

LIKESTILLINGSSTATISTIKK FOR UiB 2010

Del 1: Status for likestilling mellom kjønnene 2010

Del 2: Vedlegg til Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011 - 2015

1. STATUS FOR LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE VED UIB 2010

1. Innledning

Universitetsstyret vedtok i 2007 *Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved UiB 2007 – 09*, en personalpolitisk plan som særlig skulle 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 var at 50 % av alle nytilsatte i vitenskapelige stillinger skulle være kvinner. En annen viktig målsetting var å bedre rekrutteringsgrunnlaget for kvinnelige ledere innenfor fremragende forskning, institutt- og forskningsledelse.

Planen inneholdt også likestillingstiltak for andre ansattegrupper. Samtidig ble arbeidet for likestilling generelt og mot alle typer av diskriminering ved universitetet både som arbeids- og studieplass intensivert. Likestillingskomiteen fikk i 2009 utvidet sitt mandat til å gjelde alle diskrimineringsgrunnlag som omfattes av diskrimineringslovene. Komiteen har nå tatt fatt på et omfattende arbeid med en ny handlingsplan for likestilling i tråd med sitt nye mandat. Som del av dette arbeidet har komiteen laget et utkast til handlingsplan for likestilling for perioden 2011 – 14. Denne vil bli oversendt universitetsdirektøren i løpet av februar 2011.

2. Tilsatte ved UiB i 2010

Som et ledd i likestillingsarbeidet mellom kjønnene utarbeides det hvert år en egen likestillingsstatistikk som tar for seg kjønnsbalansen i alle stillingsgrupper både innenfor vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger¹. For de vitenskapelige stillingene vises også fakultetsvise fordelinger, da gjennomsnittstallene skjuler store variasjoner mellom de ulike fagfeltene. Fakultetene utarbeider egen statistikk for sine fagfelt i sammenheng med egne tiltaksplaner.

Tabell 1: **Tilsatte ved UiB 2006 – 10.** (Årsverk, kvinner i %.) Kilde:DBH

Stillingsgruppe	2006		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	690	73	730	74	756	73
Andre stillinger	14	70	46	95	47	95
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	90	29	92	28	87	26
Støttestillinger for under, forskning, formidling	452	58	458	56	460	56
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstill	1 845	38	2 047	40	2 015	41
Sum	3 091	49	3 371	50	3 365	50

¹ Data i UiBs likestillingsstatistikk oppgis i hele årsverk og baserer seg på informasjon fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH), fakultetenes egne rapporteringer og opplysninger fra universitetets lønns- og personalsystem. Om ikke annet er oppgitt omfatter dataene både eksternt og internt finansierte stillinger.

I 2010 ble det utført 3365 ordinære årsverk ved UiB. Av disse ble i overkant av 50 % utført av kvinner. I perioden 2006 – 2010 har kjønnsbalansen innenfor de ulike stillingsgruppene holdt seg relativt stabil, selv om det har skjedd noen interessante endringer innenfor de administrative stillingene.

3. Administrative stillinger.

Tabell 2: **Administrative stillinger** 2006 – 10. (Årsverk, kvinner i %.) Kilde:DBH

Stillingskategori	2006		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Kontorstillinger	12	80	11	73	9	67
Saksbehandlerstillinger	567	77	591	79	611	78
Mellomlederstillinger	94	52	105	52	112	50
Lederstillinger	17	41	23	52	24	46
Sum	690	73	730	74	756	73

Innenfor administrative og tekniske stillinger har universitetet tidligere vært en tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsplass både horisontalt og vertikalt. Over tid har dette endret seg mye på leder- og mellomledernivå. I 2010 finner vi kvinner i 50 % av mellomlederstillingene og 46 % av lederstillingene.

Tabell 3: **Saksbehandlerstillinger** 2006 – 10. (Årsverk, kvinner i %.) Kilde: DBH

Stillingskode	2006		2008		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Førstesekretær	44	80	22	86	15	87
Konsulent	163	90	154	91	134	89
Overarkitekt	1	100	1	100	1	100
Prosjektleder	6	75	6	75	6	78
Førstekonsulent	259	76	249	81	252	81
Seniorkonsulent	49	63	99	73	134	71
Rådgiver	32	63	35	66	46	65
Seniorrådgiver	14	37	30	34	24	38
Sum	567	77	596	79	611	78

Antall kontorstillinger er sterkt redusert og motsvares av en økning i antall saksbehandlerstillinger. Saksbehandlergruppen er kvinnedominert, men også 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 høyere opp i stillingshierarkiet.

4. Undervisning, forskning og formidling.

I løpet av de siste 10 årene har kvinner gradvis økt sin andel innenfor alle undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger. Selv om andelen kvinner har økt i de fleste vitenskapelige stillingskategoriene, er det store variasjoner mellom de ulike fagfeltene.

Tabell 4: **Vitenskapelige stillinger 2009 - 10.** (Årsverk. Kvinner i %.) Kilde: DBH

Årsverk	2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %
Professor	461	20 %	467	22 %
- herav opprykk[1]	200	18 %	239	23 %
Professor II	34	16 %	34	16 %
Førsteamanuensis	362	38 %	334*	36 %
Postdoktor	195	48 %	206	47 %
Stipendiater	668	49 %	622	51 %

* Fra 2010 blir førsteamanuensis II registrert med egen stillingskode og tallene er derfor ikke helt sammenlignbare med 2009.

4.1 Professorer og førsteamanuenser

Flere kvinner i faste vitenskapelige toppstillinger har vært en høyt prioritert likestillingspolitisk målsetting ved UiB. Andelen kvinnelige professorer har i løpet av de siste 10 årene økt fra 11 til noe over 22 %.

