

LIKESTILLINGSSTATISTIKK for UIB 2008

1. Innledning

Universitetsstyret vedtok i februar 2007 *Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved UiB 2007 – 09*, en personalpolitisk plan som særlig skal bidra til økt rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger. Fakultetene har også utarbeidet egne tiltaksplaner med utgangspunkt i utfordringer og muligheter i de enkelte fagmiljøene.

Et hovedmål i planen er at 50 % av alle nytilsatte i vitenskapelige stillinger skal være kvinner. I løpet av planperioden vil mange professorer gå av for aldersgrensen, og UiB står overfor et generasjonsskifte i mange fagmiljøer. Det forestående generasjonsskiftet er en gylden anledning til å nå målet om en mer balansert rekruttering av yngre forskere. UiB ønsker også å bedre rekrutteringsgrunnlaget for kvinnelige ledere innenfor fremragende forskning, institutt- og forskningsledelse.

Selv om hovedutfordringen dreier seg om rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger, omfatter planen også tiltak for andre ansattegrupper. Parallelt pågår det et arbeid for å integrere likestillingstiltak for studentene i sentrale strategiske dokumenter som angår studiekvalitet og – miljø. Det er også satt i gang en prosess for å intensivere arbeidet mot alle typer av diskriminering ved universitetet både som arbeids- og studieplass.

Likestilling skal bli et tverrgående perspektiv i UiBs virksomhet, innenfor personalpolitikken, i arbeidet for å forbedre det psykososiale arbeids- og studiemiljøet og innenfor forskning og undervisning. Et avgjørende premiss for at vi skal lykkes med dette er en tydelig forankring av likestillingsarbeidet i fagmiljøene og i ledelsen på alle nivå i organisasjonen.

2. Statistikk

Som et ledd i likestillingsarbeidet mellom kjønnene utarbeides det hvert år en egen likestillingsstatistikk som tar for seg kjønnsbalansen i utvalgte stillingskategorier både innenfor vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger. For de vitenskapelige stillingene vises også den fakultetsvise fordelingen, da gjennomsnittstallene for UiB skjuler store variasjoner mellom de ulike fagfeltene. Fakultetene har utarbeidet en mer detaljert statistikk for sine fagfelt i sammenheng med egne tiltaksplaner.

Data i UiBs likestillingsstatistikk omhandler antall bevilgningsfinansierte årsverk og baserer seg på informasjon fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Det gjøres imidlertid unntak når det gjelder rekrutteringsstillinger. Her omtales både internt og eksternt finansierte stillinger.

Tabell 1. Tilsatte ved UiB, alle stillingsgrupper, 1992 – 2008, % kvinner. Årsverk.

	2004		2007		2008	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Adm. stillinger	626,1	73 %	682,4	73 %	706,2	74 %
Andre stillinger	17,7	51 %	13,9	73 %	12,9	70 %
Drift- og vedlikehold	84,4	25 %	91,9	29 %	84,5	27 %
Støttestillinger UFF	426,7	56 %	441,5	57 %	432,6	55 %
Undervisning, forskning, formidling (UFF)	1303,8	33 %	1537,6	37 %	1561	38 %
SUM	2458,7	47 %	2767,3	49 %	2797,2	50 %

I 2008 ble det utført 2797 ordinære årsverk ved UiB. Av disse ble 50 % utført av kvinner. Andel kvinner varierer fra 27 % i drift- og vedlikeholdsstillinger til 74 % i administrative stillinger.

I perioden 2004 – 2008 har den relative andelen kvinner innenfor de ulike gruppene med få unntak holdt seg svært stabil, selv om det har skjedd interessante endringer innenfor de administrative stillingene.

3. Administrative stillinger.

Tabell 2: Ansatte i administrative stillinger ved UiB 2004 – 2008, kvinner i %. Årsverk.

	2004		2007		2008	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Kontorstillinger	32,5	89 %	12,3	73 %	9,3	82 %
Saksbehandlere	494,6	76 %	559,2	78 %	583	79 %
Mellomledere	83,8	54 %	93,8	53 %	98,9	48 %
Lederstillinger	15,3	39 %	17	47 %	15	60 %
Sum	626,2	73 %	682,4	73 %	706,2	74 %

Innenfor administrative og tekniske stillinger har universitetet tidligere vært en tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsplass både horisontalt og vertikalt. De siste årene har dette endret seg mye både på leder- og mellomledernivå. I 2008 finner vi kvinner i 60 % av lederstillingene og i underkant av 50 % av mellomlederstillingene. Korrigert for antall instituttledere er kvinneandelen 65 % blant mellomlederne, se tabell 14.

Kvinneandelen blant kontorpersonalet er fremdeles svært høy, men antall kontorstillinger er nå redusert til i underkant av 10 årsverk. Reduksjonen i antall kontorstillinger motsvares av en økning i antall saksbehandlerstillinger, men også disse stillingene er kvinnedominerte.

