

REDNINGSSSELKAPETS LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2021

Redningsselskapet jobber for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av disse grunnlagene. søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Ansatte

Del av organisasjonen	Andel menn	Andel kvinner
Faste bemannede skøyter	96 %	4 %
Ambulansebåter	100 %	0 %
Frivillig bemannede skøyter	81 %	19 %
Hovedkontor	59 %	41 %
Regionansatte/andre kontorer	57 %	43 %
Midlertidig ansatte	81 %	19 %
Deltidsansatte (hele virksomheten)	66 %	33 %

Redningsselskapet (RS) hadde totalt 66 kvinner og 293 menn ansatt per 31. desember 2021. RS' operative virksomhet handler om bemanning av redningsskøyter. 27 skøyter og 4 ambulansebåter er bemannet med faste ansatte. RS har ytterligere 26 redningsskøyter bemannet med frivillige. Det er ingen ansatte i RS som arbeidet ufrivillig deltid i 2021. Ansatte som har stillingsprosent under 100 % ønsker dette selv, blant annet fordi de kombinerer sitt arbeid for RS med arbeid annet sted.

RS tilstreber balanse mellom andelen ansatte kvinner og menn gjennommållrettet arbeid for å rekruttere flere kvinner, spesielt blant sjøansatte og i ledende stillinger. Det er også fokus på å få økt mangfold i organisasjonen. RS har tatt i bruk verktøy for å sikre gode internprosesser når det gjelder mangfold og bærekraft i RS' virksomhetsstyring. Dette inkluderer bl.a. KPI'er knyttet til turnover og antall rekrutterte kvinner. For alle ansatte som slutter i RS blir sluttårsak alltid undersøkt. I 2021 var kvinneandelen i sentralstyret 33 %, i ledergruppen 30 % og på ledernivå i landorganisasjonen 22 %.

Lønn landansatte

I RS finnes det 6 ulike stillingsnivå i de landbaserte stillingene. Fordeling av kjønn for hvert stillingsnivå, samt prosentvis forskjell i lønn mellom kjønn i gruppene er oppsummert i tabellen under:

Stillingsnivå	Andel menn	Andel kvinner	Kvinner lønn i prosent av menn	
Nivå 1 og 2	36 %	64 %	107 %	Kvinner tjener mer enn menn
Nivå 3	67 %	33 %	94 %	Menn tjener mer enn kvinner
Nivå 4, 5 og 6	68 %	32 %	96 %	Menn tjener mer enn kvinner
<u>Totalt</u>	<u>60 %</u>	<u>40 %</u>	2 %	Menn tjener mer enn kvinner

Stillingsnivåene tar for seg den fast ansattes fastlønn ved utgangen av året. Enkelte nivå er her slått sammen av hensyn til personvernet.

Stillingsnivåene er basert på kjennetegn ved stillingen. Nivå 1 og 2 kjennetegnes hhv. ved operativt, repeterende arbeid i henhold til prosedyrer og på bakgrunn av faglige basiskunnskaper og spesifikk fagkompetanse innenfor et område. Nivå 3 kjennetegnes av operativt utviklende og analytisk arbeid med ledelse og resultatansvar. Nivå 4, 5 og 6 kjennetegnes av strategisk og analytisk arbeid med ledelse av forretningskritisk eller fagområde, personalledelse og øverste ledelse. Stillingsnivåene gjenspeiler følgelig rolle og ansvar, med generelt høyere lønn på høyere stillingsnivå.

Oversikten viser at det er 4 % - 7 % i lønnsforskjell mellom kvinner og menn i de ulike stillingsnivåene. Det er forskjeller i roller og ansvar blant de ansatte innen de ulike stillingsnivåene, og det må følgelig forventes å være noen prosentvise forskjeller på et slikt aggregert nivå. Et vektet snitt av lønnsforskjellene mellom de tre grupperte stillingsnivåene viser at en mann i RS i snitt tjener 2 % mer enn en kvinne.

Lønn sjøansatte

For sjøansatte er lønn tariffestet, hvilket innebærer at menn og kvinner med samme stillings- og ansiennitetsnivå har lik grunnlønn.

