

REDNINGSSKAPETS LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024



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

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Redningsskapets operative virksomhet handler om bemanning av redningsskøyter. Vi har 58 redningsskøyter fordelt på 53 stasjoner langs Norges kystlinje bemannet med faste ansatte og frivillige. I tillegg til fire ambulansébåter bemannet med faste ansatte.

Kjønnsfordelingen blant fast ansatte på sjø og land per 31. desember 2024 var 74 kvinner og 270 menn, hvilket gir en kvinneandel for fast ansatte på litt mindre enn 22 %. Redningsskapets sentralstyre bestod i 2024 av 9 styremedlemmer, hvorav to styremedlemmer er ansattvalgte. Kvinneandelen blant de syv styremedlemmene som ble valgt av Redningsskapets øverste myndighet (Representantskapet) var 43 %. Begge styremedlemmene som ble valgt av de ansatte var menn. Kvinneandelen i ledergruppen var i 2024 på 38 %. Blant ansatte med personalansvar i landorganisasjonen har kvinneandelen økt fra 27 % i 2023 til 40 % i 2024. I 2024 gikk andelen kvinner blant sjøansatte ned fra 8 % i 2023 til 6 %.

Blant våre frivillige var kvinneandelen i utgangen av 2024 18 % for operative frivillige (RSRK), 34 % for Frivillig Land og 33 % for RS Ung.

Totalt har det vært 178 midlertidig ansatte i Redningsskapet i løpet av 2024. Det er en reduksjon i antall midlertidige stillinger fra 2023. Bruk av midlertidige stillinger skyldes sesongbaserte stillinger som 02016-telefonen i sommerhalvåret, sommerkurs for barn, instruktører til Trygg i Vann-konseptet og feltsalgteamet, samt vikariater, hospitering knyttet til rekruttering av sjøansatte. 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 Redningsskapet som arbeidet ufrivillig deltid i 2024. Ansatte som har stillingsprosent under 100 % ønsker dette selv, da arbeid i Redningsskapet kombineres med annet arbeid eller med utdanning.

Ansatte

Del av organisasjonen	Andel menn	Andel kvinner
Faste bemannede skøyter	94 %	6 %
Ambulansébåter	100 %	0 %
Frivillig bemannede skøyter	82 %	18 %
Fast ansatte land	57 %	43 %
Midlertidig ansatte	78 %	22 %
Deltidsansatte	70 %	30 %

Foreldrepermisjon

I 2024 benyttet kvinnene i Redningsselskapet i gjennomsnitt 21,80 uker i foreldrepermisjon, mens gjennomsnittet var 12,37 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. I 2024 tjente en mann i Redningsselskapet i gjennomsnitt 6 % mer enn en kvinne.

Stillingsnivå	% fordelt kvinner	% fordelt menn	% fordelt lønn kvinner	% fordelt lønn menn
Avdelingsleder	37,50	62,50	40,55	59,45
Seksjonsleder/Fagsjef	40,00	60,00	40,49	59,51
Teamleder	50,00	50,00	51,00	49,00
Fagansvarlig	28,57	71,43	21,01	78,99
Medarbeider	44,79	55,21	43,61	56,39
Totalt	42,14	57,86	40,70	59,30

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 Redningsselskapets strategi

Redningsselskapet har satt bærekraft og mangfold på agendaen. FNs bærekraftsmål nr. 10 «Mindre Ulikheter» er bl.a. internt definert til «Mangfold». Redningsselskapet fortsatte i 2024 å innarbeide prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering i alle strategier, verktøy og retningslinjer.

Høsten 2021 vedtok Redningsselskapets representantskap Redningsselskapets' 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.

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

Likestilling og ikke-diskriminering i styrende dokumentasjon

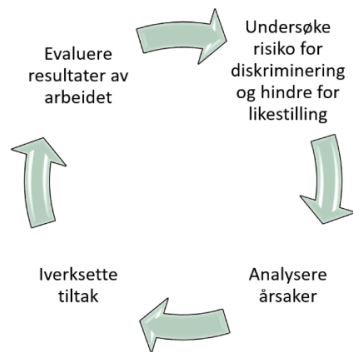
Redningsselskapet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det er etablert en egen varslingskanal, og i 2023 ble det vedtatt reviderte rutiner for behandling av varslings saker som er tilpasset Redningsselskapets virksomhet og organisasjon. Redningsselskapet vedtok også i 2023 særlige retningslinjer for å forhindre seksuell trakassering.