Saksbehandlergruppen er imidlertid svært sammensatt. En oversikt over de ulike stillingstypene er gitt i tabell 3. Denne viser at kvinnene dominerer i antall innenfor de fleste stillingskategorier, selv om det er en tendens til at andelen synker jo høyere opp i stillingshierarkiet vi kommer.

Tabell 3: Ansatte i saksbehandlerstillinger ved UiB, 2004 – 2008, kvinner i %. Årsverk

Stillingskode	2004		2007		2008	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Førstesekretær	60,2	86 %	34	81 %	22,4	86 %
Konsulent	111,2	90 %	107,7	89 %	86,2	88 %
Konsulent	44	93 %	58,7	95 %	64,4	93 %
Overarkitekt	-	-	1	100 %	0,5	100 %
Prosjektleder	0,6	-	2,2	91 %	4	75 %
Førstekonsulent	228,6	70 %	241	76 %	246,1	81 %
Seniorkonsulent	18,8	60 %	61,2	67 %	95,2	73 %
Rådgiver	16,9	47 %	35,8	55 %	34,6	65 %
Seniorrådgiver	12,6	32 %	17,7	45 %	29,6	34 %
Sum	494,6	76 %	559,2	76 %	583	79 %

4. Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger.

I løpet av de siste 10 årene har kvinner gradvis økt sin andel innenfor alle undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger.

Tabell 4: Ansatte i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger ved UiB, 2004 – 2008, kvinner i %. Årsverk.

Stillingsgrupper	2004		2007		2008	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Andre undervisn./forsk./formidl.	31,8	42 %	34,3	54 %	36,5	55 %
Hjelpestillinger						
Undervisn./forsk./formidl.	23	54 %	27,9	57 %	20,8	55 %
Professor II	21	14 %	23	13 %	24,5	16 %
Rekrutteringsstillinger ¹	257,1	53 %	434,4	51 %	479,5	50 %
Undervisnings- og forskerstillinger	947,2	26 %	993,5	30 %	975,7	31 %
Bibliotekstillinger	23,8	63 %	24,5	61 %	24	66 %
Sum	1303,8	33 %	1537,6	38 %	1561	38 %

Tabell 4 gir en oversikt over ansatte i disse stillingsgruppene fra 2004 til 2008, mens tabell 5 ser særskilt på undervisnings- og forskningsstillinger. Oversikten i tabell 4 viser at kvinneandelen er lavest for professor II - stillinger og høyest for bibliotekarere.

¹ Bare internt finansierte

Tabell 5: Ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger ved UiB 2004 – 2008, kvinner i %. Årsverk

Stillingskategori	2004		2007		2008	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Amanuensis	33	36 %	21	38 %	17	41 %
Forsker	1	-	7,1	72 %	1,7	41 %
Forsker	0,9	10 %	5,2	19 %	5,5	55 %
Førsteamanuensis	322,6	33 %	373,4	39 %	358,6	38 %
Førstelektor	24,5	45 %	14,5	41 %	21,6	36 %
Høgskolelærer/øv.lærer	-	-	1,3	84 %	3,1	89 %
Professor	451,4	15 %	448,2	17 %	455,2	20 %
Universitetslektor	109,8	43 %	121,7	46 %	111,9	48 %
Sum	947,2	26 %	993,5	30 %	975,7	31 %

Andelen kvinner blant professorene har steget med tre prosent det siste året, og er nå i underkant av 20 %. Blant førsteamanuensene har andelen økt jevnt over mange år, men med en svak nedgang det siste året. Dette kan ha sammenheng med opprykk til professorstillinger, noe som vil bli kommentert nærmere under punkt 4.1 og 4.3.

Tabell 6: Vitenskapelige stillinger ved UiB, utvalgte kategorier, i 2007 og 2008, totalt og andel kvinner. Årsverk

Årsverk	2007			2008		
	Totalt	K	K i %	Totalt	K	K i %
Professor	448	78	17 %	457	90	20 %
- herav opprykk ²	206	33	16 %	198	27	14 %
Førsteamanuensis	373	146	39 %	359	138	38 %
Postdoktor	68	33	49 %	68	29	43 %
Professor II	23	3	13 %	25	4	16 %

Selv om andelen kvinner har økt i de fleste vitenskapelige stillingskategoriene, er det store variasjoner mellom de ulike fagfeltene.

4.1 Professorer og førsteamanuenser

Flere kvinner i faste vitenskapelige toppstillinger har i flere år vært en høyt prioritert likestillingspolitisk målsetting ved UiB. Andelen kvinnelige professorer har i løpet av de siste 10 årene økt fra 11 til 20 %.

² Tallene for opprykk er hentet fra UiBs egne personaldata, da disse ikke fremgår av DBH - tallene.

