

## *Afrapportering*

# Efterlevelse af forpligtelserne i Charter for et Natteliv uden Diskrimination

2025 - Erfaringer fra det første år med implementering af Charter for et natteliv uden diskrimination og kampagnen Natten Er Vores.

## Baggrund

Dette er en statusrapport for efterprøvelse af det første år med Charter for et nattelev uden diskrimination. Charteret blev godkendt af Kultur- og Fritidsudvalget den 11. maj 2023 og officielt lanceret i februar 2024. Charteret er en opdatering og relancering af det tidligere Charter for et Fair Nattelev fra Københavns Kommunes Diskriminationshandleplan 2016.

På grundlag heraf er der i samarbejde med brancheorganisationerne udarbejdet en model for pilotforsøg med efterprøvelse af, om underskrivere af Charter for et nattelev uden diskrimination lever op til forpligtelserne i Charteret.

Implementeringen af Charteret beror på frivillighed og på en dialogisk tilgang, hvor underskrivernes implementering af Charterets indsatsområder, samt forudsætninger herfor undersøges. Arbejdet med initiativerne er tillids- og aftalebaseret. Modellen for efterprøvelse af Charteret består af tre overordnede elementer, som behandles i rapporten:

- Kontrolbesøg og monitorering af forpligtelser i Charteret
- Spørgeskemaundersøgelser
- Fokusgruppeinterviews

Rapportens formål er at sammenfatte processen, opsamle erfaringer og vurdere effekten af Charter for et nattelev uden diskrimination samt at komme med anbefalinger til mulige forbedringer på tværs af Charterets tre indsatsområder: Kommunikation, håndtering og forebyggelse, som beskrevet i Charteret i bilag 1.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af kontrolbesøg med observationer, en spørgeskemaundersøgelse, enkelt- og fokusgruppeinterviews samt research med fokus på brug af kampagnens digitale materiale.

Rapporten inkluderer desuden erfaringer og input fra en fælles implementeringsworkshop (afholdt i september 2024), som gik forud for iværksættelse af efterprøvelsen. Workshopen bidrog til forventningsafstemning med underskriverne og til den konkrete udformning af spørgerammer samt forståelse af opmærksomhedspunkter.

Herefter omtales Charter for et nattelev uden diskrimination for Charteret/Charter.

<b>Baggrund</b>	<b>1</b>
1.1. Charterets styrkepunkter	3
1.2. Charterets begrænsninger	3
1.3. Implementeringen i tal	5
1.4. Efterprøvelsens forløb	5
2. anbefalinger	7
2.1. Anbefalinger til indsatser rettet mod underskriverne	7
2.2. Anbefalinger til indsatser rettet mod gæster	10
2.3. Krav og forpligtelser for underskriverne	11
<b>Indsigter fra efterprøvelsens tre elementer</b>	<b>12</b>
3. Kontrolbesøg	13
3.1. Rammen for de aftalte kontrolbesøg	13
3.2. Spørgeguide ved kontrolbesøg	13
3.3. Underskriverne opdelt i kategorier 1-5	13
3.4. Erfaringer fra kontrolbesøgene	16
4. Resultatet af efterprøvelsens spørgeskema	17
4.1. Introduktion	17
4.2. Udvalgte nøgletal	18
5. Interview og fokusgrupper	21
5.1. Introduktion	21
5.2. Første fokusinterview med et spillested	21
5.3. Fokusgruppe 1: Underskriverne med samme ejerforhold	21
5.4. Fokusgruppe 2: Underskriverne - lang erfaring med indsatser mod diskrimination	22
5.5. Opsummering på tværs af interviews og fokusgrupper	22
6. Konklusion	24
7. Evaluering af efterprøvelsens metode	25
Bilag 1. Charter for et natteliv uden diskrimination	<b>28</b>

## 1.1. Charterets styrkepunkter

Charteret er blevet underskrevet af forskellige typer af aktører, som i rapporten beskrives ud fra to snit:

- 1) Efter ejerforhold: Kommerciel eller ikke-kommerciel aktør
- 2) Efter typer: Natklubber, spillesteder, café og restaurant, bar, bodega eller kulturtilbud

Alle typer af underskrivere har medvirket og Charteret opleves generelt som et relevant værktøj til en vigtig problemstilling på tværs af de forskellige typer af underskrivere. Overordnet giver efterprøvelsen følgende billede af Charterets styrkepunkter:

- **Charteret skaber tryghed for både gæster og medarbejdere**  
Underskriverne udtrykker, at Charteret bidrager konkret til fokus på diskrimination i nattelivet og bidrager med et eksternt regelsæt, som medarbejdere kan referere til over for gæsterne. Dette skaber tryghed og kvalitet for medarbejderne. De internt ansvarlige for Charteret blandt underskriverne mener, at Charteret kan styrke både tiltrækning og tilknytning af medarbejdere fremover. Charteret bidrager altså til bedre arbejdsmiljø, mindsker stress, styrker samtalen om interne værdier og formodes at øge tilknytningen til arbejdspladsen
- **Charteret tiltrækker nye målgrupper og skaber nye forretningsmuligheder**  
Charteret styrker forretningsgrundlaget ved at tale til en større målgruppe og kan samtidig bruges til at kommunikere et mere attraktivt natteliv for turister.
- **Charteret gør det muligt at tiltrække større artister, DJ's og hovednavne**  
Med Charteret kan København stå med et stærkt værdigrundlag, som kan tiltrække flere, større og mere diverse hovednavne.
- **Charteret er en fælles faglig platform for nattelivets aktører**  
Med afsæt i Charteret kan branchen dele erfaringer, overvejelser og best case practices. Charteret bidrager til at løse udfordringer omkring grænseoverskridende og diskriminerende adfærd på tværs af aktører og målgrupper. Charteret giver i forlængelse heraf underskriverne et fælles udgangspunkt og en kommunikationsplatform, som branchens aktører kan anvende til deling af erfaringer og opsamling af viden.
- **Mærkningsordning med fysiske klistermærker fungerer på tværs af underskrivere**  
En majoritet af underskrivere har ophængt materiale og fortæller, at materialet husker både personale og gæster på et eksternt kodeks.

## 1.2. Charterets begrænsninger

Underskriverne peger på en række centrale potentialer for forbedring ift. implementering og brug af Charteret. Der mangler konkrete greb og værktøjer til at håndtere grænseoverskridende adfærd.

- **Konkret håndtering**  
Charteret forklarer, at man skal håndtere diskrimination i nattelivet og hvorfor - men ikke hvordan. Samtidig opleves også en overordnet, manglende fælles forståelse for, *hvad*

diskriminerende adfærd er og derfor også for hvornår og hvordan, man som nattelivsaktør skal sætte ind.

- **Medarbejdere og tilknyttede**

Sektorens kortvarige ansættelser og skiftende personale er en af de centrale udfordringer ift. at skabe en positiv og vedvarende kulturforandring hos underskriverne. Det er tilsvarende vanskeligt at implementere denne varige kulturændring blandt eksternt personale, f.eks. vagter og dørpersonale.

- **Manglende eksempler**

Underskriverne er meget forskellige og der er derfor brug for nogle tydelige forbilleder indenfor forskellige størrelser og typer af underskrivere (bodega, bar, café og restaurant, natklubber, spillesteder og kulturtilbud), således at Charteret kan tilpasses de enkelte underskrivers forudsætninger og behov.

- **Ensartede krav til uensartede underskrivere**

Visse underskrivere har svært ved at efterleve forpligtelserne, da de f.eks. ikke har et gæsteområde, hvor man kan ophænge kampagnemateriale. Derudover ønsker flere kulturtilbud (festivaler, events, pop-up arrangementer) at skrive under på Charteret, men kan være i tvivl om hvilket omfang de forpligtes af Charteret, grundet arrangementernes format som enkeltstående events.

- **Flere regelsæt**

Flere underskrivere arbejder allerede med egne husregler, hvor Charteret skal supplere og tilpasses. Det er regler, som flugter med Charterets formål, men som ikke altid eller entydigt harmonerer med efterprøvelseskravene. Disse husregler går i flere tilfælde måneder eller flere år tilbage og har været gennem forskellige interne udviklinger.

