



**Styre:** Universitetsstyret

**Styresak:** 61/18

**Møtedato:** 31.05.2018

**Dato:** 07.05.2018

**Arkivsaksnr:** 2013/13365

---

## Likestillingssituasjonen ved Universitetet i Bergen 2017

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Likestillingsstatistikk 2017 <http://ekstern.filer.uib.no/poa/Likestilling/Likestillingsstatistikk%202017.pdf>
- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017 – 2020  
<https://www.uib.no/strategi/109033/handlingsplan-likestilling-mellom-kj%C3%B8nnene-2017%E2%80%932020>
- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene – policydokument  
[https://w3.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/handlingsplan\\_for\\_likestilling\\_-\\_policydokument.pdf](https://w3.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/handlingsplan_for_likestilling_-_policydokument.pdf)
- Handlingsplan for mangfold og inkludering 2017 – 2020  
<https://www.uib.no/strategi/109010/handlingsplan-mangfold-og-inkludering-2017-2020>
- Styresak 13/18: *Balanse - Bergen* [https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/s\\_013-2018\\_balanse-bergen\\_prosjekt\\_om\\_kjonnbalanse\\_i\\_forskning\\_og\\_forskningsledelse\\_ved\\_forsknings-og\\_utdanningsinstitusjoner\\_i\\_bergen.pdf](https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/s_013-2018_balanse-bergen_prosjekt_om_kjonnbalanse_i_forskning_og_forskningsledelse_ved_forsknings-og_utdanningsinstitusjoner_i_bergen.pdf)

### Saken gjelder:

Alle statlige virksomheter skal arbeide målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering (aktivitetsplikt). I tillegg har virksomhetene rapporteringsplikt. Det skal redegjøres for planlagte og gjennomførte tiltak når det gjelder kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet og religion. Når det gjelder kjønn, er det også pålagt å rapportere om den faktiske tilstanden.

Utfordringer, innsatsområder, mål og tiltak er beskrevet i universitetets to nye handlingsplaner for perioden 2017 – 2020: *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene* og *Handlingsplan for mangfold og inkludering*.

### Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar redegjørelsen for likestillingssituasjonen ved UiB til orientering.

Kjell Bernstrøm  
universitetsdirektør

07.05.2018/Anne Marit Skarsbø/Sonja Dyrkorn (avd.dir.)

Vedlegg:  
1 Saksfremstilling

## Saksframstilling

Styre:  
Universitetsstyret

Styresak:  
61/18

Møtedato:  
31.05.2018

Arkivsaksnr:  
2013/13365

## Likestillingssituasjonen ved Universitetet i Bergen 2017

### Bakgrunn

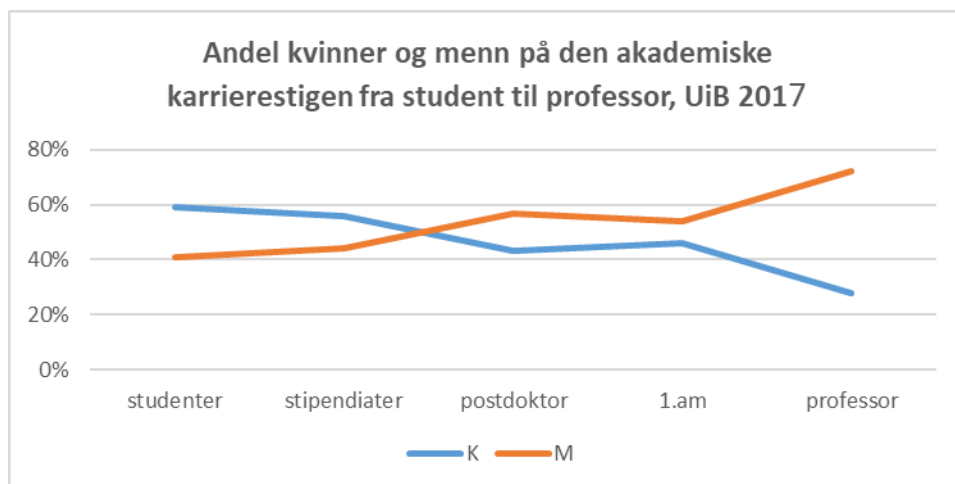
I det følgende er likestillingsstatus tema, med hovedvekt på den faktiske tilstanden når det gjelder kjønn. Status når det gjelder andre diskrimineringsgrunnlag blir også gjort rede for i den grad data er tilgjengelig. Videre gjøres det rede for arbeidet med de to handlingsplanene.

### Likestilling mellom kjønnene ved UiB

Kjønnsbalanse er en indikator på grad av likestilling innen ulike fagfelt og stillingskategorier. I de fleste tabeller og figurer er kjønnsbalansen angitt gjennom andel kvinner (K %) av totalen. Kildene er i hovedsak DBH (Database for statistikk om høgre utdanning) og UiBs egne personalsystemer. Tabellene angir ansatte i årsverk der ikke annet er oppgitt.

Likestilling handler imidlertid om mer enn kjønnsbalanse, derfor inneholder denne saken også opplysninger om lønnsforhold og fravær i forbindelse med sykdom, fødsel og omsorg for barn. Den vedlagte likestillingsstatistikken for 2017 gir et mer detaljert og nyansert bilde av status.

Kvinner utgjør nærmere 60 % av studentene, men andel kvinner minker jo lenger man kommer utover i den akademiske karrierestigen fra student til professor. Videre i saken følger en nærmere gjennomgang av likestillingssituasjonen for ulike grupper.

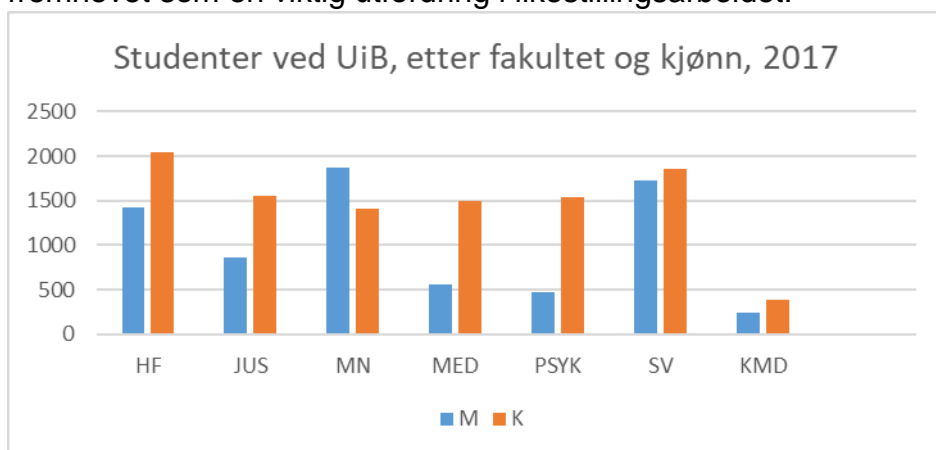


Figur 1: Andel menn og kvinner på «den akademiske karrierestigen» fra student til professor, UiB 2017. Kilde: DBH

### Studenter

I 2017 var det registrert 17 470 studenter ved UiB. 59 % av disse var kvinner, en situasjon som har holdt seg stabil over mange år. Også når det kommer til utenlandske studenter utgjør kvinner den største andelen: UiB hadde 2041 utenlandske studenter, 60 % av disse var kvinner.

Det er imidlertid store variasjoner mellom fakultetene. Særlig profesjonsutdanningene medisin og psykologi utmerker seg med lave og synkende andeler mannlige studenter, en tendens man finner ved alle universitetene i landet. En mer kjønnsbalansert studentrekruttering generelt, men særlig til profesjonsstudiene, er fremhevet som en viktig utfordring i likestillingsarbeidet.



Figur 2: Antall studenter ved UiB i 2017, fordelt på fakultet og kjønn. Kilde: DBH

UiB har søkt Kunnskapsdepartementet om å få bruke kvote på 30 % for menn til psykologistudiet, medisin- og odontologistudiet, men har fått avslag. Andre tiltak må nå vurderes.

### Ansatte

Ved UiB var det i fjor 3844 ansatte målt i årsverk – 161 flere enn året før. Kvinner utgjør rundt halvparten av alle ansatte. Andel kvinner i forsknings- og undervisningsstillinger er på 43 %, mens andel kvinner i administrative stillinger synker litt og ligger nå rundt 70 %.

