



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 23/17

Møtedato: 23.02.2017

Dato: 16.02.2017

Arkivsaksnr: 2013/13365

Likestillingssituasjonen ved Universitetet i Bergen

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Likestillingsstatistikk 2016

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 handlingsplan for likestilling. To nye handlingsplaner - en for likestilling mellom kjønnene og en for mangfold og inkludering - vil bli lagt frem for universitetsstyret i løpet av våren. I det følgende er likestillingsstatus tema, med hovedvekt på den faktiske tilstanden når det gjelder kjønn. Det gjøres også rede for status for andre diskrimineringsgrunnlag i den grad data er tilgjengelig.

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar redegjørelsen for likestillingssituasjonen ved UiB til etterretning.

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

16.02.2017/Anne Marit Skarsbø

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
23/17

Møtedato:
23.02.2017

Arkivsaksnr:
2013/13365

Likestillingssituasjonen ved Universitetet i Bergen

Bakgrunn

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. I denne saken er likestillingsstatus tema, med hovedvekt på den faktiske tilstanden når det gjelder kjønn.

To nye handlingsplaner - en for likestilling mellom kjønnene og en for mangfold og inkludering - vil bli lagt frem for universitetsstyret i løpet av våren.

Kjønnslikestilling – status ved UiB i 2016

Antallet ansatte økte med 312 årsverk fra 2009 til 2016. Kvinner utgjør rundt halvparten av alle ansatte. Andel kvinner i forsknings- og undervisningsstillinger er økt fra 40% til 45% i perioden 2009 – 2016, mens kvinneandelen innenfor de administrative stillingen er redusert fra 74% til 70% i samme periode. Oversikt over totalt antall ansatte og kvinne andeler er gitt i tabell 1.

Tabell 1: Alle ansatte ved UiB, alle stillingsgrupper

| Stillingsgrupper | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|---|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| Administrative stillinger | 730 | 74 | 841 | 71 | 853 | 70 |
| Andre stillinger* | 46 | 95 | 45 | 95 | 49 | 92 |
| Drifts- og vedlikeholds- stillinger | 92 | 28 | 74 | 23 | 77 | 24 |
| Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling | 458 | 56 | 516 | 55 | 512 | 53 |
| Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger | 2047 | 40 | 2149 | 43 | 2192 | 44 |
| Sum | 3371 | 50 | 3625 | 51 | 3683 | 52 |

*Lærlinger og sosial- og helsefaglige stillinger Kilde: DBH

Administrativt ansatte

Totalt utgjør kvinneandelen 70% innenfor de administrative stillingene. Andelen er høyest innenfor kontor- og saksbehandlerstillinger, og aller høyest innenfor de lavere stillingskategorier av saksbehandlerstillinger. Tilsvarende er kvinneandelen lavere innenfor mellomlederstillinger, og lavest innenfor de lederstillingene med 39%.

Årsaken til den lave kvinneandelen i lederstillinger ligger i at også dekanstillingen inngår i denne kategorien. For ren de administrative lederstillinger var kvinneandelen 57% i 2016. For øvrig er antall ledere et relativt lite antall slik at små endringer i kjønns sammensetning vil få store utslag. For eksempel var kvinneandelen i mellomlederstillinger 54% i 2014, 68% i 2015 og 57% i 2016.

Tabell 2: Administrative stillinger

| Stillinger | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|-----------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| Kontorstillinger | 11 | 73 | 9 | 80 | 8 | 70 |
| Saksbehandler/utreder | 591 | 79 | 686 | 75 | 696 | 74 |
| Mellomlederstillinger | 105 | 52 | 120 | 54 | 123 | 55 |
| Lederstillinger | 23 | 52 | 27 | 46 | 26 | 39 |
| sum | 730 | 74 | 841 | 71 | 853 | 70 |

Kilde: DBH

Undervisnings- og forskerstillinger

Innenfor kategorien undervisnings- og forskerstillinger er kvinneandelen økt fra 31% i 2009 til 38% i 2016. Kvinneandelene er høyest blant universitetslektorene og høyskolelærere og lavere i de høyere stillingskategoriene med 25% blant professorene. En oversikt er gitt i tabell 3.

Tabell 3: Undervisnings- og forskerstillinger

| Stillinger | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|--------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| Amanuensis | 12 | 26 | 3 | 33 | 2 | 50 |
| Forskere | 94 | 0 | 186 | 42 | 200 | 48 |
| Førstemanuensis | 362 | 38 | 323 | 42 | 330 | 45 |
| Førstemanuensis II | | | 21 | 44 | 22 | 40 |
| Førstelektor | 19 | 50 | 9 | 51 | 8 | 46 |
| Høgskolelærer | 4 | 90 | 5 | 65 | 3 | 100 |
| Professor | 461 | 20 | 526 | 24 | 539 | 25 |
| Professor II | 34 | 16 | 37 | 21 | 38 | 22 |
| Universitetslektor | 103 | 44 | 76 | 52 | 77 | 51 |
| sum | 1056 | 31 | 1155 | 35 | 1187 | 37 |

Kilde: DBH

Det er et prioritert mål å øke andelen kvinner blant professorene og andelen kvinnelige professorer har økt svakt, men jevnt, siden arbeidet med likestillings-statistikk begynte på 90-tallet. UiB har likevel noe lavere andel kvinner blant professorene enn landsgjennomsnittet.

Andel kvinner i førsteamanuensisstillinger er økt de siste årene og i 2016 er det tilnærmet kjønnsbalanse i denne stillingskategorien, med 46% kvinner. Arbeidet for kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger er et prioritert felt. Målsettingen er at kvinner skal utgjøre minst 50% av alle nytilsetninger i vitenskapelige stillinger ved fakultetene.

For 2016 er denne målsettingen ikke innfridd for professorene. Her er kun 10% av antall nytilsatte kvinner, en nedgang fra 50% i 2012, jf. tabell 4. På den annen side var hele 67% av professoropprykkene kvinner i 2016. Også andelen nytilsatte førsteamanuenser var høy i 2016 med 72%. For øvrig var det langt flere nytilsatte førsteamanuenser enn professorer i 2016. Utviklingen kan vises at økte kvinneandeler i professorstillinger heller skjer gjennom opprykk enn gjennom nytilsetninger. Et viktig virkemiddel for flere kvinner i toppstillinger vil da være å tilrettelegge for gode forskningsbetingelser for denne gruppen.

Også rekrutteringen til faglige lederstillinger er en utfordring. Bare én av UiBs seks SFF-er ledes av en kvinne, to av UiBs seks dekaner og 7 av 33 instituttledere er kvinner.

