



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## **Anonymisert versjon av uttalelse om forskjellsbehandling på grunn av kjønn**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra B av 29. oktober 2008.

B hevder at rederi A handler i strid med likestillingsloven fordi forpleiningsassistentene om bord på fartøyet X må dele lugar. Hun mener det innebærer en mindre grad av privatliv enn for den øvrige besetningen som har enkeltlugarer.

Ombudet er kommet til at ordningen er i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, fordi ordningen rammer kvinner i større grad enn menn.

Ombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra mottakelsen av dette brevet, se vedlagt orientering.

# BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

## Sakens bakgrunn

Saken gjelder klage over forskjellsbehandling på grunn av kjønn om bord på A sitt fartøy, X, som driftes i samarbeid med virksomhet Z. Z disponerer 41 køyer, mens virksomhet A disponerer 20 køyer, hvorav to er i doble lugarer.

På fartøyet er det ansatt åtte forpleiningsassistenter (en mann og syv kvinner). Blant resten av mannskapet er det kun to kvinner.

De ansatte er fire uker på båten og fire uker på land og det er derfor til enhver tid fire forpleiningsassistenter på båten. Av disse arbeider to med lugarer på dagtid, mens de to andre arbeider i byssa – den ene natt og den andre dag. Disse arbeidsoppgavene fordeles mellom alle forpleiningsassistentene i en to ukers rotasjon.

Den doble lugaren disponeres av to av de fire forepleiningsassistentene som til enhver tid er på båten. Resten av mannskapet disponerer enkeltmannslugarer.

## *Partenes anførsler*

### B:

B hevder at ordningen med at forpleiningsassistentene må dele lugar er i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Dette fordi As prioriteringer medfører at det til enhver tid er to kvinnelige forpleiningsassistenter som må dele lugar og at disse har begrenset privatliv.

B er i utgangspunktet ikke imot å dele lugar, forutsatt at de som deler lugar går motsatt skift. På denne måten får man privatliv i den perioden man er på lugaren.

A har tilbudt at en av forpleiningsassistentene som arbeider med rengjøring av lugarer på dagtid i stedet for kan arbeide nattskift uten nattillegg. Dette er avvist av forpleiningsassistentene under henvisning til at kompensasjon for nattskift er tariffestet.

B har i brev til A skissert fire andre måter å løse dette på:

*”Løysingsforslag 1: Kadett og ein matros får lugar 411 (den eine av dei to dobbel-lugarane som er laga for forpleiningsassistentane). Dei kan gå motsatt skift. Løysinga kostar ingen ting.*

*Løysingsforslag 2: Kadett og ein forpleiningsassistent med same kjønn kan bu på 411. Dei kan gå motsatt skift. Løysinga kostar ingen ting så lenge kadetten går natt.*

*Løysingsforslag 3: Kranførarane går alltid motsatt skift, og kan derfor dela*

*dobbel-lugar. Slik var det på Y då eg jobba der.*

*Løysingsforslag 4: Det kan gå på omgang å dela den eine dobbel-lugaren mellom kadett, matros, og kranførarar. (Den andre dobbel-lugaren blir brukt av forpleiningsassistentane i byssa. Dei går motsatt skift. Dette går på omgang mellom dei fire forpleiningsassistentane og fungerer fint)”*

Forslagene er ikke fulgt opp av A.

A:

A avviser at ordningen er i strid med for budet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn. A anfører at disponeringene er gjort ut fra driftsmessige betraktninger som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett.

Målsetning for A er å kunne tilby alle enkeltmannslugarer. Imidlertid kan det oppstå situasjoner, som på X, at på grunn av plassproblemer om bord, må enkelte dele lugarer. A har da valgt å prioritere besetningsmedlemmer som inngår i sikkerhetsbemanningen og/eller har posisjoner som er direkte involvert i operasjon av skipet. Forpleiningsassistenter, uavhengig av kjønn, er ikke vurdert til å ha en slik funksjon.

