

Charter for et natteliv uden diskrimination

Charter for et natteliv uden diskrimination

Nattelivet er et socialt frirum, som skaber sammenhængskraft og samhørighed til stor værdi for københavnernes og byens gæster. Der skal være plads til alle mennesker i det københavnske natteliv, og alle har et ansvar for at være med til at sikre, at dette er tilfældet.

Sammen med en lang række aktører i nattelivet (restauratører, personalegrupper, eventorganisationer, ungdomsorganisationer, minoritetssorganisationer og videnspersoner) er der i kraft af workshops, møder i ekspert- og følgegrupper og et større antal dialogmøder opnået enighed om indholdet af nærværende Charter for et natteliv uden diskrimination.

Charteret skal medvirke til at skabe et natteliv, som er rummeligt og hvor der er lighed og tryghed for alle. Charteret skal ved dets lancering ses som en del af en løbende proces, der skridt for skridt skal komme diskrimination i nattelivet til livs.

Vi – underskriverne af dette charter – påtager os som aktører i nattelivet at gå forrest og tage ansvar for at bekæmpe enhver form for diskrimination i nattelivet – uanset om det angår etnicitet, national oprindelse, religion, køn, kønsudtryk, seksualitet, fysik, alder, social baggrund, sprog eller politisk anskuelse.

Vi tilslutter os derfor nedenstående tiltag og forpligter os aktivt til at arbejde for et natteliv uden diskrimination, hvor gæsternes rettigheder og værdighed respekteres.

Tre konkrete indsatser

FOR BEKÆMPELSE AF DISKRIMINATION I NATTELIVET

1 / KOMMUNIKATION

Vi skal sammen sikre den bedst mulige kommunikation og forventningsafstemning omkring nattelivet. Vi forpligter os til at være tydelige omkring rammerne for festen, forventning til gæstefærd samt hvilke adgangskrav, der gælder for deltagelse.

2 / HÅNDBLING

Skulle en gæst i nattelivet opleve at blive diskrimineret, skal der være de rette processer på plads for at håndtere situationen, så det sikres, at gæsten bliver hørt, set og taget alvorligt - og erfaringerne skal opsamles for at undgå lignende situationer fremover.

3 / FOREBYGGELSE

Vi skal sammen sikre den bedst mulige forebyggelse af diskrimination. Det handler bl.a. om uddannelse, rette kompetencer, at sikre tilstedeværelsen af ikke-diskriminerende værdier og at arbejde med kulturen omkring tryghed og sikkerhed i nattelivet.

1 Kommunikation

Tydelighed omkring profil, rettigheder, forventninger
og tilslutning til charteret

VI FORPLIGTER OS TIL

- // At kommunikere tydeligt om tilslutningen til dette charter.
- // At informere tydeligt til gæsterne om stedernes profil og koncept samt forventninger til gæsteadfærd.

Restaurationer er berettiget til at have en profil eller et koncept, så længe gæster ikke diskrimineres. Derfor er kommunikation og tydelighed vigtigt.

Vi forpligter os til at informere gæster - som minimum ved skiltning i indgang og/eller garderobe samt på hjemmeside, sociale medier m.v. – om følgende:

- // At restaurationen har tilsluttet sig nærværende charter og ikke tolererer diskrimination.
- // Stedets profil, fx. dresscode, adgangskrav og lignende, som kan være årsag til afvisning.
- // Gæsternes ret til ikke at blive diskrimineret og gæsternes reaktionsmuligheder, hvis de oplever diskrimination.
- // Forventningerne til både personalets og gæsternes adfærd under besøget.

2

Håndtering

Indrapporeringmuligheder, håndtering og nøglepersonale

VI FORPLIGTER OS TIL

- // At sikre tydelig information til gæsterne om, hvor man kan henvende sig, hvis man oplever diskrimination samt klare retningslinjer for, hvordan disse henvendelser vil blive håndteret.
- // At udpege en fast nøgleperson, der har et indgående kendskab til charterets indsatsområder, og som har de rette kompetencer til at føre en konstruktiv dialog med gæster, der oplever at blive diskrimineret.