Tabell 1: Alle ansatte ved UiB, alle stillingskategorier, årsverk, kvinner (K) i %

Stillingsgrupper	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	730	74	853	70	910	71
Andre stillinger*	46	95	49	92	58	87
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	92	28	77	24	84	20
Støttestillinger for undervisning, forskning og for-	458	56	512	53	509	52

midling						
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	2047	40	2192	44	2283	43
<b>Sum</b>	<b>3371</b>	<b>50</b>	<b>3683</b>	<b>52</b>	<b>3844</b>	<b>51</b>

\*Lærlinger og sosial- og helsefaglige stillinger

Kilde: DBH

#### Administrativt ansatte

Denne gruppen har størst andel kvinner. Det har lenge vært et mål å øke andelen menn blant administrativt personale, særlig i saksbehandlerkategorien, der kvinneandelen er 74 %. På mellomledernivå har kvinneandelen økt det siste året og er nå på over 60 %, mens andelen kvinner har sunket på ledernivå. Antall personer i denne kategorien er få og små endringer kan gi store utslag i kjønns sammensetningen.

Tabell 2: Administrative stillinger

Administrative stillinger	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Kontorstillinger	11	73	8	70	7	82
Saksbehandler/utreder	591	79	696	74	743	74
Mellomlederstillinger	105	52	123	55	131	61
Lederstillinger	23	52	26	39	29	31
<b>sum</b>	<b>730</b>	<b>74</b>	<b>853</b>	<b>70</b>	<b>910</b>	<b>71</b>

Kilde: DBH

#### Undervisnings- og forskerstillinger

Innenfor undervisning, forskning og formidling totalt utgjør kvinner nå 43 %, noe som innebærer en kjønnsbalanse innenfor rammene av 40 – 60 % i den ene eller andre retning.

Tabell 3: Utvalgte undervisnings- og forskerstillinger

Undervisning og forskning	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Professorer	461	20	539	25	581	28
Førsteamanuensis	334	38	330	45	317	46
Postdoktor	195	48	220	47	228	43
Stipendiat	668	49	625	56	627	56

Kilde: DBH

#### Kjønnsbalanse og likestilling i forskning

Å øke andel kvinner i forskning har lenge vært noen av de høyest prioriterte målene i likestillingsarbeidet og er viktige delmål i gjeldende handlingsplan (innsatsområde A). Siden begynnelsen av 90-tallet har andel kvinner i alle vitenskapelige stillingskategorier økt jevnt og på alle nivå under professornivå er det nå tilnærmet kjønnsbalanse for UiB som helhet.

#### *Postdoktorer*

Andelen kvinner blant postdoktorene er imidlertid synkende. Dette gjelder ikke bare for UiB, den samme tendensen ser man også ved de tre andre store universitetene i landet. Det kan bety at rekrutteringsgrunnet for kvinner til faste vitenskapelige stillinger svekkes i tiden fremover på nasjonalt nivå, og at konkurransen på sikt kan øke ved tilsetting i faste vitenskapelige stillinger.

#### *Professorer*

Andel kvinner blant professorene er fremdeles svært lav og utviklingen går sakte. UiB hadde en økning fra 25 til 28 % det siste året. Dette er den største økningen som er registrert fra et år til et annet - og UiB ligger nå på landsgjennomsnittet. Det er samtidig store variasjoner mellom fagmiljøene, og det er fremdeles realfagene som har de største utfordringene på dette feltet.

#### *Faglige lederstillinger*

Også når det gjelder instituttledere har det skjedd en positiv utvikling det siste året, av 34 instituttledere er 41 % nå kvinner. UiB har derimot ingen kvinner blant de faglige lederne for SFF og SFI, og det er bare en kvinne av syv dekaner. Når det gjelder ledelse for andre prestisjefylte områder (ERC) hadde UiB i 2017 en kvinneandel på 20 %.

#### *Nyansettelser*

Et annet viktig delmål i handlingsplanen er at kvinner skal utgjøre minst 50 % av alle nyansatte i vitenskapelige stillinger. Denne målsettingen ble bare nådd for førsteamanuensisgruppen. Det ble ansatt fem nye kvinnelige professorer og 16 fikk kompetanseopptrykk. I særlig mannsdominerte fagområder har fagmiljøene blitt oppmuntret til å hente inn kvinner i II-stillinger, som kan fungere som rollemodeller for studentene. Det gis insentivmidler det første året. Likevel utgjør kvinner bare 27 % av de nye professor II-stillingene (uten utlysning).

*Tabell 4: Nytilsatte i vitenskapelige stillinger ved UiB i 2009, 2016 og 2017*

*Kilde: Opplysninger fra fakultetene*

Stillinger	Antall nytilsatte			Andel kvinner		
	2009	2016	2017	2009	2016	2017
Professor- ordinære tilsetninger	11	10	13	45 %	10 %	38 %
Professor-kompetanseopptrykk	28	9	41	46 %	67 %	39 %
Professor – uten utlysning	1	4	1	0 %	0 %	100 %
Professor II- ordinære tilsetninger	13	6	5	31 %	17 %	40 %
Professor II- uten utlysning	26	59	49	19 %	31 %	27 %
Førsteamanuensis	37	36	41	43 %	72 %	63 %
Førsteamanuensis- uten utlysning	15	0	0	53 %	0 %	0 %

<b>Førsteamanuensis II</b>	0	10	13	0 %	60 %	31 %
<b>Førsteamanuensis II-uten utlysning</b>	0	32	33	0 %	41 %	39 %
<b>Postdoktor</b>	76	64	86	50 %	42 %	36 %

#### *Lønn og kjønn*

Det er fremdeles lønnsforskjeller mellom kjønnene innen enkelte stillingsgrupper. Tabell 17 i vedlegget viser gjennomsnittslønnen for menn og kvinner innen alle stillingsgrupper. Menn tjener i snitt mer enn kvinner i nesten alle stillinger. Lønnsforskjellene er størst i vitenskapelige toppstillinger og lederstillinger.

Fravær i forbindelse med foreldrepermisjon og egen eller barns sykdom.

Ettersom syke- og omsorgsrelatert fravær anses å bidra til å forsinke særlig kvinners karriereutvikling, har UiB innført likestillingsfremmende tiltak som styrking av stipendiaters og postdoktorers rettigheter ved fødsel, amming og egen og barns sykdom. Ordningene har en kjønnsnøytral innretning. Men fremdeles er det slik at kvinner har høyere sykefravær enn menn, de har høyere fravær med syke barn og de tar ut mer foreldrepermisjon. Dette gjelder i alle stillingskategorier. En oversikt er gitt i tabell 18 og 19 i vedlegg. Det gjøres oppmerksom på at sykefravær relatert til svangerskap og fødsel ikke er skilt ut som egen kategori.

### **Andre diskrimineringsgrunnlag**

Det finnes lite data fra UiB om eventuell diskriminering når det gjelder andre diskrimineringsgrunnlag. Dette skyldes blant annet at en rekke forhold ikke kan registreres på individnivå uten at det kommer i konflikt med personvernet (som etnisitet, religion, livssyn, funksjonsevne, politisk tilhørighet og seksuell orientering).

#### *Funksjonsnedsettelse*

Utfordringer, mål og tiltak når det gjelder ansatte og studenter med funksjonsnedsettelse er formulert i *Handlingsplan for inkludering og mangfold*. Universitetet arbeider kontinuerlig med universell utforming og individuell tilrettelegging. Av tiltak gjennomført de siste årene er blant annet at personer med nedsatt funksjonsevne oppfordres til å søke utlyste stillinger, at vitenskapelig ansatte med funksjonsnedsettelse kan tildeles kvalifiseringsstipend for å styrke deres karrieremuligheter og bruk av traineestillinger for personer med høy utdanning.

#### *Internasjonal rekruttering/kulturelt mangfold*

Fire av ti personer med innvandrerbakgrunn i Norge står utenfor arbeidslivet og like mange med høyere utdanning arbeider i yrker uten utdanningskrav. Ved UiB er innslaget av studenter og ansatte med utenlandsk bakgrunn prosentvis høyere enn i befolkningen forøvrig. Vi må her skille mellom personer som er internasjonalt rekruttert og personer med innvandrerbakgrunn, selv om vi ikke har eksakte data om dette. Vi bruker derfor våre personaldata om *nasjonalitet* for å gi en pekepinn om mangfold ved UiB på dette området. En oversikt er gitt i tabell 5.

