

Redegjørelse etter krav i likestillings- og diskrimineringsloven

Det gis her en redegjørelse angående likestillingsarbeidet ved skolen og arbeidet med å hindre diskriminering.

I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven arbeider skolen aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

I det følgende gis det først en situasjonsbeskrivelse av hvor langt skolen er kommet med kjønnslikestilling blant de ansatte, jf. krav til arbeidsgivere gitt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 og § 26a.

Deretter gjøres det rede for det aktive arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering som skolen gjør som arbeidsgiver for sine ansatte, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 og § 26a.

Til slutt kommer en redegjørelse i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Friskoler anses som offentlig myndighet, og vi redegjør derfor for hvordan skolen fremmer likestilling og hindrer diskriminering i sitt utadrettede arbeid, det vil si i opplæringsvirksomheten.

Tilstand for kjønnslikestilling blant skolens ansatte

I samarbeid med tillitsvalgte er det gjennomført en kartlegging av tilstanden for kjønnslikestilling for å avdekke om det forekommer forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn.

Når det gjelder lærerstillinger, er det flest kvinner som søker. Til andre stillinger kan det være ujevn kjønnsbalanse avhengig av om stillingstypen er vedlikehold, kontor etc.

Av skolens 52 ansatte totalt er 37 kvinner. Styrets leder er en kvinne. I styret (de med stemmerett) er 20 % kvinner. Blant de ansatte er andelen kvinner i ledende, og dermed høylønte, stillinger 40 % (av fem ledere er det tre menn og to kvinner). Lønnsfastsettelsen i ledelsen skjer etter lønnstabell utarbeidet av skoleeier. Lønn fastsettes etter objektive kriterier (bl.a. skolestørrelse).

Det gjennomføres årlige undersøkelser som blant annet søker å fange opp ulikheter mellom kjønnene når det gjelder avansement og deltakelse ved interne tilbud for videreutdanning. Arbeidstidsordninger ved skolen følger av de ulike stillingene (lærere, administrasjon, servicepersonale etc.) og er uavhengig av kjønn.

Andelen ansatte som jobber deltid, er omtrent lik for kvinner og menn. I midlertidige stillinger, som kun dreier seg om vikariater, er der flest kvinner, fordi det er flest kvinner ansatt i det store og hele. Omfanget av overtid er likt for kvinner og menn. Det gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon de siste årene har vært omtrent det samme for kvinner og menn.

I lærerstaben er 75 % kvinner. Lærernes lønn fastsettes etter lønnstabeller som gjelder for offentlig skole. Disse er basert på utdanning og ansiennitet. De lokale tilleggene gis etter kjønnsnøytrale kriterier.

For andre stillingskategorier gjelder dette:

Andel kvinner og menn i andre stillingskategorier er som følger: vaktmester 1 mann, ikt-ansvarlig 1 mann, kontorfullmektiger 2 kvinner, renholdere 2 kvinner og 1 mann, kjøkken/kokk 2 kvinner. Lønn fastsettes etter lønnstabeller som gjelder innenfor kommunal sektor, etter stillingsinnhold og kvalifikasjon.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering blant egne ansatte

Skolens policy er at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, avansement, utviklingsmuligheter og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv gjennom tilrettelegging. Skolen forebygger og søker å hindre trakassering og seksuell trakassering. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i skolens personalpolitikk.

Skolen er godkjent etter privatskoleloven § 2-1 bokstav a) om livssynsgrunnlag. For å synliggjøre vårt kristne grunnlag og for å kunne arbeide aktivt for å nå vår kristne målsetting, trenger vi ansatte som kan arbeide i samsvar med grunnlaget og målsettingene. Vi benytter derfor den mulighet til lovlig forskjellsbehandling som likestillings- og diskrimineringsloven § 9 gir og den mulighet til å spørre om livssyn som likestillings- og diskrimineringsloven § 30 om innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser gir.

For følgende stillinger/stillingskategorier stiller vi krav som har med livssyn å gjøre: Stillinger i skoleledelsen som rektor, avdelingsleder, inspektør. Lærere.

Ved rekruttering, både internt og eksternt, prioriteres personlige kvalifikasjoner fremfor kjønn. Det underrepresenterte kjønn blir oppfordret til å søke når eksisterende kjønnsbalanse er skjev.

I alt skolens arbeid holdes det oppe en bevissthet om å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og hindre ulovlig diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Lovlig forskjellsbehandling begrunnet i skolens godkjenningssgrunnlag er omtalt ovenfor. Det er foretatt en gjennomgang av kriteriene for å få etter/videreutdanning, permisjoner, særskilte arbeidstidsordninger, opprykk til lederstilling mm. med sikte på å sikre at ulovlig diskriminering ikke skjer.

Redegjørelse om hvordan skolen fremmer likestilling og hindrer diskriminering i opplæringsvirksomheten.

Innenfor området likestilling og diskriminering i opplæringsarbeidet forholder skolen seg først og fremst til de mål som er gitt i skolens godkjente læreplan (overordnet del og læreplan for hvert fag). Skolen legger vekt på å arbeide i samsvar med privatskoleloven § 1-1 hvor det heter at opplæringen skal skje i «ei ånd av forståing, fred, toleranse, likestilling mellom kjønna og vennskap mellom alle folkeslag, etniske, nasjonale og religiøse grupper og personar som høyrer til urfolk».

Skolen ønsker i tillegg, med sin stab av ansatte, å framstå som forbilder for elevene på dette området.

Følgende generelle tiltak er med på å sikre at alle ansatte ved skolen er med og realiserer skolens mål og policy innen likestilling og diskriminering:

- På oppstartsdager for ansatte (ved skolestart om høsten) og andre personalmøter tar vi opp temaer som bidrar til at vi som skole, fremmer likestilling og hindrer diskriminering.
- På klasselærermøter skaffer skoleledelsen seg informasjon om i hvilken grad elevene er kjent med mål i opplæringen som handler om likestilling og diskriminering
- I klasseaktiviteter hvor lærer styrer hvem som gjør hva av elevene, har lærer fokus på å fremme likestilling og hindre diskriminering.
- Kontaktlærere og andre lærere er bevisste på å stimulere både gutter og jenter blant elevene til å ta på seg ulike oppgaver i f.eks. elevrådsarbeidet og gå inn i ulike typer frivillige aktiviteter.

Ved å bruke Elevundersøkelsen og andre relevante spørreundersøkelser skaffer skolen seg oversikt over tilstanden angående likestilling og diskriminering. Resultatene fra slike undersøkelser brukes når temaet likestilling og diskriminering tas opp på personalmøter i den hensikt å istandsette lærerne til å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom opplæringen av elevene.

På bakgrunn av foretatte vurderinger ønsker skolen å fortløpende styrke arbeidet på dette området gjennom følgende tiltak:

- Fokus på hvordan få flere gutter til å velge helse- og oppvekstfag
- Fokus på hvordan elever med minoritetsspråklig bakgrunn føler seg ivaretatt på skolen
- Fokus på hvordan rekruttere flere menn blant skolens ansatte