- **Nattelivets Charter - nedefra og op**

Der udtrykkes i miljøet tilfredshed med Charteret og den fælles samtale, som Charteret rammesætter. Der er et generelt og samstemmende behov for mere dialog om en svær problemstilling med et ønske om, at Charteret fremadrettet kan vokse organisk 'nedefra og op', således at ejerskabet for Charteret i fremtiden ligger mere hos underskriverne og mindre hos kommunen.'

- **Mærkningsordning med digitalt materiale er meget ujævnt implementeret**

Mens de fysiske klistermærker er implementeret, er det digitale materiale på hhv. egne hjemmesider og sociale medier meget ujævnt implementeret.

- **Lav kendskabsgrad hos gæsterne**

Underskriverne melder i overvejende grad tilbage, at deres gæster er positivt stemt over for Natten Er Vores-kampagnens indhold, budskab og materiale, men mener også, at kendskabsgraden er lav. Dette kan skyldes, at kampagnens første år er målrettet rekruttering af underskrivere i branchen og ikke gæster. En øget kommunikationsindsats målrettet nattelivets gæster vil øge kendskabsgraden og styrke Charterets gennemslagskraft, hvilket beskrives nærmere i afsnit 2 med konkrete anbefalinger.

### 1.3. Implementeringen i tal

Figuren herunder viser i overblik, hvor langt underskriverne er i deres implementering af Charteret ved at dele underskrivere delt ind i kategorier og deres implementeringsgrad, som beskrives indgående i afsnit 3.

Type	Kategori 1 - Fuldt implementeret	Kategori 2 - På vej til fuld implementering	Kategori 3 - Igang med implementering	Kategori 4 - Begrænset implementering	Kategori 5 - Ikke kontaktbare	Underskrivere i alt
Natklubber	5	0	2	1	1	9
Spillesteder	2	1	0	0	2	5
Café og Restaurant	2	4	0	0	1	7
Bar	9	5	4	3	4	27
Bodega	4	0	1	0	0	5
Kulturtilbud	2	1	0	0	2	5
<b>I alt</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>58</b>

### 1.4. Efterprøvelsens forløb

Nedenstående beskriver overordnet forløbet fra lancering til afslutning af kontrolbesøg, hvorefter rapporten er blevet skrevet:

<b>Februar 2024</b>	Lancering af Charter for et natteliv uden diskrimination
<b>September 2024</b>	Implementeringsworkshop for underskrivere
<b>November 2024</b>	Kontrolbesøg opstartes og fokusgrupper samles
<b>December 2024</b>	Spørgeskema udsendes
<b>Januar 2025</b>	Kontrolbesøg og fokusgrupper afsluttes
<b>Februar 2025</b>	Spørgeskema lukkes for besvarelser

#### Implementeringsworkshop (36 deltagere)

Implementeringsworkshoppen viste, at især underskrivere fra mindre serveringssteder mangler ressourcer til at skabe den interne kulturændring, som Charteret kræver. Det beskrives som vanskeligt at opretholde fokus med stor personaleudskiftning og eksternt dørpersonale. Workshoppen understreger, at det kan være svært at sammenligne på tværs af de forskellige underskrivere.

Baseret på workshoppens erfaringer blev spørgeskemaundersøgelsen udformet med både faste svar og fritekst, således at underskriverne kunne bidrage med idéer/tiltag, der er relevante for det bedst

mulige samarbejde fremover. Målet var at undersøge underskrivernes praksis for at forstå, hvor udfordringerne opstår.

### **Spørgeskemaundersøgelse (31 deltagere)**

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at underskriverne finder det vanskeligt at omsætte Charteret til individuel praksis - specielt i en travl hverdag med mange bolde i luften. En høj frekvens af udskiftning af medarbejdere gør det svært at skabe kontinuitet i arbejdet med Charteret.

### **Kontrolbesøg (49 besøg)**

Kontrolbesøgene var overvejende positive og gav et klart indblik i de forskellige grader af implementering af hhv. kommunikation, håndtering og forebyggelse, herunder udpegning af nøglepersoner samt forskellige anvendelser af kampagnematerialet fra Natten Er Vores (både fysisk som digitalt).

Baseret på erfaringer herfra blev de afsluttende fokusgrupper udformet således, at et bredt udsnit af underskrivere var repræsenteret, inkl. underskrivere, som har implementeret en god praksis, der kan fungere som inspiration for kolleger.

### **Fokusinterviews og to fokusgrupper (totalt 7 deltagere)**

Underskriverne udtrykker ønsket om adgang til flere konkrete værktøjer på tværs af de tre fokusområder samt indblik i forskellige cases, som viser forskellige grader og typer af implementering.

De overordnede erfaringer fra fokusgrupperne er, at underskriverne ofte efterspørger konkrete værktøjer, inspiration eller assistance for bedst mulig implementering af Charteret. Underskriverne ønsker enstemmigt at '*oplyse fremtidige gæster*' i samarbejde med eksterne aktører, her lægges særlig vægt på oplysning og adfærdsændrende initiativer via tilstedeværelse på ungdomsuddannelser.

## 2. anbefalinger

Efterprøvelsen af Charteret har belyst tre dynamikker for situationer med diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i nattelivet:

1. Fra serveringssted til gæst
2. Fra gæst til serveringssted, herunder personalegrupper
3. Mellem gæsterne

En opfølgning på Charteret bør dække alle tre dynamikker. Nedenfor angives tre hovedområder for indsatser og derunder en række bud på, hvor der kunne overvejes indsatser i det videre forløb for Charteret.

### 1. Konkrete værktøjer

At tilvejebringe konkrete værktøjer - herunder gennem forbilleder i både København og internationalt, som kan anvendes til håndtering og forebyggelse hos underskriverne.

### 2. Kontinuitet

En fortsat indsats for at udvide kredsen af relevante brancheaktører, som underskriver Charteret og skaber kendskab til kampagnen Natten Er Vores.

### 3. Kampagne

En bred, holdningsbearbejdende Natten Er Vores-kampagne målrettet gæsterne med brug af Københavns kommunes og underskrivernes egne medier og i samarbejde med ungdomsuddannelser i Københavns kommune.

#### *2.1. Anbefalinger til indsatser rettet mod underskriverne*

- **Opdateret Charter-materiale med de nye erfaringer**

Efterprøvelsen dokumenterer, at Charteret øger trygheden blandt ansatte og styrker forretningsgrundlaget på en række parametre. Det er væsentlige og stærke incitamenter for underskriverne, og dette bør fremgå af materialer på både web og print.

- **Netværk for branchen med uddannelse af nøglemedarbejdere**

Der efterspørges forankring af viden hos medarbejdere og øget deling af erfaring. Dette kan imødekommes gennem et fagligt netværk, hvor deltagerne uddannes, deler viden med kolleger og har mulighed for at komme med løbende anbefalinger til Charteret og til kampagneindsatser mv.

- **Klar fælles definition af diskrimination**

Charteret bør tilvejebringe og tilgængeliggøre en klar definition af 'diskriminerende adfærd' i materiale og på hjemmesiden - og bruge og videreudvikle denne definition som baseline i fremtidige processer. Med afsæt i Charterets ekspertgruppe bør det undersøges, hvordan man konkret kan definere strukturel diskrimination, så det bliver lettere at forstå, formidle og handle på for underskriverne og deres ansatte. Flere underskrivere fra spørgeskemaundersøgelsen tilkendegiver, at de ikke oplever diskriminerende adfærd i deres

lokaler. Det kan betyde, at gæsterne ikke udviser diskriminerende adfærd, men også dække over at man ikke ved, hvad der menes med begrebet, ikke har det fornødne fokus på udfordringen eller et internt sprog for diskriminerende adfærd. Derfor kan man overveje at arbejde med to definitioner fremadrettet:

- En generisk, typologisk definition, som beskriver diskriminerende adfærd ud fra teoretiske, metodiske definitioner (som i Charterets første workshop, 2023)
  - En eksempelbåret definition, som levner plads til øjenvidneberetninger, ambassadører eller forbilleder blandt underskriverne
- **Udgivelse af en håndbog med designguide og eksempler på implementering**  
Der bør overvejes at udvikle en kort håndbog, som indeholder designguide, links og konkrete eksempler på implementering for at vise, hvordan kampagnematerialet skal bruges - både fysisk og digitalt. Det er vigtigt, at guiden også vejleder i, hvordan stederne kan tilpasse implementeringen til deres specifikke forhold og behov ift. de krav som Charteret stiller.
  - **Integration af chartrets metode i uddannelse af dørpersonale**  
Eksternt dørpersonale skal have kendskab til Charteret således at overlevering fra underskriver til restauratør kan foregå enkelt og med umiddelbar effekt. Overvej at integrere Charterets metode i undervisningsforløb for erhvervelse af dørmandskort. Dette kan ikke blot sikre en bedre implementering af Charteret, men også sikre, at dørpersonale bliver bevidste om eventuelle bias, før de begynder at arbejde i nattelivet.
  - **Kortlægning af nattelivssteder med Safer Space Politik**  
Nogle aktører vælger ikke at underskrive Charteret, da de arbejder med egne, tilsvarende initiativer. Det kan være en idé at opgøre alle steder i København, der ikke har tilsluttet sig Charteret, men opererer med en eksplicit Safer Space/anitidiskriminationspolitik. Denne opgørelse vil udgøre en samlet liste over de steder i nattelivet, der aktivt arbejder for et diskriminationsfrit nattelivsmiljø. Det vil gøre det lettere at drøfte forskelle eller effektivt at samordne de forskellige initiativer i en fælles indsats.
  - **Fortsat rekruttering af underskrivere**  
Potentialet for udbredelse stiller det grundlæggende spørgsmål, om det er en selvstændig målsætning at udbrede chartret til så mange steder som muligt, eller om der skal være en mindre gruppe 'front movers', som løbende kan påvirke miljøet til at tilslutte sig Charteret gennem organisk vækst.

De nuværende underskrivere giver udtryk for, at symbolet og synligheden af Charter-tilslutningen vil påvirke gæsterne på sigt, skabe genkendelse, tilslutning og på sigt adfærdsændringer. Jo flere gange logoet dukker synligt op, jo hurtigere forholder gæsterne sig til det og adapterer adfærd herefter.

På baggrund af den positive modtagelse blandt nattelivets aktører anbefales det at fortsætte den aktive rekruttering.

Københavns oplagte kerne-underskrivere

Charteret har rundet 61 underskrivere, hvilket overgår det tidligere Charter, men der er stadig en stor mængde restauratører, natklubber og spillesteder, som er relevante at rekruttere som underskrivere. Tallet skønnes at være +200. Der kommer løbende flere underskrivere til af organisk vej, men potentialet kan forløses gennem fortsat dialog og koordineret kampagneindsats med afsæt i følge- og ekspertgruppe.

#### Københavns øvrige nattelivsinteressenter

Derudover anbefales det at udvide kredsen af underskrivere og omfatte interessenter, som bakker op Charteret, men som kan være uden egentlige fysiske lokaler, som f.eks. Distortion, Copenhagen Jazz Festival m.fl. Københavns mange arrangører og events kan tilslutte sig Charteret, således logoet bliver synligt i programaviser, SoMe-markedsføring, på scenerne osv. Det virker logisk ift. Charterets formål, at disse events og arrangører tilslutter sig.

#### Københavns turister og tilflyttere

I både workshops og fokusgrupper har underskrivere været inde på, at Charteret sender et klart og positivt signal til gæster fra ind- og udland og styrker tiltrækningen af både turister og artister, DJ's og hovednavne.

Derfor er der mulighed for at bruge Natten Er Vores-kampagnen aktivt i profileringen af København og at øge samarbejdet med aktører som Wonderful Copenhagen og hospitality-sektoren i øvrigt for at kommunikere København som en metropol med et natteliv uden diskrimination. Derudover kan man kommunikere Charteret og Natten Er Vores i Borgerservice, som en del af Københavns Kommunes kulturstrategi.

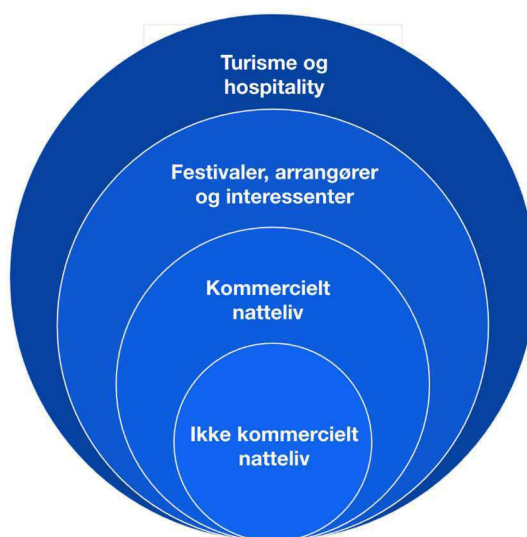
#### Involvering af flere interessenter

Ved at involvere flere aktører kan man sikre øget kendskab og synlighed omkring diskrimination i nattelivet og en øget påvirkning af gæsternes adfærd.

Det er muligt at tilpasse forpligtelsen om synligt ophængte materiale, så tilmelding til Charteret gøres mere tilgængeligt for festivaler og enkeltstående events, der udtrykker interesse i at bidrage til Charterets formål.

Figuren herunder illustrerer, hvordan Charteret kan udrulles og skabe rækkevidde - fra mindre aktører, der taler til et snævert publikum til større aktører, der kommunikerer internationalt.

Det ikke-kommercielle natteliv taler til en mindre målgruppe, mens turisme og hospitality taler til et bredere publikum med mulighed for at kommunikere Charteret som et styrkepunkt for København til internationale gæster og artister, DJs og optrædende.



## *2.2. anbefalinger til indsatser rettet mod gæster*

Fokus i det første år for Charteret har været på rekruttering af underskrivere og implementering blandt underskriverne. Der er blandt underskriverne et udtalt behov for hjælp til at målrette og formidle Charterets budskab til gæsterne. Charterets effekt vil blive større, hvis gæsterne forstår, hvad de skal associere med Charteret og hvilken adfærd Charteret appellerer til.

Derfor er det anbefalingen, at man som næste trin i udrulningen af Charteret også fokuserer kommunikationen til gæsterne for at:

1. Sikre kendskab til kampagnen, mærkningsordningen og dens formål
2. Give underskriverne incitament til at implementere indsatsområderne og større mulighed for at kommunikere direkte til gæster om Charteret
3. Ændre adfærden blandt gæsterne for derved at sikre fokus på forebyggelse af situationer med diskriminerende adfærd

Udbredelsen til gæsterne kan ifølge input fra efterprøvelsens elementer foregå gennem:

- **Undervisning og kursusforløb på ungdomsuddannelser**  
Overvej at tilbyde undervisning eller kursusforløb i skoler og gymnasier, faciliteret af Københavns Kommune i samarbejde med relevante underskrivere. Det kunne være en god idé at tage på turné med nogle af de populære natklubber og steder, der appellerer til den unge målgruppe, og præsentere chartret samt de værdier, der ligger bag det.
- **Introduktion af koncepter med "Bordkaptajn" på natklubber**  
Spred budskabet på natklubber og diskoteker om, at der, hvor man køber og bestiller borde, skal der være en 'bordkaptajn'. Denne person vil fungere som kontaktpunkt for personalet

og være ansvarlig for gruppens adfærd (læs mere om dette i afsnit 3.4).

- **Oplysningskampagner med fokus på gæsternes kendskab til Charteret**  
Velrenommerede DJs, kunstnere og gæster i nattelivet kan fungere som ambassadører og sætte fokus på kampagnens budskaber og formål og ramme ud til de relevante målgrupper.

### *2.3. Krav og forpligtelser for underskriverne*

En række underskrivere har ikke implementeret efter Charterets anvisninger, og der er ikke truffet beslutning om, hvorledes og evt. med hvilken frist, man forholder sig til denne målgruppe. Der foreligger reelt to muligheder:

1. Dialog som første skridt: Man kan tage hensyn til de barrierer, som kan være medvirkende til den manglende implementering og fortsætte dialogen - evt. med en klart fastsat frist for svar
2. Fjernelse fra Charteret: Ved aftalt frist kan man fjerne dem fra Charterets liste af underskrivere og stille dem uden for kredsen

I forhold til et ønske om kontrol og sanktion er valgmulighed 1 den oplagte. I forhold til den organiske vækst af Charteret og de positive incitamenter for underskriverne virker valgmulighed 2 som den mest relevante - også for at fortsætte en hjælpsom og konstruktiv dialog med og for branchen.