Tabell 5: Ansatte med utenlandsk statsborgerskap, 2017

Kontinent													
Stillings- gruppe	Europa		Asia		Nord- Amerika		Afrika		Sør- Amerika		Oseania		sum
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
Vit.	274	380	44	84	33	48	17	15	7	11	3	9	925
Tekn.	47	43	11	12	3	3	2	4	4	3	0	2	134
Adm.	63	31	10	7	10	5	8	19	0	2	0	1	156
<b>sum</b>	<b>384</b>	<b>454</b>	<b>65</b>	<b>103</b>	<b>46</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1215</b>

Kilde: UiB 2017

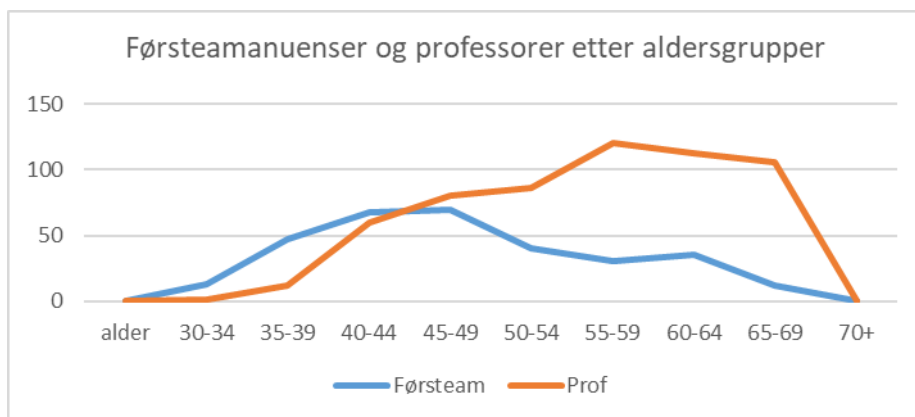
Til sammen 1215 ansatte ved UiB var i 2017 registrert med annen nasjonalitet enn norsk. Det er en økning på 235 fra året før. Den største gruppen er europeere. Vel 32 % befinner seg i rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer) og i denne gruppen er det et større innslag av menn (55 %) sammenlignet med gruppen som helhet.

UiB deltok i 2016 i en studie av karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i samarbeid med NIFU. Resultatene er offentliggjort i rapporten *Å være utlending er ingen fordel*, og konkluderer med at personer med innvandrerbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en stilling i akademia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Studien viser også at rekrutteringsprosessen for de fleste av informantenes vedkommende ble opplevd som uproblematisk, men at inkludering på arbeidsplassen oppleves som mangelfull. Også utenlandske studenter ved UiB har oppgitt at det er vanskelig å bli inkludert i de norske studentenes studiemiljøer. I UiBs nye *Handlingsplan for inkludering og mangfold* er tiltak for inkluderende arbeids- og studiemiljøer et av hovedinnsatsområdene. Her er fadderordninger og mentorprogrammer viktige tiltak, både for nytilsatte og studenter med internasjonal bakgrunn og for flyktninger.

#### Alder

Seniorpolitiske tiltak og livsfasepolitikk handler ofte om å unngå utstøting ved omstillings- og nedskjæringsprosesser og å tilpasse oppgaver og arbeidstid til endrede forutsetninger. For universitetet vil det være ulike utfordringer knyttet til alder for ulike stillingsgrupper. Selv om universitetet har mange ansatte over 60 år, er hovedtyngden under 40 år og gjennomsnittsalderen har sunket litt de siste årene. Stipendiater og postdoktorer trekker gjennomsnittsalderen for vitenskapelig personale ned.

Blant de fast vitenskapelige ansatte er professorer i alderen 55 til 69 år den største gruppen. Førsteamanuenser fordeler seg jevnere over de ulike aldersgruppene. Hovedtyngden av forskerne er under 45 år.



Figur 3: Førsteamanuenser og professorer ved UiB etter alder. 2017 Kilde DBH

UiB har vært IA - virksomhet siden 2004. Et av delmålene i avtalene er å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Pensjonsalderen ved UiB varierer for ulike stillingsgrupper. Det er de vitenskapelig ansatte som har høyest gjennomsnittlig avgangsalder. Blant disse er det professorene som har høyest gjennomsnittsalder ved pensjonering.

### Oppfølging av handlingsplanene og andre likestillingstiltak

Universitetsstyret setter hvert år av midler til oppfølging av handlingsplanene og andre likestillingstiltak. Fagmiljøene kan søke om støtte fra disse midlene til gjennomføring av egne tiltak. Det forutsettes da at de bidrar med tilsvarende beløp som egeninnsats. I 2017 var det satt av 3 mill. kr, og av dette fikk fagmiljøene tildelt 2 554 000 kr etter søknad. Samlet søknadssum var på 4 678 000 kr. Dette tyder på at fagmiljøene er villig til å bruke mer av egne rammer, men at støtte fra sentrale midler fungerer som et viktig insentiv. Søknadene fra fagmiljøene omfatter i hovedsak tiltak for å bedre kjønnsbalansen i forskning: kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser, støtte til tilsetning i professor II-stillinger, lederutvikling og nettverksbygging. Det ble også gitt kvalifiseringsstipend til førsteamanuenser med funksjonsnedsettelse.

Det ble i 2017 vedtatt to omfattende handlingsplaner, men mange av tiltakene måtte settes på vent da det ikke var satt av tilstrekkelig med midler. Dette gjelder særlig noen karrierefremmende tiltak (for eksempel startpakker) og tilsetninger i II-stillinger (insentivmidler) under innsatsområde A i handlingsplan for likestilling mellom kjønnene. Det vil heller ikke være midler nok til disse tiltakene i 2018.

Prosjektet Balanse-Bergen, et fireårig prosjekt støttet av Forskningsrådet og gjennomført i samarbeid med Uni Research Rokkansenteret, Høgskulen på Vestlandet og Havforskningsinstituttet, ble avsluttet høsten 2017 og har hatt stor betydning for utforming av mål og tiltak i den nye handlingsplanen for likestilling mellom kjønnene ved UiB. Resultatene fra dette prosjektet ble presentert i styresak 13/18.



Likestillings- og mangfoldsledelse står sentralt i begge handlingsplanene, og arbeidet med å få disse perspektivene inn i alle lederopplæringsprogrammer startet opp våren 2017. Det er også utviklet et lederopplæringskurs for å rekruttere flere kvinner til faglig ledelse. Dette kurset har utsatt oppstart til høsten 2018. Opprykkskurs for kvinnelige førsteamanuenser er utviklet og gjennomført. Kurset har fått svært god evaluering fra deltakerne og vil inngå som et fast årlig tilbud. Det er også utviklet en håndbok for mentorprogrammer i akademia på basis av erfaringene fra Balanseprosjektet. Håndboken blir tilgjengelig for alle høyskoler og universiteter gjennom Forskningsrådets Balanseprogram.

I forbindelse med #Metoo-kampanjen høsten 2017 ble det også ved UiB økt oppmerksomhet om seksuell trakassering. Informasjon om trakassering og hvordan det skal håndteres ved UiB har vært gitt på nettsidene, på sikresiden.no og gjennom en serie frokostmøter. Det vil være et fast innslag i lederopplæringsprogrammene fremover. Arbeidet mot alle former for trakassering og diskriminering både blant ansatte og studenter har imidlertid vært en del av likestillingsarbeidet i en årrekke, og både informasjon på nettet, holdningsskapende arbeid og systemer for å kunne varsle om uønsket atferd har blitt utviklet over tid. I løpet av det siste året er også et Si-fra-system for studentene kommet på plass.

#### **Universitetsdirektøren sine kommentarer**

Det er fortsatt utfordringer i arbeidet for likestilling og mangfold ved universitetet, og gjennomgangen i denne saken viser at det fremdeles er behov for stor oppmerksomhet mot likestilling mellom kjønnene. Arbeidet for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til vitenskapelige stillinger har gitt resultater, og særlig gledelig er fremgangen når det gjelder professorstillinger og instituttlederstillinger. Det er likevel et godt stykke igjen til ambisjonene er innfridd, dette gjelder særlig i faglige lederstillinger. Det er derfor bekymringsfullt at andelen kvinner blant postdoktorene synker. Dette vil på sikt kunne svekke rekrutteringsgrunnlaget til faste vitenskapelige stillinger.

En annen utfordring er å få til en mer kjønnsbalansert studentrekruttering. Her bør UiB i samarbeid med de andre universitetene diskutere hvilke tiltak som kan bidra til mindre kjønnsstereotype utdanningsvalg hos de unge. Fagmiljøene bør også trekkes aktivt med i en diskusjon av hvilke lokale tiltak som kan bidra til en mer kjønnsbalansert rekruttering.