VI BAKKER OP OM

- // At der udvikles og etableres et centralt organiseret dialogværktøj for henvendelser om diskrimination.

Vi er enige om, at diskrimination ikke hører til i samfundet og dermed heller ikke i nattelivet. I erkendelse af, at situationer kan opleves forskelligt, forpligter vi os til at føre en konstruktiv dialog med gæsterne om alle slags oplevelser af diskrimination.

Vi forpligter os til tydeligt at kommunikere, hvordan stedet håndterer situationer, hvor gæster har en oplevelse af diskrimination. Retningslinjerne skal over for både gæster og personale beskrive kontaktmuligheder ved oplevet diskrimination og beskrive praksis for håndtering af rapporterede hændelser.

Vi forpligter os til at have en fast nøgleperson, som indgående kender til charteret, og som løbende kan sikre sig, at charteret og dets indhold er kendt af såvel ansatte som relevante eksterne leverandører.

Endelig bakker vi op om etablering af et centralt organiseret dialogværktøj, hvor gæster kan rapportere oplevelser af diskrimination, og hvor f.eks. en uafhængig og upartisk aktør kan sørge for den videre dialog og håndtering samt anbefalinger om at undgå tilsvarende situationer fremover.

3 Forebyggelse

Opkvalificering, undervisning og dialog

VI FORPLIGTER OS TIL

// At tilvejebringe information om diskrimination samt uddanne personale og ledelse i forebyggelse, bekæmpelse og håndtering af diskriminerende adfærd. Viden og kompetencer vedrørende diskrimination vil også blive vedligeholdt og løbende opdateret.

VI BAKKER OP OM

// Etablering af centralt styrede uddannelsesforløb for branchen.

// Etablering af et eller flere branchefora for løbende drøftelser og erfaringsudveksling i forhold til forebyggelse, bekæmpelse og håndtering af diskrimination i nattelivet.

// Det er nødvendigt med en fortsat og styrket indsats for at forebygge og bekæmpe diskrimination i nattelivet. Personalet på den enkelte restaurant skal have forståelse for, hvad diskrimination er og betyder for gæster i nattelivet, samt hvordan restauranten kan medvirke til at forebygge, bekæmpe og håndtere diskriminerende adfærd.

// Derfor er det nødvendigt, at der i ledelseslaget er viden om og kompetencer til at forebygge diskrimination. Derudover er det nødvendigt med supplerende information til og løbende uddannelse af sikkerhedspersonalet og servicepersonalet for at støtte medarbejderne i deres arbejde med at imødegå de bias og blinde vinkler, der kan medføre diskrimination i alle former. Dette gælder også i de tilfælde, hvor personalet er tilknyttet restauranterne via eksterne leverandører.

// Nogle restauratører har selv ressourcer og kompetencer til at sikre, at der tilbydes de nødvendige kurser, informationer mv., men en række restauratører vil ikke kunne løfte denne opgave alene. Vi er derfor positivt stemt overfor centralt styrede uddannelsesforløb, som kan gøre det nemt og attraktivt for restauratører på tværs af branchen at arbejde med viden og forebyggelse, både i ledelseslagene og hos den del af personalet, der har det direkte møde med nattelivsgæsterne.

// Vi er samtidig af den overbevisning, at løbende dialog om forebyggelse af og bekæmpelse af diskrimination samt gensidig erfaringsudveksling i sig selv har en forebyggende og styrkende effekt på vores indsats. Vi bakker derfor op om etableringen af et eller flere branchefora for sådanne løbende drøftelser.

Opfølgning af charterets indsatsområder

For at støtte et aktivt og målrettet arbejde med charterets indsatser, vil vi gennem forsøg med en kontrolinstans eller andre tilsvarende løsninger indgå i et samarbejde med Københavns Kommune om at efterprøve vores forpligtelser i forhold til charteret.

For så vidt angår de konkrete indsatser i charteret, vil vi sammen med Københavns Kommune og øvrige relevante aktører afdække de konkrete muligheder samt behovet for finansiering af charterets indsatsområder.



