kapittel 24.2.9.

regelverksutforming, budsjettering og samfunnsplanlegging med videre. Myndighetene skal skaffe kunnskap om likestillingssituasjonen knyttet til etnisitet på eget forvaltningsområde og ut ifra det vurdere relevante tiltak. Analysen skal brukes til virksomhetsstyring, myndighetsutøvelse og forbedring av kvalitet i tjenester.

Offentlige myndigheter har en selvstendig informasjonsplikt. Myndighetsorganene må innhente informasjon om brukernes utfordringer og behov, vurdere risiko for at diskriminering forekommer og gjennomføre nødvendige, forebyggende tiltak. Tiltak kan være å gjøre informasjon tilgjengelig for etniske minoriteter, sikre brukermedvirkning og tilgang til tolk eller annen form for individuell tilrettelegging. Andre eksempler på tiltak er informasjons- og holdningskampanjer om negativ stereotypisering og likestillingsutfordringer i minoritetsmiljøer, og også – som representantene etterlyser – informasjon rettet mot grupper som erfaringsmessig opplever diskriminering, om diskrimineringslovgivningen, håndhevelse av denne og hvor man kan henvende seg for å få bistand i enkeltsaker.

Gjennom lovendringen i 2020 har offentlige myndigheter fått en redegjørelsesplikt, noe som innebærer en betydelig styrking av informasjonsarbeidet på likestillingsområdet. Myndighetsorganene skal nå redegjøre for hva de gjør for å inkludere likestillingshensyn i sitt arbeid. Offentlige myndigheter skal redegjøre for hvordan de arbeider med å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling. Offentlige myndigheter skal vurdere resultatene og opplyse om forventninger til fremtidig likestillingsarbeid. Redegjørelsen skal gis i et offentlig tilgjengelig dokument, for eksempel årsrapport.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) gir veiledning om likestillings- og diskrimineringslovgivningen.⁴ Alle kan henvende seg til LDO og de har en særlig veiledningsplikt i diskrimineringsaker. Ombudet skal i sin veiledning overfor enkeltpersoner gi råd om det de har opplevd kan være i strid med lovverket eller hvordan de kan løse situasjonen selv. Dette bidrar til at den som er utsatt for diskriminering, står sterkere i den videre behandlingen av saken. I tillegg er informasjonsarbeid om etnisk diskriminering gjennom høringer, rapporter, arrangementer og liknende en viktig del av ombudets arbeid.

Videre gir LDO veiledning gjennom blant annet samarbeid med ulike bransjer samt foredrag for og kursing av virksomheter, organisasjoner og utdanningsinstitusjoner. Enkeltsaker og strukturell veiledning henger sammen, fordi enkeltsakene bidrar til å synliggjøre på hvilken måte diskrimineringen skjer, og gir ombudet anledning til å jobbe overordnet på grunnlag av dette.

I 2020 ble Likestillings- og diskrimineringsombudet styrket med tre millioner til den styrkede oppfølgingen av aktivitets- og redegjørelsesplikten og endringer i håndheving av saker om seksuell trakassering.⁵

⁴ Se diskrimineringsombudsloven § 2 andre ledd.

⁵ Jf. Prop. 63 L (2018-2019).

Jeg forstår at ikke alle nødvendigvis opplever informasjonen som god nok. På tross av et godt regelverk og et styrket Likestillings- og diskrimineringsombud vet vi at flere som opplever diskriminering, likevel ikke tar kontakt. Dette tar regjeringen på alvor. I denne sammenheng vil jeg spesielt vise til to tiltak i regjeringens handlingsplaner.

Ett av tiltakene i *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion* er å gjennomføre en informasjonskampanje om hvordan fremme klager om diskriminering på grunn av etnisitet og religion. Mange vet ikke hvordan de kan klage og benytte sine rettigheter når de blir utsatt for rasisme og/eller diskriminering på grunn av etnisitet eller religion. Derfor er det viktig å nå ut med informasjon om hvordan man går frem i slike tilfeller. Informasjonskampanjen skal bidra til økt kunnskap om den enkeltes rettigheter. Tiltaket vil iverksettes i løpet av handlingsplanperioden.

