

Kristne Friskolers Forbund  
v/Jorunn Hallaråker Heggelund  
post@kff.no

Dette brevet sendes kun per e-post.

Vår ref.:  
22/1139- 3- CG

Deres ref.:

Dato:  
01.09.2022

## **Friskolers plikter etter likestillings- og diskrimineringslovens §24 og §26**

Det vises til deres brev datert 11. mai 2022. Dere har tatt kontakt med likestillings- og diskrimineringsombudet med spørsmål om aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringslovens §24. Spesifikt har dere bedt om en vurdering av om kristne friskoler er omfattet av denne plikten, og i så fall, i hvilket omfang. Vi oppfatter at noen av deres spørsmål også berører aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringslovens §26.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ansvar for veiledning og oppfølging av aktivitets- og redegjøringspliktene etter likestillings- og diskrimineringslovens §24 og §26. Ombudet mener det er berømmelig at dere jobber for å få avklart pliktene som deres medlemmer har etter loven, og at dere har tatt initiativ til å få nærmere informasjon om disse pliktene.

Nedenfor ser vi nærmere på de momentene som dere tar opp i deres brev. Vi vil utdype hva pliktene går ut på, samt fortelle litt om hvordan deres medlemmer kan oppfylle deres plikter i praksis.

### **Friskoler regnes som offentlige myndigheter og er dermed omfattet av pliktene etter §24**

I deres brev tar dere opp begrepet «offentlige myndigheter». Likestillings- og diskrimineringsloven bruker begrepet «offentlige myndigheter» som en samlebetegnelse for de aktørene som omfattes av plikten etter lovens § 24. Likestillings- og diskrimineringsloven presiserer at også private foretak vil kunne regnes som offentlige myndigheter dersom de får delegert myndighet

fra det offentlig. Dermed kan man si at begrepet «offentlige myndigheter» er ment å ha et bredt omfang.

At friskoler utøver offentlig myndighet er noe dere selv bemerker i deres brev. Forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven, Prop. 63L (2018–2019), slår også fast at alle private undervisningsinstitusjoner ansees å være offentlige myndigheter og at disse er dermed omfattet av §24:

«Begrepet «offentlige myndigheter» omfatter forvaltningsorganer som er en del av stat, kommune og fylkeskommune, og som utøver offentlig myndighet, jf. Prop. 88 L (2012–2013) kapittel 20.1 side 162, jf. Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 24.2.2 og 24.2.9. Statsforetak eller statlige aksjeselskaper er omfattet av plikten, så langt de utøver offentlig myndighet. Offentlige foretak eller lignende som er aktører i markedet eller som ikke utøver myndighet, omfattes ikke av aktivitetsplikten. Det vises til Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 24.2.9. **Private rettssubjekter, som utøver offentlig myndighet, f.eks. en privat undervisningsinstitusjon, er også omfattet av plikten.**» (Prop. 63L (2018–2019), punkt 3.10.1.5, vår utheving)

Forarbeidene skiller ikke mellom ulike typer private undervisningsinstitusjoner. Alle private undervisningsinstitusjoner som tilbyr utdanning til elever, fatter blant annet vedtak om opptak, setter karakterer og utsteder vitnemål. Dette er arbeidsoppgaver som faller innenfor det å utøve offentlig myndighet. Staten har delegert myndighet til disse institusjoner til å fatte avgjørelser og enkeltvedtak som er bestemmende for sine elevers rettigheter og plikter. Institusjonenes størrelse og verdimessig grunnlag ansees ikke som vesentlige faktorer i denne sammenheng.

### **Omfanget av aktivitets- og redegjørelsespliktene etter likestillings- og diskrimineringsloven**

I deres brev skriver dere:

Vi spør [...] om Likestillings- og diskrimineringsombudet kan bekrefte det vi mener må være det rette her, nemlig at friskolevirksomhet har så mange elementer i seg som skiller friskolen fra kommunal- og fylkeskommunal virksomhet at det vil være urimelig å forvente av en friskole har samme evne til å oppfylle krav om redegjørelse for aktivitetsplikten som det man forventer av en (fylkes)kommune.

