

LIKESTILLINGSSTATISTIKK for UIB 2009

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. Arbeidet mot alle typer av diskriminering ved universitetet både som arbeids- og studieplass er samtidig intensivert. Blant annet har Likestillingskomiteen fått utvidet sitt mandat til å gjelde alle diskrimineringsgrunnlag som omfattes av diskrimineringslovene.

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), fakultetenes egne rapporteringer og opplysninger fra universitetets lønns- og personalsystem. Rekrutteringsstillingene omtales både når det gjelder internt og eksternt finansierte stillinger.

Tabell 1: Tilsatte ved UiB, alle stillingsgrupper, 2004 – 2009. Kvinner i %. Internt finansierte. Årsverk.

	2004		2008		2009	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Adm. stillinger	626,1	73 %	706,2	74 %	714,7	74 %
Andre stillinger	17,7	51 %	12,9	70 %	42,3	95 %
Drift- og vedlikehold	84,4	25 %	84,5	27 %	90,7	28 %
Støttestillinger UFF	426,7	56 %	432,6	55 %	398,6	53 %
Undervisning, forskning, formidling (UFF)	1303,8	33 %	1561	38 %	1583,1	39 %
SUM	2458,7	47 %	2797,2	50 %	2829,5	50 %

I 2009 ble det utført 2829,5 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 – 2009 har kjønnsbalansen innenfor de ulike stillingsgruppene 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 – 2009. Kvinner i %. Årsverk.

	2004		2008		2009	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Kontorstillinger	32,5	89 %	9,3	82 %	11	74 %
Saksbehandlere	494,6	76 %	583	79 %	576,5	79 %
Mellomledere	83,8	54 %	98,9	48 %	104,5	52 %
Lederstillinger	15,3	39 %	15	60 %	22,7	52 %
Sum	626,2	73 %	706,2	74 %	714,7	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 2009 finner vi kvinner i 52 % både av leder- og mellomlederstillingene.

Kvinneandelen blant kontorpersonalet er fremdeles høy, men antall kontorstillinger er sterkt redusert. Reduksjonen i antall kontorstillinger motsvares av en økning i antall saksbehandlerstillinger, og 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 – 2009. Kvinner i %. Årsverk

Stillingskode	2004		2008		2009	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Førstesekretær	60,2	86 %	22,4	86 %	16,5	85 %
Konsulent	111,2	90 %	86,2	88 %	87,4	88 %
Konsulent	44	93 %	64,4	93 %	61,1	93 %
Overarkitekt	-	-	0,5	100 %	1	100 %
Prosjektleder	0,6	-	4	75 %	5,3	72 %
Førstekonsulent	228,6	70 %	246,1	81 %	241,2	80 %
Seniorkonsulent	18,8	60 %	95,2	73 %	108,7	75 %
Rådgiver	16,9	47 %	34,6	65 %	33,4	67 %
Seniorrådgiver	12,6	32 %	29,6	34 %	21,9	29 %
Sum	494,6	76 %	583	79 %	576,5	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 – 2009, kvinner i %. Årsverk.

Stillingsgrupper	2004		2008		2009	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	Kvinner
Andre undervisn./forsk./formidl.	31,8	42 %	36,5	55 %	33,1	62 %
Hjelpestillinger Undervisn./forsk./formidl.	23	54 %	20,8	55 %	19,1	59 %
Professor II	21	14 %	24,5	16 %	24,1	15 %
Rekrutteringsstillinger ¹	257,1	53 %	479,5	50 %	523,3	53 %
Undervisnings- og forskerstillinger	947,2	26 %	975,7	31 %	959,3	30 %
Bibliotekstillinger	23,8	63 %	24	66 %	24,2	65 %
Sum	1303,8	33 %	1561	38 %	1583,1	39 %

Tabell 4 gir en oversikt over ansatte i disse stillingsgruppene fra 2004 til 2009, 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 – 2009. Kvinner i %. Årsverk

Stillingskategori	2004		2008		2009	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Amanuensis	33	36 %	17	41 %	11,6	26 %
Forsker	1	-	1,7	41 %	5,4	63 %
Forsker	0,9	10 %	5,5	55 %	7,6	20 %
Førsteamanuensis	322,6	33 %	358,6	38 %	353,5	38 %
Førstelektor	24,5	45 %	21,6	36 %	18,8	50 %
Høgskolelærer/øv.lærer	-	-	3,1	89 %	3,7	90 %
Professor	451,4	15 %	455,2	20 %	457	20 %
Universitetslektor	109,8	43 %	111,9	48 %	101,9	43 %
Sum	947,2	26 %	975,7	31 %	959,5	30 %