Regjeringen har etablert en ny tilskuddsordning mot rasisme, diskriminering og hatefulle ytringer, som forvaltes av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Dette er et tiltak i *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer*. Ett av tre typer prosjekter som prioriteres i tilskuddsordningen for 2021, er prosjekter som bidrar til å spre informasjon om hvilke rettigheter man har om man blir utsatt for diskriminering på grunn av etnisitet, religion eller livssyn.

Forslag 4: Stortinget ber regjeringen sikre økt kompetanse på rasisme i lærerutdanningen

Kunnskapsdepartementet styrer lærerutdanningene gjennom svært overordnede rammeplaner. I rammeplanene er det presisert at undervisningen i lærerutdanningene skal bygge på opplæringsloven og de til enhver tid gjeldende læreplaner for grunnsopplæringen. De grunnleggende verdiene i opplæringsloven, som er forankret i menneskerettighetene, er like forpliktende for lærerutdanningene som for skolen.

Fagfornyelsen i skolen har også innvirkning på lærerutdanningene. Dagens rammeplaner for lærerutdanningene er supplert med nasjonale retningslinjer⁶ som universitets- og høyskolesektoren selv fastsetter. Ordet "rasisme" er ikke nevnt i rammeplaner eller retningslinjer, men kandidatene fra lærerutdanningene skal fremme likeverd og solidaritet, kunne bidra til utvikling av barn og unges identitet og skape inkluderende og helsefremmende læringsmiljø. Menneskerettigheter, solidaritet på tvers av grupper, mangfold og likestilling er andre verdier som omfattes av planverket. Lærerstudentene skal få kunnskap om barn og unge i vanskelige livssituasjoner og gjeldende lovverk om barn og unges rettigheter. Nyutdannede lærere skal ha kunnskap om mobbing, vold, overgrep og omsorgssvikt og hvordan sette i gang nødvendige tiltak etter gjeldende lovverk. Kunnskaps- og integreringsministeren mener at disse elementene til sammen gir et godt grunnlag for nyutdannede lærere til å arbeide mot rasisme og diskriminering i skolen.

⁶ Nasjonale retningslinjer for lærerutdanningene: <https://www.uhr.no/temasider/nasjonale-retningslinjer/nasjonale-retningslinjer-for-larerutdanningene/>

Videre vil jeg nevne ordningen "Demokratisk beredskap mot rasisme og antisemittisme" (Dembra), som tilbyr skoler veiledning, kurs og nettbaserte ressurser for å forebygge ulike former for gruppefiendtlighet og udemokratiske holdninger. Kompetanseutviklingen dreier seg om å bygge demokratisk kompetanse, og sentralt i tilbudet er inkludering, deltakelse, kritisk tenking og mangfoldskompetanse. Som et ledd i Dembra-satsingen er det også utarbeidet ressurser for utvikling av profesjonskompetanse om fordommer, rasisme og diskriminering i lærerutdanningen. Lærerutdanningsinstitusjonene som samarbeider med Dembra, bidrar også til utvikling av undervisningsformer som styrker lærernes profesjonskompetanse. Gjennom Dembra-relatert undervisning utvikler studenter blant annet kompetanse om tverrfaglige temaer som inkluderende skolemiljø og arbeidsmetoder som styrker elevenes kritiske tenkning. Som lærere vil de kunne inngå i lærende profesjonsfelleskap på sine arbeidsplasser.