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven tillater positiv særbehandling av menn, noe som kan vurderes for å skape mer kjønnsbalanse i administrasjonen. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at kjønnsubalansen i administrasjonen ikke skyldes barrierer eller diskriminering ved ansettelse, men har sammenheng med et svært kjønnsdelt utdannings- og arbeidsmarked. Det er ingenting som tyder på at menn i administrative stillinger hindres i å gjøre karriere; de utgjør flertallet i de høyere lederstillingene, mens kvinnene dominerer på saksbehandler- og mellomledernivå.

Arbeidet med de to nye handlingsplanene for likestilling og mangfold er kommet godt i gang. Likestillings- og mangfoldsledelse er allerede innarbeidet i lederopplæringen. Både mentorprosjektet og opprykkskursene har fått gode evalueringer og skal

videreføres. Lederkurs for kvinnelige forskere har vært etterspurt og bør gjennomføres i løpet av året.

Fakultetene skal utarbeide egne planer med måltall og tiltak, og sette av midler til likestillingstiltak av egne rammer. Det skal utarbeides en veileder for likestillings- og mangfoldsarbeid som sammen med likestillingsfokus i lederopplæringen vil være nyttig for det konkrete likestillingsarbeidet i fagmiljøene.

Det er viktig at flere kvinnelige forskere blir synlige i media og som deltakere i samfunnsdebatten, og et medietreningskurs er nå under planlegging. I tillegg er det viktig at fagmiljøene i større grad satser bevisst på bruk av II-stillinger som viktige rollemodeller i fagmiljøer med stor kjønnsubalanse.

Arbeidet med universell utforming både av bygningsmassen, de ytre omgivelsene og læringsmiljøet må fortsette. Handlingsplanen inneholder også tiltak for å bedre det psykososiale arbeids- og læringsmiljøet. Det skal settes i gang kurs som ledd i å LHBTI-sertifisere universitetet, og den kompetansen Skeivt arkiv besitter kan bidra til å skape større toleranse for mangfold også på dette området.

Opplysningene om mangelfull inkludering både av studenter og ansatte som er ikke er av norsk opprinnelse må tas på alvor, og her må de ulike tiltakene under innsatsområde B i *Handlingsplan for mangfold og inkludering* tillegges økt vekt i kommende periode. Det gjelder også tiltak for å rekruttere innvandrere og flyktninger.

#Metoo - kampanjen har ført til økt oppmerksomhet rundt ulike former for trakassering blant studenter og ansatte. UiB har i den forbindelse intensivert informasjonsarbeidet, særlig i forhold til ledere på ulike nivåer, men også til den enkelte ansatte og student. Studentenes Si-fra -system er på plass og lett synlig på studentsidene. Det arbeides nå med en revisjon av etiske retningslinjer og våre varslingsrutiner. Likestillingskomiteen har også anmodet UiB om å kartlegge omfanget av seksuell trakassering blant de ansatte ved UiB. Her vil universitetsledelsen undersøke status til arbeidet for gruppen som ble nedsatt av UH-rådet før man bestemmer seg for hvordan dette forslaget skal opp.

For di UiB i samarbeid med Høgskulen på Vestlandet hadde fått ansvaret for å arrangere den nasjonale likestillings- og mangfoldskonferansen i april 2018, ble den årlige likestillingskonferansen ved UiB utsatt. Den bør imidlertid tas opp igjen høsten 2018, da den er en viktig arena både for holdningsskapende arbeid, kompetanseheving og statusoppdatering på alle de områdene som faller inn under arbeidet for likestilling, diskriminering og mangfold.

07.05.2018/Anne Marit Skarsbø/Sonja Dyrkorn (avd.dir)

# Likestillingsstatistikk for UiB 2017

Det utarbeides årlig likestillingsstatistikk for UiB. Statistikken er et viktig redskap i oppfølgingen av likestillingsarbeidet ved universitetet, konkretisert gjennom [universitetets handlingsplaner for likestilling og mangfold](#). Alle statlige virksomheter skal arbeide målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette kalles *aktivitetsplikten*. I tillegg har virksomhetene en plikt til å redegjøre for planlagte og gjennomførte tiltak når det gjelder kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet og religion (*rapporteringsplikten*). Når det gjelder kjønn er det også pålagt å rapportere om den faktiske tilstand. Likestillingsstatistikken er del av oppfølging av rapporteringsplikten når det gjelder likestilling ved UiB.

## Kjønnslikestilling – status for UiB i 2017

Kjønnsbalanse er en indikator på grad av likestilling innen ulike fagfelt og stillingskategorier. I de fleste tabeller og figurer er kjønnsbalansen angitt gjennom å oppgi andel kvinner (K %) av totalen. Likestilling handler imidlertid om mer enn kjønnsbalanse, derfor inneholder statistikken også opplysninger om lønnsforhold og på fravær i forbindelse med sykdom, fødsel og omsorg for barn. Kildene er i hovedsak DBH (Database for statistikk om høgre utdanning) og UiBs egne personaldatabaser. Tabellene angir ansatte i årsverk der ikke annet er oppgitt.

### ***Ansatte, alle stillingskategorier***

Tabell 1: Alle ansatte ved UiB, alle stillingskategorier, årsverk, kvinner (K) i %

Stillingsgrupper	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	730	74	853	70	910	71
Andre stillinger*	46	95	49	92	58	87
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	92	28	77	24	84	20
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	458	56	512	53	509	52
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	2047	40	2192	44	2283	43
<b>Sum</b>	<b>3371</b>	<b>50</b>	<b>3683</b>	<b>52</b>	<b>3844</b>	<b>51</b>

\*Lærlinger og sosial- og helsefaglige stillinger

Kilde: DBH

Tabell 2: Ansatte ved alle enhetene på UiB

Enheter	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	484	51	466	52	405	53
JUS	99	45	126	56	130	58
MN	813	36	903	39	916	39
MED	732	58	861	63	871	62
PSYK	215	45	236	64	253	66
SV	295	45	344	46	353	45
KMD*					142	47
På Høyden			4	75	3	67
Sentraladministrasjonen	524	56	526	47	536	47
UB	97	64	102	65	107	61
UM	112	54	116	56	130	53
<b>sum</b>	<b>3371</b>	<b>50</b>	<b>3683</b>	<b>52</b>	<b>3844</b>	<b>51</b>

\*KMD (Fakultet for Kunst, Musikk og Design) er et nytt fakultet fra 2017. Griegakademiet var tidligere en del av HF, og har nå gått over i det nye fakultetet.

Kilde: DBH

Tabell 3: Administrative stillinger

Administrative stillinger	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Kontorstillinger	11	73	8	70	7	82
Saksbehandler/utreder	591	79	696	74	743	74
Mellomlederstillinger	105	52	123	55	131	61
Lederstillinger	23	52	26	39	29	31
<b>sum</b>	<b>730</b>	<b>74</b>	<b>853</b>	<b>70</b>	<b>910</b>	<b>71</b>

Kilde: DBH

Tabell 4: Undervisning, forskning og formidling

Stillingsgrupper	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Hjelpestillinger	30	69	50	53	64	58
Professor II	34	16	38	22	38	24
Rekrutteringsstillinger	867	49	849	53	860	53
Undervisning og forskning	1056	31	1187	37	1254	36
Univ.bibl/1.bibl./bibl.asp.	24	65	33	59	33	52
Andre stillinger	37	64	35	59	34	65
<b>sum</b>	<b>2049</b>	<b>40</b>	<b>2192</b>	<b>44</b>	<b>2283</b>	<b>43</b>

Kilde: DBH

## Professorer og faglige lederstillinger

Tabell 5: Professor (1013)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Total	K %	Total	K %
HF	83	33	91	28	87	32
JUS	18	17	36	30	36	31
MN	134	10	152	14	153	16
MedFak	127	20	140	31	143	32
Psyk	37	32	36	47	40	42
SV	53	21	73	20	81	25
KMD*					27	35
Sentraladministrasjon	2	25	4	56	4	47
Universitetsmuseet	8	13	7	14	11	27
<b>Sum</b>	<b>461</b>	<b>20</b>	<b>539</b>	<b>25</b>	<b>581</b>	<b>28</b>

\*KMD= Fakultet for Kunst, Musikk og design fra 2017

Kilde: DBH

Tabell 6: Professor (1404) – faglige ledere ved Sentre for fremragende forskning

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	1	-	-	-	-	-
MN	1	-	4	25	3	-
MedFak	-	-	2	-	2	-
Sum	2	-	6	17	5	-