Andelen kvinner blant professorene har steget med en halv prosent det siste året, og er nå i overkant av 20 %. Blant førsteamanuensene har andelen økt jevnt over mange år, men har ligget rundt 38 % de siste to årene. 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 2009. Kvinner i %. Årsverk

Årsverk	2008			2009		
	Totalt	K	K i %	Totalt	K	K i %
Professor	457	90	20 %	457	92	20 %
- herav opprykk ²	198	27	14 %	200	35	18 %
Førsteamanuensis	359	138	38 %	354	134	38 %
Postdoktor	68	29	43 %	63	35	55 %
Professor II	25	4	16 %	24	4	15 %

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 litt over 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 – 2009. Kvinner i %. Årsverk.

Avdeling/Fakultet	2004		2008		2009	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Bergen museum	10	10 %	9	11 %	8	13 %
Humanistisk fak.	83,5	31 %	83	32 %	82,2	32 %
Juridisk fak.	14	7 %	15,8	13 %	17,8	17 %
Mat.Nat. fak.	135,4	5 %	134,8	9 %	133	11 %
Med/Odont. fak. ³	111,2	15 %	125,9	20 %	125	20 %
Psykologisk fak.	27	26 %	35,6	32 %	36,3	32 %
Samfunnsvit. fak.	51,1	10 %	49,1	21 %	50,7	22 %
Sum	451,4	15 %	455,2	20 %	455	20 %

Den største andelen kvinner blant professorene finner vi innenfor psykologi og humaniora. De laveste andelene har Det matematisk- naturvitenskapelig- (11 %) og Det juridiske fakultet (17 %), men det er samtidig disse fakultetene som har hatt den største økningen siste år.

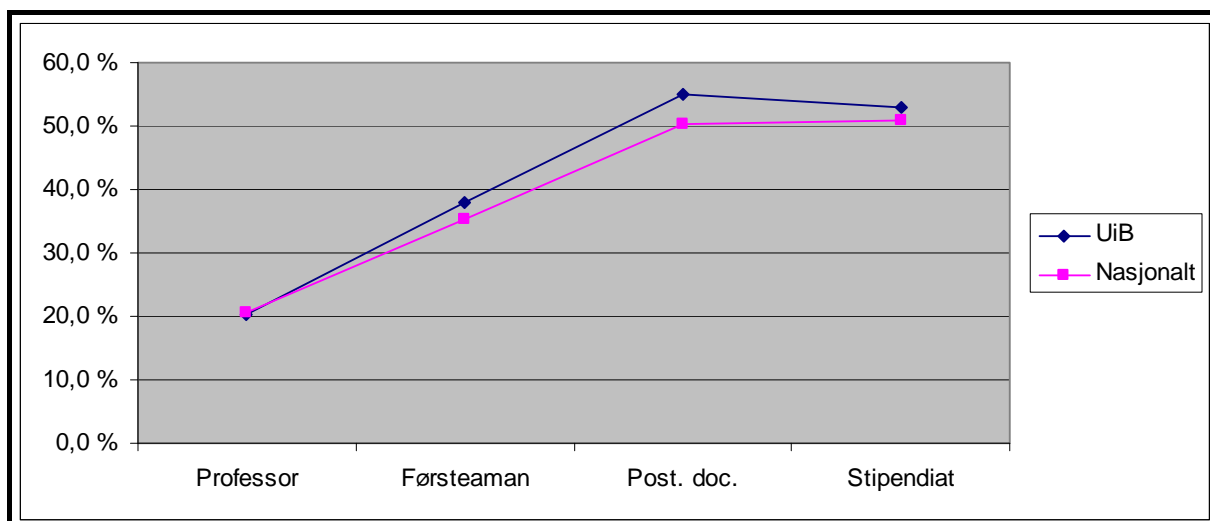
Tabell 8: Førsteamanuenser ved UiB etter fakultet, 2004 – 2009. Kvinner i %. Årsverk.