Forslag 5: Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag om å ta inn begrepet «rasisme» i opplæringslova § 9 A-3

Kunnskapsdepartementet forvalter opplæringsloven. Elevenes skolemiljø er regulert i opplæringsloven kapittel 9 A. Kapitlet ble fullstendig revidert i 2017, blant annet på bakgrunn av anbefalingene til Djupedalutvalget i NOU 2015: 2 *Å høre til. Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø*. Kapitlet slår fast at alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring.⁷ I lovens forarbeider er mobbing, vold, diskriminering og trakassering tatt inn som eksempler på krenkelser som elever kan utsettes for og som skolen skal ha nulltoleranse mot.⁸ Eksempelene er ikke uttømmende. Forarbeidene understreker at henvisningen til diskriminering og trakassering gjelder uavhengig av diskriminerings- eller trakasseringsgrunnlag og gir vern mot diskriminering og trakassering blant annet på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og nedsatt funksjonsevne. Skolen skal dessuten forebygge brudd på retten til et trygt og godt skolemiljø ved å arbeide kontinuerlig for å fremme helsen, trivselen og læringen til elevene.⁹

Ved mistanke om eller kjennskap til at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, skal skolen snarest undersøke saken.¹⁰ Denne undersøkelsesplikten er videre enn den tidligere lovbestemmelsen som sa at saken skal undersøkes ved kunnskap eller mistanke om at en elev blir utsatt for "krenkjande ord eller handlingar som mobbing, diskriminering, vald eller rasisme". Dette var en bevisst endring av ordlyden for å skape en tilstrekkelig lav terskel for når det er plikt til nærmere undersøkelser. Selv om ordet "rasisme" ikke er en del av ordlyden i opplæringsloven kapittel 9 A, er det tydelig gjennom både lovtekst og forarbeider at rasisme ikke skal finne sted på norske skoler. Ingen elever skal oppleve noen form for rasistisk motivert mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Dette er også tydelig i lovens formålsparagraf som blant annet sier at "[o]pplæringa skal byggje på grunnleggjande verdiar

⁷ Opplæringsloven § 9 A-2.

⁸ Opplæringsloven § 9 A-3.

⁹ Opplæringsloven § 9 A-3.

¹⁰ Opplæringsloven § 9 A-4.

i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfridom, nestekjærleik, tilgjeving, likeverd og solidaritet, verdier som òg kjem til uttrykk i ulike religionar og livssyn og som er forankra i menneskerettane." Det er også tydelig i overordnet del for læreplanverket, som utdyper verdigrunnlaget i formålsparagrafen og de overordnede prinsippene for grunnopplæringen.

Det arbeides nå med en fullstendig gjennomgang av loven på bakgrunn av NOU 2019: 23 *Ny opplæringslov*. I utredningen ble det foreslått å videreføre reglene om elevenes skolemiljø i all hovedsak slik de er i dag.

Forslag 6: Stortinget ber regjeringen i samarbeid med sivilsamfunnsaktører opprette flere «veiviser»-ordninger etter modell av Rosa kompetanse og Jødiske veivisere/stifinnere.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) gir støtte til "Jødiske veivisere" som er et tiltak for å motvirke antisemittisme, der målgruppen er elever i den videregående skole. Formålet er å synliggjøre minoriteten, spre kunnskap og redusere fordommer. Det er få i Norge som kjenner en norsk jøde ettersom minoriteten er liten. (Det er totalt cirka 1500 jøder i Norge.)

Videre støtter KMD ordningen "Samiske veivisere" som organiseres ved Samisk høyskole. Veiviserne gir skolelever innblikk i den samiske verdenen, hvordan det oppleves å være del av et urfolk og mangfoldet blant samer i dag. Begge de nevnte veiviserordningene får gode tilbakemeldinger.