Kilde: DBH

Tabell 7: Instituttledere (1475)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	5	20	7	29	6	33
MN	9	22	8	13	7	14
MedFak	8	13	5	40	5	60
Psyk	-	-	5	20	4	75
SV	7	14	7	14	7	14
KMD					3	100
Universitetsmuseet	2	50	1	-	2	50
Sum	31	19	33	21	34	41

Kilde: DBH

### Førstestillinger og bistillinger

Tabell 8: Professor II (9301 – bistilling)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	1,2	33,3	1,3	15,4	1,1	14,3
JUS	0,6	33,3	1,2	16,7	0,95	15,8
MN	9,3	17,2	9,7	20,6	9,3	21,6
MedFak	17,3	14,5	19,1	20,9	19,4	22,2
Psyk	3,2	12,5	3,2	31,3	2,8	25
SV	1,9	21,1	3,2	28,1	3,4	41,2
KMD					1,1	54,6

<b>Sentraladministrasjonen</b>					0,2	0
<b>Sum</b>	33,5	16,4	37,7	22	38,15	24,38

Kilde: DBH

Tabell 9: Førstemanuensis (1011)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
<b>HF</b>	96	47	107	45	79	44
<b>JUS</b>	10	48	10	40	11	36
<b>MN</b>	75	19	65	29	60	35
<b>MED</b>	62	46	33	57	32	59
<b>Psyk</b>	36	50	53	62	52	64
<b>SV</b>	66	29	48	40	43	37
<b>KMD</b>					28	44
<b>Sentraladministrasjon</b>	3	24	-	-	-	-
<b>Universitetsmuseet</b>	14	43	14	43	11	36
<b>Sum</b>	334	38	330	45	317	46

Kilde: DBH

Tabell 10: Førstemanuensis II (8028 – bistilling)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
<b>HF</b>	0,4	100	1,2	40,7	0,3	100
<b>JUS</b>	-	-	0,04	100	0,04	100
<b>MN</b>	2,9	69,1	5,4	27,1	5,7	38,1
<b>MOF</b>	13,1	28,2	13	46,2	13,8	49,4
<b>Psyk</b>	1,1	36,4	0,8	50	3,6	50
<b>SV</b>	0,8	25,0	1,6	31,2	0,9	22,2
<b>KMD</b>					1,2	33,3
<b>Sum</b>	18,3	36,6	22,0	40,4	25,5	45,9

Kilde: DBH

## Stipendiater, postdoktorer og andre midlertidige stillinger

Tabell 11: Stipendiat (1017)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	80,	49	77	61	73	64
JUS	27	42	30	70	27	74
MN	255	33	225	43	218	43
MED	177	65	158	68	157	65
Psyk	58	71	40	69	44	77
SV	65	50	74	46	72	53
KMD					13	41
Universitetsmuseet	6	83	9	78	9	55
Sentraladministrasjonen	-	-	11	55	13	54
<b>Sum</b>	<b>668</b>	<b>49</b>	<b>625</b>	<b>56</b>	<b>627</b>	<b>56</b>

Kilde: DBH

Tabell 12: Postdoktor (1352)

Fakultet	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	23	60	15	53	16	56
JUS	5	60	3	67	3	67
MN	70	40	99	36	99	32
MED	64	55	63	55	61	58
Psyk	14	42	6	82	14	63
SV	18	44	30	47	28	23
KMD					-	-
Universitetsmuseet	2	-	1	100	-	-
Sentraladministrasjonen	-	-	3	100	7	71
<b>Sum</b>	<b>195</b>	<b>48</b>	<b>220</b>	<b>47</b>	<b>228</b>	<b>43</b>