Tabell 4: Nytilsatte i vitenskapelige stillinger ved UiB i 2009, 2012 og 2016. (stipendiater unntatt)

| Stillinger | Antall nytilsatte | | | Andel kvinner | | |
|-------------------------------------|-------------------|------|------|---------------|------|------|
| | 2009 | 2012 | 2016 | 2009 | 2012 | 2016 |
| Professor- ordinære tilsetninger | 11 | 10 | 10 | 45 % | 50 % | 10 % |
| Professor-kompetanseopprykk | 28 | 26 | 9 | 46 % | 15 % | 67 % |
| Professor – uten utlysning | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Professor II- ordinære tilsetninger | 13 | 6 | 6 | 31 % | 17 % | 17 % |
| Professor II- uten utlysning | 26 | 48 | 59 | 19 % | 13 % | 31 % |
| Førsteamanuensis* | 37 | 34 | 36 | 43 % | 62 % | 72 % |
| Førsteamanuensis- uten utlysning* | 15 | 0 | 0 | 53 % | 0 | 0 |
| Førsteamanuensis II | 0 | 5 | 10 | 0 % | 80 % | 60 % |
| Førsteamanuensis II- uten utlysning | 0 | 17 | 32 | 0 % | 71 % | 41 % |
| Postdoktor | 76 | 71 | 64 | 50 % | 59 % | 42 % |

Stipendiater og postdoktorer

Per oktober 2016 var det tilsatt 625 stipendiater og 220 postdoktorer (årsverk). Kjønnsbalansen er tilfredsstillende sett under ett, med stabile tall de siste årene (56%

kvinner i stipendiatkategorien og 47% blant postdoktorene). Det er likevel store variasjoner mellom fakultetene; andel kvinnelige stipendiater varierer fra 70 % ved JUS og 43 % ved MN-fakultetet.

Studenter

Høsten 2016 var det registrert 16.028 studenter ved UiB, en økning på 556 fra 2015. Kvinneandelen var vært stabil på ca. 60% de siste årene. Det er imidlertid forskjeller mellom fakultetene og profesjonsutdanningene utmerker seg med lave og synkende andeler mannlige studenter, en tendens man finner ved alle universitetene i landet. Dette gjenspeiles også i rekrutteringsstillingene. En mer kjønnsbalansert studentrekruttering generelt, men særlig til profesjonsstudiene, er fremhevet som en viktig utfordring i likestillingsarbeidet.

Utfordringer i arbeidet for likestilling mellom kjønnene

Kvinner faller fra på alle trinn, fra å utgjøre 60 % av studentene til å utgjøre 25 % av toppstillingene (professor). Fenomenet er ofte kalt «the leaking pipeline». Det svekker rekrutteringsgrunnet for kvinner til toppstillinger og faglige lederstillinger. I rapporten [Farefull ferd mot toppen](#)¹ har man studert nærmere hvilke barrierer som særlig møter kvinner som ønsker å gjøre en karriere i academia. Den konkluderer med at det er et komplekst samspill mellom institusjonelle og kulturelle forhold som gjør at kvinner får dårligere vilkår for videre avansement enn menn.

Lønn og kjønn

Det er fremdeles lønnsforskjeller mellom kjønnene innen enkelte stillingsgrupper. Tabell 5 viser gjennomsnittslønnen for menn og kvinner innen vitenskapelige, administrative og tekniske stillinger. Hovedårsaken til lønnsforskjellene er at kvinner er i flertall i lavere stillingskoder innenfor både administrative og vitenskapelige stillinger. Dersom det ses på lønnsforskjeller mellom den enkelte stillingskode er lønnsforskjellene langt lavere. For eksempel er tilsvaret forskjellen i professorlønn 0,4 lønnstrinn i menns favør, mens forskjellen blant førsteamanuensene er 0,27 lønnstrinn i kvinners favør.

Stillingssammensetningen, med relativt flere menn blant professorer og der lønnsnivået er høyere bidrar likevel til at menn har i snitt høyere lønnstrinn når det ses på vitenskapelige stillinger under ett. En oversikt er gitt i vedlegg.

Tabell 5: Gjennomsnittlig lønnstrinn for menn og kvinner i ulike stillingsgrupper ved UiB i 2016

| Stillingsgrupper | Gj.snitt lønnstrinn K | Gj.snitt lønnstrinn M | Gj.snitt lønnstrinn tot. |
|------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Vitenskapelige | 61,11 | 65,94 | 63,91 |
| Administrative | 54,53 | 58,16 | 55,48 |
| Tekniske | 47,25 | 52,53 | 49,73 |

Kilde: UiB juni 2016

¹ Brandser, Gry og Sevil Sümer, Uni Research Rokkansenteret, Rapport 3-2016

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 rettigheter ved fødsel, amming og eget og barns sykefravær. 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. Oversikt er gitt i vedlegg.

Andre diskrimineringsgrunnlag

På andre diskrimineringsgrunnlag er det lite kunnskap om hvor utbredt diskriminering er. 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

UiB har tre hovedutfordringer i arbeidet med å fremme likestilling uavhengig av funksjonsevne:

- oppfyllelse av plikten til generell tilrettelegging (universell utforming)
- oppfyllelse av plikten til individuell tilrettelegging
- oppfyllelse av delmål i IA - avtalen om økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne

Universitetet arbeider kontinuerlig med universell utforming og individuell tilrettelegging. Av tiltak gjennomført de siste årene er blant andre: Personer med nedsatt funksjonsevne skal oppfordres til å søke utlyste stillinger, vitenskapelig ansatte med funksjonsnedsettelse kan tildeles kvalifiseringsstipend for å styrke deres karrieremuligheter og universitetet er med i et traineeprogram for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne, initiert av FAD og DiFi.

Internasjonal rekruttering/kulturelt mangfold

Fire av ti personer med innvandrerbakgrunn i Norge står utenfor arbeidslivet og like mange med høgskoleutdanning arbeider i yrker uten utdanningskrav (LDO). Ved UiB er innslaget av studenter og ansatte med utenlandsk bakgrunn prosentvis høyere enn i befolkningen for øvrig. En oversikt er gitt i tabell 6.

Tabell 6: Ansatte med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent, stillingsgruppe og kjønn 2016

| 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. | 239 | 342 | 42 | 78 | 20 | 44 | 11 | 12 | 5 | 7 | 2 | 8 | 810 |
| Tekn. | 45 | 39 | 5 | 11 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | - | - | 116 |
| Adm. | 30 | 6 | 3 | - | 9 | - | 2 | 2 | 1 | 1 | - | - | 54 |
| sum | 314 | 387 | 50 | 89 | 34 | 45 | 14 | 18 | 10 | 9 | 2 | 8 | 980 |

Til sammen 980 ansatte ved UiB er i 2016 registrert med utenlandsk statsborgerskap. Den største gruppen er europeere. Vel 36 % av de utenlandske ansatte befinner seg i rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer) og i denne gruppen er det et større innslag av menn sammenlignet med gruppen som helhet.