## Indsigter fra efterprøvelsens tre elementer

## 3. Kontrolbesøg

### 3.1. Rammen for de aftalte kontrolbesøg

49/58 underskrivere er besøgt, mens de resterende 9/58 af forskellige grunde ikke har været mulige at besøge. Nogle har været under nedlukning, nogle har ikke fysiske lokaler, mens andre ikke har været kontaktbare eller mangler tid og ressourcer til implementeringen (uddybes i afsnittet *Kategori 5 - ikke kontaktbare*).

Besøgene er foretaget efter aftale med de enkelte serveringssteder. Fokus har været på en dialogbaseret tilgang til kontrol af efterlevelse af forpligtelserne, samt mulighed for drøftelse af arbejdsgange og rådgivning i henhold til videre implementering.

### 3.2. Spørgeguide ved kontrolbesøg

Underskriverne blev alle stillet følgende spørgsmål, som indikerer, i hvor høj grad underskriverne har implementeret Charteret:

- Hænger klistermærker oppe og hvor?
- Gør I brug af det digitale materiale på sociale medier og på hjemmesiden?
- Har I drøftet Charteret og dets indsatsområder på personalemøde(r)?
- Hvordan er kampagnen at arbejde med ift. gæsterne?
- Er der noget I mangler/har brug for hjælp til?

På alle besøg blev både Charter og kampagnemateriale medbragt, således at dette kunne distribueres og drøftes, hvis det blev efterspurgt under besøget.

I de tilfælde, hvor underskriverne efterspurgte støtte til implementeringen, blev der – i det omfang ressourcerne tillod det – stillet rådgivning og vejledning til rådighed. I flere tilfælde bestod rådgivningen i, hvordan tilslutningen til Charteret kunne visualiseres på underskrivers hjemmeside. Afhængigt af den tilgængelige tid ved kontrolbesøget blev der enten præsenteret konkrete eksempler fra andre underskrivere på stedet, eller også blev underskriverne efterfølgende tilsendt links til relevante eksempler.

De nævnte udfordringer og efterspurgte behov er i overensstemmelse med de elementer, der blev fremhævet under workshop, i spørgeskemaundersøgelsen og ved kontrolbesøg, herunder dørpersonale, guides og specifikke værktøjer.

### 3.3. Underskriverne opdelt i kategorier 1-5

På baggrund af de udførte kontrolbesøg kan underskriverne opdeles i fem kategorier, alt efter graden af implementering af Charterets indsatsområder.

Kategori 1, 2 og 3 omfatter underskrivere, som har Charteret fuldt implementeret eller som er i gang med det. Det drejer sig om i alt 72% af underskriverne.

Kategori 1 er underskrivere, der har implementeret Charteret fuldt ud, hvilket betyder at underskriverne arbejder med Charterets tre fokusområder, har implementeret Charteret blandt personalegrupper og kommunikerer tydeligt om tilslutningen til Charteret både med fysiske og

digitale klistermærker.

Kampagnematerialer er oppe og synlige, underskriveren kommunikerer på sociale medier og på egen hjemmeside og har et godt kendskab til Charteret, både blandt personale og ledelse, således det kan kommunikeres til gæster og videre til nyt personale.

24 underskrivere lever fuldt op til Charterets forpligtelser, svarende til ca. 43%. Underskriverne fordeler sig således på forskellige typer:

Type	Kategori 1 - Fuldt implementeret
Natklubber	5
Spillesteder	2
Café og Restaurant	2
Bar	9
Bodega	4
Kulturtilbud	2
<b>I alt</b>	<b>24</b>

Kategori 2 omfatter underskrivere, der er på vej mod fuld implementering. De har opsat klistermærker og det er tydeligt, at ledelsen har sat sig ind i Charteret, men de adspurgte udviser tvivl om f.eks. kravene til dem eller til den bedste mulige implementering. De har derfor brug for sparring, men er på vej til fuld implementering.

Som eksempel på noget af det, som skaber tvivl blandt underskriverne kan nævnes: at det er svært at sætte nye medarbejdere ind i Charteret, om driften kan bære dette fokus nu eller hvordan grafikker skal bruges. 11 underskrivere er på vej til fuld implementering af Charterets forpligtelser og forskrifter, svarende til ca. 18%. Underskriverne fordeler sig således på de forskellige typer:

Type	Kategori 2 - På vej til fuld implementering
Natklubber	0
Spillesteder	1
Café og Restaurant	4
Bar	5
Bodega	0
Kulturtilbud	1
<b>I alt</b>	<b>11</b>

Kategori 3 er underskrivere, som er i gang med implementeringen. Underskriverne har enten skrevet under lidt senere end andre, eller har haft meget travlt i en periode. Underskriverne giver udtryk for et klart ønske om at arbejde med Charteret, men som af forskellige grunde ikke har haft tid eller mulighed for at skabe det nødvendige fokus og som derfor har udskudt implementeringen.

Underskriverne er altså ikke i mål, men stiller sig fortsat positivt og beskriver sig selv som værende i gang med implementeringen. Syv underskrivere er stadig i gang med implementering af Charterets forpligtelser og forskrifter, svarende til ca. 12%. Underskriverne fordeler sig således på forskellige typer:

Type	Kategori 3 - igang med implementering
Natklubber	2
Spillesteder	0
Café og Restaurant	0
Bar	4
Bodega	1
Kulturtilbud	0
<b>I alt</b>	<b>7</b>

Kategori 4 er underskrivere med en begrænset implementering. For eksempel hænger klistermærket oppe, men personalegruppen kender ikke til Charteret og dets indhold. Fire underskrivere har begrænset implementering af Charterets forpligtelser og forskrifter, svarende til ca. 6 %.

Underskriverne fordeler sig således på forskellige typer:

Type	Kategori 4 - Begrænset implementering
Natklubber	1
Spillesteder	0
Café og Restaurant	0
Bar	3
Bodega	0
Kulturtilbud	0
<b>I alt</b>	<b>4</b>

NB: Udover disse underskrivere har en kæde af barer tilsluttet sig medio marts 2025 og er derfor ikke kommet i mål med implementeringen. De er dog hurtigt gået i gang med implementering og har hængt klistermærker op på deres forskellige lokationer i København: Amagerbro, Vesterbro og Rødovre. Dette skete efter opstartsmøde d. 18/3 2025.

Kategori 5 omfatter underskrivere, det ikke har været muligt at besøge eller kontakte eller som ikke er relevante. Det har ikke været muligt af forskellige årsager som uddybes herunder. Underskriverne fordeler sig således på forskellige typer:

Type	Kategori 5 - ikke kontaktbare
------	-------------------------------

Natklubber	1
Spillesteder	2
Café og Restaurant	1
Bar	4
Bodega	0
Kulturtilbud	2
<b>I alt</b>	<b>10</b>

Underskrivere i denne kategori har eksempelvis lukket serveringsstedet eller skiftet ejer efter underskrift af Charteret, hvorved det ikke har været muligt at aftale kontrolbesøg eller videre deltagelse i efterprøvelsens periode.

### 3.4. Erfaringer fra kontrolbesøgene

Ved de udførte kontrolbesøg blev en række opmærksomhedspunkter belyst i dialogen med de enkelte underskrivere. Herunder beskrives gode praksisser for implementering af Charteret, samt de udfordringer og barrierer, som blev fremhævet af underskriverne.

#### **House Rules/Safer Space Policy bruges som et værktøj på tværs af underskrivere**

En række underskrivere, ejet af en større virksomhed, er ved besøgene i gang med at implementere *House Rules* på tværs af deres lokaliteter. *House Rules* formidles tydeligt i lokalerne og skal kommunikere forventninger til gæsternes opførsel og hvem gæsterne kan henvende sig til, hvis gæsterne oplever noget diskriminerende.

Blandt de resterende underskrivere er der stor diversitet mellem typerne; barer, spillesteder, natklubber, eller et mix. Derfor er det meget forskelligt, hvordan de forskellige underskrivere arbejder med Charteret. Her har mange underskrivere valgt at lave en *Safer Space Policy*, der kommunikerer forventninger til gæsternes adfærd og hvad gæsterne kan gøre hvis gæsterne oplever diskriminerende adfærd.

