

REDNINGSSSELKAPETS

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022

Redningsselskapet skal være en trygg og inkluderende organisasjon. Redningsselskapet (RS) jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre all form for diskriminering, all form for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Ansatte

RS' redningsskøyter er bemannet med faste sjøansatte på 27 skøyter og 4 ambulansébåter, og med operative frivillige på 26 redningsskøyter.

Kjønnsfordelingen blant fast ansatte på sjø og land per 31. desember 2022 var 59 kvinner og 256 menn, hvilket gir en kvinneandel for fast ansatte på 23%. I 2022 var kvinneandelen i sentralstyret 40 % og i ledergruppen 33 %. På ledernivå i landorganisasjonen har kvinneandelen økt fra 21 % i 2019 til 24 % i 2022.

Totalt har det vært 155 midlertidig ansatte i RS i løpet av 2022. Det høye antallet skyldes i hovedsak bemanning av RS Servicetelefon 02016 i sommerhalvåret, sommerkurs for barn, instruktører til Trygg i Vann-konseptet, vikarer på sjøen og introduksjonen av vårt nye feltsalgteam.

Det er ingen ansatte i RS som arbeidet ufrivillig deltid i 2022. Ansatte som har stillingsprosent under 100 % ønsker dette selv, bl.a. kombinerte med annet arbeid eller som følge av skole og utdanning.

Del av organisasjonen	Andel menn	Andel kvinner
Faste bemannede skøyter	95 %	5 %
Ambulansébåter	100 %	0 %
Frivillig bemannede skøyter	84 %	16 %
Hovedkontor	63 %	37 %
Regionansatte/andre kontorer	57 %	43 %
Midlertidig ansatte	70 %	30 %
Deltidsansatte (hele virksomheten)	66 %	33 %

Foreldrepermisjon

I 2022 benyttet kvinnene i RS i gjennomsnitt 16 uker i foreldrepermisjon mens menn i RS i gjennomsnittet 12,67, en økning fra gjennomsnittet på 9,25 uker i 2021. Antall mannlige sjøansatte som benytter seg av foreldrepermisjon har også økt 2021 til 2022 det samme gjelder antall menn som benytter seg av kvoten som foreldrene fordeler seg imellom.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er forankret i Redningsselskapets strategi

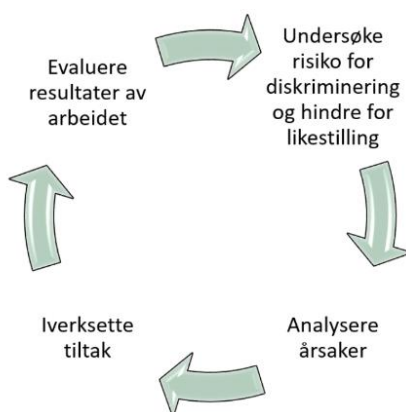
RS har satt bærekraft og mangfold på agendaen. I RS' bærekraftstrategi er det særlig to av FNs bærekraftsmål som vektlegges, mål nr. 13 «Stoppe klimaendringene» og mål nr. 5 «Likestilling mellom kjønnene». RS fortsatte i 2022 å innarbeide prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering 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. Sentralstyret har i tråd med den vedtatte strategien satt som mål at det skal være 50 % fordeling av kvinner og menn i landorganisasjonen, samt 50 % fordeling av kvinner og menn i ledergruppen, 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 fokus på å få økt mangfold i organisasjonen, og 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 2022 gjennomførte RS en kulturundersøkelse 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. For å adressere identifiserte risikoer i arbeidet med å fremme likestilling og motarbeidelse av diskriminering har Redningsselskapet etablert to strategiske prosjekter: «Kulturutvikling» og «Mangfold – Likestilling». I 2022 fortsatte arbeidet med disse prosjektene og oppfølging av resultatene fra kulturundersøkelsen.



Varsling

RS har nulltoleranse for uetiske, ulovlige og kritikkverdige handlinger og/eller forhold på arbeidsplassen eller i virksomheten for øvrig. Dette gjelder bl.a. trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. RS har vedtatt en egen varslingsplakat som angir hvordan ansatte, innleide medarbeidere eller frivillige som er vitne til eller får kjennskap til slike, kan varsle til personer eller instanser som har mulighet til å gripe inn og endre på forholdet.

RS har utarbeidet og tilgjengeliggjort et konflikthåndteringskurs for alle sjøredningskorps. Det følger videre av våre interne regler at alle sjøredningskorps skal ha egne tillitsvalgte til støtte for medlemmene i korpene. Rollen og formålet med tillitsvalgte er tydeliggjort i administrativ håndbok for sjøredningskorpene, og videre spesifisert i rollebeskrivelsene for de tillitsvalgte.

Utviklingsmuligheter

RS bruker betydelige midler på kompetanseheving årlig, spesielt rettet mot redningsfaglig og annen maritim kompetanse for sjøansatte, samt fag-/ledelsesutvikling blant landansatte. 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.

Et prosjekt som har vært sentralt i 2022 er utviklingen av kompetansestrategien for sjøansatte. Her har også likestilling vært en faktor i avgjørelser om hvilke øvelser og krav som skal være gjeldende for sjøansatte. En del av dette arbeidet har rettet seg mot sammensetning av ulike kurspakker for de ansatte som både gir mulighet for å gjennomføre flere kursmoduler i sammenheng, noe som fører til færre reisedøgn. Arbeidet med å ferdigstille kompetansestrategien vil ferdigstilles i 2023.

Kvinner på Sjøen konferanse 2022

I samarbeid med NHO Sjøfart arrangerte RS konferansen «Kvinner på Sjøen» ved RS Noatun i 15.-16. november 2022, som ble åpnet av fiskeri- og havminister Bjørnar Skjæran. Målet med konferansen var å samle kvinnelige sjøansatte fra NHO Sjøfarts medlemsrederier til en samling der de kunne komme med innspill til hvordan rederiene kan øke kvinneandelen, samt knytte kontakt med andre kvinner i andre rederier. På konferansen deltok hele 65 kvinnelige sjøansatte fra 6 ulike rederier. NHO Sjøfart ønsker å videreføre dette som et årlig arrangement i samarbeid med RS.

RS Kvinnenettverk

I forbindelse med «Kvinner på Sjøen» konferansen i 2022 inviterte Generalsekretær RS' deltakere til et møte sammen med representanter fra ledergruppen. Dette ble starten på et nettverk i RS der kvinnelige sjøansatte kan komme med innspill og forslag til hvordan RS kan jobbe mot økt likestilling i den operative delen av selskapet.

Redningsselskapet vil fortsette sitt arbeid for likestilling og inkludering i 2023.