

REDNINGSSKAPETS LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2025



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. Vi har 58 redningsskøyter fordelt på 49 stasjoner langs Norges kystlinje bemannet med faste ansatte og frivillige. I tillegg til fire ambulansebåter bemannet med faste ansatte.

Kjønnsfordelingen blant fast ansatte på sjø og land per 31. desember 2025 var 77 kvinner og 266 menn, hvilket gir en kvinneandel for fast ansatte på litt over 22 %. Redningsselskapets landsstyre bestod i 2025 av 9 styremedlemmer, hvorav to styremedlemmer er ansattvalgte. Kvinneandelen blant de syv styremedlemmene som ble valgt av Redningsselskapets øverste myndighet (landsmøtet) var 43 %. Begge styremedlemmene som ble valgt av de ansatte var menn. Den totale kvinneandelen i landsstyret var 33%. Kvinneandelen i ledergruppen var ved utgangen av 2025 på 43 %. Blant ansatte med personalansvar i landorganisasjonen har kvinneandelen økt fra 27 % i 2023 til 40 % i 2024. I 2025 var andelen kvinner blant sjøansatte lik som året før med 6 %.

Blant våre frivillige er det registrert følgende kjønnsfordeling ved utgangen av 2025:

Type lokallag	Andel menn	Andel kvinner	Ukjent/annet/ vil ikke svare
RSRK (operative frivillige)	80%	17%	3%
RS Frivillig Land	55%	29%	16%
RS Ung	59%	26%	15%

Totalt har det vært 186 midlertidig ansatte i Redningsselskapet i løpet av 2025. Det er en liten økning i antall midlertidige stillinger fra 2024. 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 Redningsselskapet som arbeidet ufrivillig deltid i 2024. 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	94 %	6 %
Ambulansebåter	100 %	0 %
Frivillig bemannede skøyter	80 %	17 %
Fast ansatte land	57 %	43 %
Midlertidig ansatte	75 %	25 %

Deltidsansatte	70 %	30 %
----------------	------	------

Foreldrepermisjon

I 2025 benyttet kvinnene i Redningsselskapet i gjennomsnitt 22 uker i foreldrepermisjon, mens gjennomsnittet var 11 for menn.

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 2025 tjente en mann i Redningsselskapet i gjennomsnitt 7,6 % mer enn en kvinne.

Stillingsnivå	% fordelt kvinner	% fordelt menn	% fordelt lønn kvinner	% fordelt lønn menn	% forskjell i lønn menn vs. kvinner
Avdelingsleder	43	57	41	59	6
Seksjonsleder/Fagsjef	35	65	35	65	-1
Teamleder	50	50	51	49	-3
Fagansvarlig	46	54	40	60	29
Medarbeider	46	54	45	55	4
Totalt	44	56	42	58	8

Merknader til tabell:

- Tallene i tabellen over er avrundet
- Det er en økt forskjell i fordeling lønn mellom kvinner og menn på avdelingsledernivå sammenlignet med 2024. Dette skyldes i stor grad at tall per 31.12.2025 er uten generalsekretærstillingen da denne per 31.12.2025 ikke var besatt.
- Kolonnen lengst til høyre: Et positivt tall viser i % at menn tjener mer enn kvinner, og i hvilken grad. Et negativt tall viser at kvinner i stillingsnivået tjener enn menn, og i hvilken grad.

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 i styrende dokumentasjon

Redningsselskapet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Redningsselskapet har en etablert varslingskanal, og rutiner for behandling av varslingssaker som er tilpasset Redningsselskapets virksomhet og organisasjon. Redningsselskapet har særlige retningslinjer for å forhindre seksuell trakassering.

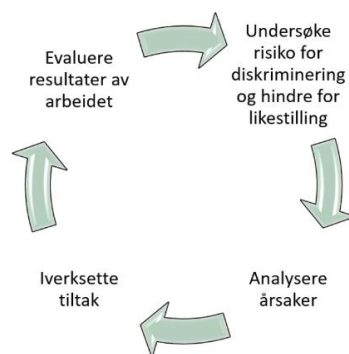
Redningsselskapet har etiske retningslinjer, med formål om å ytterligere tydeliggjøre forventninger til ansatte og frivilliges adferd i Redningsselskapet.

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 hvert år i tre år. De samme spørsmålene stilles til begge grupper hvert år for best mulig måling av igangsatte tiltak. Faste landansatte mottok undersøkelsen i slutten av Q1 i 2025. Det ble ikke gjennomført undersøkelse for sjøansatte i 2025.

Alle sjø og landansatte skal gjennomføre undersøkelsen i løpet av Q3 2026. 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 undersøkelsene.



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 ble evaluert og justert i januar 2025. Det vil også gjennomføres løpende evalueringer underveis for å sikre at tiltakene fungerer som forutsatt i 2026.

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.

Sjøansatte har en fast 28/28-dagers turnus. Dette innebærer at de sjøansatte halve året bor og lever på jobb, mens de resterende del av året er hjemme på fri. I 2025 ble arbeidet med å utarbeide en valgfri alternativ turnusordning i Redningsselskapet ferdigstilt. Turnusordningen gir sjøansatte mulighet til å gå ned i stillingsprosent og dermed ha dobbelt så mye fritid som arbeidstid (14/28-dagers turnus). Turnusordningen blir tilbudt alle som er ferdige med prøveperioden på seks måneder, to ganger per kalenderår. Ordningen blir lansert i januar 2026, og første evaluering er tenkt gjennomført i mai 2026.

Redningsselskapet har som mål at samtlige stasjoner skal ha bofasiliteter på land. Disse landstasjonene skal blant annet minimum 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

Redningsselskapet gjennomfører personalsamling for sjøansatte hvert år. Under samlingene rettes fokus mot dagsaktuelle saker som pågår i selskapet. Samlingene rettet høsten 2025 blant annet fokus mot innfasingen av Redningsselskapets hittil største redningsskøyte RS 178, i tillegg til innfasing av prøveordningen med tre skift (14/28-dagers turnus).

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.

Kvinner på sjøen-konferanse

I samarbeid med NHO Sjøfart arrangerte RS konferansen «Kvinner på sjøen» ved RS Noatun i januar 2025 for tredje gang. Hensikten med konferansen er å samle kvinnelige sjøansatte og ledere 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.

Redningsselskapet er en del av NHO Sjøfarts bransjestandard for å forebygge mobbing og trakassering i maritim næring. Redningsselskapet har vært aktive i å utforme denne, samt samarbeide på tvers med andre rederier om tematikken. Redningsselskapet har også gått inn i NHO Sjøfarts nye mentorordning for kvinner på sjøen.

Konklusjon

Etter likestillingsloven § 26 a 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.