Foreldrepermisjon

I 2021 benyttet kvinnene i RS i gjennomsnitt 27,5 uker i foreldrepermisjon, mens gjennomsnittet var 9,25 uker for menn. RS har spesielt hatt en tydelig økning uttak av foreldrepermisjon blant mannlige sjøansatte i 2021 sammenlignet med tidligere år.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er forankret i Redningsselskapets strategi

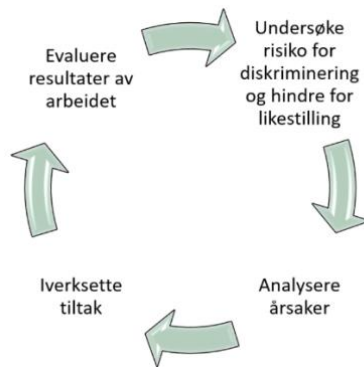
RS har satt bærekraft og mangfold på agendaen. FNs bærekraftsmål nr. 10 «Mindre Ulikheter» er bl.a. internt definert til «Mangfold». RS fortsatte i 2021 å innarbeide prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering i alle strategier, verktøy og retningslinjer.

Høsten 2021 vedtok RS representantskap RS' strategi og langtidsplan frem mot 2030. Denne inkluderer totalt seks målbilder for 2030, hvorav ett av målbildene er knyttet til bærekraft – og her er bl.a. likestilling og diskriminering omfattet. Sentralstyre har i tråd med den vedtatte strategien satt som mål at det skal være 50 % fordeling av kvinner i menn i landorganisasjonen, samt 50 % fordeling av kvinner og menn i ledergruppe, sentralstyret og i seksjonslederstillinger innen 2030. Det er også satt et mål om 20 % kvinner i operative stillinger på sjø og 30 % kvinner som er frivillige i de operative sjøredningskorpserne. For å kunne sikre at målene innfris, er det iverksatt en rekke prosjekter og tiltak som følges løpende, og som blir rapportert til sentralstyret.

Arbeidet for å identifisere diskrimineringsrisikoer

RS har i 2021 gjennomført én større kulturmåling for alle ansatte og frivillige som bl.a. inkluderte spørsmål for å kartlegge eventuell diskriminering og/eller hinder for likestilling. Oppfølging av denne, og andre målinger, følges opp løpende som en del av arbeidet i Avdeling Mennesker og Kultur. For å adressere identifiserte risikoer i arbeidet med å fremme likestilling og motarbeidelse av diskriminering, har ledelsen i Redningsselskapet etablert to strategiske prosjekter: «Kulturutvikling» og «Mangfold – Likestilling». Prosjektene var i startfasen i 2021, og inneholder ulike tiltak som vil bli arbeidet videre med i 2022. Enkelte av tiltakene som springer ut av disse prosjektene er beskrevet under.

Tillitsvalgte og Arbeidsmiljøutvalget er informert om de siste resultatene av kulturundersøkelser i sine faste statusmøter med administrasjonen, og de blir involvert i å drøfte mulige tiltak.



Varslingsutvalg

RS har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det er nedsatt et varslingsutvalg som har ansvar for å følge opp saker hvor ansatte, innleide medarbeidere eller frivillige er vitne til eller får kjennskap til uetiske, ulovlige eller kritikkverdige handlinger og/eller forhold på arbeidsplassen eller i virksomheten for øvrig.

Tiltak i den operative frivilligheten

Kulturundersøkelsen har identifisert at det er potensial for å jobbe enda mer strukturert med å adressere og forbedre utfordringer knyttet til kultur, holdninger og sjargongen på arbeidsplassen, særlig blant våre operative mannskaper i frivilligheten. RS har derfor utarbeidet og tilgjengeliggjort et obligatorisk konflikthåndteringskurs for alle sjøredningskorps, og det følger videre av våre interne regler at alle sjøredningskorps skal ha egne tillitsvalgte til støtte for medlemmene i korpsene. Rollen og formålet med tillitsvalgte er tydeliggjort i administrativ håndbok for sjøredningskorpsene, og videre spesifisert i rollebeskrivelsene for de tillitsvalgte. Satsningen skal evalueres ila. 2022.