UiB deltok nylig 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 oppnå relevant stilling i akademia sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn.

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.

UiB har i dag over 3650 ansatte regnet i årsverk. 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 utgjør vel 23 % av alle ansatte, og trekker gjennomsnittsalderen ned.

Blant de fast vitenskapelige ansatte er professorer i aldersgruppen 55 til 60 år den største gruppen. Gjennomsnittsalderen for professorer er 55 år, og har vært stabil over tid. Førsteamanuenser fordeler seg jevnere over de ulike aldersgruppene. Hovedtyngden av forskerne er under 45 år.

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.

Tiltak og bruk av virkemidler i likestillingsarbeidet

Universitetsstyret setter hvert år av midler til oppfølging av handlingsplaner og andre likestillingstiltak. Fakultetene, universitetsbiblioteket og museet kan søke om støtte fra disse midlene til gjennomføring av tiltak for å bedre kjønnsbalansen i fagmiljøene, særlig i vitenskapelige toppstillinger.

Balanseprosjektet² i Bergen har endringsledelse og likestillingskompetanse for sentrale likestillingsutfordringer i forskning som hovedtema, og består av flere komponenter:

- En forskningskomponent som skal skaffe ny kunnskap på feltet gjennom en forstudie, samt følgeforskningsprosjekt gjennom prosjektperioden.
- Utvikle en likestillingsmodul som skal innarbeides i lederopplæringsopplegg ved de ulike institusjonene som deltar i prosjektet.

² UiB i samarbeid med Høgskolen i Bergen, Havforskningsinstituttet og Uni Research/Rokkansenteret

- Utvikle egne lederkurs for å rekruttere kvinnelige ledere til forskningsledelse og institutt/fakultetsledelse.
- Konkrete og nyskapende tiltak utenom lederkurs for å rekruttere flere kvinner til toppstillinger.

Den tidligere omtalte forskningsrapporten [Farefull ferd mot toppen](#) er et av resultatene fra prosjektet. Et større mentorprogram med 44 deltakere fra UiB, HiB og Havforskningsinstituttet er gjennomført. Det er også gjennomført kurs i opprykkssøknadskrivning, kurs i akademisk skriving og kurs i kommunikasjon og hersketeknikker. Tre av deltakerne har allerede oppnådd professorkompetanse i løpet av prosjektet. En modul i likestillingsfokustert ledelse er under utvikling og skal utformes slik at det kan innarbeides i eksisterende og fremtidige ledelsesprogrammer ved alle de tre institusjonene. Et eget lederkurs for kvinner er også under utvikling. Balanse-Bergen avsluttes 1.mars 2017.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Universitetet har fortsatt utfordringer i likestillingsarbeidet, og kjønnslikestilling peker seg ut som et område universitetet fremdeles må rette stor oppmerksomhet mot. Arbeidet for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til vitenskapelige stillinger har gitt resultater, men det er ennå et stykke igjen til ambisjonene er innfridd. Dette gjelder særlig i vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger.

En mer kjønnsbalansert studentrekruttering er en annen utfordring som UiB deler med de andre universitetene og høyskolene i landet. Her bør det legges til rette for en diskusjon på nasjonalt nivå om hvilke tiltak som kan bidra til mindre kjønnsstereotype utdanningsvalg hos de unge. Bruk av kjønnskvolering og kjønnsponng for å øke andelen menn på profesjonsstudiene er foreløpig stoppet, da dette er i strid med Likestillingsloven. Det er imidlertid kommet signaler om at regjeringen vurderer å endre loven på dette punktet i løpet av 2017.

Blant de administrativt ansatte er det også skeivheter når det kommer til kjønnslikestilling. Selv om det på mellomledernivået er god kjønnsbalanse, er menn underrepresentert i saksbehandlerstillingene og kvinneandelen i lederstillinger har gått noe ned.

Arbeidet med universell utforming både av bygningsmassen, de ytre omgivelsene og læringsmiljøet må fortsette. Økt rekruttering av ansatte med funksjonsnedsettelse og personer med innvandrerbakgrunn er fremdeles sentrale målsettinger.

To nye handlingsplaner - en for likestilling mellom kjønnene og en for mangfold og inkludering - vil bli lagt frem for universitetsstyret i løpet av våren 2017. De kommende handlingsplanene for likestilling mellom kjønnene og handlingsplanen for mangfold vil ta opp i seg utviklingen ved UiB og komme med konkrete tiltak for oppfølging.

16.02.2017/Anne Marit Skarsbø

Likestillingsstatistikk for UiB 2016

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. I de fleste tabeller og figurer er kjønnsbalansen indikert gjennom å oppgi andel kvinner (K %) av totalen. Dette skyldes at hovedmålet har vært å øke andel kvinner i vitenskapelige stillinger og brukes også i DBH (Database for høgere utdanning). Tabellene angir ansatte i årsverk der ikke annet er oppgitt.

Kjønnslikestilling – status for UiB i 2016

Tabell 1: Alle ansatte ved UiB, alle stillingskategorier

| Stillingsgrupper | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|--|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| Administrative stillinger | 730 | 74 | 841 | 71 | 853 | 70 |
| Andre stillinger* | 46 | 95 | 45 | 95 | 49 | 92 |
| Drifts- og vedlikeholdsstillinger | 92 | 28 | 74 | 23 | 77 | 24 |
| Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling | 458 | 56 | 516 | 55 | 512 | 53 |
| Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger | 2047 | 40 | 2149 | 43 | 2192 | 44 |
| Sum | 3371 | 50 | 3625 | 51 | 3683 | 52 |

*Lærlinger og sosial- og helsefaglige stillinger

Kilde: DBH

Tabell 2: Ansatte ved alle enhetene på UiB

| Enheter | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|---------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| HF | 484 | 51 | 504 | 51 | 466 | 52 |
| JUS | 99 | 45 | 124 | 55 | 126 | 56 |
| MN | 813 | 36 | 860 | 39 | 903 | 39 |
| MOF | 732 | 58 | 864 | 63 | 861 | 63 |
| Psyk | 215 | 45 | 213 | 64 | 236 | 64 |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-------------|-----------|--------------|-----------|-------------|-----------|
| SV | 295 | 45 | 331 | 45 | 344 | 46 |
| På Høyden | - | - | 3 | 67 | 4 | 75 |
| Sentraladministrasjonen | 524 | 56 | 508 | 47 | 526 | 47 |
| UB | 97 | 64 | 95 | 63 | 102 | 65 |
| UM | 112 | 54 | 123 | 55 | 116 | 56 |
| sum | 3371 | 50 | 3 625 | 51 | 3683 | 52 |