Avdeling/Fakultet	2004		2008		2009	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Bergen museum	13	5 %	13	46 %	14	43 %
Humanistisk fak.	90	40 %	96	45 %	95,3	48 %
Juridisk fak.	10	30 %	11,8	32 %	10,4	48 %
Mat.Nat. fak.	69,3	13 %	73,4	22 %	74,9	19 %
Medisin/Odont. fak.	45,8	37 %	60,1	46 %	59,6	47 %
Odontologisk fak.	15,5	71 %	-	-	-	-
Psykologisk fak.	28,1	39 %	41,5	54 %	35	49 %
Samfunnsvit. fak.	50,9	28 %	61,7	30 %	62,5	29 %
Adm.	-	-	1,2	-	1,9	37 %
Sum	322,6	33 %	358,6	38 %	353,5	38 %

Fire fakulteter og Bergen Museum har nå over 40 % kvinner i førsteamanuensisstillinger. Når andelen kvinner er over 40 % i en stillingskategori, er hovedregelen at det ikke skal brukes kjønnskvoltering til disse stillingene.

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 (jf. Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen, § 21)..

³ Det odontologiske fakultet er slått sammen med Det medisinske fakultet og heter nå Det medisinsk-odontologiske fakultet.



Figur 1: Andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved UiB sammenlignet med gjennomsnittet for alle universitetene i Norge, 2009. Årsverk.

Figuren over viser hvordan situasjonen er ved UiB sammenlignet med gjennomsnittet for alle universitetene i Norge. Universitetet i Oslo har de høyeste andelen kvinner i vitenskapelige stillinger generelt, deretter følger UiB.

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 – 2009, internt og eksternt finansiert. Kvinner i %. Årsverk

Rekrutteringsstillinger	2004		2008		2009	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Postdoktor eksternt finansiert	74,4	36 %	104,8	44 %	131,8	44 %
Postdoktor internt finansiert	49,3	56 %	68,1	43 %	63,1	55 %
Stipendiat eksternt finansiert	208,7	45 %	241,2	39 %	212,2	41 %
Stipendiat internt finansiert	207,8	52 %	409,1	51 %	456,1	53 %

For rekrutteringsstillingene gjelder det at kvinneandelen for internt finansierte stillinger er en god del høyere enn for de eksternt finansierte. For rekrutteringsstillingene som helhet har andelen kvinner steget det siste året, og målsettingen om minst 40 – 60 % kjønnsbalanse i disse stillingene kan dermed sies å være nådd for UiB sett under ett. Tabell 10, som gir en oversikt over hvordan stipendiatene fordeler seg på fakultetene, viser likevel at det også her er store variasjoner mellom fagmiljøene.

Tabell 10: Stipendiater ved UiB etter fakultet, 2004 - 2009. Internt og eksternt finansiert. Kvinner i %. Årsverk

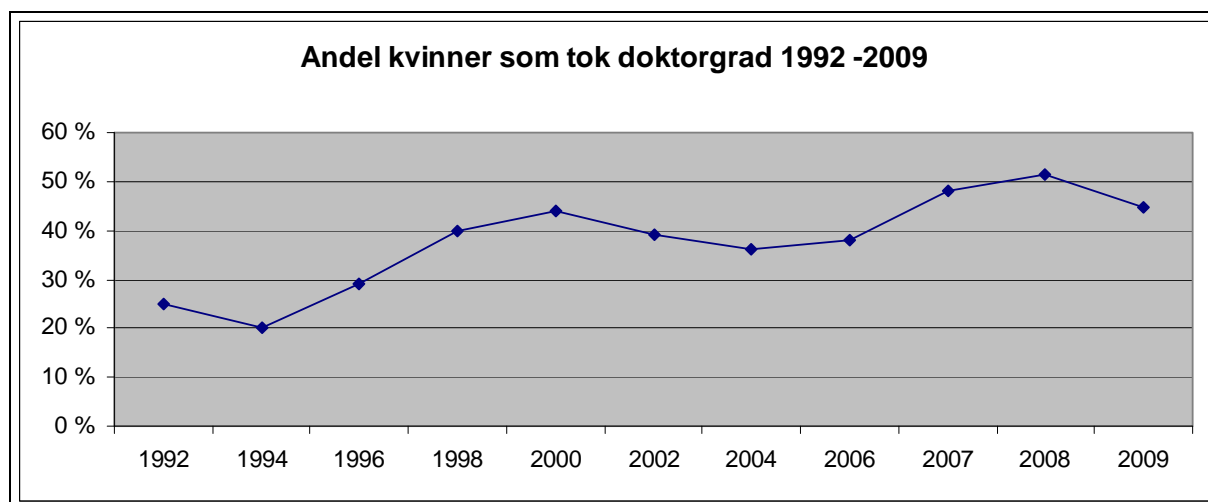
Avdeling/Fakultet	2004		2008		2009	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Bergen museum	3	67 %	5,9	100 %	6	83 %
Humanistisk fak.	56,1	40 %	87,7	46 %	80,3	50 %
Juridisk fak.	11,6	31 %	27,6	38 %	27,4	42 %
Mat.nat. fak.	169,6	36 %	252,9	33 %	255,2	33 %
Medisin/Odont. fak	86	67 %	147,8	62 %	176,6	65 %
Odontologisk fak.	13,5	74 %	-	-	-	-
Psykologisk fak.	30,2	58 %	60,3	65 %	57,6	71 %
Samfunnsvit. fak.	46,5	61 %	68,1	49 %	65,2	50 %
Sum	416,5	49 %	650,3	47 %	668,3	49 %