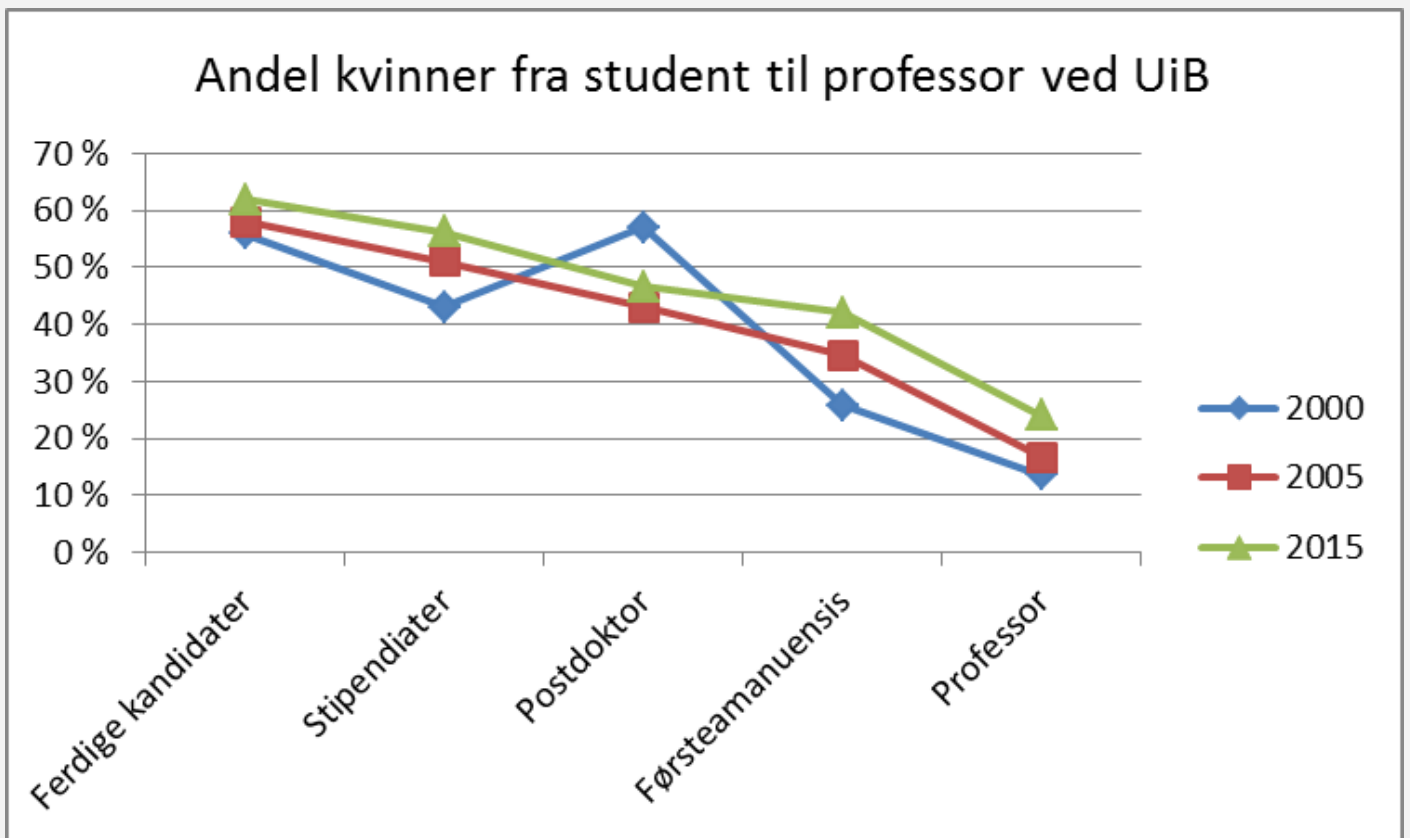
Kilde: DBH



Tabell 13: Midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger

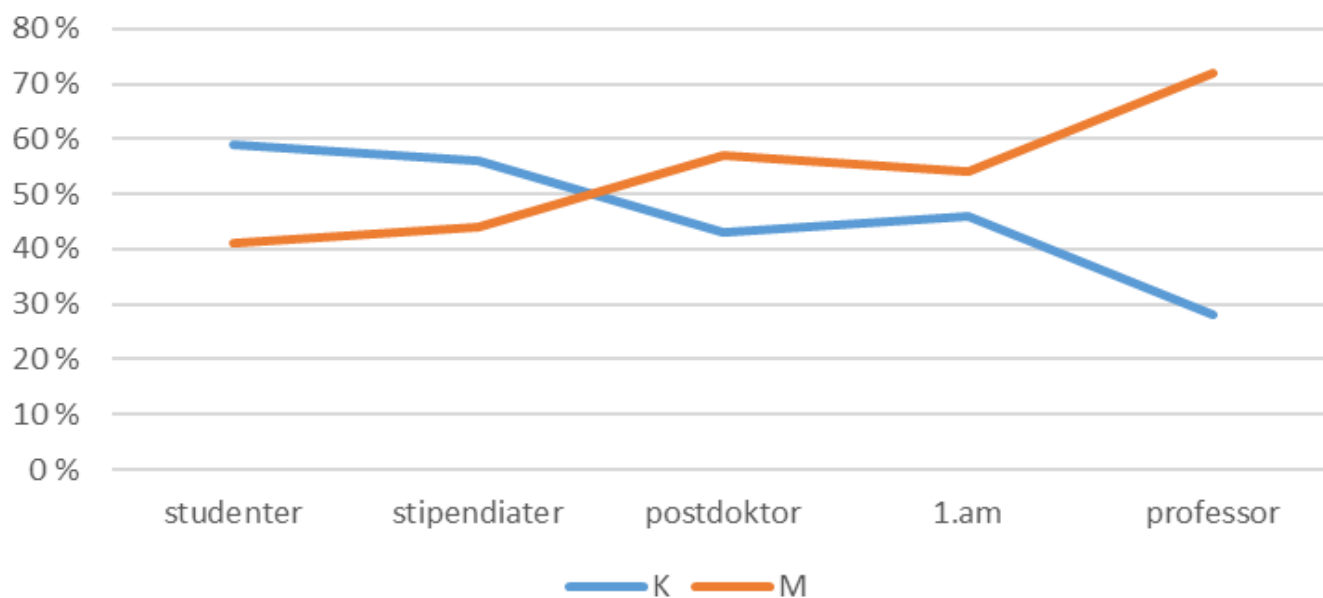
Stilling	2009		2016		2017	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Universitetslektor	65	44	48	52	59	51
Professor	6	29	3	13	15	47
Høgskolelærer	4	90	3	100	2	100
Førstelektor	11	61	3	71	7	68
Førsteamanuensis II	-	-	22	40	26	46
Førsteamanuensis	45	45	37	45	38	50
Forsker (1183)	2	83	4	23	4	5
Forsker (1110)	-	-	7	2	6	-
Forsker (1109)	69	37	141	49	146	39
Forsker (1108)	13	59	33	65	22	49
<b>Sum</b>	<b>215</b>	<b>44</b>	<b>299</b>	<b>49</b>	<b>325</b>	<b>44</b>

Kilde: DBH



Figur 1: Andel kvinner på ulike trinn i et akademisk karriereløp ved UiB i 2000, 2005 og 2015.

## Andel kvinner og menn på den akademiske karrierestigen fra student til professor, UiB 2017

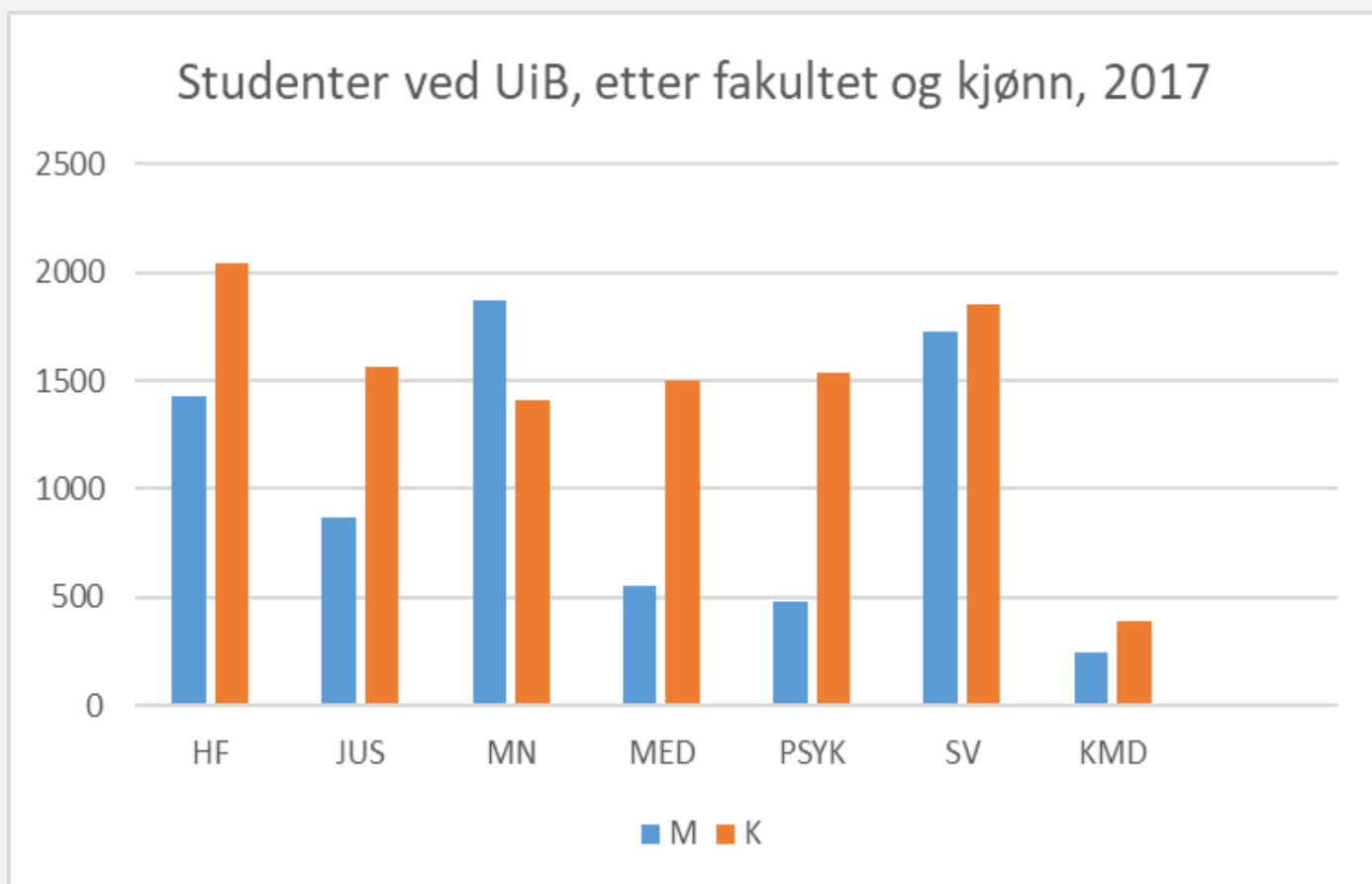


Figur 2: Andel kvinner og menn på ulike trinn på den akademiske karrierestigen fra studenter til professorer ved UiB i 2017

Tabell 14: Nytilsatte i vitenskapelige stillinger ved UiB i 2009, 2016 og 2017. (stipendiater unntatt) Kilde: UiB

Stillinger	Antall nytilsatte			Andel kvinner		
	2009	2016	2017	2009	2016	2017
Professor- ordinære tilsetninger	11	10	13	45 %	10 %	38 %
Professor-kompetanseopprykk	28	9	41	46 %	67 %	39 %
Professor – uten utlysning	1	4	1	0 %	0 %	100 %
Professor II-ordinære tilsetninger	13	6	5	31 %	17 %	40 %
Professor II- uten utlysning	26	59	49	19 %	31 %	27 %
Førsteamanuensis	37	36	41	43 %	72 %	63 %
Førsteamanuensis-uten utlysning	15	0	0	53 %	0 %	0 %
Førsteamanuensis II	0	10	13	0 %	60 %	31 %
Førsteamanuensis II- uten utlysning	0	32	33	0 %	41 %	39 %
Postdoktor	76	64	86	50 %	42 %	36 %

## Studenter



Figur 3: Antall studenter ved UiB i 2017, fordelt på fakultet og kjønn.