Kilde: DBH

Tabell 3: Administrative stillinger

| Administrative stillinger | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|---------------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| Kontorstillinger | 11 | 73 | 9 | 80 | 8 | 70 |
| Saksbehandler/utreder | 591 | 79 | 686 | 75 | 696 | 74 |
| Mellomlederstillinger | 105 | 52 | 120 | 54 | 123 | 55 |
| Lederstillinger | 23 | 52 | 27 | 46 | 26 | 39 |
| sum | 730 | 74 | 841 | 71 | 853 | 70 |

Kilde: DBH

Tabell 4: Undervisning, forskning og formidling, 2016

| Stillingsgrupper | Totalt | K % |
|--|-------------|-----------|
| Hjelpestillinger | 50 | 53 |
| Professor II | 38 | 22 |
| Rekrutteringsstillinger | 849 | 53 |
| Undervisning og forskning | 1187 | 37 |
| Universitetsbibliotekar, førstebibliotekar /bibl.asp. | 33 | 59 |
| Andre stillinger | 35 | 59 |
| sum | 2192 | 44 |

Kilde: DBH

Professorer og faglige lederstillinger

Tabell 5: Professor (1013)

| Professor/fakultet | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|-----------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | Totalt | K % | Total | K % | Total | K % |
| HF | 83 | 33 | 93 | 28 | 91 | 28 |
| JUS | 18 | 17 | 32 | 25 | 36 | 30 |
| MN | 134 | 10 | 148 | 14 | 152 | 14 |
| MOF | 127 | 20 | 137 | 30 | 140 | 31 |
| Psyk | 37 | 32 | 33 | 39 | 36 | 47 |
| SV | 53 | 21 | 72 | 19 | 73 | 20 |
| Sentraladministrasjon | 2 | 25 | 5 | 56 | 4 | 56 |
| Universitetsmuseet | 8 | 13 | 7 | 14 | 7 | 14 |
| Sum | 461 | 20 | 526 | 24 | 539 | 25 |

Kilde: DBH

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

| Professor/fakultet | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|--------------------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| HF | 1 | - | - | - | - | - |
| MN | 1 | - | 4 | 25 | 4 | 25 |
| MOF | - | - | 2 | - | 2 | - |
| Sum | 2 | - | 6 | 17 | 6 | 17 |

Kilde: DBH

Tabell 7: Instituttledere (1475)

| Instituttledere/fakultet | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|--------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| HF | 5 | 20 | 7 | 29 | 7 | 29 |
| MN | 9 | 22 | 8 | 25 | 8 | 13 |
| MOF | 8 | 13 | 5 | 20 | 5 | 40 |
| Psyk | - | - | 5 | 20 | 5 | 20 |

| | | | | | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| SV | 7 | 14 | 7 | 14 | 7 | 14 |
| Universitetsmuseet | 2 | 50 | 2 | 100 | 1 | - |
| Sum | 31 | 19 | 34 | 26 | 33 | 21 |

Kilde: DBH

Førstestillinger og bistillinger

Tabell 8: Professor II (9301 – bistilling)

| Professor II/fakultet | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|-----------------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-----------|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| HF | 1,2 | 33,3 | 1,7 | 11,8 | 1,3 | 15,4 |
| JUS | 0,6 | 33,3 | 1,2 | 16,7 | 1,2 | 16,7 |
| MN | 9,3 | 17,2 | 9,3 | 24,7 | 9,7 | 20,6 |
| MOF | 17,3 | 14,5 | 19,6 | 20,4 | 19,1 | 20,9 |
| Psyk | 3,2 | 12,5 | 2,9 | 20,7 | 3,2 | 31,3 |
| SV | 1,9 | 21,1 | 2,3 | 13,0 | 3,2 | 28,1 |
| Sum | 33,5 | 16,4 | 37 | 20,5 | 37,7 | 22 |

Kilde: DBH

Tabell 9: Førsteamanuensis (1011)

| Førsteamanuensis/ fakultet | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|-------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| HF | 96 | 47 | 108 | 43 | 107 | 45 |
| JUS | 10 | 48 | 15 | 47 | 10 | 40 |
| MN | 75 | 19 | 58 | 22 | 65 | 29 |
| MOF | 62 | 46 | 33 | 57 | 33 | 57 |
| Psyk | 36 | 50 | 45 | 67 | 53 | 62 |
| SV | 66 | 29 | 50 | 33 | 48 | 40 |
| Sentraladministrasjon | 3 | 24 | - | - | - | - |
| Universitetsmuseet | 14 | 43 | 14 | 36 | 14 | 43 |
| Sum | 334 | 38 | 323 | 42 | 330 | 45 |

Kilde: DBH

Tabell 10: Førsteamanuensis II (8028 – bistilling)

| Førsteamanuensis II / fakultet | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|--------------------------------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| HF | 0,4 | 100 | 1,4 | 57,1 | 1,2 | 40,7 |
| JUS | - | - | 0,2 | 100 | 0,04 | 100 |
| MN | 2,9 | 69,1 | 4,3 | 39,5 | 5,4 | 27,1 |
| MOF | 13,1 | 28,2 | 13 | 46,2 | 13 | 46,2 |
| Psyk | 1,1 | 36,4 | 1 | 40 | 0,8 | 50 |
| SV | 0,8 | 25,0 | 0,8 | 12,5 | 1,6 | 31,2 |
| Sum | 18,3 | 36,6 | 20,7 | 44,4 | 22,0 | 40,4 |

Kilde: DBH

Stipendiater, postdoktorer og andre midlertidige stillinger

Tabell 11: Stipendiat (1017)

| Stipendiat/fakultet | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|-------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| HF | 80, | 49 | 89 | 62 | 77 | 61 |
| JUS | 27 | 42 | 26 | 69 | 30 | 70 |
| MN | 255 | 33 | 211 | 43 | 225 | 43 |
| MOF | 177 | 65 | 147 | 69 | 158 | 68 |
| Psyk | 58 | 71 | 35 | 66 | 40 | 69 |
| SV | 65 | 50 | 68 | 51 | 74 | 46 |
| Universitetsmuseet | 6 | 83 | 8 | 74 | 9 | 78 |
| Sentraladministrasjonen | - | - | 8 | 38 | 11 | 55 |
| Sum | 668 | 49 | 592 | 56 | 625 | 56 |

Kilde: DBH

Tabell 12: Postdoktor (1352)

| Postdoktor/Fakultet | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|---------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| HF | 23 | 60 | 20 | 44 | 15 | 53 |
| JUS | 5 | 60 | 2 | 50 | 3 | 67 |