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.

Tabell 11 og figur 2 viser antall avlagte doktorgrader ved UiB og andel kvinner blant doktorandene i perioden 1992- 2009.

Tabell 11: Doktorgrader ved UiB 1992 – 2009.

	1992	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	2009
Totalt	72	112	129	114	158	158	179	202	233	223
Kvinner	25 %	29 %	40 %	44 %	39 %	36 %	38 %	48 %	52 %	45 %



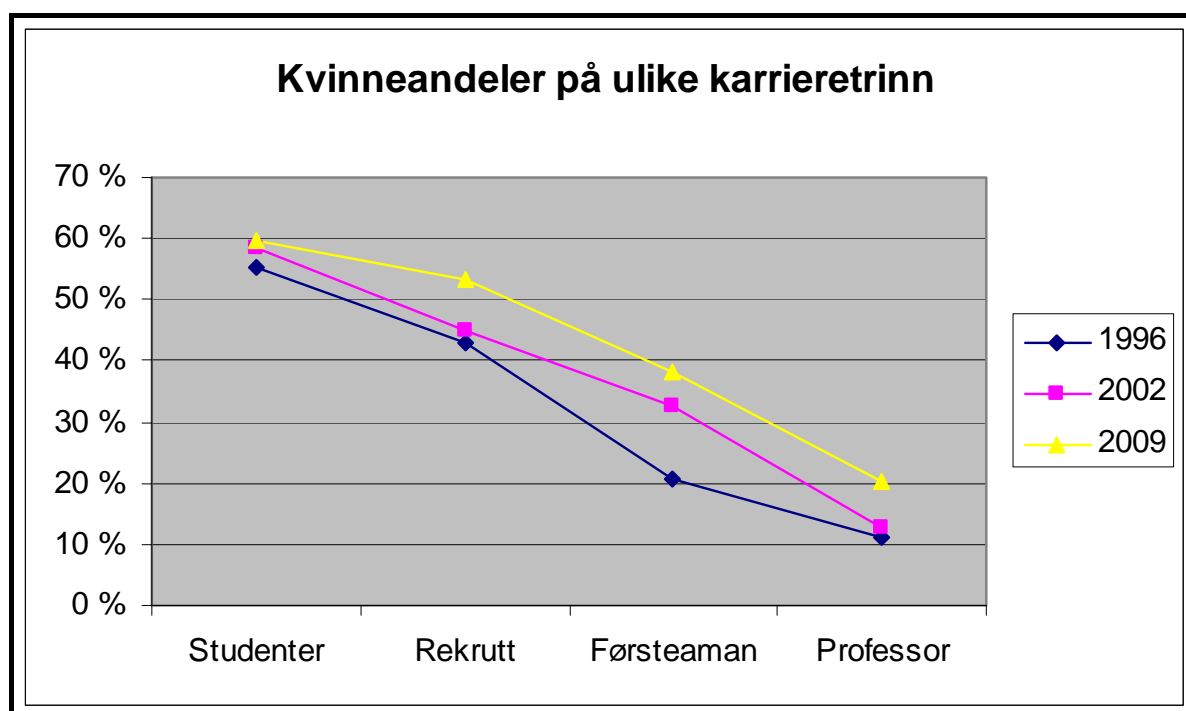
Figur 2: Andel kvinner som har tatt doktorgraden ved UiB, 2002 – 2009.