Flere underskrivere nævner ved besøg, at de ikke oplever diskriminerende adfærd i deres rammer, hvorfor de mener, at det er let at implementere Charteret. Det kan betyde flere ting: at underskriveren ikke *har* udfordringen, ikke *anerkender* udfordringen eller *nedtoner* udfordringen - for f.eks. at få kontrolbesøget hurtigere overstået. (Udfordring med at definere begrebet diskriminerende adfærd beskrives i både anbefalinger i afsnit 2 og i evaluering af efterprøvelsen i afsnit 7).

#### **Enkeltstående tiltag fra underskriverne**

Der bruges hos en enkelt underskriver tiltag som; *Safety Officers*, der er ansatte som har øje på gæsterne og skrider ind overfor diskriminerende adfærd. Dette er en natklub, der har været i samarbejde med eksterne aktører som *Good Night Out*, for at starte tiltaget. Det er et mere ressourcekrævende tiltag, som flere underskrivere nævner som værende uden for deres økonomiske rækkevidde.

En anden underskriver af type 'Café og Restaurant' har startet tiltaget *bordkaptajn* som benyttes når større grupper af gæster booker bord. Ved bookingen af bordet (både fysisk og online) gøres den gæst, der udfører bookingen opmærksom på at vedtage sig rollen som 'bordkaptajn'. Dermed vedkender man sig et særligt ansvar for at bidrage til en tryk og god stemning på restauranten ved at være opmærksom på sin egen gruppes adfærd, og være den person personalet kan gå til, hvis gæster fra gruppen opfører sig diskriminerende overfor andre gæster eller personale.

### **Dørpersonale er en udfordring på tværs af koncepter**

På tværs af de forskellige typer (overvejende natklubber og spillesteder) nævnes dørpersonale som en udfordring. Dørpersonalet rekrutteres eksternt og er derfor ikke altid indforståede med underskrivernes egen politik og værdier (som *Safer Space Policies* osv.).

Det beskrives under besøg, at det er ressourcekrævende for underskriverne at oplære dørpersonale i egne politikker og samtidig sørge for at disse overholdes af dørpersonale. Nogle underskrivere er lykkedes med dette, men udtrykker også at det er skrøbeligt, når personalet udskiftes. Derfor efterspørges en udlicitering af denne oplæring til Københavns Kommune, hvilket er forsøgt før gennem kurser fra det foregående Charter for et Fair Natteliv. På tværs nævnes også selve kampagnen som et værktøj, som underskriverne kan pege på, når det gælder konkret håndtering.

### **Fredede bygninger og facader**

Nogle underskrivere holder til i fredede bygninger og må derfor ikke opsætte klistermærker på facaden. Det er her værd at overveje, hvad der er hhv. krav, ønsker eller anbefalinger til synlig kommunikation af tilslutningen til Charteret.

## 4. Resultatet af efterprøvelsens spørgeskema

### 4.1. Introduktion

Spørgeskemaet var åbent for besvarelser mellem 2. december 2024 og 28. februar 2025. Der er i perioden indkommet 31 fulde besvarelser svarende til 53% af den samlede gruppe af underskrivere, hvilket vurderes som et validt besvarelsesgrundlag.

Spørgeskemaet er struktureret efter Charterets tre fokusområder og der stilles spørgsmål af både kvalitativ og kvantitativ karakter inden for emnerne:

1. Kommunikation
2. Håndtering
3. Forebyggelse

Spørgeskemaet arbejder med forskellige svarmuligheder, både faste svarmuligheder og fritekst.

### 4.2. Udvalgte nøgletal

Et klart flertal af underskriverne har iværksat implementeringen af Charteret.

- 64,5% er i gang
- 25,8% er i mål
- 9,7% er endnu ikke begyndt

Et stort flertal af underskriverne har med afsæt i Charteret iværksat foranstaltninger til håndtering af diskriminerende adfærd:

- 80,6%, har iværksat foranstaltninger
- 6,5% har ikke iværksat foranstaltninger
- 12,8% er i tvivl eller gør sig stadig overvejelser.

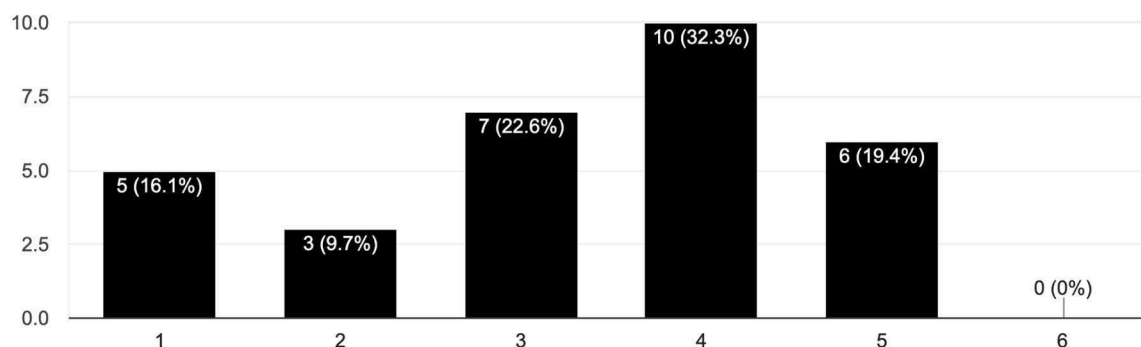
Et flertal af underskriverne oplever overvejende positiv feedback fra gæsterne ift. håndtering og kommunikation:

- 64,5% oplever overvejende god feedback
- 12,9% oplever ikke, at gæsterne kender materialet
- 12,9% er uforstående overfor håndteringen eller giver negativ respons
- 9,7% ingen feedback eller ikke igangsat endnu

I spørgeskemaet bliver underskriverne bedt om at vurdere Charterets effekt både blandt personale og gæster, på en skala fra 1-6 (1, er lav, 6 er høj effekt). Her er det værd at bemærke at i ingen af spørgsmålene angiver underskriverne at Charteret har den højeste effekt. I stedet fordeler underskriverne Charterets effekt på de resterende svarværdier.

### Vurdér effekten af Charteret i forhold til at øge fokus på diskrimination medarbejderne i mellem?

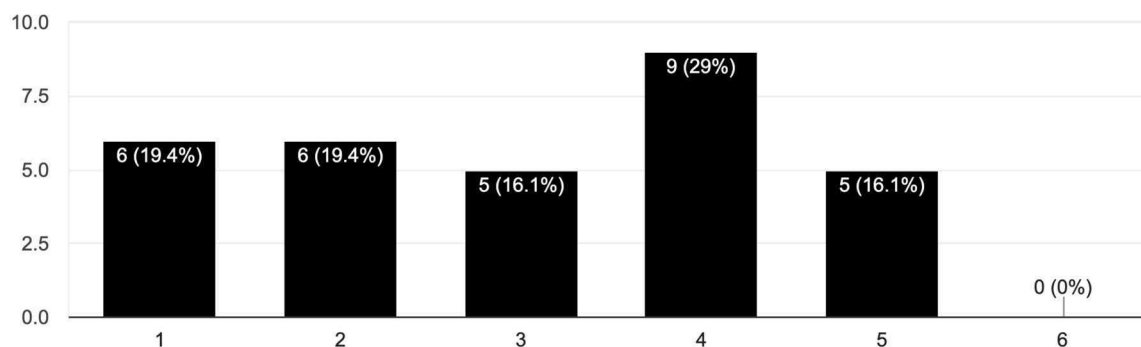
31 responses



Mens Charterets effekt ift. at øge medarbejdernes fokus på diskrimination ligger på middel eller derover, ligger effekten på gæsternes adfærd på middel eller derunder.

### Vurdér effekten af Charterets effekt på forandring i adfærd blandt gæsterne?

31 responses



Underskriverne angiver, at de har orienteret deres personale om Charteret og dets indhold, men at det kan være svært ved udskiftning i personale. Et vigtigt opmærksomhedspunkt er her, hvordan underskriverne kontinuerligt kan informere deres personalegruppe om Charteret, specielt når underskriverne får nye medarbejdere.

Kontinuitet i kommunikation og blandt nøglepersoner er blandt de afgørende faktorer for at skabe og fastholde nye arbejdsgange - og videreformidle værdisæt. (Dette nævnes også som et opmærksomhedspunkt ved kontrolbesøgene og senere i fokusgrupperne.)