Som et tiltak i *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer* utreder regjeringen en veilederordning for innsikt i muslimsk identitet basert på metodikken til veiviserordningene for samer og jøder. Målet med prosjektet som utredes, er å bryte ned fordommer og bidra til å forhindre diskriminering av og hat mot muslimer gjennom å formidle kunnskap om muslimsk identitet, tilhørighet, kultur og samfunnsforhold i Norge. Brobygging, demokratisk medborgerskap og mangfold blant muslimer skal vektlegges. Et slikt eventuelt prosjekt skal ha en tydelig dialogbasert profil med ungdom som målgruppe.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), som gjør utredningen på oppdrag fra Kulturdepartementet, har involvert en lang rekke sivilsamfunnsaktører i utredningsarbeidet. Innledningsvis i arbeidet med utredningen hadde Bufdir et møte med Islamsk Råd Norge, Muslimsk Dialognettverk, Minotenk og Stiftelsen 10. august 2020, der direktoratet informerte om utredningen, herunder involvering av sivil samfunn. Direktoratet har også holdt to innspillmøter, ett med ungdommer nominert av organisasjoner og minoritetsrådgivere og ett med organisasjoner fra sivil samfunn. Jeg vil også tilføye at Bufdir, som en del av utredningen, kartlegger andre eksisterende og relevante tiltak og hvordan de kan ses i lys av hvordan skolene jobber med tematikken gjennom læreplanverket.

I tillegg vil jeg nevne at regjeringen henholdsvis hel- og delfinansierer prosjektene "Rosa kompetanse" og "Dialogpilotene". "Rosa kompetanse", som stortingsrepresentantene også viser til, er et tiltak i regi av Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold (FRI). "Rosa kompetanse" tilbyr faglig bistand og undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold til skole- og barnehagesektoren, barnevernet, helse- og sosialsektoren, politi- og påtalemyndighet samt alle deler av arbeidslivet, der målet er at alle skal kunne snakke trygt om kjønn og seksualitet i sin arbeidshverdag. Målgruppen er ansatte i de nevnte sektorer.

"Dialogpilotene" er et utdanningsprosjekt for unge voksne, som eies av flere tros- og livssynssamfunn og gjennomføres i samarbeid med Det teologiske fakultet ved Universitetet i Oslo. Dialogpilotstudiet på 20 studiepoeng har som mål å utdanne unge voksne fra ulike tros- og livssynssamfunn til kompetente og aktive dialogarbeidere.

Forslag 7: Stortinget ber regjeringen senke terskelen for inndragning av skjenkebevilling som følge av rasisme, og sikre at utesteder må tydeliggjøre eventuelle særregler for adgang.

Det følger av alkoholloven § 1-8 annet ledd at skjenkebevilling kan inndras dersom det ved skjenkestedet skjer gjentatt diskriminering av grunner som nevnt i straffeloven § 186. I 2016 ble det innført et normert system for inndragning av salgs- og skjenkebevillinger – det såkalte prikktildelingssystemet.¹¹ Ordningen går ut på at ulike overtredelser av bestemmelsene i alkoholloven gir et visst antall prikker basert på hvor alvorlig overtredelsen er, målt opp mot alkoholovens formål. De mest alvorlige overtredelsene gir åtte prikker, mens andre overtredelser gir fire, to eller én prikk. Dersom bevillingshaver i løpet av en periode på to år får til sammen tolv prikker, skal bevillingen inndras i én uke.

Gjentatt diskriminering er ett av forholdene som er omfattet av prikktildelingssystemet. Slik overtredelse medfører tildeling av to prikker. Forskriftsendringene ble omtalt i Prop. 58 L (2014-2015), hvor det fremgår tydelig at diskriminering – selv om det er et alvorlig forhold – ikke er i kjerneområdet for alkoholovens formål. Vurderingen var derfor at overtredelser ikke bør medføre mer enn to prikker.