Tabell 12: Postdoktorer ved UiB etter fakultet. 2004 -2009. Internt og eksternt finansiert. Kvinner i %. Årsverk

Fakultet/avdeling	2004		2008		2009	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Bergen museum	-	-	-	-	2	-
Humanistisk fak.	16,5	58 %	16,6	68 %	23,2	60 %
Juridisk fak.	-	-	2	-	5	60 %
Mat.nat. fak.	47,5	26 %	64,5	34 %	69,7	40 %
Medisin/Odont. fak	39,3	45 %	61,2	49 %	63,5	55 %
Odontologisk fak.	1,8	56 %	-	-	-	-
Psykologisk fak.	8	87 %	12,6	45 %	13,5	42 %
Samfunnsvit. fak.	10,6	64 %	16	44 %	18	44 %
Sum	123,7	44 %	172,8	44 %	194,9	48 %

Kjønnsbalansen blant postdoktorene er relativt bra, og kvinnene utgjør i dag 48 % av alle postdoktorer⁴ ved UiB, noe som skaper et godt grunnlag for videre rekruttering til faste vitenskapelige stillinger.

4.3 Kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger



Figur 3: Kvinneandeler på ulike akademiske karrieretrinn ved UiB 1996 - 2009

Figur 3 viser andel kvinner på ulike akademiske "karrieretrinn" ved UiB i 1996, 2002 og 2009, fra studenter til rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer), førsteamanuenser og professorer.

⁴ Både internt og eksternt finansierte stillinger.

Figuren gir et godt bilde av det som fremdeles er hovedutfordringen i likestillingsarbeidet i akademia; 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.

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 akademia seg mer om å identifisere og fjerne kjønnsbarrierer i akademia. 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. 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 tilsetninger og professoropptrykk de to siste årene ved UiB. Bare 11 nye professorer ble tilsatt etter utlysning i 2009, men av disse var 45 % kvinner. Dette er en klar økning fra 2008 hvor ingen kvinner ble tilsatt som professor. Andel kvinner som har fått kompetanseopptrykk øker jevnt, og er nå oppe i 46 %. Dette er nå den hyppigste rekrutteringsveien til professorstillinger.

Tabell 13: Tilsetninger* og professoropptrykk ved UiB i 2008 og 2009

Stillinger	Totalt		Ekstern ** rekruttering		Kvinner i %	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Professor- ordinære tilsetninger	10	11	70 %	27 %	-	45 %
Professor- kompetanseopptrykk	21	28	-	-	43 %	46 %
Professor II- ordinære tilsetninger	14	13	100 %	69 %	36 %	31 %
Professor II- uten utlysning	37	26	86 %	92 %	30 %	19 %
Førsteamanuensis	38	37	63 %	41 %	45 %	43 %
Førsteamanuensis- uten utlysning⁷	5	15	20 %	80 %	80 %	53 %
Postdoktor	67	76	63 %	58 %	37 %	50 %

*Tilsetningsvedtak

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

Andelen kvinner i professor II-stillinger økte betraktelig i fjor, noe som tydet på at oppfordringen til fagmiljøene om å satse spesielt på kvinnelige professor II - i kombinasjon med incentivordningen - hadde gitt ønskede resultater. I år har det vært