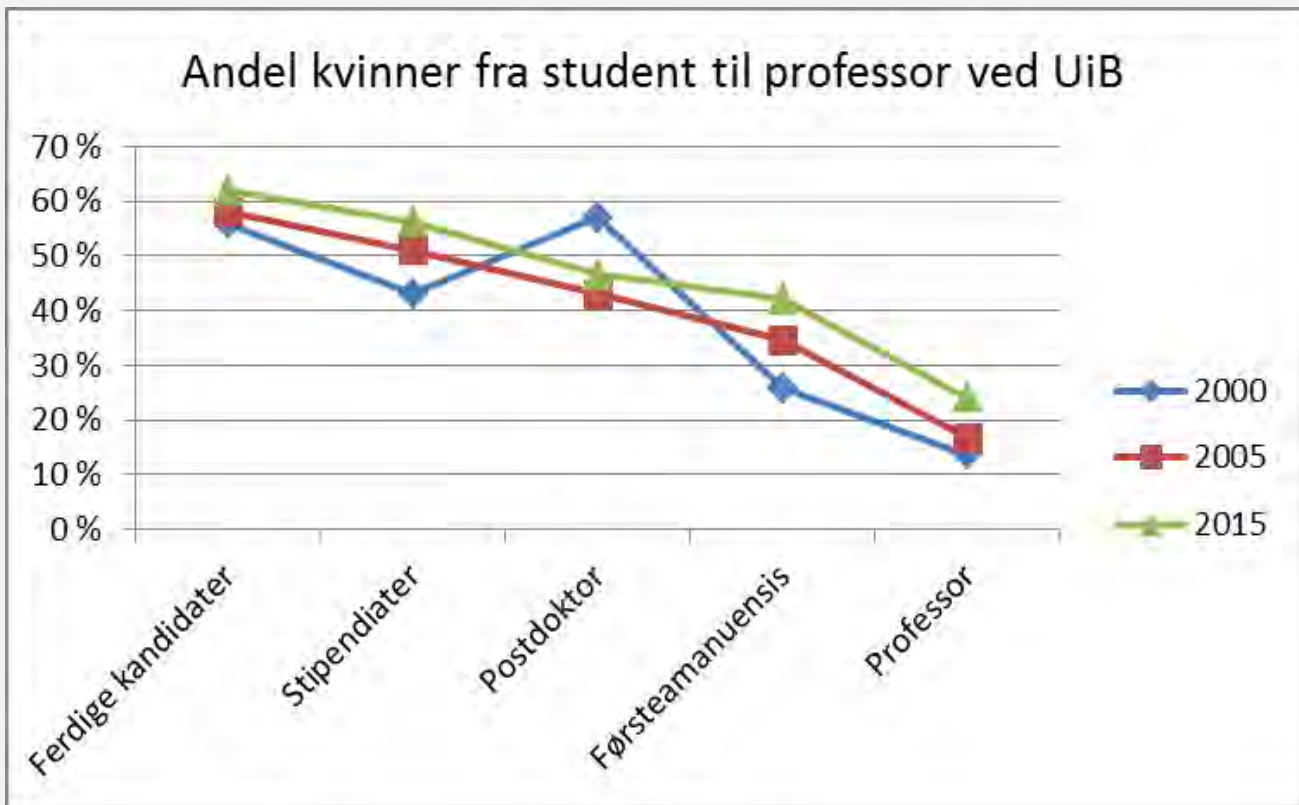
| | | | | | | |
|--------------------------------|-----|----|-----|----|-----|-----|
| MN | 70 | 40 | 100 | 36 | 99 | 36 |
| MOF | 64 | 55 | 79 | 57 | 63 | 55 |
| Psyk | 14 | 42 | 7 | 86 | 6 | 82 |
| SV | 18 | 44 | 30 | 46 | 30 | 47 |
| Universitetsmuseet | 2 | - | 2 | 47 | 1 | 100 |
| Sentraladministrasjonen | - | - | - | - | 3 | 100 |
| Sum | 195 | 48 | 240 | 47 | 220 | 47 |

Kilde: DBH

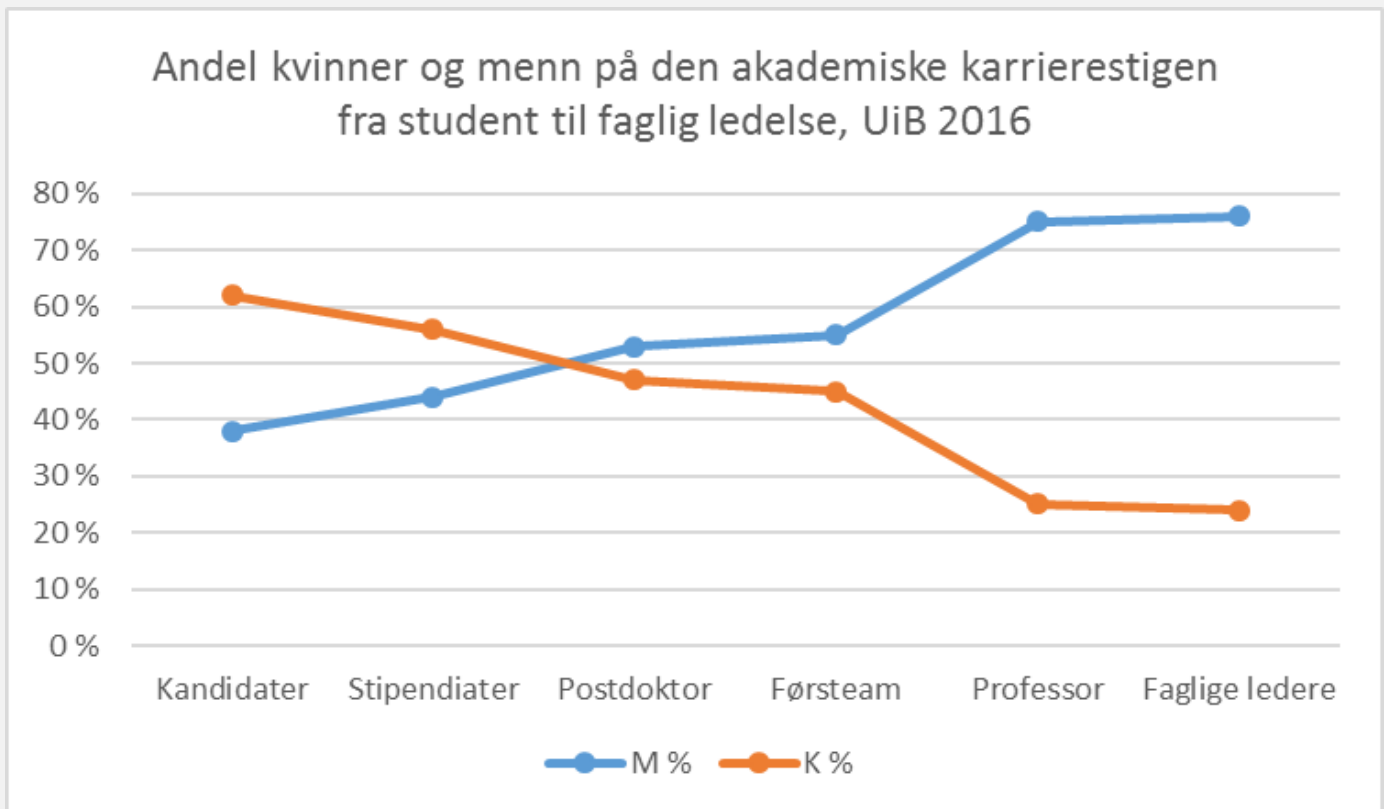
Tabell 13: Midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger

