



Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering i BIR 2026–2028

Innledning

BIR skal være en arbeidsplass med like muligheter for alle og har nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Likestillingsarbeidet i BIR bygger på prinsippet om likeverd og på en tydelig forståelse av at mangfoldige og likestilte arbeidsmiljøer bidrar til bedre kvalitet, økt innovasjon og bærekraftige resultater. BIR skal kjennetegnes av en kultur som fremmer respekt, inkludering og samarbeid (Ett BIR). Vi arbeider for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø der alle verdsettes for sine ulike egenskaper og anerkjennes for sin kompetanse.

Forbud mot diskriminering og trakassering i arbeidslivet er regulert i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Handlingsplanen er i hovedsak avgrenset til kjønnslikestilling og bygger videre på BIRs etablerte arbeid med likestilling og mangfold. Dette arbeidet oppfyller blant annet aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven. Gjennom våre kjerneverdier og retningslinjer har BIR allerede et godt grunnlag for å fremme mangfold, like muligheter og et inkluderende arbeidsmiljø uten diskriminering.

Formål

Hovedformålet med handlingsplanen er å fremme reell likestilling mellom kjønnene, forebygge diskriminering og styrke mangfoldet i hele BIR-konsernet. Planen skal være integrert i BIRs strategiske styring og HR-arbeid, og bidra til like muligheter innen rekruttering, lønn, karriere og kompetanseutvikling. Videre skal planen støtte opp under et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, fritt for trakassering og kjønnsbasert diskriminering.

Handlingsplanen gjelder for perioden 2026–2028 og skal evalueres og revideres ved utløpet av perioden. Tiltakene og målsettingene er formulert overordnet for å gi rom for å legge til nye tiltak og aktiviteter i planperioden, basert på analyser og kartlegginger.

BIR har en livsfasepolitikk som tar hensyn til at medarbeideres arbeidsliv består av ulike faser, og legger til rette for å vurdere nødvendige tilpasninger gjennom hele yrkeskarrieren.

Styring og forankring i ledelsen

Handlingsplanen er vedtatt av konsernledelsen i BIR og inngår i konsernets styrende dokumenter. Konsernledelsen har det overordnede ansvaret for prioriteringer, tildeling av nødvendige ressurser og oppfølging av likestillingsarbeidet i konsernet.

HR er prosesseier og har dedikerte ressurser med ansvar for å koordinere likestillingsarbeidet. HR skal samle inn og analysere felles likestillingsdata for hele konsernet og utarbeide den årlige statusrapporten for likestilling.

Ledergruppene i hvert datterselskap har ansvar for å gjennomføre relevante likestillingstiltak i egen enhet og bidra med data og lokal oppfølging.

Tillitsvalgte og vernetjenesten involveres i arbeidet i tråd med lovkrav og etablerte samarbeidsarenaer, som arbeidsmiljøutvalgene (AMU). Slik forankres likestillingsarbeidet bredt i organisasjonen og gjennomføres i partssamarbeid.

Fokusområder og tiltak i perioden 2026 – 2028

Rekruttering

Tiltak	Ansvar
Arbeide for bedre kjønnsbalanse i driftsstillinger.	HR og ledere
Tilby arbeidstrening i samarbeid med NAV og tiltaksleverandører for å fremme mangfold.	HR og ledere

Organisasjon, ledelse og kompetanse

BIR legger vekt på å styrke kompetansen om likestilling og mangfold i hele organisasjonen.

Tiltak	Ansvar
Utarbeide obligatorisk e-læringskurs om grunnleggende likestilling, mangfold og inkludering for alle medarbeidere i BIR-konsernet.	HR
Inkludere trakassering, seksuell trakassering, integritet og verdighet i konsernets risikovurderinger knyttet til arbeidsmiljø.	HMS
Etablere struktur og rutiner for arbeid med likelønn.	HR
Synliggjøre arbeidet med likestilling, mangfold og forebygging av diskriminering årlig for AMU og konsernledelsen.	HR

Kommunikasjon

Tiltak	Ansvar
Legge til rette for markering av aktuelle merkedager knyttet til likestilling, inkludering og mangfold.	HR og Kommunikasjon
BIR skal kommunisere handlingsplanen tydelig i organisasjonen.	HR

Slik oppfyller BIR aktivitets- og redegjørelsesplikten

BIR rapporterer årlig i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten og inkluderer også relevante likestillingsdata i årsrapportene.

I arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten vil tiltak i handlingsplanen bli redegjort for, både hvordan vi jobber med tiltakene og resultatet av arbeidet.

Rapportene publiseres på BIRs nettsider (www.bir.no).

Status per 31.12.2025:

Gruppe	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner	Kvinnens andel av menns lønn
Total	100	405	505	20 %	112,8%
Gruppe 1 - Konsernsjef	1	-	1	100 %	-
Gruppe 2 - Konsernledergruppe	2	9	11	18 %	98%
Gruppe 3 - Øverste ledergruppe	10	20	30	33 %	89,4%
Gruppe 4 - Ledernivå 3	5	11	16	31 %	109,1%
Gruppe 5 - Seniorrådgiver	4	14	18	22 %	93,6%
Gruppe 6 - Rådgiver	31	28	59	53 %	95,5%
Gruppe 7 - Arbeidsleder	1	26	27	4 %	101,4%
Gruppe 8 - Konsulent	19	14	33	58 %	96,8%
Gruppe 9 - Fagarbeidere	5	112	117	4 %	100%
Gruppe 9 - Ufaglærte	22	171	193	11 %	98,4%

Oppsummering og etterlevelse av krav

Denne handlingsplanen bygger på BIRs arbeid med likestilling, mangfold, inkludering og rekruttering, og beskriver hvordan konsernet skal arbeide systematisk og målrettet med dette i perioden 2026–2028. Planen oppfyller samtidig Forskningsrådets krav til en handlingsplan for likestilling (GEP).

Planen er forankret i ledelsen, omfatter hele BIR-konsernet og synliggjør konkrete innsatsområder for å fremme like muligheter og et mer inkluderende arbeidsmiljø. Særlig løfter den frem tiltak knyttet til rekruttering, kompetanse, ledelse, arbeidsmiljø og kommunikasjon, som samlet skal styrke BIRs arbeid med likestilling og mangfold i praksis. Oppfølging av planen skal inngå i BIRs ordinære styring og i en årlig gjennomgang av likestillingsarbeidet i AMU. Tiltakene vil også bli fulgt opp gjennom arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), slik at status, utvikling og behov for justeringer vurderes jevnlig.