A ønsker å unngå bruk av nattskift for forpleiningspersonell, både i forhold til å unngå belastning med å arbeide på natten samt de kostnadmessige konsekvenser dette medfører. De viser til at kompensasjon for dette er regulert av gjeldende tariffavtale som de forholder seg til.

### **Rettslig utgangspunkt**

I utgangspunktet kommer sjømannsloven til anvendelse i denne saken, jf. lovens § 1. Sjømannsloven har egne regler om diskriminering, jf. lovens kapittel IIA, men av § 33 tredje ledd fremgår det at saker om diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.

Likestillingsloven § 3 første ledd forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd. Denne saken reiser spørsmål om indirekte forskjellsbehandling.

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet, jf. likestillingsloven § 3 fjerde ledd.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at lugarfordelingen er i strid med likestillingslovens bestemmelser, er det opp til B å sannsynliggjøre at den ikke er det, jf. likestillingsloven § 16.

## **Ombudets vurdering**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingslovens bestemmelser, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd første punktum, jf. § 1 annet ledd nr. 1.

For ombudet er det ikke tvilsomt at lugarfordelingen virker slik at kvinner stilles dårligere enn menn. Det er syv kvinner og en mann ansatt som forpleiningsassistent, mens det blant det øvrige mannskapet hovedsakelig er ansatt menn. Lugarfordelingen er derfor i utgangspunktet i strid med likestillingslovens forbud mot indirekte forskjellsbehandling, jf. § 3 første ledd, jf. tredje ledd. Det er derfor opp til A å sannsynliggjøre at lugarfordelingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet, jf. likestillingsloven § 3 fjerde ledd, jf. § 16. Vilkårene er kumulative, dvs. at samtlige vilkår må være oppfylt.

Det første spørsmålet ombudet skal ta stilling til er om lugarfordelingen har et saklig formål. A anfører at lugarfordelingen er gjort etter en vurdering av de forskjellige besetningsmedlemmenes behov for hvile, og sikkerhetshensyn. A anfører videre at målsetning er å kunne tilby alle enkeltmannslugarer. Ombudet forstår dette slik at man ønsker å gi besetningen størst mulig grad av privatliv, men at det ikke har vært mulig i dette tilfellet. Ombudet er etter dette kommet til at lugarfordelingen har et saklig formål.

Det neste spørsmålet er om lugarfordelingen er nødvendig for å oppnå formålet. Sagt på en annen måte; finnes det andre måter å oppnå formålet på? Slik ombudet ser det kan større grad av privatliv oppnås ved at A vurderer, og imøtekommer, en av de skisserte løsningene fra B, for eksempel ved at en av forpleiningsassistentene som arbeider med rengjøring av lugarer på dagtid, i stedet kan arbeide nattskift med nattillegg.

I vurderingen av om en indirekte forskjellsbehandling kan være uforholdsmessig inngripende, må ombudet foreta en interesseavveining av partene uttalte behov. Enkelte av de skisserte løsningene fra B vil medføre merkostnader for arbeidsgiver og merbelastning for enkelte arbeidstakere i form av økt grad av ubekvem arbeidstid. På den annen side vil en opprettholdelse av dagens ordning innebære at det kun er de kvinnelige forpleiningsassistentene som må bære byrdene ved manglende mulighet til å imøtekomme behovet for enkeltlugar. Etter ombudets vurdering vil det ikke være uforholdsmessig inngripende overfor verken arbeidsgiver eller arbeidstaker å innrette fordelingen av lugarene og skiftordningen på en måte som i større grad ivaretar behovet for privatliv for alle besetningsmedlemmene, sett opp mot den misnøyen det er i dag.

## **Konklusjon**

A har handlet i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3 første ledd, jf. tredje og fjerde ledd.

Ombudet vil oppfordre partene til å komme frem til en frivilling løsning så snart som mulig, og ber om tilbakemelding fra A innen tre uker fra mottakelsen av denne uttalelsen.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
Likestillings- og diskrimineringsombud

Kopi: B  
Vedlegg: orientering om adgangen til å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda  
Saksbehandler: Stian Sigurdson