Tabell 7: Professorer ved UiB etter fakultet, 2004 – 2008, kvinner i %. Årsverk.

Avdeling/Fakultet	2004		2007		2008	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Bergen museum	10	10 %	9	11 %	9	11 %
Humanistisk fak.	83,5	31 %	77,3	27 %	83	32 %
Juridisk fak.	14	7 %	15	13 %	15,8	13 %
Mat.Nat. fak.	135,4	5 %	139,5	8 %	134,8	9 %
Medisin/Odont. fak. ³	111,2	15 %	107,3	16 %	125,9	20 %
Odontologisk fak.	19,2	26 %	16,5	24 %	-	-
Psykologisk fak.	27	26 %	33,3	33 %	35,6	32 %
Samfunnsvit. fak.	51,1	10 %	48,3	20 %	49,1	21 %
Adm.	-	-	2	50 %	2	50 %
Sum	451,4	15 %	448,2	17 %	455,2	20 %

Den største andelen kvinner knyttet til undervisning og forskning finner vi innenfor psykologi og humaniora. De laveste andelenene har Det matematisk-naturvitenskapelig- (9 %) og Det juridiske fakultet (13 %).

Den samme tendensen gjelder for førsteamanuenser, selv om andelen her er langt høyere for alle fakultetene. Økningen i andel kvinnelige førsteamanuenser de siste årene gjør UiB bedre rustet til å møte det kommende generasjonsskiftet blant professorene.

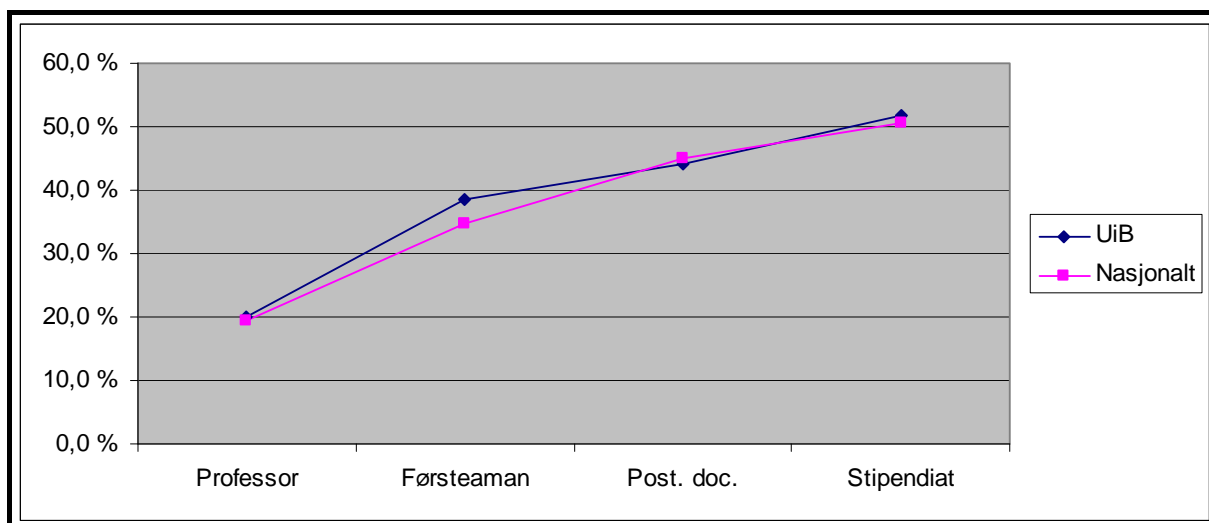
Tabell 8: Førsteamanuenser ved UiB etter fakultet, 2004 – 2008, kvinner i %. Årsverk.

Avdeling/Fakultet	2004		2007		2008	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Bergen museum	13	5 %	10	50 %	13	46 %
Humanistisk fak.	90	40 %	103,9	46 %	96	45 %
Juridisk fak.	10	30 %	14,5	28 %	11,8	32 %
Mat.Nat. fak.	69,3	13 %	77,6	21 %	73,4	22 %
Medisin/Odont. fak.	45,8	37 %	48,1	36 %	60,1	46 %
OD	15,5	71 %	17,7	73 %	-	-
Psykologisk fak.	28,1	39 %	43,4	53 %	41,5	54 %
Samfunnsvit. fak.	50,9	28 %	57,2	32 %	61,7	30 %
Adm.	-	-	1	-	1,2	-
Sum	322,6	33 %	373,4	39 %	358,6	38 %

Flere fakulteter har nå over 40 % kvinner i førsteamanuensis - stillinger. Når andelen kvinner er over 40 % i en stillingskategori, er hovedregelen at det ikke skal brukes kjønnskvoltering til disse stillingene (jf. Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen, § 21).

