

REDNINGSSKAPETS LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023

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



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Redningsselskapet operative virksomhet handler om bemanning av redningsskøyter. 27 skøyter og 4 ambulansebåter er bemannet med faste ansatte. Redningsselskapet har ytterligere 26 redningsskøyter bemannet med frivillige.

Kjønnsfordelingen blant fast ansatte på sjø og land per 31. desember 2023 var 75 kvinner og 266 menn, hvilket gir en kvinneandel for fast ansatte på 22 %. Redningsselskapets sentralstyre bestod i 2023 av 9 styremedlemmer, hvorav to styremedlemmer er ansattvalgte. Kvinneandelen blant de 7 styremedlemmene som ble valgt av Redningsselskapets øverste myndighet (Representantskapet) var 43 %. Begge styremedlemmene som ble valgt av de ansatte var menn. Kvinneandelen i ledergruppen var i 2023 på 44 %. Blant ansatte med personalansvar i landorganisasjonen har kvinneandelen økt fra 24 % i 2022 til 27 % i 2023. I 2023 økte andelen kvinner blant sjøansatte fra i underkant av 6 til i overkant av 8 %.

Blant våre frivillige var kvinneandelen i utgangen av 2023 18 % for operative frivillige (RSRK), 40 % for Frivillig Land og 34 % for RS Ung.

Totalt har det vært 210 midlertidig ansatte i Redningsselskapet i løpet av 2023. Økningen fra 2022 skyldes utvidet bruk av 02016-telefonen i sommerhalvåret, sommerkurs for barn, instruktører til Trygg i Vann-konseptet, vikarer, hospitering, og feltsalgteamet. Faste landansatte som jobber midlertidig på sjøen og midlertidig ansatte som har blitt fast ansatt i løpet av året er ikke tatt med i beregningen.

Det er ingen ansatte i Redningsselskapet som arbeidet ufrivillig deltid i 2023. Ansatte som har stillingsprosent under 100 % ønsker dette selv, da arbeid i Redningsselskapet kombineres med annet arbeid eller med utdanning.

Ansatte

Del av organisasjonen	Andel menn	Andel kvinner
Faste bemannede skøyter	92 %	8 %
Ambulansebåter	100 %	0 %
Frivillig bemannede skøyter	82 %	18 %
Fast ansatte land	58 %	42 %
Midlertidig ansatte	59 %	21 %
Deltidsansatte	66 %	33 %

Foreldrepermisjon

I 2023 benyttet kvinnene i Redningsselskapet i gjennomsnitt 22,73 uker i foreldrepermisjon, mens gjennomsnittet var 11,34 for menn. Redningsselskapet ser også en økning i antall menn som benytter seg av kvoten som foreldrene fordeler likt seg imellom.

Lønnsforskjeller i landorganisasjonen

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i landorganisasjonen er i denne rapporten illustrert ved stillingsgrupper som tilsvarer ulike nivåer av personalansvar.

Fordeling av kjønn for hvert stillingsnivå, samt prosentvis forskjell i lønn mellom kjønn i gruppene er oppsummert i tabellen under. Stillingsnivåene tar for seg den fast ansattes fastlønn ved utgangen av året. Stillingsnivåene gjenspeiler følgelig rolle og ansvar, med generelt høyere lønn på høyere stillingsnivå.

Oversikten viser noe variasjon 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 Redningssselskapet i snitt tjener 1 % mer enn en kvinne.

Stillingsnivå	% fordelt kvinner	% fordelt menn	% fordelt lønn kvinner	% fordelt lønn menn
Avdelingsleder	50,00	50,00	50,70	49,30
Fagansvarlig	30,77	69,23	21,53	78,47
Fagsjef	42,86	57,14	43,75	56,25
Medarbeider	46,39	53,61	45,00	55,00
Seksjonsleder	26,67	73,33	28,24	71,76
Teamleder	33,33	66,67	36,10	63,90
Totalt	43,06	56,94	41,99	58,01

Lønn sjøansatte

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

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er forankret i Redningssselskapets strategi

Redningssselskapet har satt bærekraft og mangfold på agendaen. FNs bærekraftsmål nr. 10 «Mindre Ulikheter» er bl.a. internt definert til «Mangfold». Redningssselskapet fortsatte i 2023 å innarbeide prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering i alle strategier, verktøy og retningslinjer.

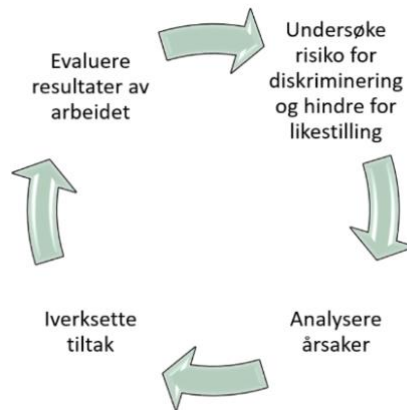
Høsten 2021 vedtok Redningssselskapets representantskap Redningssselskapets' strategi og langtidsplan frem mot 2030. Denne inkluderer totalt seks målbilder for 2030, hvorav ett av målbildene er knyttet til bærekraft – og her er bl.a. likestilling og diskriminering omfattet. Sentralstyre har i tråd med 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

Det er også fokus på å få økt mangfold i organisasjonen. Redningssselskapet har tatt i bruk verktøy for å sikre gode internprosesser når det gjelder mangfold og bærekraft i Redningssselskapets virksomhetsstyring. Dette inkluderer bl.a. KPI'er knyttet til turnover og antall rekrutterte kvinner. For

alle ansatte som slutter i Redningsselskapet blir sluttårsak alltid undersøkt, da sluttårsak gir innsikt i punkter organisasjonen kan jobbe videre med for å beholde sine ansatte.

