



Likestillingsarbeidet v/Sørhåland barneskole 2023

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 kapittel 1 gis det 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.

I kapittel 2 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.

Kapittel 3 er 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.

<Kapittel 1>: 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 litt mer kvinner enn menn som søker. Til andre stillinger kan det være ujevn kjønnsbalanse avhengig av om stillingstypen er vedlikehold, kontor etc.

Av skolens 25 ansatte totalt er 20 kvinner. Styrets leder er en mann. I styret (de med stemmerett) er 40 % kvinner. Blant de ansatte er andelen kvinner i ledende, og dermed høylønnte, stillinger vanskelig å si noe om. Både rektor og inspektør er menn, men vi har kvinner i ledende IKT-stilling og

sosial/spes.ped stilling. Samlet er gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn er lik ettersom det følges en helt slavisk lønnstabell som i det offentlige.

Det gjennomføres årlige undersøkelser som blant annet søker å fange opp ulikheter mellom kjønnene når det gjelder lønn, 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 noe høyere blant kvinner. I midlertidige stillinger, som kun dreier seg om vikariater, er der flest kvinner. Omfanget av overtid er lik null for alle. Det gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon de siste årene har vært noe høyere for kvinner. Dette er naturlig siden vi har mange kvinner i jobb.

I tråd med syklusen hvert annet år har skolen i år kartlagt kjønnsfordeling og lønnsforskjeller i de ulike stillingskategoriene. I lærerstaben er 71 % kvinner. Kvinners lønn utgjør i snitt 100% av menns lønn. Lærernes lønn fastsettes etter lønnstabeller som gjelder for offentlig skole. Disse er basert på utdanning og ansiennitet pluss mindre tillegg fastsatt lokalt. De lokale tilleggene gis etter kjønnsnøytrale kriterier.

For andre stillingskategorier gjelder dette:

I andre stillingskategorier har vi en mann og ni kvinner. Disse stillingskategoriene lønnes etter lønnstabeller som for den offentlige skole.

Del 2: 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. Dette vil si for vår skole at vi kun forventer at den ansatte vil arbeide etter/ikke motarbeide det kristne grunnsynet som skolen bygger på. I dette ligger det ikke forventning om at vedkommende arbeidstaker skal ha et spesielt syn på samliv eller kjønnsrelaterte spørsmål.

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, kjønn, religion og livssyn. 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.



<Kapittel 3>: 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 venskap 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:

- Alle skolens ansatte oppfordres til videreutdanning.
- På personalmøter/e.l. tar vi opp temaer som bidrar til at vi som skole, fremmer likestilling og hindrer diskriminering.
- På personalmøter/avdelingsmøter skaffer rektor 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.
- Klassekontakter 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 <planleggingsmøter/ personalmøter i den hensikt å istandsette lærerne til å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom opplæringen av elevene.

På bakgrunn av foretatte vurderinger vil skolen styrke arbeidet på dette området gjennom følgende tiltak:

- Fortsatt ha fokus på likestilling og likeverd blant både ansatte og elever.
- Ha dette som tema på elevrådsmøte.
- Ha dette oppe på foreldremøte i høst.