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

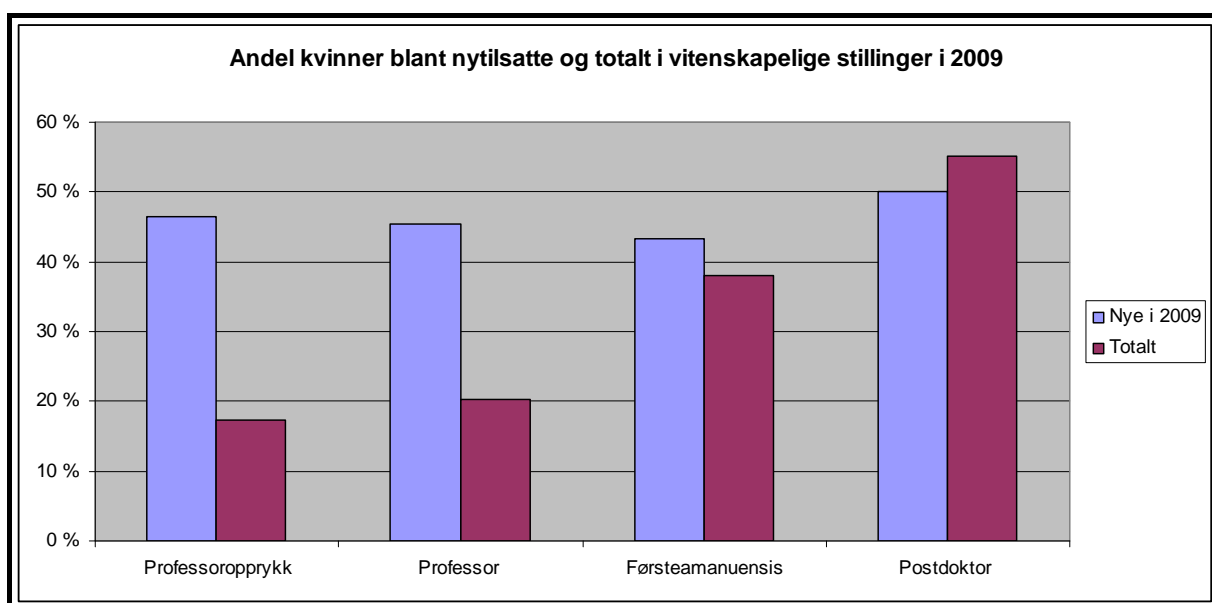
⁶ Jmfr. Sluttrapport fra Mentorprosjektet ved UiB, april 2005

⁷ Noen av disse er førsteamanuenser i bistilling

en liten tilbakegang her, og målsettingen om 40 % kvinner i denne stillingsgruppen er ikke nådd på langt nær i denne planperioden.

Av de 15 som ble tilsatt som førsteamanuensis uten utlysning var 11 bistillinger (20 %), 6 kvinner og 5 menn. Alle de seks kvinnene ble tilsatt på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Rekrutteringen av kvinner til postdoktorstillinger har hatt en god økning siste år. For førsteamanuensene har det vært en svak nedgang i nyrekrutteringen. For alle stillingsgrupper unntatt professor II utgjør kvinner imidlertid over 40 % av de nytilsatte.



Figur 4: Andel kvinner blant nytilsatte sammenlignet med andel kvinner totalt i ulike vitenskapelige stillingsgrupper ved UiB i 2009

Figur 4 viser andel kvinner blant nytilsatte sammenlignet med andel kvinner i stillingsgruppen totalt for noen viktige vitenskapelige stillingsgrupper. Her er ikke førsteamanuenser i bistillinger medregnet.

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.

Tabell 14: Tilsatte instituttledere ved UiB, etter fakultet og kjønn, 2005 – 2009.