Det kan imidlertid være store variasjoner mellom fagområdene innenfor samme fakultet. Institutter som har svært skjev kjønnsbalanse kan derfor fremdeles benytte moderat kjønnskvoltering som virkemiddel, selv om fakultetet har over 40 % kvinner i den aktuelle stillingskategorien. Omvendt gjelder det at institutter som har over 40 % kvinner i en stillingskategori ikke kan benytte kvotering selv, om andelen er under 40 % på fakultetet som helhet.

³ Det odontologiske fakultet er slått sammen med Det medisinske fakultet.



Figur 1: Andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved UiB sammenlignet med gjennomsnittet for alle universitetene i Norge, 2008. Årsverk.

Figuren over viser hvordan situasjonen er ved UiB sammenlignet med de andre universitetene i Norge.

4.2 Rekrutteringsstillinger

I likestillingsarbeidet ved UiB har det vært særlig viktig å følge utviklingen når det gjelder rekrutteringsstillinger, fordi økt kvinneandel her vil øke sannsynligheten for videre rekruttering av kvinner til undervisning og forskning.

Tabell 9: Rekrutteringsstillinger ved UiB, 2004 – 2008, internt og eksternt finansiert. Kvinner i %. Årsverk

Rekrutteringsstillinger	2004		2007		2008	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Postdoktor eksternt finansiert	74,4	36 %	89,7	46 %	104,8	44 %
Postdoktor internt finansiert	49,3	56 %	67,9	49 %	68,1	43 %
Stipendiat eksternt finansiert	208,7	45 %	223,7	43 %	241,2	39 %
Stipendiat internt finansiert	207,8	52 %	365	52 %	409,1	51 %

For alle rekrutteringsstillingene har det vært en svak nedgang i andel kvinner det siste året. Dette kan skyldes tilfeldige svingninger, men utviklingen her bør likevel følges nøye.

For internt finansierte stipendiatstillinger har andel kvinner holdt seg stabilt i overkant av 50 % i flere år. Målsettingen om minst 40 – 60 % kjønnsbalanse i disse stillingene kan dermed sies å være nådd for UiB sett under ett. Tabell 10 viser likevel at det også her er store fakultetsvise variasjoner.

Tabell 10 viser antall og andel kvinner blant stipendiatene på fakultetsnivå.

Tabell 10: Stipendiater ved UiB etter fakultet, 2004 - 2008. Internt og eksternt finansiert. Kvinner i %. Årsverk

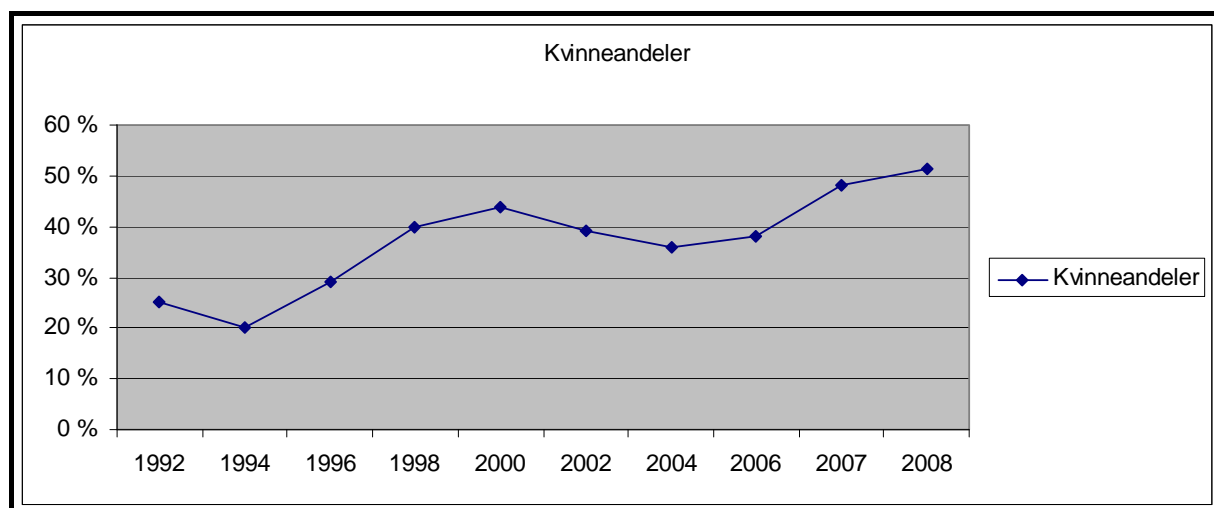
Avdeling/Fakultet	2004		2007		2008	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Bergen museum	3	67 %	6,9	86 %	5,9	100 %
Humanistisk fak.	56,1	40 %	71,5	48 %	87,7	46 %
Juridisk fak.	11,6	31 %	23,3	34 %	27,6	38 %
Mat.nat. fak.	169,6	36 %	229	36 %	252,9	33 %
Medisin/Odont. fak	86	67 %	118,2	62 %	147,8	62 %
Odontologisk fak.	13,5	74 %	19,8	49 %	-	-
Psykologisk fak.	30,2	58 %	58,1	66 %	60,3	65 %
Samfunnsvit. fak.	46,5	61 %	61,8	52 %	68,1	49 %
Sum	416,5	49 %	588,7	49 %	650,3	47 %

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har det klart største antallet stipendiater og samtidig den laveste kvinneandelen. Dette gjelder særlig for eksternt finansierte stipendiater, og bidrar til å trekke ned gjennomsnittet på 47 %.