- 58,1% har informeret hele personalet
- 29% har kun informeret et udsnit af personalet
- 6,5% har ikke informeret personalet
- 6,5% er i løbende proces med at informere.

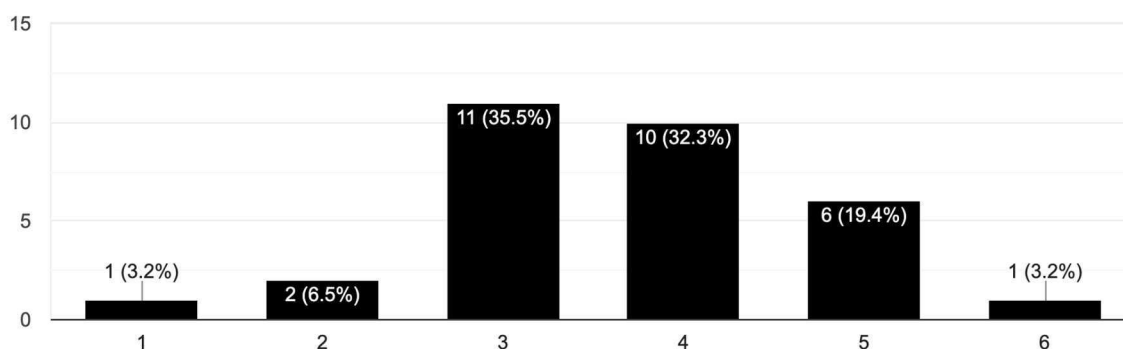
Vedrørende brug af nøglepersoner til at forankre Charterets indsatser svares følgende:

- 58,1% gør ikke brug af nøglepersoner
- 32,3% gør brug af nøglepersoner
- 9,6% gør brug af hele teamet til at italesætte Charteret

Underskriverne vurderer herefter personalets kendskab til Charteret på samme måde som ved den førnævnte skala fra 1-6. Her angiver et flertal af respondenter personalets kendskab på de midterste svarværdier 3 og 4. Det samme er gældende, når underskriverne spørges ind til, hvordan de vurderer deres egen instruks af personalet.

#### Vurdér effekten af din/jeres instruktion af personale?

31 responses



Bredt blandt underskriverne fremhæves et ønske om en bedre guide til brug af den digitale kommunikation. Nogle er i tvivl om, hvordan underskriverne skal/må bruge det grafiske materiale. Derudover efterspørges eksterne undervisningsforløb, både af gæsterne via ungdomsuddannelser og af personalet via undervisning af eksterne aktører med lang erfaring på området.

På spørgsmålet om hvordan underskriverne kommunikerer til gæsterne svares der:\*

- 87,1% gennem opsatte klistermærker
- 32,3% digital kommunikation på sociale medier
- 25,8% Kommunikation på egen hjemmeside

\*Flere valgmuligheder - derfor mere end 100%

Fritekstsvar viser, at klistermærker og digital kommunikation er den kommunikationsform, underskriverne helst vil arbejde med, da dette understøtter personalets håndtering. Fritekstsvar peger desuden på, at underskriverne ønsker større frihed i eller indflydelse på, hvordan Charteret skal implementeres og kommunikeres.

## 5. Interview og fokusgrupper

### 5.1. Introduktion

Som efterprøvelsens sidste element gennemførtes to fokusgrupper, der havde til formål at samle indsigter på tværs af ejerforhold, koncepter og erfaring ift. Charterets implementering.

### 5.2. Første fokusinterview med et spillested

Første fokusgruppe bestod af interview med et spillested, der både fungerer som koncertsted og natklub. På første fokusgruppe deltog ét spillested grundet afbud. Evaluator har valgt at inkludere interviewet med spillestedet som repræsentant for 'hybride underskrivere', som både er natklub og spillested.

Spillestedet har været præget af to store udfordringer, deri at gæsterne udviste diskriminerende adfærd og spillestedet havde svært ved at rekruttere personale. Dette førte til, at spillestedet under corona-nedlukningen valgte at gentænke deres musikprofil og stille højere krav til publikums adfærd. Derfor ser spillestedet også Safer Space-politikken og Charteret som en positiv markedsføringsstrategi og som et tiltag, der styrker deres nuværende strategi.

Charteret kan både være med til at rekruttere specifikke gæster, der søger Safer Space-steder, men også en type ansatte, som bliver motiveret af at være repræsentanter for Safer Space-politikker.

Spillestedet fremhæver Charterets synlighed som en vigtig pointe, selvom det kan virke symbolsk at opsætte klistermærker i underskrivernes lokaler. Logoet (klistermærket) som brand er med til at skabe genkendelighed og dermed minde gæsten om, hvordan man opretholder en god festkultur.

Det nævnes også i denne sammenhæng, at det er en god idé at undervise unge i god festkultur og opførelse i en tidlig alder, allerede i folkeskolen/gymnasiet, så man kan være med til at præge gruppens festkultur inden debut i nattelivet.

### 5.3. Fokusgruppe 1: Underskrivere med samme ejerforhold

I denne fokusgruppe deltog to natklubber og to barer. Fokusgruppen var tiltænkt underskrivere, der ejes af den samme virksomhed, da de derfor har erfaringer og overlap i dele af det daglige arbejde med Charteret.

Deltagerne fremhæver, at håndtering og forebyggelse går hånd i hånd. Her fremhæves specielt de dialoger de tager med gæster, der enten bliver afvist i døren eller bliver gjort opmærksom på problematisk adfærd inde på klubben. Dialogarbejdet uddybes som værende meget tids- og ressourcekrævende men også givende, da det skaber selvindsigt hos gæsterne, hvilket de fortæller om næste gang, de besøger klubben. Der er dog også enighed om, at dialogarbejdet koster mange ressourcer og derfor ikke kan benyttes så ofte, som det ønskes.

Gruppen nævner også undervisning af gæster, før de bliver en del af nattelivet, som et vigtigt greb i forebyggelse af diskrimination i nattelivet f.eks. på skoler/uddannelsesinstitutioner. Deltagerne fortæller, at der internt i organisationen eksisterer en idé om, at man som bar/natklub oplærer unge gæster i en god festkultur, og hvordan man færdes som gæst i nattelivet, bl.a. ved at have åbent for aldersgruppen 18+.

Det beskrives i fokusgruppen enslydende som svært at implementere Charteret blandt personale, og det kan være forskelligt om og i hvor høj grad, Charterets indhold rodfæster sig i personalet. Her fremhæves, at implementeringen er nemmest blandt nye medarbejdere, da den kan overføres til det generelle forløb for onboarding. Det er også nemmere at udbrede Charteret til fuldtidsansatte frem for deltidsansatte, da deltagerne beskriver en 'svingdørsbranche' med stor udskiftning, og dermed konstant overlevering og oplæring af personale.

Nogle af deltagerne har 'shift-managers' ansat, som taler med gæsterne og sørger for det gode værtskab. Disse er stedernes kulturbærere, som er vigtige ift. implementeringen af Charteret.

Her peger en af barerne på en særlig personalegruppe, der ofte er en udliciteret funktion: sikkerhed og dørperson. De peger på, at man bør indarbejde Charterets værdisæt som en del af dørmandsuddannelsen.

#### *5.4. Fokusgruppe 2: Underskrivere - lang erfaring med indsatser mod diskrimination*

I denne fokusgruppe deltog en cafe/restaurant og en natklub. De deltog som underskrivere, der er særligt langt fremme i implementeringen, og som allerede har arbejdet med selvstændige *Safer Space*-politikker i 5-6 år.

Natklubbens Code of Conduct har været præsenteret på en implementeringsworkshop samt været en væsentlig inspirationskilde i hele processen for udarbejdelse af Charteret. Den deltagende underskriver fra en café/restaurant er lidt atypisk, fordi det er en gruppe af fire restauranter med yngre københavnere som målgruppe. De hyrede tilbage i 2019 eksterne rådgivere til at undervise personalet i inklusion, og har også eksplicit kommunikeret forventninger til deres gæster, om hvorledes deres personale skal behandles og tillaes.