I 2021 gjennomførte Redningsselskapet én større kulturmåling for alle ansatte og frivillige som bl.a. inkluderte spørsmål for å kartlegge eventuell diskriminering og/eller hinder for likestilling. 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». I 2022 fortsatte arbeidet med at resultatene fra kulturundersøkelsen på avdelingsnivå presentert på avdelingssamlinger med fokus på å finne tiltak som kan løfte kulturen til Redningsselskapet ytterligere. Det ble i 2022 dannet arbeidsgrupper som jobber spesifikt med tiltak knyttet til resultatet av kulturundersøkelsen, og i 2023 har disse arbeidsgruppene iverksatt flere av tiltakene som et resultat av dette samarbeidet.



Varslingsutvalg

Redningsselskapet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det er etablert en egen varslingskanal og det ble i 2023 vedtatt reviderte rutiner for behandling av varslingssaker som er tilpasset Redningsselskapets virksomhet og organisasjon.

Tiltak i den operative frivilligheten

Kulturundersøkelsen indentifiserte et behov for å jobbe mer strukturert med å adressere og forbedre utfordringer knyttet til kultur, holdninger og sjargongen på arbeidsplassen, særlig blant våre operative mannskaper i frivilligheten. Det jobbes med å videreutvikle kompetansetigen for våre frivillige, slik at den fremover vil inneholde flere kurs som tar for seg kultur, organisasjon, styrearbeid og konflikthåndtering..

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 rutinene 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. Fritidsordningen ble evaluert i desember 2022 og besluttet videreført, også inn i 2023.

Redningsselskapet har som mål at samtlige stasjoner skal ha bofasiliteter på land innen 2025. Disse landstasjonene blant annet minimum skal ha to bad og separate rom som legger til rette for privatliv

mens de ansatte er på jobb. En viktig kilde til trivsel er også treningsfasilitetene enten på eller i tilknytning til stasjon. Utstyret her skal være tilpasset så det kan benyttes, uavhengig av kjønn.

Personalsamling

Høsten 2023 hadde Redningsselskapet to personalsamlinger for sjøansatte, hhv. 12.-13. september og 10.-11. oktober, lunsj til lunsj i våre lokaler på RS Noatun. På agendaen var blant annet et innlegg fra Norsk Sjømannsforbund hvor funn fra deres undersøkelser viser trakassering, diskriminering, mobbing og seksuell trakassering i maritim næring, samt et innlegg om kultur og arbeidsmiljø i Redningsselskapet.

Diskusjonene i etterkant av disse innleggene viser at det er engasjement i vår flåte rundt å sikre et godt og trygt arbeidsmiljø om bord på våre fartøy, og at funnene som gjelder for maritime bransjen for øvrig ikke skal være representative for Redningsselskapet, som har nulltoleranse for trakassering, diskriminering, mobbing og seksuell trakassering.

Utviklingsmuligheter

Redningsselskapet bruker betydelige med tid og ressurser på kompetanseheving og utvikling 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 Redningsselskapet. Kompetansehevingen for sjøansatte leveres i all hovedsak av interne ressurser i konsernet. Redningsselskapet gir sine ansatte mulighet for å ta permisjon fra jobb for videreutdanning, både på sjø og land.

I 2023 fortsatte utviklingen av kompetansestrategien for sjøansatte. En del av dette arbeidet har vært utviklingen av ulike kurspakker som gir mulighet for å gjennomføre flere kursmoduler i sammenheng, noe som fører til færre reisedøgn. Kravene til de sjøansatte påvirkes også av likebehandling, uavhengig av kjønn. Dette gjenspeiles også i læreplanen til Grunnkurset, som er den første utdanningen sjøansatte møter i Redningsselskapet.

I forbindelse med personalsamlingene for sjøansatte på høsten ble det satt i gang et modulbasert ledelsesprogram for alle ansatte i Redningsselskapet med lederansvar. Her blir ledere satt sammen i grupper på tvers av sjø land, med et ønske om erfaringsutveksling fra ulike deler av organisasjonen.

Kvinner på sjøen-konferanse

I samarbeid med NHO Sjøfart arrangerte Redningsselskapets konferansen «Kvinner på sjøen» ved RS Noatun i 15.-16. november 2022. Hensikten 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. NHO Sjøfart ønsker å videreføre dette som et årlig arrangement i samarbeid med Redningsselskapet, og en ny konferanse er planlagt 30.-31. januar 2024.

Konklusjon

Etter likestillingsloven § 26a har Redningsselskapet som arbeidsgiver en plikt til å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har utarbeidet en mal hvor man hvert år skal redegjøre for forskjeller mellom kvinner og menn. Kravene er kjønnsbalanse totalt, midlertidig ansatte, ansatte på deltid, gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon, lønnsforskjeller per stilling og totalt, samt kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper.

Redningsselskapet har redegjort for tallene til virksomheten i denne rapporten, og konklusjonen er at Redningsselskapet, innenfor flere av måleparameterne, har økt kvinneandelen. Dette er i tråd med RS mangfoldstrategi.

Redningsselskapet har på planen å revurdere våre strategiske mål innen 2025, for å tilpasse målene til nåværende kontekst og mulighet for måloppnåelse