Tabell 11 og figur 2 viser antall avlagte doktorgrader ved UiB og andel kvinner blant doktorandene i perioden 1992- 2008.

Tabell 11: Doktorgrader ved UiB 1992 – 2008.

	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008
Totalt	72	120	112	129	114	158	158	179	202	233
Kvinner	25 %	20 %	29 %	40 %	44 %	39 %	36 %	38 %	48 %	52 %



Figur 2: Andel kvinner som har tatt doktorgraden ved UiB, 2002 – 2008.

Tabell 12: Postdoktorer ved UiB etter fakultet. 2004 -2008. Internt og eksternt finansiert. Kvinner i %. Årsverk

Fakultet/avdeling	2004		2007		2008	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Bergen museum	-	-	1	-	-	-
Humanistisk fak.	16,5	58 %	14,8	59 %	16,6	68 %
Juridisk fak.	-	-	-	-	2	-

Mat.nat. fak.	47,5	26 %	57,3	35 %	64,5	34 %
Medisin/Odont. fak	39,3	45 %	55,8	52 %	61,2	49 %
Odontologisk fak.	1,8	56 %	3	67 %	-	-
Psykologisk fak.	8	87 %	13,7	56 %	12,6	45 %
Samfunnsvit. fak.	10,6	64 %	12	58 %	16	44 %
Sum	123,7	44 %	157,6	47 %	172,8	44 %

Kjønnsbalansen blant postdoktorene er relativt bra, og kvinnene utgjør i dag 44 % av alle postdoktorer⁴ ved UiB, noe som sammen med nærmere 40 % blant førsteamanuensene skaper et godt grunnlag for videre rekruttering til faste vitenskapelige stillinger.

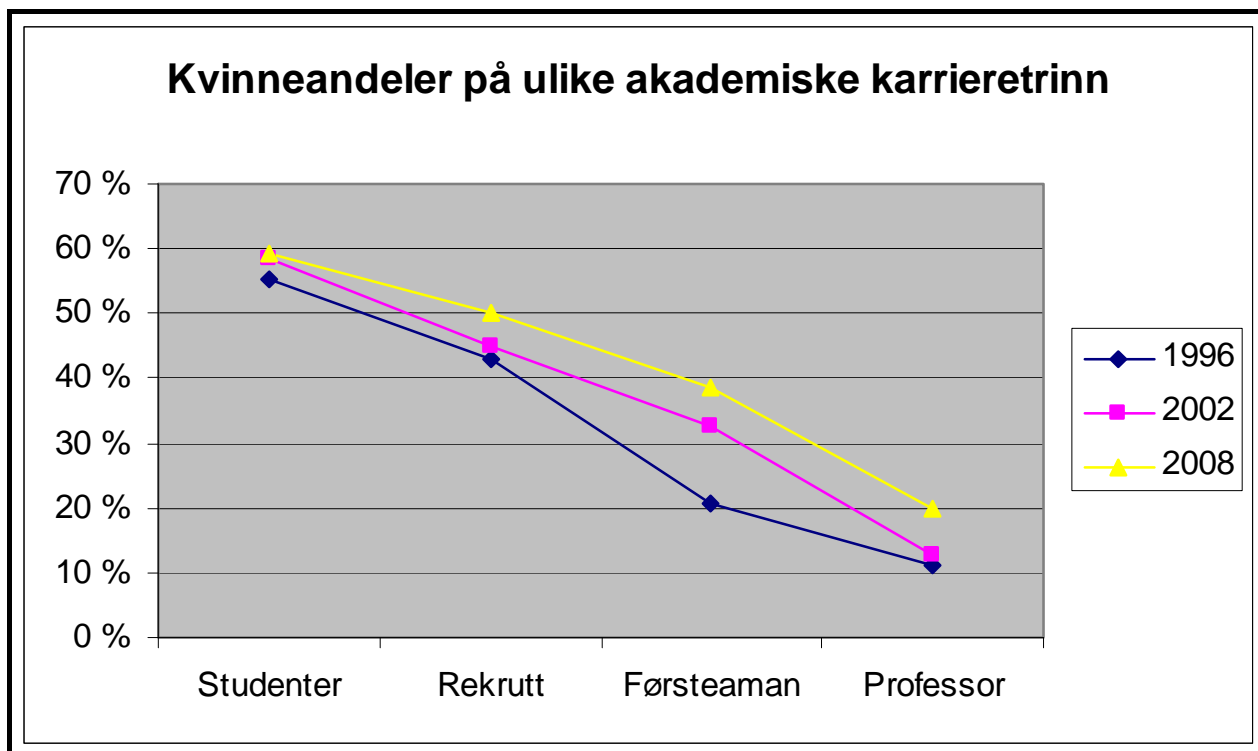
Også her er det realfagene som står overfor de største utfordringene. Andelen kvinner blant postdoktorene viste en gradvis nedgang fra 1999 frem til 2006. Dette ble delvis forklart med at universitetet ikke lenger hadde anledning til å øremerke stillinger for kvinner, og det har vært en utfordring for universitetet å stoppe denne negative utviklingen. Dersom det fra høsten 2009 igjen blir mulig å øremerke midlertidige stillinger, kan dette benyttes for å styrke rekrutteringen ytterligere til fag som har en sterk mannsdominans i faste vitenskapelige stillinger.