Deres *Safer Space*-politik går begge veje; fra personale til gæst og fra gæst til personale. Derfor skal man altid ved bordbestilling vælge en 'bordkaptajn', der tager ansvar for den gruppe, der har booket. Derved understreger man gæsternes eget ansvar og stimulerer en samtale om adfærd, hvilket i sig selv skaber en øget opmærksomhed på forebyggelse af diskrimination i nattelivet. Som gæst risikerer man at blive bedt om at forlade restauranten, hvis man ikke opfører sig passende.

Begge underskrivere finder, at et ensidigt fokus på sikkerheds- og dørpersonale bliver for specifikt og risikere at forskyde ansvaret for forebyggelse og håndtering af diskrimination i nattelivet.

Fokusgruppen ser den samlede indsats med Charteret delt op i to kategorier:

- En gruppe af 'first-movers' som dem selv, der har været i gang et stykke tid med deres egne *Safer Space*-politikker, og i det store hele har velfungerende systemer på plads
- En større gruppe af veletablerede, kommercielle underskrivere, der kan følge efter og for hvem chartret kan være et godt værktøj, men hvor den konkrete implementering løbende skal drøftes

#### *5.5. Opsummering på tværs af interviews og fokusgrupper*

På tværs af interviews og fokusgrupper er der enighed om, at gæsterne skal undervises i en god festkultur, før gæsterne bliver en del af nattelivet. Flere respondenter peger på, at festkultur er samværskultur og at der derfor er behov for at føre samtalen om diskrimination på mere grundlæggende vilkår end blot situationer i nattelivet - men at situationer i nattelivet bør indgå i

undervisningen. Ligesom det kan være svært for underskriverne at rammesætte, hvad diskrimination er (samt at handle ud fra denne definition), lige så svært tænkes det at være for unge mennesker.

Deltagerne peger på, at grænseoverskridende adfærd også opstår i andre sammenhænge, og dermed afspejles i nattelivet. Dog er nattelivet i sig selv et vanskeligt forum for kommunikation om adfærdsændringer.

Nogle besvarelser peger på, at mærkningsordningen fungerer i sig selv, men skal bakkes op af konkrete kampagne- og undervisningsaktiviteter, som er målrettet gæsterne som målgruppe. Her peger deltagerne på, at kampagnen 'Natten Er Vores' er udformet som et brand, som er genkendeligt og frit for løftede pegefingre, hvilket gør det let for både natklub og gæst at relatere til det.

## 6. Konklusion

De samlede resultater af efterprøvelsen peger på en række tilbagevendende præmisser, som går igen på tværs af kontrolbesøg, spørgeskema og fokusgrupper, og som skal vægtes i arbejdet fremover:

### **Underskriverne peger på nye, positive effekter**

Underskriverne peger på nye positive effekter, som styrker incitamentet for at arbejde med Charteret: en fælles faglig platform og dialog, styrket værdisamtale og øget tryghed blandt personale og gæster, samt nye forretningsmuligheder og målgrupper. Disse incitamenter kan indarbejdes og formidles i Charteret og vil fremover sikre motivation til samarbejdsformer.

### **Individuel tilpasning**

Det er udfordrende for underskriverne at omforme og oversætte det overordnede og generiske i Charteret til underskrivernes individuelle brands og identitet. Der er brug for handlefrihed og forbilleder, som illustrerer hvordan det gøres bedst.

### **Kontinuitet**

Kulturændringer kan være svære pga. kortvarige ansættelser. Det kan være svært at opretholde en kontinuerlig oplæring i Charterets metode og værdisæt, især pga. stor personaleomsætning, mange deltids- og korttidsansatte og mangel på kernepersonale, som kan videreføre en bestemt retning eller politik. Det opleves samtidig krævende og vanskeligt at oplære unge medarbejdere, der har begrænset erfaring på arbejdsmarkedet og natteliv.

### **Kapacitet**

Der er stor forskel på mulighederne for at investere ressourcer i chartrets tre fokusområder for hhv. større og mindre steder. Jo flere gæster, desto mere fastansat personale kan være kulturbærere i implementering og efterlevelse af Charteret.

### **Sammensat gæsteprofil**

Der er forskel på underskrivernes udfordringer med gæsteadfærd alt efter målgrupperne, særligt for forskellige aldersgrupper. Forskellige målgrupper skal kommunikeres til og håndteres forskelligt.

### **Eksternt personale og efterlevelse**

Indgangen eller 'døren' er et hot-spot i serveringsstedets relation til, og første møde med gæsten. Det kan være svært at oplære dørpersonale i bias og sikre, at de overholder denne oplæring på aftenen. Langt de fleste steder har outsourcet funktionen, således at dørpersoner skifter fra sted til sted. Jo mere fast bemanding i døren, jo bedre er mulighederne for, at serveringsstederne kan have dialog med dørpersonalet om attitude og adfærd over for gæsterne. Jo flere underskrivere af Charteret, des flere gange vil dørpersonalet blive mødt med dets krav.

### **Definition af diskriminerende adfærd**

Definitionen af diskrimination og opfattelsen af, hvad der kan opleves som diskriminerende adfærd kan variere fra sted til sted og fra gæst til gæst, hvilket gør det svært at implementere i konkrete situationer. Det opleves som vigtigt, at få vejledning til hvordan man taler med sit personale og på

den måde gør sig arbejde med Charteret konkret og praktisk realiserbart.

### **Anvendelse af grafik og materiale**

Der er behov for deling af eksempler på, hvordan grafikker og kampagnemateriale kan bruges, så man finder en god balance med underskrivernes egen visuelle identitet.

### **Påvirkning af gæsterne**

Der efterspørges adfærdspåvirkning/undervisning af fremtidige gæster i nattelivet, f.eks. på skoler og ungdomsuddannelser. Det kunne eksempelvis være på baggrund af et tema om det fælles ansvar for en god festkultur.

### **Mange holdninger**

Der opleves mange og nuancerede holdninger til og ønsker for Charteret. Det har givet rige variationer i fritekstsvare, som giver en bred repræsentation og balance ift. de kvantitative svar, som tegner de større mønstre og tendenser. På tværs af de mange besvarelser, er det evaluators klare indtryk, at Charteret formår at samle miljøet til samtale om gode og tilpassede løsninger.

### **Anvendelighed af kampagnen**

Kampagnen kan bruges som et værktøj til håndtering. Selve klistermærket er noget underskriverne kan pege på som en årsag til at en bestemt opførsel ikke tolereres i underskrivernes lokaler. Der skal arbejdes mere målrettet med direkte hjælp til gennemførelse af kampagnens digitale greb.

### **Organisk vækst**

Af den løbende dialog med flere nytilkomne underskrivere vurderer evaluator, at Charteret opleves relevant og vokser organisk og at en fokusindsats på rekruttering af nye underskrivere, vil kunne sikre nye måltal med en kampagne, som løftes gennem egne medier og baseret på samtale om vigtigheden af et byliv uden diskrimination.

## **7. Evaluering af efterprøvelsens metode**

På tværs af efterprøvelsens formater opleves en bred anerkendelse af Charterets berettigelse. Charterets værdisæt og udformning anerkendes som et konkret og væsentligt initiativ mod diskrimination og som et langsigtet bidrag til et kommercielt bæredygtigt natteliv, der skaber en attraktiv metropol med nultolerance over for diskrimination.

### **Efterprøvelsens præmisser**

I hver af efterprøvelsens faser benyttes begrebet *diskriminerende adfærd*. I Charterets interessentkreds blev begrebet rammesat i et af de indledende oplæg (den stiftende workshop 02.02.2023 med repræsentanter fra både nattelivs- og minoritetsorganisationer). Det kan ikke tages for givet, at underskrivere og deres personale (nuværende og kommende) er bekendt med workshoppen og dens præmis.

Derfor opstod der i nogle dialoger med underskrivere tvivl om den entydige definition af begrebet 'diskriminerende adfærd'. Det havde været - og vil være det fremadrettet - nyttigt med et forklarende video-format med en autoritet på området, som på Charterets vegne definerer, hvad der menes med 'diskriminerende adfærd', således at man kan etablere og fastholde en fælles præmis.

Måske af samme grund giver flere underskrivere udtryk for, at det er let at implementere Charteret,

men giver som grund, at de ikke oplever diskriminerende adfærd i deres rammer. Der er brug for en klarere baseline og stærkere fælles forståelse af hvad der menes med 'diskriminerende adfærd'.