## UiB sammenlignet med resten av Norge

Tabell 15: Andel kvinner i utvalgte vitenskapelige stillinger ved de fire største universitetene i Norge i 2013 og 2017

Vitenskapelige stillinger	UiB		UiT/ Norges arktiske universitet*		NTNU		UiO	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017	2013	2017
professor	23 %	28 %	30 %	33 %	22 %	25 %	29 %	32 %
førsteamanuensis	41 %	46 %	45 %	48 %	37 %	42 %	41 %	48 %
postdoktor	52 %	43 %	51 %	55 %	38 %	40 %	47 %	47 %
stipendiat	57 %	56 %	55 %	56 %	41 %	42 %	54 %	55 %

• I 2013 er tallene fra Universitetet i Tromsø

Kilde: DBH

Tabell 16: Andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved UiB og gjennomsnittet for alle norske universiteter i 2013 og 2017

Vitenskapelige stillinger	UiB		Norge	
	2013	2017	2013	2017
professor	23 %	28 %	25 %	28 %
førsteamanuensis	41 %	46 %	40 %	46 %
postdoktor	52 %	44 %	47 %	44 %
stipendiat	57 %	56 %	51 %	51 %

Kilde: DBH

## Lønn og kjønn

Tabell 17: Gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i alle stillinger ved UiB, desember 2017

Stilling	Kvinner	Menn
	Gj. årslønn	Gj. årslønn
1068 Fullmektig		298 000
1362 Lærling (Reform -94)	321 153	321 400
1070 Sekretær	337 041	332 550
1019 Vitenskapelig Ass	353 875	355 031
1078 Betjent	352 740	356 133
1545 Tannhelsesekretær	375 498	356 700
1511 Forsk.tekniker		375 600
1079 Førstebetjent	366 000	380 950
1512 Forsk.tekniker	378 125	386 812
1216 Driftsoperatør		392 313
1065 Konsulent	402 229	402 300
1275 Ingeniør		403 600
1084 Avdelingsingeniør		413 700
1514 Led.forsk.tekniker	406 329	415 433
1092 Arkitekt		416 200
389 Fagkonsulent	457 700	416 200
1020 Vitenskapelig Ass	411 114	425 055
1136 Driftstekniker	386 300	429 035
1513 Sen.forsk.tekniker	411 595	433 967
1085 Avdelingsingeniør	439 637	435 417
1410 Bibliotekar	432 000	436 600
1119 Formann		437 850
1120 Mester	460 100	440 000
1408 Førstekonsulent	448 977	447 578
1017 Stipendiat	464 890	461 663
1476 Spesialistkandidat	471 830	477 616
1515 Bibliotekar	475 920	480 300
1108 Forsker	454 073	495 002
1363 Seniorkonsulent	488 630	502 990
400 Driftsleder	448 780	511 303
1087 Overingeniør	488 827	511 474

1352 Post Doktor	517 172	511 667
1009 Universitetslektor	523 789	513 990
1015 Instruktørtannlege	538 632	532 850
1199 Univ. Bibliotekar	548 487	544 989
1109 Forsker	545 239	549 625
1434 Rådgiver	541 225	554 325
1353 Instruktørtannlege	582 424	561 530
8028 Førstemanuensis II	567 207	563 152
1181 Senioringeniør	548 588	568 454
1010 Amanuensis	530 339	568 600
1198 Førstelektor	544 288	580 814
1200 Førstebibliotekar	559 639	592 900
1011 Førstemanuensis	606 605	602 312
1113 Prosjektleder	556 985	608 600
1058 Administrasjonssjef	629 607	629 830
1054 Kontorsjef	621 582	643 083
1016 Spesialtannlege	620 448	653 413
1211 Seksjonsjef	676 639	667 654
1260 Avdelingstannlege	669 684	667 971
1364 Seniorrådgiver	644 527	671 361
9301 Professor II	695 973	694 577
1088 Sjefingeniør	794 268	774 216
1013 Professor	798 046	801 480
1110 Forsker		829 763
1183 Forsker	686 500	845 600
1059 Underdirektør	790 814	852 918
1475 Instituttleder	885 451	958 457
1538 Fagdirektør		981 650
1404 Professor		1 009 232
1060 Avdelingsdirektør	975 288	1 014 036
1061 Ass. Direktør		1 100 400
1474 Dekan	1 055 900	1 116 196
1007Høgskolelærer/Øvings	352 500	
1018 Vitenskapelig Ass	352 500	
1032 Instruktørtannpleier	352 500	
1033 Klinikkavdelingsled	364 050	
1063 Førsteseekretær	371 570	
1077 Hovedbibliotekar	380 600	
1089 Teknisk Assistent	380 833	
1115 Hjelpearbeider	386 300	
1126 Husholdbestyrer	413 050	
1130 Renholder	421 500	
1132 Renholdsleder	429 867	
1182 Seniorarkitekt	443 500	
1203 Fagarb.M/Fagbrev	443 500	
1282 Bedriftsfysioterapeut	445 283	
1308 Klinikkveterinær	462 800	
1379 Klinikksekretær	508 400	
1533 Tannpleier	537 300	

790 Bedriftssykepleier	542 550	
807 Sykepleier	544 814	
816 Avdelingssykepleier	547 800	
852 Radiograf	773 403	
<b>Gj.snitt. årslønn</b>	<b>527 201</b>	<b>595 489</b>

### Fravær i forbindelse med foreldrepermisjon og egen eller barns sykdom.

Tabell 18: Fravær (dagsverk) i forbindelse med egen eller barns sykdom og ved foreldrepermisjon for ulike stillingsgrupper

Stillingsgrupper	Fraværstyper							
	Foreldrepermisjon (dagsverk)		Syke barn (dagsverk)		Sykefravær egenmeldt (dagsverk)		Sykefravær legemeldt (dagsverk)	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
<b>Adm.</b>	5 797	654	580	214	2 133	648	7 425	1 242
<b>Tekn.</b>	754	505	315	335	957	910	4 177	2 932
<b>Vit.</b>	9 645	2 881	719	384	1 542	844	7 499	4 825
<b>Sum</b>	<b>16 196</b>	<b>4 040</b>	<b>1 614</b>	<b>934</b>	<b>4 632</b>	<b>2 403</b>	<b>19 100</b>	<b>8 999</b>

Kilde: UiB 2017

Tabell 19: Fraværsprosent i forbindelse med egen eller barns sykdom og ved foreldrepermisjon for ulike stillingsgrupper

Stillingsgrupper	Sykefravær (prosent)					
	Egenmeldt (prosent)		Legemeldt (prosent)		Total fraværsprosent	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
<b>Adm.</b>	1,43	1,20	4,98	2,30	6,41	3,49
<b>Tekn.</b>	1,35	1,28	5,91	4,12	7,26	5,39
<b>Vit.</b>	0,68	0,29	3,33	1,64	4,02	1,93
<b>Sum</b>	<b>1,04</b>	<b>0,57</b>	<b>4,29</b>	<b>2,15</b>	<b>5,34</b>	<b>2,72</b>

Kilde: UiB 2017

## Internasjonal rekruttering /kulturelt mangfold ved UiB

Innvandrerbakgrunn har den som selv er født i utlandet og har innvandret, eller dersom begge foreldrene er utenlandsfødte. Ved universitetet registreres statsborgerskap, annen registrering på etnisk grunnlag eller nasjonal bakgrunn på personnivå er ikke tillatt. Oppgitt statsborgerskap brukes derfor som indikator på nasjonal tilhørighet. Dette kan gi et bilde av internasjonalt

mangfold, men ikke eksakt informasjon om for eksempel hvor mange ansatte det er med innvandrerbakgrunn. Personer med norsk statsborgerskap kan ha innvandrerbakgrunn og omvendt kan personer som er etnisk norske ha utenlandsk statsborgerskap. Tabellene under viser ansatte med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent, stillingsgruppe og kjønn, samt utenlandske studenter fordelt på fakulteter ved UiB.

Tabell 20: Ansatte med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent, stillingsgruppe og kjønn, 2017

Kontinent													
Still.- gruppe	Europa		Asia		Nord- Amerika		Afrika		Sør- Amerika		Oseania		sum
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
Vit.	274	380	44	84	33	48	17	15	7	11	3	9	925
Tekn.	47	43	11	12	3	3	2	4	4	3	0	2	134
Adm.	63	31	10	7	10	5	8	19	0	2	0	1	156
<b>sum</b>	<b>384</b>	<b>454</b>	<b>65</b>	<b>103</b>	<b>46</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1215</b>

Kilde: UiB 2017

Tabell 21: Stipendiater og postdoktorer med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent og kjønn, 2017

Kontinent													
Stilling	Europa		Asia		Nord- Amerika		Afrika		Sør- Amerika		Oseania		sum
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
Stipendiat 1017	82	78	19	30	6	5	7	6	4	8	0	2	247
Postdoktor 1352	33	50	11	22	4	3	4	4	3	1	1	0	136
<b>sum</b>	<b>115</b>	<b>128</b>	<b>30</b>	<b>52</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>383</b>