| Stilling | 2009 | | 2015 | | 2016 | |
|---------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | Totalt | K % | Totalt | K % | Totalt | K % |
| Universitetslektor | 65 | 44 | 49 | 52 | 48 | 52 |
| Professor | 6 | 29 | 3 | 12 | 3 | 13 |
| Høgskolelærer | 4 | 90 | 4 | 56 | 3 | 100 |
| Førstelektor | 11 | 61 | 3 | 81 | 3 | 71 |
| Førsteamanuensis | - | - | 21 | 44 | 22 | 40 |
| Førsteamanuensis | 45 | 45 | 39 | 43 | 37 | 45 |
| Forsker (1183) | 2 | 83 | 2 | - | 4 | 23 |
| Forsker (1110) | - | - | 8 | 16 | 7 | 2 |
| Forsker (1109) | 69 | 37 | 137 | 48 | 141 | 49 |
| Forsker (1108) | 13 | 59 | 25 | 36 | 33 | 65 |
| Sum | 215 | 44 | 289 | 46 | 299 | 49 |

Kilde: DBH



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



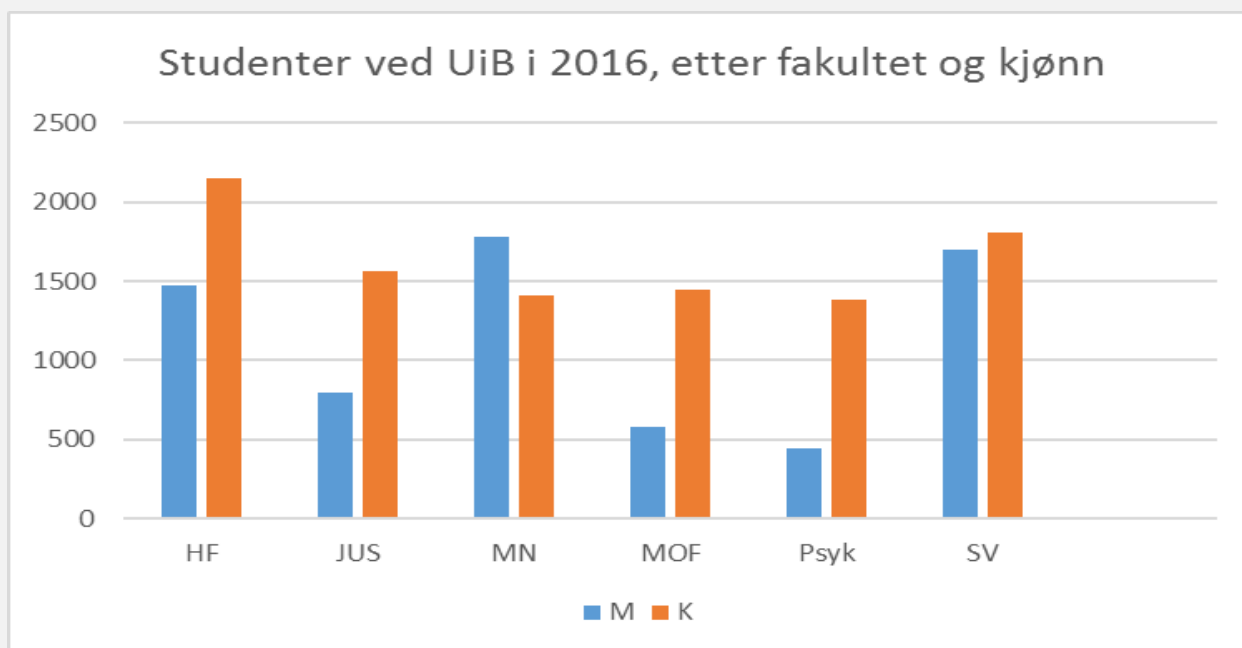
Figur 2: Andel kvinner og menn på ulike trinn på den akademiske karrierestigen fra uteksaminerte kandidater til faglige ledere (SFF- ledere, instituttledere og dekaner) ved UiB i 2016

Tabell 14: Nytilsatte i vitenskapelige stillinger ved UiB i 2009, 2012 og 2016. (stipendiater unntatt)

| Stillinger | Antall nytilsatte | | | Andel kvinner | | |
|-------------------------------------|-------------------|------|------|---------------|------|------|
| | 2009 | 2012 | 2016 | 2009 | 2012 | 2016 |
| Professor- ordinære tilsetninger | 11 | 10 | 10 | 45 % | 50 % | 10 % |
| Professor-kompetanseoppyrkk | 28 | 26 | 9 | 46 % | 15 % | 67 % |
| Professor – uten utlysning | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Professor II-ordinære tilsetninger | 13 | 6 | 6 | 31 % | 17 % | 17 % |
| Professor II- uten utlysning | 26 | 48 | 59 | 19 % | 13 % | 31 % |
| Førsteamanuensis* | 37 | 34 | 36 | 43 % | 62 % | 72 % |
| Førsteamanuensis-uten utlysning* | 15 | 0 | 0 | 53 % | 0 | 0 |
| Førsteamanuensis II | 0 | 5 | 10 | 0 | 80 % | 60 % |
| Førsteamanuensis II- uten utlysning | 0 | 17 | 32 | 0 | 71 % | 41 % |
| Postdoktor | 76 | 71 | 64 | 50 % | 59 % | 42 % |

Kilde: UiB

Studenter



Figur 3: Antall studenter ved UiB i 2016, fordelt på fakultet og kjønn.