Det er uklart for oss om dere i dette avsnittet sikter til friskolers plikter etter §24, §26, eller begge paragrafer. Med utgangspunkt i loven og lovens forarbeider er det klart at friskoler har en aktivitets- og redegjørelsesplikt etter både §24, i kraft av deres rolle som offentlige myndigheter, og §26, i kraft av deres rolle som arbeidsgivere. For ordens skyld vil vi derfor gi en kort beskrivelse av omfanget av friskolers plikter etter både §24 og §26.

## **Aktivitets- og redegjørelsesplikt etter §24**

Aktivitets- og redegjørelsesplikten etter §24 omfatter offentlige myndigheters samfunnsoppdrag og utadrettede/publikumsrettede virksomhet. Denne plikten utfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten etter §26, som omfatter virksomhetens ansvar som arbeidsgivere.

Ifølge lovens §24,

«Offentlige myndigheter skal **i all sin virksomhet** arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som nevnt i §6. Plikten innebærer **blant annet** at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.»(vår utheving)

Med andre ord, når det først er etablert at en aktør er en offentlig myndighet, så omfatter plikten hele denne aktørens virksomhet - også de oppgavene som ikke representerer ren myndighetsutøvelse. Dette er en annen logikk enn den som ligger til grunn for forvaltningslovens bestemmelser. Betegnelsen «offentlig myndighet» sier dermed noe om hvem som omfattes av plikten, og ikke noe om hvilke oppgaver hos pliktsubjekten som er relevante for plikten.

Alle offentlige myndigheter, inkludert friskoler, er pliktige til å sørge for at hele deres virksomhet, fra utforming av tjenester, kommunikasjonsarbeid, planutvikling, regelverksutforming, budsjettering, med mer, kommer hele befolkningen til gode på en likeverdig måte.

Aktivitetsplikten etter §24 skaper en ramme for det daglige arbeidet. Denne plikten er ikke ment å komme 'i tillegg til' alt det andre som friskoler jobber med; den er heller ment å bidra til kvalitetssikring av kjernevirksomheten. Målet er at friskolers virke skal oppleves som like nyttig for alle elever og foresatte, og ikke bare noen få.

For å imøtekomme plikten legger loven til grunn at alle offentlige myndigheter jobber ut ifra konkrete prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering, knyttet til de ulike sidene av virksomhetens arbeid.

Disse prinsipper, prosedyrer og standarder behøver ikke å være formelt nedfelt. I ombudets erfaring kan det likevel være en fordel dersom disse er formaliserte, slik at de kan brukes som interne styringsverktøy, og eventuelt vises frem som en positiv ramme for skolens arbeid som elever, foresatte, og andre interesserte kan forholde seg til.

Lovens forarbeider (Prop.63 L (2018-2019) pkt. 3.10.1.5) slår fast at alle offentlige myndigheter skal gjennomføre en situasjonsanalyse for å avdekke mulige barrierer eller utfordringer som enkelte grupper kan oppleve i møte med virksomheten.

Ved å sammenligne funnene fra en slik situasjonsanalyse opp mot idealsituasjon beskrevet i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, har virksomheten mulighet til å vurdere om det peker seg ut noen områder med forbedringspotensiale.

Dersom virksomheten har avdekket barrierer eller utfordringer for enkelte grupper, er det virksomhetens ansvar å analysere mulige årsaker som kan ligge bak, og vurdere egnede tiltak som kan settes inn for å motvirke disse.

Ombudet kan alltid kontaktes for gratis råd og veiledning, men det er virksomhetene selv som bestemmer om de skal sette inn tiltak, og eventuelt hvilke. Virksomhetene står dermed fritt til å vurdere løsninger med utgangspunkt i egne behov og egen ressursituasjon.

Loven krever at friskoler skal redegjøre årlig for arbeidet som gjøres for å oppfylle likestillingsplikten etter §24. Virksomhetene står fritt til å utforme redegjørelsen slik de ønsker, men loven er klar på at redegjørelsen minimum skal inneholde fire momenter:

- Hvilke prinsipper, prosedyrer og standarder virksomheten har for likestilling.
- Hva virksomheten gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i praksis. Her skal det redegjøres for hvordan virksomheten arbeider for å omsette prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering til handling.
- Hvordan virksomheten vurderer resultater som er oppnådd i året som har vært.
- Hvilke forventninger og planer virksomheten har for arbeidet fremover.

