



Redegjørelse etter likestillings- og diskrimineringsloven

Aktivitets- og redegjørelsesplikten etter Lov om likestilling og forbud mot diskriminering §§ 26 og 26 a.

August 2026.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning – bakgrunn.....	2
2. Virksomhetens organisering.....	3
3. Likestilling, inkludering og mangfold i BIR.....	4
Konsernstrategi 2025-2030	4
Lønnspolitikk	4
4. Arbeid med aktivitetsplikten – våre plikter	4
Årshjul i fire trinn.....	4
5. Aktivitetsplikten – hvordan vi jobber	4
Trinn 1. Undersøke og kartlegge egen virksomhet	4
1. Årlig – vurdere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	4
2. Årlig – vurdere kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon.....	4
3. Hvert annet år – kartlegge ufrivillig deltid blant kvinner og menn.....	4
4. Hvert annet år – kartlegge lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå.	5
Trinn 2. Analyse av funn fra kartleggingen, herunder utarbeide tiltaksplan	5
Trinn 3. Iverksetting av tiltak.....	5
Trinn 4. Evaluere resultat av arbeidet.....	5
6. Aktivitetsplikten – året som gikk	5
Risikovurderinger	5
Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering	5
Vedlegg.....	6

1. Innledning – bakgrunn

BIR skal være en arbeidsplass preget av åpenhet, tillit og respekt. Virksomheten og våre ledere skal jobbe målrettet for at alle våre medarbeidere gis like rettigheter og mulighet til jobbutvikling uavhengig av kulturell bakgrunn, funksjonsevne, alder, kjønn og seksuell orientering.

Våre medarbeidere er BIR sin viktigste ressurs. Medarbeidere med ulik bakgrunn som bidrar med sin kompetanse, tar ansvar og viser engasjement, gjør at vi står godt rustet til at viktige samfunnsoppgaver blir løst.

Likestillings- og diskrimineringslovens § 1 beskriver lovens formål slik:

«Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.»

FNs bærekraftsmål nr. 5.

«Likestilling er en menneskerett. Det handler om å gi begge kjønn like rettigheter og muligheter til å bestemme over eget liv. Kvinners tilgang til utdanning, helsetjenester, arbeid og juridiske rettigheter er nødvendig for å skape utvikling i et land.»

Arbeidet vi gjennomfører skal dekke følgende områder:

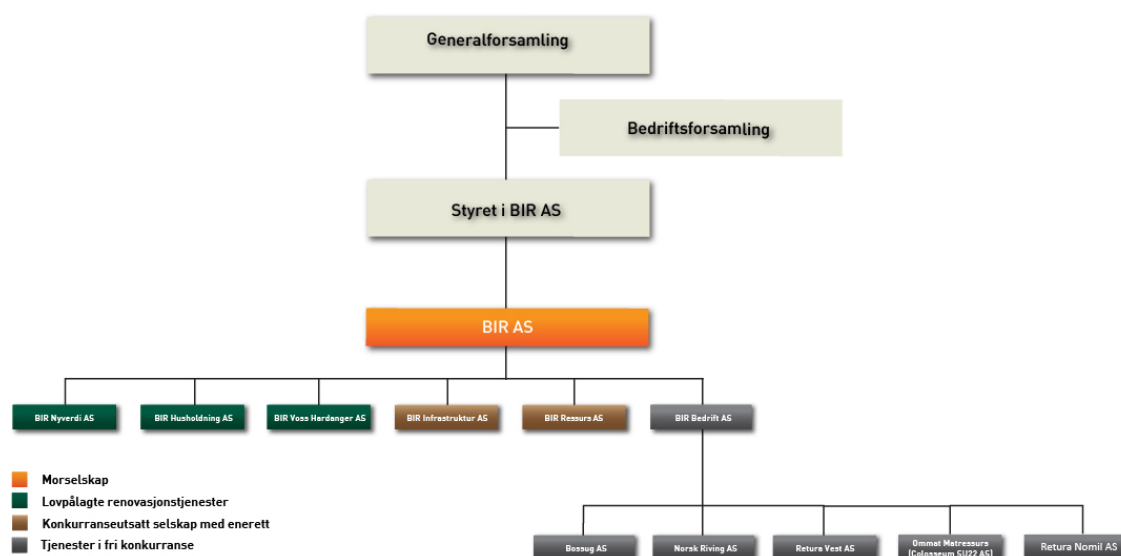
1. Rekruttering
2. Lønns- og arbeidsvilkår
3. Forfremmelse og utviklingsmuligheter
4. Tilrettelegging
5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Kapittel 2 til 5 i denne rapporten svarer ut Bufdir sin anbefaling om å redegjøre for hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, samt hvordan vi i praksis jobber med likestilling og ikke-diskriminering.

I vedlegg 1 til rapporten redegjør vi for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling mellom kjønn.