4.3 Kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger

Figur 3 viser andel kvinner på ulike akademiske "karrieretrinn" ved UiB i 1996, 2002 og 2008, fra studenter til rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer), førsteamanuenser og professorer.

Figuren gir et godt bilde av det som fremdeles er hovedutfordringen i likestillingsarbeidet i academia; selv om kvinner nå er godt representert helt opp til postdoktornivå og vi har sett en positiv utvikling på førsteamanuensisnivå, er det fremdeles stor mannsdominans blant professorene. Dette vil også gjenspeiles i alle faglige lederstillinger.

⁴ Både internt og eksternt finansierte stillinger.



Figur 3: Kvinneandeler på ulike akademiske karrieretrinn ved UiB 1996 - 2008

Figuren skjuler de store variasjonene mellom fagområdene, men illustrerer det som ofte omtales som "the leaky pipeline"⁵, hvor kvinner faller fra på ulike trinn i den akademiske karrierestigen i større grad enn menn. Mens man tidligere mente at kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger ville øke jevnt ettersom stadig flere kvinner søkte høyere utdanning, dreier dagens debatt om likestilling i academia seg mer om å identifisere og fjerne kjønnsbarrierer i academia. Det etter hvert velkjente begrepet "glasstaket" brukes ofte for å illustrere at kvinner kan møte flere typer barrierer i systemet enn menn. Noen av disse stengslene er usynlige og ubevisste, og kan derfor også være vanskelige å kjempe mot. Mentorordningen ved UiB er ett av flere tiltak som har vært opptatt av å avdekke slike barrierer⁶ i universitetssystemet. To større mentorprosjekter er nå under oppstart ved UiB, og den nye handlingsplanen oppfordrer også fakultetene til å etablere egne mentorordninger, gjerne knyttet til internasjonale kontakter gjennom professor II - stillinger.

Oversikt over nytilsatte kan gi et bilde av hvordan situasjonen vil kunne se ut om noen år. Tabell 13 viser tilsettinger og professoropptrykk de to siste årene ved UiB. Bare 10 nye professorer ble tilsatt etter utlysning i 2008, og ingen av disse var kvinner. Alle nye kvinnelige professorer er derfor internt rekruttert gjennom opptrykksordningen. Andel kvinner som har fått kompetanseopptrykk øker jevnt, og er nå oppe i 43 %. Dette er nå de hyppigste rekrutteringsveien til professorstillinger.

⁵ "The leaky pipeline" er et begrep Europakommisjonen bruker for å beskrive kvinners frafall i utdanningssystemet og videre karriere i academia.