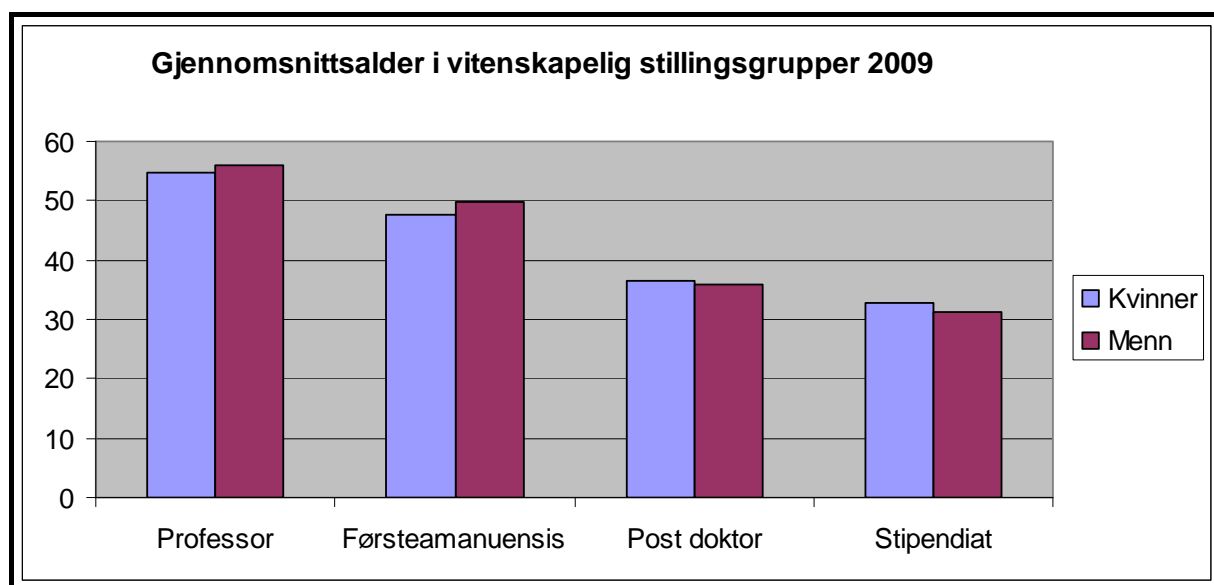
Fakultet	2005		2008		2009	
	M	K	M	K	M	K
Humanistisk fak.	-	-	4	1	4	1
Mat.Nat.fak.	9	-	9	1	7	2
Med-Odont. fak	5	-	8	0	7	1
Samf.vit.fak.	7	-	5	1	6	1
BM			-	-	1	1
Sum	21	-	26	3	24	6

Universitetet har nå seks kvinnelige instituttledere, men det er likevel langt frem til vi oppnår en god kjønnsbalanse på dette feltet. Dette gjelder også annen faglig ledelse, som fakultetsledelse, forskningsgrupper og fremragende forskning. En viktig utfordring fremover er å utvikle gode tiltak for å rekruttere flere kvinner til faglig ledelse.

5. Generasjonsskiftet

Universitetet i Bergen er inne i et generasjonsskifte. Generasjonsskiftet blir sett på som en gylden anledning til å bedre kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger. Dette forutsetter imidlertid en kjønnsbalansert rekruttering inn i nye stillinger. Dersom dette ikke skjer, risikerer vi å sementere den skjeve kjønnsbalansen i mange år fremover når det gjelder professorer.

Figur 5 viser gjennomsnittsalderen i ulike vitenskapelige stillingskategorier. Gjennomsnittsalderen er litt høyere for menn enn for kvinner i alle stillingskategorier unntatt stipendiater, men forskjellene er marginale.



Figur 5: Gjennomsnittsalder for ulike vitenskapelige stillingskategorier ved UiB etter på kjønn, 2009.

Tabell 15 viser at 252 personer i faste vitenskapelige stillinger er i alderen 60 – 69 år. Disse utgjør 27 % av den faste vitenskapelige staben. Det er professorene som sitter lengst i stillingene sine og har den høyeste gjennomsnittsalderen.

Tabell 15: Generasjonsskiftet i faste vitenskapelige stillinger 2009 – 18 fordelt på fakultet og kjønn.