Tabell 15: Gjennomsnittlig lønnstrinn for menn og kvinner i vitenskapelige stillinger 2016

| Gjennomsnitt lønnstrinn | Kjønn | | |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | K | M | Totalt |
| 1474 Dekan | 93,50 | 92,75 | 93,00 |
| 1404 Professor | 82,00 | 87,00 | 86,17 |
| 1475 Instituttleder | 84,75 | 84,46 | 84,53 |
| 1110 Forsker | 75,00 | 80,88 | 80,22 |
| 1013 Professor | 78,00 | 78,41 | 78,31 |
| 1183 Forsker | 74,00 | 77,80 | 77,45 |
| 9301 Professor II | 74,22 | 73,39 | 73,55 |
| 1260 Avdelingstannlege | 70,86 | 72,25 | 71,36 |
| 1016 Spesialtannlege | 69,17 | 68,57 | 68,85 |
| 1011 Førsteamanuensis | 66,38 | 66,11 | 66,23 |
| 1200 Førstebibliotekar | 64,00 | 64,86 | 64,46 |
| 1198 Førstelektor | 64,00 | 64,67 | 64,44 |
| 1353 Instruktørtannlege | 65,50 | 62,00 | 63,75 |
| 1010 Amanuensis | 61,00 | 65,00 | 63,67 |
| 8028 Førsteamanuensis II | 63,46 | 63,57 | 63,53 |
| 1109 Forsker | 61,84 | 62,79 | 62,36 |
| 1199 Universitetsbibliotekar | 62,30 | 61,50 | 61,94 |
| 1015 Instruktørtannlege | 60,79 | 60,85 | 60,82 |
| 1009 Universitetslektor | 60,11 | 59,03 | 59,57 |
| 1352 Postdoktor | 59,90 | 59,01 | 59,42 |
| 1476 Spesialistkandidat | 56,00 | 54,25 | 54,83 |
| 1108 Forsker | 52,12 | 58,31 | 54,24 |
| 1017 Stipendiat | 53,63 | 53,23 | 53,45 |
| 1007 Høgskolelærer/øvingslærer | 51,67 | 44,00 | 49,75 |
| 1020 Vitenskapelig assistent | 44,92 | 46,73 | 45,78 |
| 1019 Vitenskapelig assistent | 35,31 | 35,13 | 35,22 |
| Total | 61,11 | 65,94 | 63,91 |

Tabell 16: Gjennomsnittlig lønnstrinn for menn og kvinner i administrative stillinger 2016

| Gjennomsnitt lønnstrinn | Kjønn | | |
|--------------------------|-------|-------|--------|
| | K | M | Totalt |
| 791 Bedriftslege | 86,00 | | 86,00 |
| 1060 Avdelingsdirektør | 84,89 | 87,17 | 85,80 |
| 1059 Underdirektør | 76,56 | 74,17 | 75,60 |
| 1211 Seksjonssjef | 69,00 | 70,30 | 69,46 |
| 1364 Seniorrådgiver | 68,84 | 69,92 | 69,38 |
| 1058 Administrasjonssjef | 67,76 | 64,50 | 67,13 |
| 1054 Kontorsjef | 66,75 | 66,67 | 66,71 |
| 1113 Prosjektleder | 62,60 | 69,33 | 65,13 |
| 816 Avdelingssykepleier | 62,00 | | 62,00 |
| 1077 Hovedbibliotekar | 61,33 | | 61,33 |
| 1434 Rådgiver | 60,42 | 62,52 | 61,13 |
| 790 Bedriftssykepleier | 59,00 | 62,00 | 60,50 |
| 1363 Seniorkonsulent | 56,46 | 58,37 | 56,96 |
| 1515 Spesialbibliotekar | 53,09 | 53,50 | 53,20 |
| 1408 Førstekonsulent | 50,55 | 50,42 | 50,53 |
| 1410 Bibliotekar | 47,50 | 46,00 | 47,00 |
| 807 Sykepleier | 46,25 | | 46,25 |
| 1065 Konsulent | 42,78 | 40,35 | 42,24 |
| 1063 Førstesekretær | 39,14 | 41,00 | 39,38 |
| 1070 Sekretær | 29,22 | 34,67 | 30,00 |

| | | | |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| 1068 Fullmektig | | 20,00 | 20,00 |
| Total | 54,53 | 58,16 | 55,48 |

Tabell 17: Gjennomsnittlig lønnstrinn for menn og kvinner i tekniske stillinger 2016

| Gjennomsnitt lønnstrinn | Kjønn | | |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | K | M | Total |
| 1088 Sjefingeniør | 78,00 | 78,33 | 78,25 |
| 1181 Senioringeniør | 62,19 | 63,53 | 63,05 |
| 1087 Overingeniør | 56,04 | 58,06 | 57,28 |
| 400 Driftsleder | 54,67 | 57,44 | 56,75 |
| 1533 Tannpleier | 52,33 | | 52,33 |
| 1411 Avdelingsingeniør | 51,00 | | 51,00 |
| 852 Radiograf | 50,00 | | 50,00 |
| 1085 Avdelingsingeniør | 49,35 | 48,86 | 49,18 |
| 1132 Renholdsleder | 48,00 | | 48,00 |
| 1033 Klinikkavdelingsleder | 46,67 | | 46,67 |
| 1119 Formann | | 46,00 | 46,00 |
| 1136 Driftstekniker | 40,00 | 45,92 | 45,70 |
| 1032 Instruktørtannpleier | 45,40 | | 45,40 |
| 1029 Avdelingsleder | 46,00 | 43,00 | 45,00 |
| 1513 Seniorforskingstekniker | 44,00 | 50,00 | 44,90 |
| 1275 Ingeniør | | 44,00 | 44,00 |
| 1514 Led. forskningstekniker | 42,70 | 45,33 | 43,69 |
| 1084 Avdelingsingeniør | 42,67 | 44,00 | 43,00 |
| 1216 Driftsoperatør | | 39,47 | 39,47 |
| 1512 Forskingstekniker | 38,95 | 39,57 | 39,21 |
| 1545 Tannhelsesekretær | 38,76 | | 38,76 |
| 1130 Renholder | 37,67 | | 37,67 |
| 1511 Forskingstekniker | 36,00 | 39,00 | 37,00 |
| 1079 Førstebetjent | 35,00 | 38,00 | 36,50 |
| 1126 Husholdbestyrer | 36,00 | | 36,00 |
| 1379 Klinikksekretær | 35,77 | | 35,77 |
| 1203 Fagarbeider m/fagbrev | 35,17 | 34,50 | 35,00 |
| 1097 Laborant | | 33,00 | 33,00 |
| 1115 Hjelpearbeider | 31,00 | | 31,00 |
| 1078 Betjent | 27,38 | 29,25 | 28,00 |
| 1362 Lærling | 27,00 | 27,00 | 27,00 |
| 1117 Fagarbeider | 24,50 | 25,33 | 25,00 |
| Total | 47,25 | 52,53 | 49,73 |

Fravær i forbindelse med foreldrepermisjon og egen eller barns sykdom.