### **Metodeovervejelse**

Der er i efterprøvelsen gennemført både workshops, spørgeskemaundersøgelse, kontrolbesøg og fokusgrupper. Der er præsenteret best case practices og indhentet kvalitative og kvantitative data med det formål at sammenfatte processen, opsamle erfaringer og vurdere effekten af Charter for et nattelev uden diskrimination samt at komme med anbefalinger til mulige forbedringer på tværs af Charterets tre indsatsområder: Kommunikation, håndtering og forebyggelse.

Undervejs er der ført talrige og grundige dialoger med enkelte underskrivere samt med repræsentanter fra følgegruppe, Københavns Nattelivsudvalg, minoritetsorganisationer og kulturbærere fra forskellige dele af nattelivet i København. Der er derudover indhentet erfaringer fra lignende internationale initiativer.

Overordnet sikrer kombinationen af metoder og formater en stærk repræsentation af underskriverne, og efterprøvelsen har opnået et validt datagrundlag, hvorfor metoden kan anbefales at bruge igen.

**Implementeringsworkshoppen** tjente til at forstå hvor langt de forskellige underskrivere var i deres implementering, samt til at inspirere gennem cases, forventningsafstemme, kortlægge barrierer og indhente ideer i et åbent forum. Her oplevedes et fælles engagement i gruppen af underskrivere, og nye incitamenter for at underskrive Charteret kom frem i form af øget medarbejdertrivsel og nye målgrupper blandt gæsterne. Dette skabte en involverende og motiverende optakt til efterprøvelsen.

**Kontrolbesøgene** havde nogle praktiske koordinationsmæssige udfordringer med lange svartider, en række forgæves besøg og aftaler, som skulle laves om grundet afvikling i højsæson (november-december 2024) og udskiftning af personale. Det viste sig nyttigt for implementeringen, at kontrollanten havde materialet med ud og kunne gennemgå og herefter genbesøge stedet både fysisk og online i henhold til kontrol af brug af kampagnemateriale.

Lignende kontrolbesøg bør fremover lægges udenfor højsæson næste gang, men dette taget i betragtning oplevedes stor velvilje og succes.

**Spørgeskemaundersøgelsen** foregik digitalt og lå online i fire måneder for at sikre flest mulige besvarelser, hvilket også gav anledning til at kommunikere om kontrolbesøg og fokusgrupper. Det var muligt at tilkendegive interesse for fokusgrupper i spørgeskemaundersøgelsen, men kun to af de i alt 18 som havde tilkendegivet interesse, endte med at medvirke i en fokusgruppe. Dette vurderes til at være udtryk for et mætningspunkt i underskrivernes motivation til at svare og deltage i efterprøvelsen.

**Fokusgrupperne** understregede yderligere dette indtryk. Det var vanskeligt at gennemføre fokusgrupperne som ønsket og planlagt, da flere aftalte fokusgrupper blev ramt kraftigt af afbud på dagen. Afbuddene blev enten forklaret med tidsnød eller kom uden begrundelse. På baggrund af den hidtidige dialog med underskriverne kan følgende begrundelser for den manglende deltagelse fremsættes:

- Nogle underskrivere mener de allerede har bidraget tilstrækkeligt
- Nogle underskrivere mener, at de er tilstrækkeligt på plads med implementering
- Medarbejdere ved nogle tilmeldte serveringssteder deltager i deres fritid og mangler muligvis motivation til at deltage

- Nogle underskrivere finder ikke emnet tilpas relevant eller forretningskritisk

### **Repræsentation og mørketal**

Efterprøvelsesprocessen har rakt ud til alle underskrivere og over 90% har været involveret i et eller flere af efterprøvelsens elementer. Dette gør det både acceptabelt og forventeligt, at hver fase (workshop, spørgeskemaundersøgelse, kontrolbesøg og fokusgrupper) har sine mørketal. Dog manglede særligt fokusgrupperne tilslutning. På den baggrund anbefales det for fremtidig efterprøvelse, at elementet med fokusgrupper kombineres med det mere engagerende workshopformat.

### **Tilfredshed i miljøet**

Charteret har i dette første år været krævende for underskriverne: det skal implementeres og efterprøves, man skal svare på spørgeskema, deltage i fokusgruppe, workshop mv. Der bliver udtrykt seriøs interesse for kampagnens faglige problemstillinger og for Charteret som et bidrag til løsningen heraf. Underskriverne har bakket op om efterprøvelsens elementer, men har udvist en særlig motivation i de samarbejdsformer, hvor der er en fælles faglig, kollegial udveksling og hvor deltagerne har haft mulighed for at præge processen.

Der opleves blandt underskriverne en bred anerkendelse af, at kontrolbesøg og generel efterprøvelse er nødvendige for at sikre ensartethed og fælles motivation og udvikling. Samlet peger data på, at der skal findes en balance mellem Charterets ensartede proces og underskrivernes individuelle behov. Der efterspørges bredt set fælles sparring og konkrete værktøjer til implementering, samt tydelig formidling og styrkelse af de positive incitament, som er kortlagt i processen.

Efterprøvelse foretaget af BARC Scandinavia 2024-25

# **Bilag 1. Charter for et natteliv uden diskrimination**

# Charter for et natteliv uden diskrimination

---

# Charter for et natteliv uden diskrimination

---

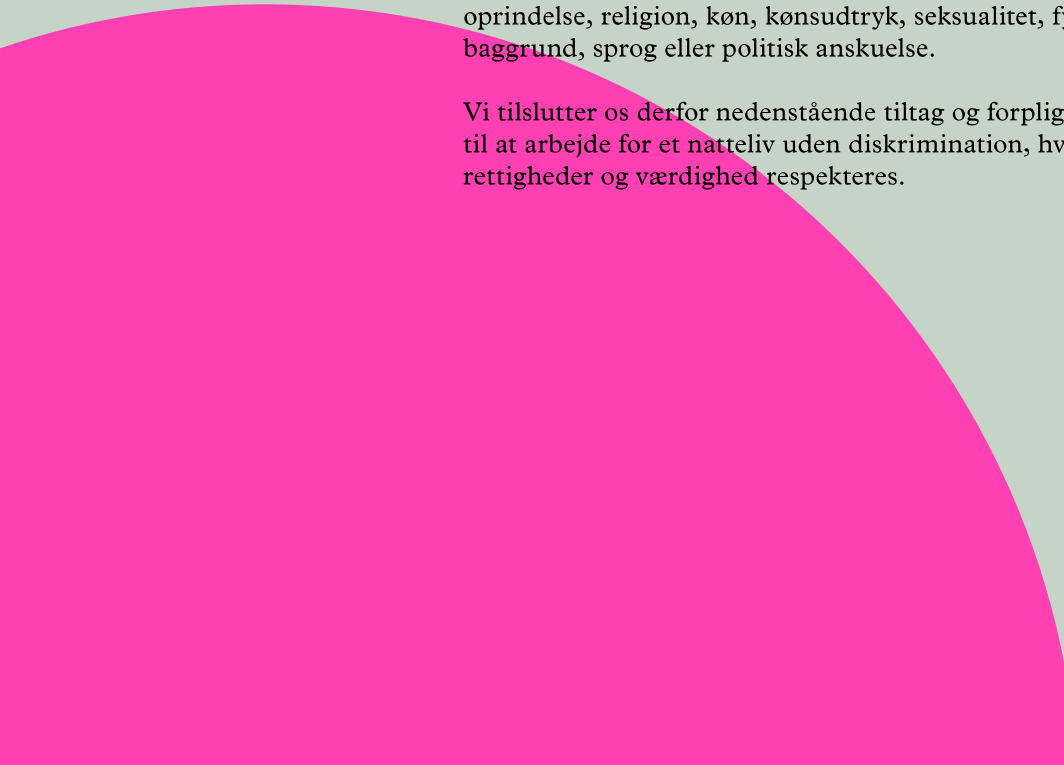
Nattelivet er et socialt frirum, som skaber sammenhængskraft og samhørighed til stor værdi for københavnernes og byens gæster. Der skal være plads til alle mennesker i det københavnske natteliv, og alle har et ansvar for at være med til at sikre, at dette er tilfældet.

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 gæstebæredygtighed 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

## Indrappingsmuligheder, 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.