⁶ Jmfr. Sluttrapport fra Mentorprosjektet ved UiB, april 2005

Tabell 13: Tilsetninger* og professoropptrykk ved UiB i 2007 og 2008

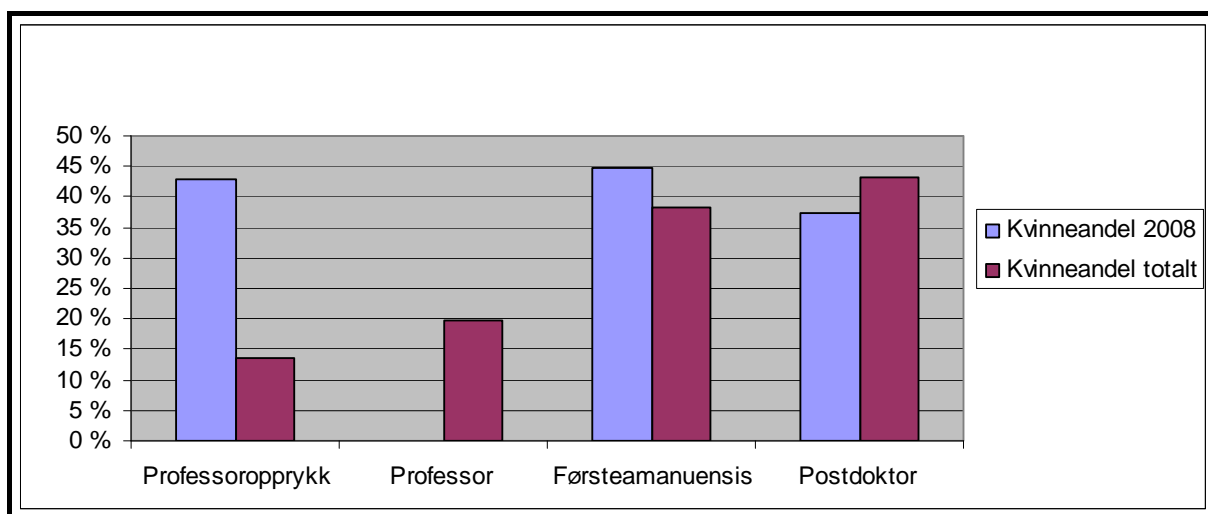
Stillinger	Totalt		Ekstern ** rekruttering		Kvinner i %	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Professor- ordinære tilsetninger	19	10	53 %	70 %	21 %	-
Professor- kompetanseopptrykk	24	21	-	-	38 %	43 %
Professor II- ordinære tilsetninger	7	14	100 %	100 %	-	36 %
Professor II- uten utlysning	15	37	93 %	86 %	18 %	30 %
Førsteamanuensis	35	38	49 %	63 %	51 %	45 %
Førsteamanuensis- uten utlysning ⁷	5	5	80 %	20 %	20 %	80 %
Postdoktor	41	67	73 %	63 %	39 %	37 %

*Tilsetningsvedtak

**Ekstern rekruttering: Personer som ikke inne hadde stilling ved UiB på tilsetningstidspunktet.

Andelen kvinner i professor II-stillinger har økt betraktelig det siste året, noe som tyder på at oppfordringen til fagmiljøene om å satse spesielt på kvinnelige professor II - i kombinasjon med incentivordningen - har gitt ønskede resultater.

Rekrutteringen av kvinner til postdoktorstillinger ser imidlertid ut til å ha stagnert, og for førsteamanuensene har det vært en svak nedgang etter at andelen nytilsatte har ligget på over 50 % to år på rad.



Figur 4: Andel kvinner blant nytilsatte sammenlignet med andel kvinner totalt i ulike vitenskapelige stillingsgrupper ved UiB i 2008

Figur 4 viser andel kvinner blant nytilsatte sammenlignet med andel kvinner i stillingsgruppen totalt for noen viktige vitenskapelige stillingsgrupper.

4.4 Faglig ledelse

I samme perioden som kvinner har økt sin andel blant førsteamanuenser og professorer, har flere menn i professorgruppen flyttet over til faglige lederstillinger. Tabell 14 viser hvordan tilsatte instituttledere ved UiB fordeler seg etter fakultet og kjønn.

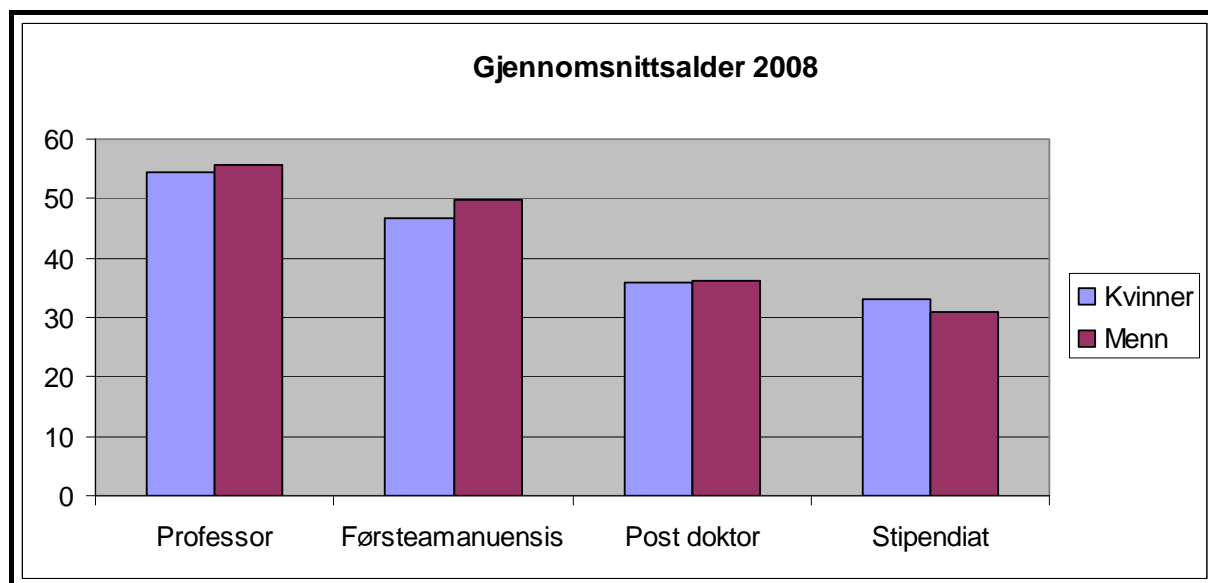
⁷ Noen av disse er førsteamanuenser i bistilling

Tabell 14: Tilsatte instituttledere ved UiB, etter fakultet og kjønn, 2004 – 2008.