2. Virksomhetens organisering

BIR er organisert som et konsern.



BIRs kjerneoppgave er å skape verdi for våre eiere og kunder gjennom å levere effektive, pålitelige og bærekraftige renovasjonstjenester. BIR er landets eneste renovasjons- og ressurskonsern som har selskaper i hele avfallnets verdikjede. BIR eies av 11 kommuner i bergensregionen; Askøy, Bergen, Bjørnafjorden, Kvam, Osterøy, Samnanger, Vaksdal, Øygarden, Voss, Ulvik og Eidfjord.

For nærmere beskrivelse av BIR og konsernets virksomhet henvises til vår årsrapport som er publisert på BIR.no.

Denne rapporten er BIR-konsernets felles redegjørelse for konsernets arbeid med likestilling, inkludering og mangfold.

Rapporten dekker følgende selskap:

Selskapets navn	Organisasjonsnummer
BIR AS	983495400
BIR Ressurs AS	985825408
BIR Husholdning AS	984505469
BIR Nyverdi AS	984504942
BIR Bedrift AS	980253937
BIR Infrastruktur AS	990766665
BIR Voss Hardanger AS	930774979

For nærmere beskrivelse av de ulike selskapenes henvises til selskapenes omtale i BIRs årsrapport på BIR.no, eventuelt ved å etterspørre det enkelte selskaps egen årsrapport.

3. Likestilling, inkludering og mangfold i BIR

I BIR jobber vi på mange plan for å sikre at alle medarbeidere gis like rettigheter og mulighet til jobbutvikling og forebygge brudd på Likestillings- og diskrimineringsloven. Dette er forankret i konsernets ledelse og styrende organer og i flere av våre styrende dokumenter.

Konsernstrategi 2025-2030

I vår konsernstrategi er medarbeiderfokus sentralt. Vi skal ta vare på og utvikle våre medarbeidere. Dette skal vi gjøre ved å bygge kultur for fellesskap, mangfold og samhandling på tvers. BIR skal spesielt satse på kompetanseheving og jobbe for å skape en kultur for kontinuerlig læring og samarbeid. Dette for å kunne omstille organisasjonen og tilrettelegge for intern mobilitet.

Lønnspolitikk

Konsernet har en lønnspolitikk som gjelder for alle selskap som driver innenfor lovpålagt virksomhet. Lønnspolitikken er utarbeidet i samarbeid med våre tillitsvalgte, vedtatt av konsernledelsen og forankret i våre styrer. Lønnspolitikken skal bidra til at BIR er en attraktiv arbeidsgiver både for våre nåværende medarbeidere og de som vi ønsker å rekruttere.

Lønnsnivå og lønnsutvikling skal reflektere roller, ansvar og kompetansenivåer. Det er derfor en målsetting at lønnsfastsettelse og lønnsutvikling i BIR skal reflektere markedet for tilsvarende roller, samtidig som det tar høyde for intern rettferdighet.

4. Arbeid med aktivitetsplikten – våre plikter

Årshjul i fire trinn

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten følger et årshjul i fire trinn.

Dette arbeidet danner grunnlag for utarbeidelse av den årlige redegjørelsen.

Kort om de fire trinnene i konsernets aktivitetsplikt;

1. Undersøke og kartlegge
2. Analyse av funn fra kartleggingen, herunder utarbeide tiltaksplan
3. Iverksetting av tiltak
4. Evaluere resultater av arbeidet

I kapittel fem vil vi nærmere redegjøre for hvert av punktene i konsernets aktivitetsplikt.

5. Aktivitetsplikten – hvordan vi jobber

Trinn 1. Undersøke og kartlegge egen virksomhet

1. Årlig – vurdere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Det jobbes systematisk og bredt med risikovurdering knyttet til tema innenfor likestilling, inkludering og diskriminering.

2. Årlig – vurdere kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og uttak av foreldrepermisjon.

Konsernets HR avdeling utarbeider årlig statistikk for dette. Det vises til vedlegg 1.

3. Hvert annet år – kartlegge ufrivillig deltid blant kvinner og menn.

Konsernets HR avdeling gjennomfører slik undersøkelse annethvert år. Det vises til vedlegg 1.

4. Hvert annet år – kartlegge lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivå.
Konsernets HR avdeling gjennomfører slik kartlegging annethvert år. Det vises til vedlegg 1.

Trinn 2. Analyse av funn fra kartleggingen, herunder utarbeide tiltaksplan

På dette trinnet i arbeidet blir funn fra trinn 1 undersøkt nærmere. Resultatet av arbeidet resulterer i en tiltaksplan. Denne er nærmere beskrevet i vår handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering. Se BIR.no.

Trinn 3. Iverksetting av tiltak

Det jobbes systematisk med å gjennomføre tiltakene iht plan vedtatt i trinn 2.

