

Informasjon fra KFF

Angående årsberetning for friskoler:

I oppsummert form gjelder dette angående levering av årsberetning:

1. Alle friskoler må sende inn en relativt enkelt årsberetning til Udir og til Regnskapsregisteret i Brønnøysund. Kravet er gitt i økonomiforskriften. Minimumskravet til årsberetningen har i realiteten vært uendret i mange år, med unntak av at fra 01.01.2020 er det ikke lenger et krav i økonomiforskrift til friskoleloven at friskoler må rapportere ang. likestilling.
2. Skoler som ikke er små foretak etter regnskapslovens definisjon, må sende inn en årsberetning til Brønnøysund som er mer omfattende enn økonomiforskriftens krav. Vi henviser til KFF-KSS modul Skoledrift – Kontroll punkt 3.8.4.7 for nærmere informasjon.
3. Skoler som har mer enn 50 ansatte, eller på visse vilkår mellom 20 og 50 ansatte, må rapportere angående likestillingsarbeidet ved skolen enten i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Skoler som har færre ansatte, behøver ikke rapportere angående likestilling i årsberetningen. Se KFF-KSS modul Skoledrift – Kontroll punkt 3.7.10.5 for nærmere informasjon.

Malen nedenfor er ment å tilfredsstille det krav som er beskrevet i punkt 3. Kravet er gitt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a om arbeidsgivers redegjøringsplikt:

Arbeidsgivere som har plikter etter § 26 andre ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.

Mal fra KFF

Redegjørelse om kjønnslikestilling

Skolen har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Skolen har i sine grunnlagsdokumenter [en nærmere presisering av hvilke dokumenter det gjelder, anbefales] innarbeidet bestemmelser som tar sikte på at det ikke forekommer forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som lønn, avansement og rekruttering.

Av skolens X ansatte er Y kvinner. [Nærmere beskrivelse ang. ledelse mm. er mulig her]

Styret har X faste medlemmer med stemmerett og Y varamedlemmer. Av disse er Z kvinner. [Nærmere beskrivelse ang. f.eks styreleder mm. er mulig her]

[Lønnsstatistikk fordelt på kvinner og menn tas inn her.]

[Informasjon om bruken av ufrivillig deltidsarbeid tas inn her. Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.]

Rapport om arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Skolen har satt seg som mål å arbeide 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. Dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Skolen har gjennomført en vurdering av om der finnes en risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling. Risikovurderingen viste følgende: [Gi informasjon her.] Den risiko for diskriminering som er identifisert, anses å ha sammenheng med følgende: [Her skal man analysere årsakene til identifiserte risikoer, jf. likestillings og diskrimineringsloven § 26 andre ledd bokstav b). Årsaker som f.eks tradisjonelt kjønnsrollemønster eller mangelfull kunnskap om fremmede kulturer, kan nevnes.]

[Som en del av risikovurderingen, kan skolen skrive f.eks følgende angående vektleggingen av kristen tro og livsførsel i tråd med skolens kristne verdigrunnlag ved vurderingen av en søker til en stilling: «Skolen er godkjent etter friskoleloven § 2-1 a). Kristen tro og kristne verdier skal derfor prege skolevirksomheten. Skolens styre forutsetter at det er de ansatte som i hverdagen gjør skolen til en kristen skole. For å sikre at skolen har ansatte som kan gjøre skolen til en kristen skole, bruker den som har myndighet til å ansette, den muligheten til å vektlegge det religiøse ved ansettelse som likestillings og diskrimineringsloven § 9 om lovlig forskjellsbehandling og § 30 om innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser, gir rom for. Skolen har vurdert hvilke stillinger som har betydning for gjennomføringen av skolens kristne målsetting og bruker retten til forskjellsbehandling på grunnlag av søkerens samlivsform og livssyn kun for ansettelse i disse stillingene.»]

Kartleggingen av lønnsforhold fordelt etter kjønn har vist [gi informasjon]. Undersøkelser om bruken av ufrivillig deltidsarbeid viser at [gi informasjon].

Skolen har iverksatt tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten. Følgende tiltak er gjennomført med tanke på kjønnslikestilling: [f.eks tekst i utlysning sier at underrepresentert kjønn oppfordres til å søke, stillingsannonse i særskilte media, ved rekruttering både internt og eksternt prioriteres personlige kvalifikasjoner fremfor kjønn, opplæring av ansatte gis på en måte som fremmer likestilling, informasjon blir gitt til ansatte om varslingsrutiner ang. diskriminering mm, tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelse etc.].

Disse tiltakene har fungert [gi en vurdering av tiltakene].

Skolens styre har vurdert den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten og mener den er [tilfredsstillende/ikke tilfredsstillende e.l.].

Årsaken til dagens situasjon er [beskriv årsaker til at situasjonen er god eller dårlig].

Som en oppfølging av vurderingene ovenfor, vil skolen [f.eks iverksette følgende tiltak for å forbedre situasjonen når det gjelder likestilling mellom kjønnene:]

[Eksempler på tiltak:

Ved rekruttering, både internt og eksternt, vil personlige kvalifikasjoner bli prioritert fremfor kjønn. Der ett kjønn er tydelig underrepresentert, vil det underrepresenterte kjønn blir oppfordret til å søke.]

[Eksempel på tekst som kan innarbeides:

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Skolen arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Selskapet har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Selskapet arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Som et ledd i arbeidet med tilrettelegging av fysiske forhold er det montert døråpnere ved alle utgangsdører.]