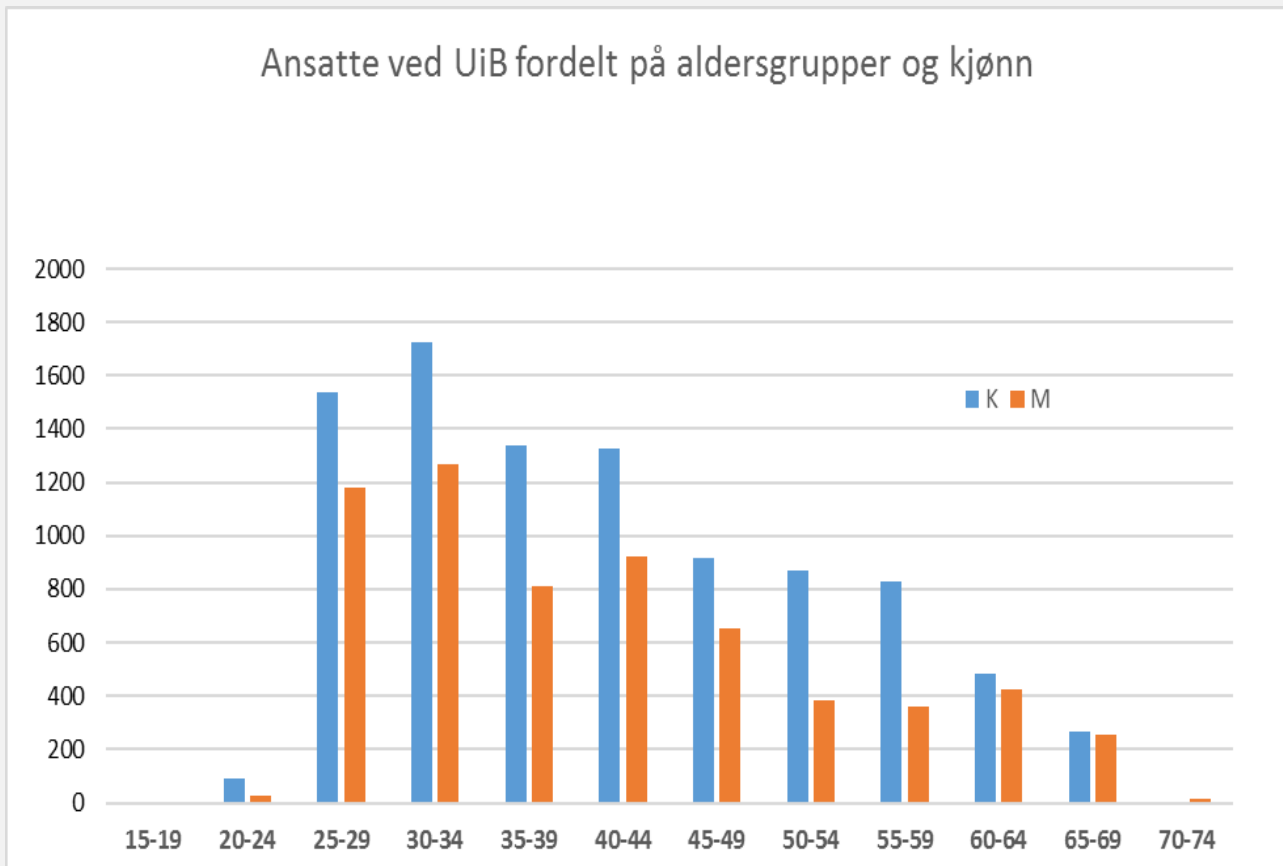
Kilde: UiB 2017

Tabell 22: Utenlandske studenter ved UiB i 2017

Utenlandske studenter ved UiB 2017			
Fakultet	Menn	Kvinner	Totalt
HF	151	310	461
JUS	92	146	238
MN	200	177	377
MED	70	108	178
PSYK	31	107	138
SV	199	246	445
KMD	63	130	193
Uspesifisert	7	4	11
<b>sum</b>	<b>813</b>	<b>1 228</b>	<b>2041</b>

## Alder

Seniorpolitiske tiltak og livsfasepolitikk handler ofte om å unngå utstøting ved omstillings- og nedskjæringsprosesser, tilpasse oppgaver og arbeidstid til endrede forutsetninger og gi ansatte en verdig avslutning på arbeidslivet. For universitetet vil det være ulike utfordringer knyttet til alder for ulike stillingsgrupper. Diskriminering på grunn av alder er usaklig forskjellsbehandling, og kan være et problem for både eldre og unge.



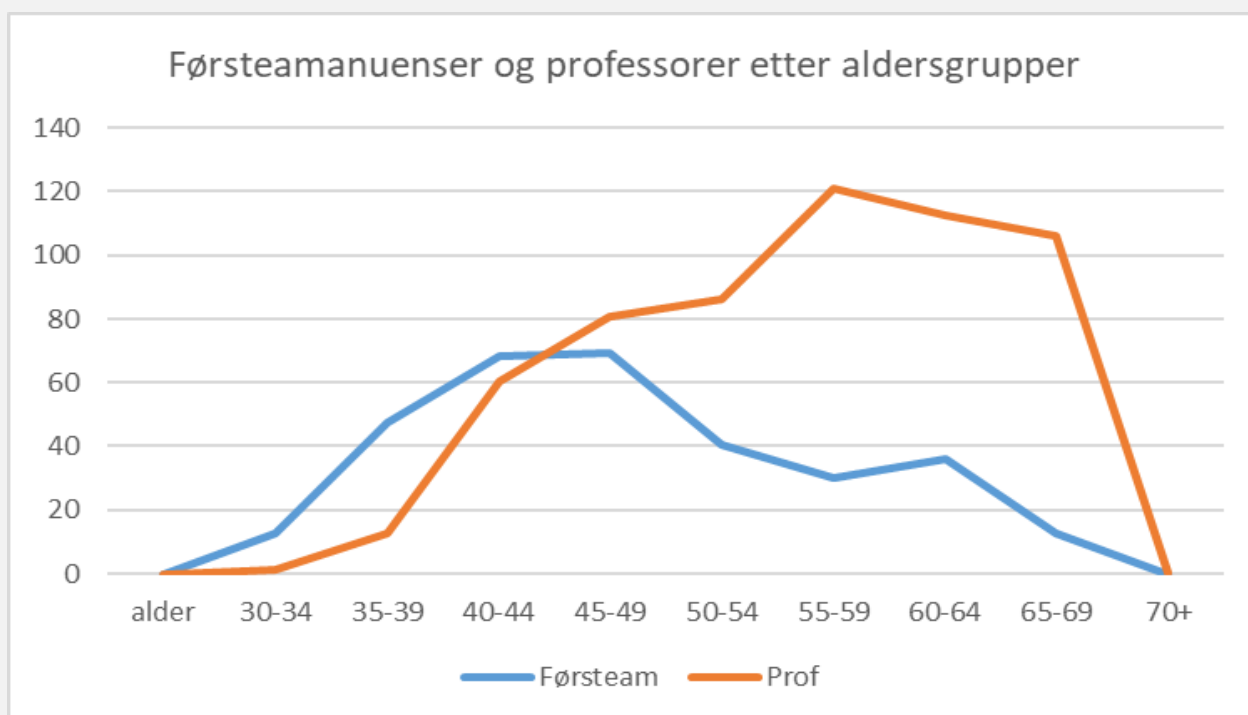
Figur 4: Alle ansatte ved UiB fordelt på aldersgrupper og kjønn.

Kilde: UiB 2016



Tabell 23: Ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger ved UiB etter aldersgrupper, 2017

Stilling/aldersgruppe	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70+
Amanuensis							1		1	
Forsker	4,8	7,9	3	3,7	2,8	2	1,9	0,5		
Forsker	5	46,95	62,15	29,57	19,25	5,8	3,1	1,8	1,2	
Forsker		1		1	2,3	1		0,2		
Forsker			1,2	0,8	1	1	1,5			
Førsteaman.		12,77	47,54	68,08	69,49	40,42	30,3	35,78	12,54	
Førsteaman. II		0,65	2,7	5,4	6,57	4,65	2,7	2,25	0,6	
Førstelektor		1,7	3,8	1,5	1,2	3,1	1	0,74	0,15	
Høgskolelærer	0,84		1,45					1		
Professor		1,2	12,5	60,25	80,7	86,05	120,8	112,7	106,15	0,4
Professor					1		1	3		
Universitetslektor	2,67	13,2	15,59	15,56	15,49	5,76	10,5	13,29	3,17	
<b>Sum</b>	<b>13,31</b>	<b>85,37</b>	<b>149,93</b>	<b>185,86</b>	<b>199,8</b>	<b>149,78</b>	<b>173,8</b>	<b>171,26</b>	<b>124,81</b>	<b>0,4</b>



Figur 5: Førsteamanuenser og professorer ved UiB etter alder, 2017

Kilde: DBH