Alkoholovens formål er å begrense i størst mulig utstrekning de samfunnsmessige og individuelle skader som alkoholbruk kan innebære. Regjeringen anerkjenner at utelivsdiskriminering er alvorlig, men mener at alkoholloven først og fremst må ivareta sitt hovedformål. Selv om det kan fremstå fristende å bruke reaksjonene i alkoholloven for å ivareta andre samfunnshensyn, vil regjeringen fraråde dette. Alkoholloven er ment å sikre ansvarlig salg og skjenking av alkoholholdig drikk, mens andre formål hovedsakelig bør ivaretas gjennom annen lovgivning og tiltak som er bredere innrettet. Regjeringen vil derfor ikke tilrå at det gjøres endringer i alkoholregelverket, som går ut på å "senke terskelen for inndragning av skjenkebevilling som følge av rasisme".

¹¹ Detaljene i prikktildelingssystemet er fastsatt i alkoholforskriften kapittel 10.

I tillegg til alkoholloven er serveringsloven relevant i dette henseendet. Det følger av serveringsloven at den som vil gjøre seg næring av å drive serveringssted, må ha bevilling fra kommunen. For å få bevilling, stilles det blant annet krav til vandel. I serveringsloven § 6 heter det at "bevillingshaver, daglig leder og person som har vesentlig innflytelse på virksomheten, må ha utvist uklanderlig vandel i forhold til straffelovgivningen, skatte- og avgiftslovgivningen, regnskapslovgivningen, lov om forbud mot diskriminering på grunnlag av etnisitet, religion mv." Kravet til uklanderlig vandel skal ifølge serveringsloven § 12 "til enhver tid være oppfylt". Brudd på vandelsbestemmelsen er regulert i kapittel 4, hvor det er nærmere bestemmelser om midlertidig stenging av serveringssted, suspensjon, tilbakekalling av bevilling og straff ved overtredelse av lovens krav.

Det er kommunen som er bevillingsmyndighet og som treffer avgjørelse om suspensjon og/eller tilbakekalling av bevilling. I medhold av serveringsloven § 13 kan kommunen "til enhver tid" kreve dokumentasjon på at kravet til vandel er oppfylt og kan foreta nødvendig inspeksjon. Kommunen kan ikke legge vekt på forhold som er eldre enn fem år. Ved mistanke om lovbrudd knyttet til virksomheten kan også politiet foreta nødvendig inspeksjon. Det kan også stilles krav om ordensvakt.¹²

Det er viktig at ordensvaktene har god kompetanse om blant annet mangfold, kulturforståelse, kommunikasjon og konflikthåndtering for å forhindre at personer blir diskriminert eller utsatt for rasisme i møte med utelivsbransjen. For å heve kompetansen til ordensvakter i egenvakthold og samtidig sikre en mer ensartet praksis, skal det fastsettes en læreplan for ordensvakter i egenvakthold. Det har imidlertid vært stor uenighet knyttet til opplæringen og organiseringen blant de involverte partene, og arbeidet har derfor tatt tid. Justis- og beredskapsdepartementet har besluttet å utsette læreplanen for ordensvakter i egenvakthold. Tatt i betraktning koronasituasjonen og hensynet til bransjen og berørte parter, synes en utsettelse som det mest hensiktsmessige inntil videre.

Læreplanen for ordensvakter i egenvakthold (i likhet med læreplanen for vektere) vil blant annet inneholde teori og praksis innenfor kulturforståelse og mangfold, kommunikasjon og konflikthåndtering samt yrkesetikk og holdninger. Stikkord i opplæringen vil blant annet være holdninger, fordommer, rasisme, diskriminering og kulturforståelse.

Til slutt vil jeg vise til to tiltak i *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion*, som er spesielt relevante i denne sammenhengen. Tiltakene omfatter en kampanje for økt bevissthet og kunnskap om diskriminering på utesteder (tiltak 13) samt dialog med utelivs- og serveringsbransjen om tiltak som kan motvirke diskriminering på utesteder (tiltak 12). Tiltakene vil gjennomføres i løpet av handlingsplanperioden.

¹² Se serveringsloven § 16.

Med hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Abid Raja', with a stylized, cursive script.

Abid Raja