Fakultet	2004		2005		2006		2007		2008	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Humanistisk fak.	-	-	-	-	-	-	4	1	4	1
Mat.Nat.fak.	8	-	9	-	8	-	8	-	7	1
Med-Odont. fak	-	-	5	-	5	1	6	-	8	0
Samf.vit.fak.	1	-	7	-	6	-	5,8	-	5	1
Sum	9	-	21	-	19	1	23,8	1	24	3

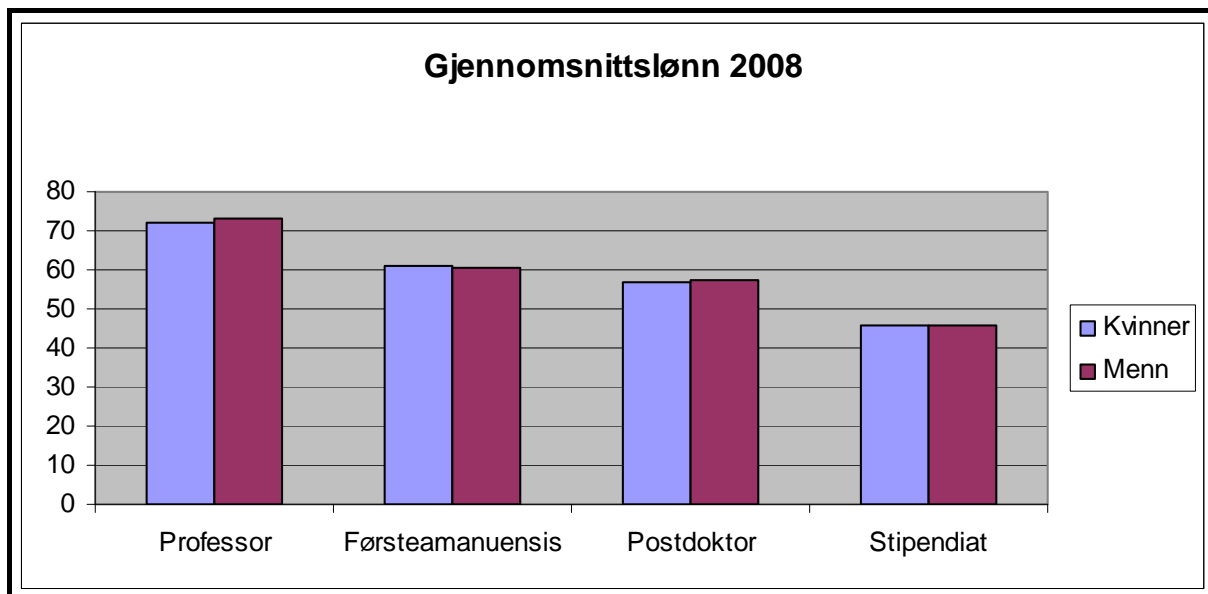
Selv om det har blitt tilsatt tre kvinnelige instituttledere de to siste årene, er det langt frem til vi oppnår en god kjønnsbalanse på dette feltet. Dette gjelder også innen annen faglig ledelse, som forskningsgrupper og fremragende forskning. En viktig utfordring fremover er derfor å utvikle gode tiltak for å rekruttere flere kvinner til alle former for faglig ledelse. Likestillingsfokustert ledelsesutvikling er ett slikt tiltak i handlingsplanen.

5. Alder og lønn



Figur 5: Gjennomsnittsalder for ulike vitenskapelige stillingskategorier ved UiB etter på kjønn, 2008.

Figur 5 viser gjennomsnittsalder for kvinner og menn i ulike vitenskapelige stillingskategorier. Innenfor alle kategorier er det kun marginale aldersforskjeller mellom kjønnene. Gjennomsnittsalderen i disse stillingskategoriene har også vært svært stabil de siste årene.



Figur 6: Gjennomsnittslønn for noen vitenskapelige stillingskategorier ved UiB, fordelt på kjønn, 2008

Figur 6 viser gjennomsnittslønn for kvinner og menn for noen utvalgte vitenskapelige stillingskategorier. Innenfor de aktuelle stillingsgruppene er det ingen vesentlige lønnsforskjeller mellom kjønnene.