Rekruttering

RS startet i 2021 å gjennomgå interne ord, uttrykk og rollebeskrivelser i organisasjonen med henblikk på å få disse så kjønnsnøytrale som mulig. Likestilling og mangfold har også fått et økt fokus i forbindelse med innhold og markedsføring av åpne stillinger. Det planlegges videre arrangementer for å tiltrekke seg og beholde kvinner, blant annet en «kvinnecamp», samt etablering av et eget kvinnenettverk. Dette arbeidet vil fortsette i 2022.

I RS ble det ansatt 24 nye sjøansatte for å bemanne redningsskøyter i 2021, hvorav 2 er kvinner og 22 menn. Blant landansatte ble det i 2021 ansatt totalt 39 personer, hvorav 11 er kvinner og 28 menn. Disse fordeler seg på 5 kvinner og 2 menn i fast ansettelse, og 6 kvinner og 26 menn rekruttert inn på midlertidige kontrakter. Av de 26 mennene på midlertidig kontrakt er 18 ansatt på vår nødtelefon 02016 i sommermånedene. I 2022 ønsker vi å arbeide med å få bedre kjønnsbalanse også blant disse.

Forfremmelser

Totalt i 2021 var det 11 forfremmelser i Redningsselskapet samlet for sjø og land, fordelt på 4 kvinner og 7 menn. Dette tallet inkluderer eksempelvis forflytninger til andre avdelinger hvor den ansatte har fått mer ansvar enn tidligere, forfremmelser i stillingsnivå internt i en avdeling eller forfremmelse fra styrmann til skipsfører.

Fleksibilitet og tilrettelegging

Faste ansatte i landorganisasjonen har fleksitidordning som medfører fleksibilitet i når arbeid utføres. Gjennom covid-19 pandemien ble det etablert en kompensasjonsordning som la til rette for at landansatte fikk anledning til å etablere og opprettholde gode kontorløsninger hjemme, samt endringer i rutine for

hybride kontorløsninger. Disse ordningene og rutinene er videreført som en fast ordning da erfaringene er at ordningene bl.a. også har vært et verdifullt bidrag for å tilpasse arbeidshverdagen ut fra den ansattes familiesituasjon.

Sjøansatte har en fast turnus hvor de omtrent halve året bor og lever på jobb, mens de resterende del av året er hjemme på fri. Etter ønske blant de ansatte ble det 1. januar 2021 etablert en fritidsordning for de sjøansatte hvor de gjennom et månedlig lønnstrekk opparbeider seg rett til to uker ekstra fri per år.

Gode boforhold som legger til rette for mangfold og likestilling har vært i fokus de senere årene. I 2016 hadde RS syv skøytestasjoner med boforhold på land, mens de sjøansatte på resterende stasjoner bodde om bord på fartøyene. Ved utgangen av 2021 har 19 stasjoner boforhold på land, hvorav åtte stasjoner ble etablert i løpet av 2021. I tillegg ble det inngått nye avtaler med bedre fasiliteter på tre av de eksisterende landstasjonene. RS har satt krav til at man på landstasjonene blant annet minimum skal ha to bad og separate rom som legger til rette for privatliv mens man er på jobb.

I 2021 ble det også gjort investeringer i nye og bedre tilpassede arbeidsdrakter for ulike kjønn.

Utviklingsmuligheter

RS bruker betydelige midler på kompetanseheving årlig, spesielt rettet mot redningsfaglig og annen maritim kompetanse for sjøansatte, samt fag-/ledelsesutvikling blant landansatte. Kompetansehevingen er satt i system på en slik måte at de som får tilbud om kompetanseheving også kan forventes å benytte den tilegnede kompetansen i sin jobb i RS. Kompetansehevingen for sjøansatte leveres i all hovedsak av interne ressurser i konsernet. RS gir sine ansatte mulighet for å ta permisjon fra jobb for videreutdanning, både på sjø og land. RS har også etablert en egen mentorordning for kvinner i 2021.