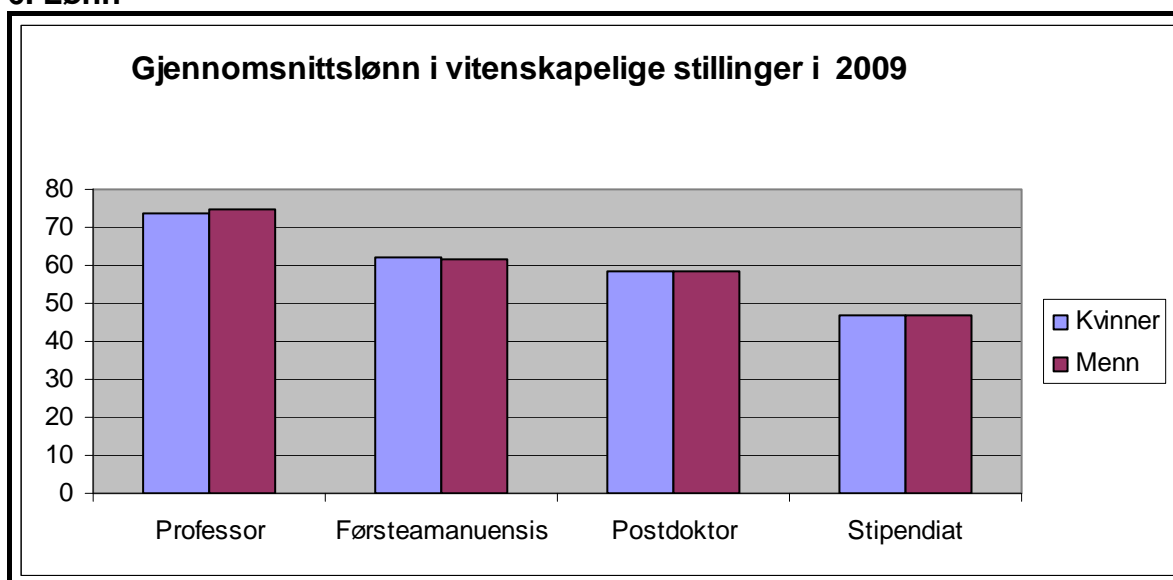
Fak/kjønn	60 – 64 år		65 – 69 år		Totalt mellom 60 – 69 år	Totalt i hele gruppen	Mellom 60 – 69 i %
	K	M	K	M			
Hum.	10	24	16	15	65	246	26 %
Jus	-	1	-	2	3	37	8 %
MatNat	-	24	2	28	54	215	25 %

MOfa	8	30	4	29	71	198	36 %
Psyk	4	4	2	6	16	88	18 %
SV	3	18	2	10	33	125	26 %
BM	1	5	2	2	10	23	43 %
UiB	26	106	28	92	252	932	27 %

Generasjonsskiftet vil ikke være like stort i alle fagmiljøer. Tabellen over opererer med to aldersgrupper (60 – 64 og 65 -69) fordelt på fakultetene for å vise hvilke fagmiljøer som vil stå overfor de største utskiftningene i kommende 10-årsperiode. Den største andelen over 60 år har Bergen Museum med 43 %. Disse utgjør likevel bare en liten andel av de ansatte i slike stillinger ved UiB totalt.

Med-Odont har den største andelen vitenskapelig ansatte over 60 år, og ved Mat-Nat, HF og SV befinner vel en fjerdedel av den faste vitenskapelige staben seg i denne alderskategorien. Psykologi og Juss ser ut til å ha en yngre vitenskapelig stab, noe som antakelig henger sammen med at disse fakultetene ble etablert noe seinere enn de øvrige.

6. Lønn



Figur 6: Gjennomsnittslønn for noen vitenskapelige stillingskategorier ved UiB, fordelt på kjønn, 2009

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

Tabellen under viser at menn har høyere gjennomsnittslønn enn kvinner innenfor alle teknisk/administrative stillingsgrupper med unntak av kontorstillinger, saksbehandlere 2 og lærlinger. UiB har lenge hatt som mål å utjevne lønnsforskjellene mellom menn og kvinner, og gitt kvinner en større andel av proratafordelingen ved lønnsforhandlingene. Det er derfor grunn til å se nærmere på årsakene til at det fremdeles eksisterer slike lønnsforskjeller.

Tabell 16: Gjennomsnittlig lønnstrinn for teknisk-administrative stillingsgrupper fordelt på kjønn ved UiB i 2009.

Gj.sn. lønnstrinn for ulike stillingsgrupper ved UiB - 2009			
Stillingsgrupper	K	M	Ltr.
Instituttleder	81	83	82
Lederstillinger 1	78	82	80
Lederstillinger 2	62	64	62
Saksbehandlere 1	49	52	50
Ingeniører	48	53	50
Bibliotekarer	48	50	48
Helsepersonell	47	-	47
Saksbehandlere 2	40	40	40
Teknikere	35	37	36
Driftspersonale	30	38	35
Kontorstillinger	31	29	30
Lærlinger	26	26	26

Dette vil også være ett av temaene i prosjektet "Likestilling i hverdagen" som forventes avsluttet i løpet av mars 2010. Prosjektet skal munne ut i en rapport om arbeidsforholdene for de teknisk-administrativt ansatte med fokus på formelle og uformelle arbeidsoppgaver, medbestemmelse, autonomi og utviklingsmuligheter. Det skal også utarbeides en veileder i likestilling på universitetet for disse stillingsgruppene.