Disse opplysningene kan inngå som del av virksomhetenes årsrapport eller publiseres i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Redegjørelsen bidrar til at virksomheten får en intern oversikt og historikk over arbeidet som gjøres, og skal bidra til at foresatte og andre interessenter får innblikk i hvordan virksomhetene jobber for å ivareta sitt samfunnsansvar og sikre et likeverdig tilbud for alle elever og foresatte. En måte å tenke på det på er som en 'selvangivelse' for offentlig sektor og de som er delegert myndighet fra det offentlige.

Det er ombudets erfaring at de fleste profesjonelle aktører allerede gjør mye av det som kreves etter §24 i kraft av deres vanlige virksomhetsstyring og oppgavehåndtering. Plikten bidrar til at dette arbeidet formaliseres og forankres på ledernivå, og sørger for at det gode arbeidet gjøres synlig utad.

Ombudet har utarbeidet nærmere veiledning om aktivitets- og redegjørelsesplikten etter §24, og hvordan jobbe helt konkret for å overholde plikten: <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/utenfor-arbeidslivet/>

Buudir har også utarbeidet veiledning om plikten etter §24: [https://ny.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_offentlige\\_myndigheter/](https://ny.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets__og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/)

### ***Aktivitets- og redegjørelsesplikt etter §26***

For å sikre at arbeidstakere og arbeidssøkere får like muligheter er det behov for aktive og målrettede tiltak for å fremme likestilling i arbeidslivet. Derfor er alle arbeidsgivere i Norge, selv de minste, pålagt en generell aktivitetsplikt som er beskrevet i § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven, første ledd.

Arbeidsgivere som ansetter færre enn 50 ansatte har ingen redegjørelsesplikt for dette arbeidet, men må kunne dokumentere arbeidet dersom de blir bedt om det.

For private arbeidsgivere med over 50 ansatte gjelder en spesifisert og konkret plikt beskrevet i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26, annet ledd. Denne plikten gjelder også for private arbeidsgivere med over 20 ansatte dersom en av partene krever det.

De som omfattes av den spesifiserte aktivitetsplikten etter §26 har også en plikt til å redegjøre for likestillingstilstanden blant de ansatte og for det interne likestillingsarbeidet som gjøres. Det stilles høyere forventninger til redegjørelsene til større virksomheter enn til mindre virksomheter.

Det er med andre ord antall ansatte som avgjør omfanget av pliktene etter §26.

Ombudet har utarbeidet nærmere veiledning om aktivitets og redegjørelsesplikten etter §26: <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>

Buudir har også utarbeidet nærmere veiledning om aktivitets og redegjørelsesplikten etter §26, med eksempler på utforming av redegjørelsen: [https://ny.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/](https://ny.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets__og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/)

### **Oppsummering**

I deres brev skriver dere at «I vår rådgiving til medlemsskoler og andre gjennom internkontrollsystemet IK-friskole har vi opplyst at friskoler må forholde seg til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 og ikke § 24.» Dette blant annet med utgangspunkt i deres lesning av Bufdirs nettsider.

Som vi har redegjort her, med utgangspunkt i lovens forarbeider er dette ikke en korrekt tolkning av loven. Ombudet anmoder dere til å rette opp misvisende informasjonen som kan ha gått ut fra dere, slik at det ikke er tvil blant friskolene om at de må forholde seg til aktivitets- og redegjøringsplikten etter §24, i kraft av deres rolle som offentlige myndigheter, og til aktivitets- og redegjøringsplikten etter §26, i kraft av deres rolle som arbeidsgivere.

Vi håper at denne informasjon er nyttig og oppklarende. Dersom det er noe som fortsatt virker uklart, eller dersom dere ønsker nærmere dialog eller veiledning er det bare å ta kontakt med undertegnede på telefon eller epost.

Vennlig hilsen

Christopher Gambert  
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.