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

| Stillingsgrupper | Fraværstyper (dagsverk) | | | | | | | |
|------------------|------------------------------|------|----------------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|-------|
| | Foreldrepermisjon (dagsverk) | | Syke barn (dagsverk) | | Sykefravær egenmeldt (dagsverk) | | Sykefravær legemeldt (dagsverk) | |
| | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| Adm. | 3 199 | 919 | 649 | 242 | 2 155 | 554 | 6 583 | 1 476 |

| | | | | | | | | |
|-------|--------|-------|-------|-----|-------|-------|--------|-------|
| Tekn. | 1 783 | 783 | 215 | 246 | 955 | 841 | 4 900 | 2 303 |
| Vit. | 10 027 | 2 653 | 780 | 372 | 1 341 | 839 | 7 456 | 3 375 |
| - | 62 | - | 2 | - | 8 | - | 41 | - |
| Sum | 15 071 | 4 355 | 1 646 | 860 | 4 459 | 2 235 | 18 980 | 7 155 |

Kilde: UiB 2016

Tabell 18b: Fraværprosent i forbindelse med egen eller barns sykdom og ved foreldrepermisjon for ulike stillingsgrupper

| Stillingsgrupper | Fravær i prosent | | | | | |
|------------------|-----------------------------|------|---------------------------|------|---------------------|------|
| | Fraværprosent (egenanmeldt) | | Fraværprosent (legemeldt) | | Total fraværprosent | |
| | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| Adm. | 1,52 | 0,98 | 4,64 | 2,62 | 6,16 | 3,60 |
| Tekn. | 1,34 | 1,23 | 6,88 | 3,37 | 8,22 | 4,60 |
| Vit. | 0,63 | 0,30 | 3,50 | 1,20 | 4,13 | 1,50 |
| - | 1,01 | - | 5,13 | - | 6,14 | - |
| Sum | 1,04 | 0,55 | 4,44 | 1,76 | 5,49 | 2,32 |

Kilde: UiB 2016

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. Tabell 19 og 20 viser ansatte med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent, stillingsgruppe og kjønn.

Tabell 19: Ansatte med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent, stillingsgruppe og kjønn 2016

| 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. | 239 | 342 | 42 | 78 | 20 | 44 | 11 | 12 | 5 | 7 | 2 | 8 | 810 |
| Tekn. | 45 | 39 | 5 | 11 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | - | - | 116 |
| Adm. | 30 | 6 | 3 | - | 9 | - | 2 | 2 | 1 | 1 | - | - | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|-----|
| sum | 314 | 387 | 50 | 89 | 34 | 45 | 14 | 18 | 10 | 9 | 2 | 8 | 980 |
|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|-----|

Kilde: UiB juni 2016

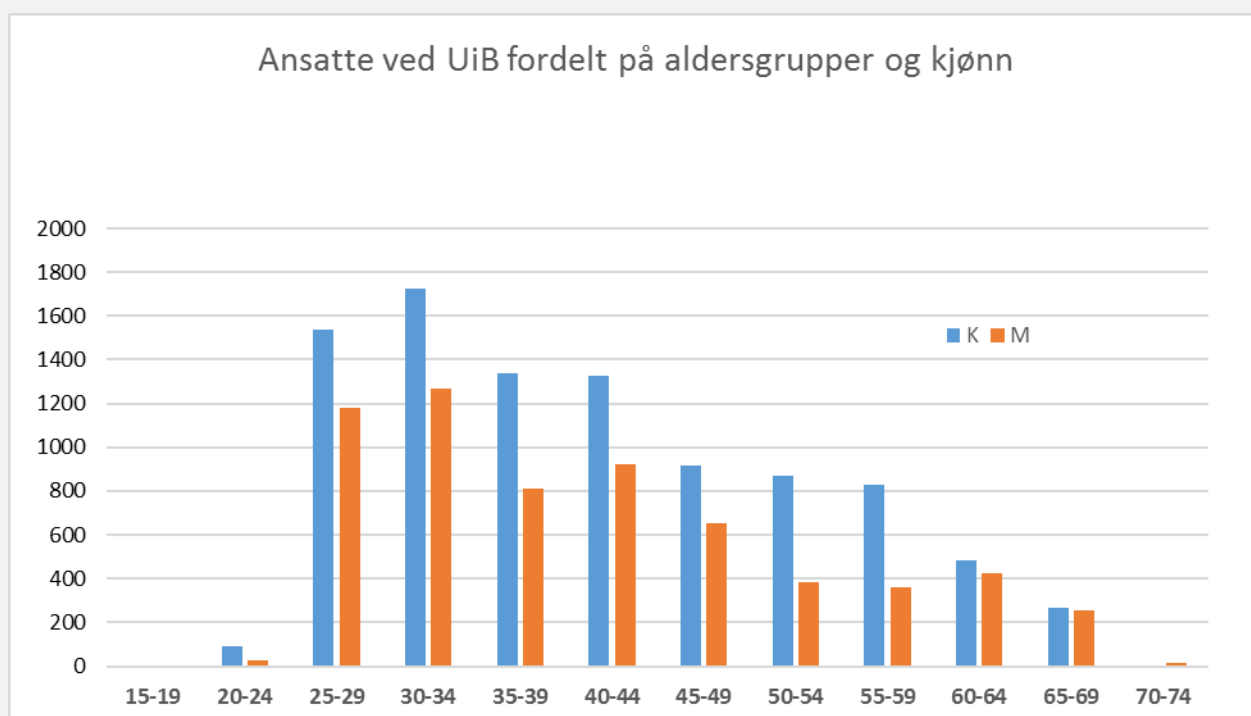
Tabell 20: Stipendiater og postdoktorer med utenlandsk statsborgerskap etter kontinent og kjønn 2016

| 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 | 69 | 72 | 25 | 31 | 5 | 3 | 3 | 6 | 2 | 2 | 1 | 2 | 221 |
| Postdoktor 1352 | 39 | 51 | 5 | 18 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | - | - | 129 |
| sum | 108 | 123 | 30 | 49 | 8 | 6 | 7 | 8 | 5 | 3 | 1 | 2 | 350 |

Kilde: UiB juni 2016

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 viser hvordan ansatte på UiB fordeler seg i ulike aldersgrupper etter kjønn.



Figur 4: Ansatte ved UiB fordelt på aldersgrupper og kjønn. Kilde: UiB 2016