I 2024 har Redningsselskapet revidert sine etiske retningslinjer, med formål om å ytterligere tydeliggjøre forventninger til ansatte og frivilliges adferd i Redningsselskapet.

Arbeidet for å identifisere diskrimineringsrisikoer

Det er også fokus på å få økt mangfold i organisasjonen. Redningsselskapet har tatt i bruk verktøy for å sikre gode internprosesser når det gjelder mangfold og bærekraft i Redningsselskapets 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.

Det ble i 2024 besluttet å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse for alle faste ansatte på land og sjø i Redningsselskapet i løpet av 2025. De samme spørsmålene stilles til begge grupper, men land mottar undersøkelsen i slutten av Q1 2025, mens sjø gjennomfører undersøkelsen i løpet av Q3 2025. Undersøkelsen gjennomføres av Ennova, en ekstern leverandør av innsiktstjenester og rådgivning innen arbeidsmiljø og ledelse. Alle ledere er informert om hvordan resultatene for deres enhet skal følges opp i etterkant av undersøkelsen.



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 kompetansesetigen 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 en fleksitidsordning som gir fleksibilitet i når arbeidet utføres.

I juni 2024 flyttet Redningsselskapet hovedkontoret fra Lysaker til Horten. I den forbindelse ble det etablert en kompensasjonsordning for å dekke merkostnader ansatte får som følge av flyttingen. Ordningen omfatter alle ansatte i Redningsselskapet og datterselskaper som har en reisevei på 50 km eller mer mellom sin reelle bostedsadresse og RS Noatun.

Kompensasjonsordningen gjelder frem til 31. desember 2025 og skal evalueres i løpet av andre halvår 2025. Det vil også gjennomføres løpende evalueringer underveis for å sikre at tiltakene fungerer som forutsatt.

Ansatte i landorganisasjonen som har signert hjemmekontoravtalen, kan ved behov arbeide hjemme i henhold til Redningsselskapets retningslinjer for hjemmekontor. Generelt gjelder det at ansatte kan jobbe hjemmefra, men skal i gjennomsnitt være til stede på selskapets kontor 1–3 dager per uke over tid. Hjemmekontoravtalen sikrer at både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet ivaretas.

Faste ansatte omfattes også av en refusjonsordning for dekning av kostnader til internett og kontorutstyr til hjemmekontor.

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. I 2024 ble det besluttet at fritidsordningen skulle avvikles. Ansatte kunne velge om dagene de hadde oppspart i fritidsordningen skulle utbetales, eller overføres til dagsaldobalansen.

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 2024 arrangerte Redningsselskapet to personalsamlinger for sjøansatte, hhv. 21.-22. oktober og 18.-19. november, lunsj til lunsj i våre lokaler på RS Noatun.

På dag én ble det gjennomført en workshop som omhandlet RS-strategien mot 2030, holdt et innlegg om lønn og turnus i RS og i bransjen for øvrig samt gitt en oppdatering på status og prosjekter i avdeling Sjø.

På dag to ble alle deltakerne invitert til å delta i to av tre ulike workshops sammen med landansatte. Workshopene ble arrangert av avdelingene Forebygging og frivillighet, Sjø og Mennesker og kultur. Tematikken som ble diskutert var RS kultur, verdien av våre stasjoner i lokalmiljøet utover beredskapen og hvordan vi best kan utvikle og beholde våre ansatte. **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 2024 gjennomførte og avsluttet vi et modulbasert basisprogram i ledelse for alle sjø- og landansatte med personalansvar. Målet var å gi alle ledere i RS en innføring i grunnleggende ledelse, økt forståelse for lederrollen, økt trygghet i lederrollen, økt motivasjon til å bli værende i og å lære og utvikle seg i lederrollen, samt konkrete lederverktøy som kan anvendes i det daglige. Vi vil i 2025 etablere et konsept for videreføring av ledertreningen som sikrer introduksjon av nye ledere i programmet, og tar med seg hovedmomenter fra evalueringen av basisprogrammet. Dette også i tråd med resultater fra den nevnte arbeidsmiljøundersøkelsen som blir gjennomført i Q1 og Q3 2025.

Kvinner på sjøen-konferanse

I samarbeid med NHO Sjøfart arrangerte Redningsselskapets konferansen «Kvinner på sjøen» ved RS Noatun i 30.-31. januar 2024. 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 har valgt å videreføre dette som et årlig arrangement i samarbeid med Redningsselskapet, og en ny konferanse er planlagt 11.-12. mars 2025.

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.