Trinn 4. Evaluere resultat av arbeidet

Siste trinn ivaretar den viktige evalueringsprosessen. Hvordan har vi lyktes med årets arbeid, og hva må eventuelt justeres. Her legges grunnlaget for neste års arbeid.

6. Aktivitetsplikten – året som gikk

Risikovurderinger

I 2025 er det gjennomført vurderinger av forhold som kan medføre risiko for diskriminering eller hindre likestilling. Dette omfatter blant annet forhold knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, trakassering og uønsket adferd.

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering

Konsernledelsen har vedtatt en handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering. 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 er publisert på BIR.no og gjelder for perioden 2026-2028.

I årene fremover vil vi fokusere på å bli tydeligere på å redegjøre for arbeidet som er utført under hvert trinn i prosessen for aktivitetsplikten. Handlingsplanen vil gjøre det enklere å redegjøre for dette arbeidet på en systematisk måte.

Bergen, 14. august 2026

Vedlegg

Kjønnsbalanse fast ansatte per 31.12.2025

Selskap	2025		2024		2023	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
BIR AS	29	22	34	23	35	23
BIR Ressurs AS	3	47	3	43	2	42
BIR Infrastruktur AS	4	10	4	10	4	11
BIR Nyverdi AS	16	90	17	90	19	87
BIR Husholdning AS	21	128	18	127	18	117
BIR Bedrift AS	22	94	24	114	28	129
BIR Voss Hardanger AS	5	19	5	19	7	20
Konserntall	100	410	105	426	113	429

I 2024 var kvinneandelen i faste stillinger på konsern-nivå på 19,8 %. Andelen er relativt uendret i 2025, hvor konsernet har en kvinneandel på 19,6 %. Som tabellen over viser, er andelen kvinner betydelig underrepresentert i alle våre driftsselskap. I morselskapet BIR AS er det overvekt av kvinner. I vår handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering er økt rekruttering av kvinner til våre driftsmiljø et mål

Midlertidig ansatte og deltidsansatte, herunder ufrivillig deltid per 31.12.2025

Selskap	Midlertidig ansatte		Deltidsarbeid		Ufrivillig deltid*	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
BIR AS	1	2	2	0	0	0
BIR Ressurs AS	0	3	0	1	0	0
BIR Infrastruktur AS	0	0	0	0	0	0
BIR Nyverdi AS	6	27	6	27	1	2
BIR Husholdning AS	1	38	0	3	0	0
BIR Bedrift AS	1	11	0	1	0	0
BIR Voss Hardanger AS	0	8	0	1	0	0
Konserntall	9	89	8	33	1	2

Spørreundersøkelse ble våren 2026 sendt ut til alle 41 med deltidsstilling. Tre av 13 respondenter oppga at de arbeidet ufrivillig deltid. Den lave svarprosenten innebærer at undersøkelsen ikke gir et sikkert bilde av omfanget i konsernet. Virksomheten vil derfor vurdere tiltak for å øke svargraden/annen kartleggingsmetode ved neste kartlegging.

Uttak av foreldrepermisjon gjennom 2025

	Antall kvinner	Antall menn	Totalt antall uker - kvinner	Totalt antall uker - menn	Gjennomsnitt antall uker - kvinner	Gjennomsnitt antall uker - menn
Alle selskap	8	23	173,8	172,9	21,7	7,5

I 2025 tok både kvinner og menn ut foreldrepermisjon i konsernet. Statistikken viser at kvinner i gjennomsnitt hadde lengre uttak enn menn. Tallene følges opp som del av konsernets arbeid med likestilling og muligheten til å kombinere arbeid og familieliv. Uttak av foreldrepermisjon er aggregert til konsernnivå for å sikre at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes.

Lønnsforskjeller per. 31.12.2025

Stillingsnivå	Konsern	
	Andel kvinner	Kvinner andel av menns lønn (%)
Total	20%	112,8%
1 - Konsernsjef	100%	Ikke sammenlignbar
2 - Konsernledergruppe	18%	98%
3 - Øverste ledergruppe	33%	89,4%
4 - Ledernivå 3	31%	109,1%
5 - Seniorrådgiver	22%	96,3%
6 - Rådgiver	53%	95,5%
7 - Arbeidsleder	4%	101,4%
8 - Konsulent	58%	96,8%
9 - Fagarbeider	4%	100%
10 - Ufaglært	11%	98,4%

Det er små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i BIR. At kvinner på konsernnivå tjener mer enn menn skyldes i hovedsak at det er en sterk overvekt av menn i stillingsnivåene 7, 9 og 10. Det er også i disse stillingsnivåene vi finner det største antallet av våre medarbeidere. Andre forklaringer på lønnsforskjeller er i hovedsak ansvarsområder, erfaring og fartstid i konsernet.