Tabell 5: **Professorer 2008 – 10.** (Årsverk, kvinner i %.) Kilde: DBH

Avdeling/Fakultet	2008		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Bergen museum	9	11	8	13	8	13
Humanistisk fakultet	83	32	83	33	83	33
Juridisk fakultet	16	13	18	17	16	19
MN- fakultetet	135	9	134	10	139	13
MO- fakultetet	126	20	127	20	133	24
Psykologisk fakultet	36	32	37	32	32	36
SV-fakultetet	50	21	53	21	52	20
Andre	2	50	2	25	3	50
Sum	457	20	461	20	467	22

Den største andelen kvinner blant professorene finner vi innenfor psykologi og humaniora. De laveste andelenene har Det matematisk- naturvitenskapelige- (13 %) og Det juridiske fakultet (19 %). Den sterkeste økningen det siste året står Det medisinsk-odontologiske fakultetet for (fra 20 til 24 %).

Tabell 6: **Professor II 2006 – 10.** (Årsverk. Kvinner i %.). Kilde: DBH

Fakultet	2006		2008		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Humanistisk fakultet	1	-	2	38	1	57
Juridisk fakultet	0	-	1	33	1	33
MN- fakultetet	7	9	9	14	9	15
MO- fakultetet	13	10	15	12	18	13
Odontologi	1	-	-	-	-	-
Psykologisk fakultet	3	8	4	18	3	17
SV-fakultetet	1	-	2	13	2	21
Sum	25	8	32	15	34	16

Bruken av professor II er mest utbredt i medisin og realfag og dette er samtidig fagområder med få kvinner i vitenskapelige toppstillinger. Kvinner i professor II – stillinger innenfor sterkt mannsdominerte fagfelt har vært sett på som et viktig rekrutteringsfremmende tiltak, da disse kunne fungere som viktige rollemodeller og mentorer for kvinnelige studenter og forskerrekrutter. Målet var at universitetet ved planperiodens utløp skulle ha oppnådd en andel på 40 % kvinner i denne stillingsgruppen. Dette målet er ikke nådd, men det har vært en liten økning hvert år. Resultatene viser at det fortsatt bør satses på tiltak som kan øke kvinneandelen i denne stillingsgruppen.

Det har vært nedgang i andel kvinner blant førsteamanuensene, noe som kan ha sammenheng med mange opprykk til professor samtidig som det har vært færre nyansettelser. Tre fakulteter har over 40 % kvinner i førsteamanuensisstillinger. Når andelen kvinner er over 40 % i en stillingskategori ved et fakultet, er hovedregelen at fakultetet ikke skal bruke kjønnskvoltering ved ansettelser i disse stillingene.

Tabell 7: **Førsteamanuenser 2008 – 10.** (Årsverk, kvinner i %.) Kilde: DBH

Avdeling/Fakultet	2008		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Bergen museum	13	46	14	43	13	30
Humanistisk fakultet	97	45	96	47	94	44
Juridisk fakultet	12	32	10	48	12	35
MN- fakultetet	75	22	75	19	68	14
MO- fakultetet	61	45	62	46	41	45
Psykologisk fakultet	42	54	36	50	38	60
SV-fakultetet	65	30	66	29	67	29
Andre	1	-	3	24	3	20
Sum	366	38	362	38	334	36

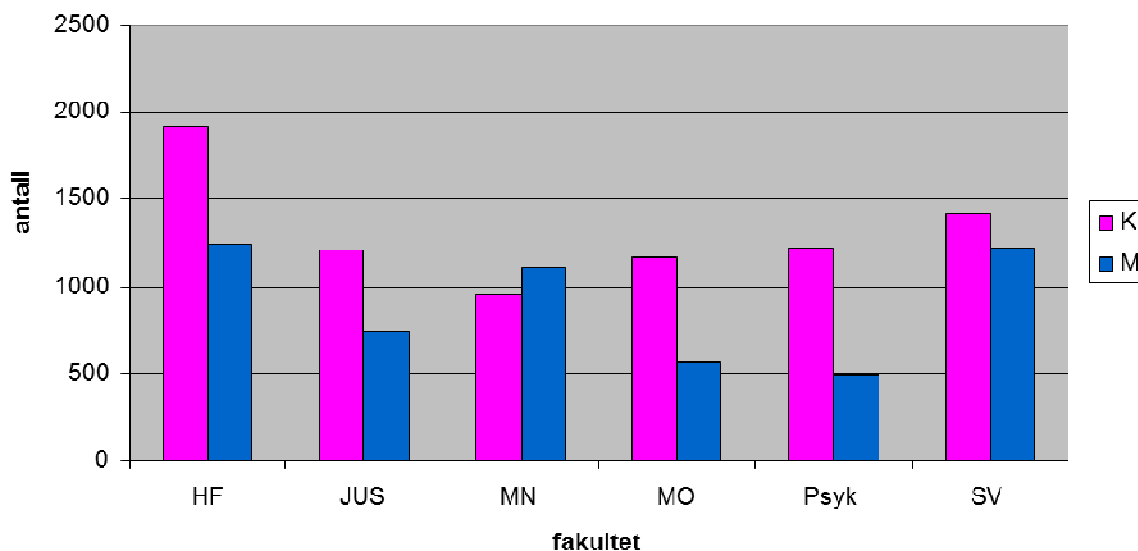
I tillegg til store variasjoner i kjønnsfordelingen mellom fakultetene, kan det være store variasjoner mellom fagområdene innenfor samme fakultet. Institutter som har svært skjev kjønnsbalanse kan derfor likevel benytte moderat kjønnskvoltering som virkemiddel, selv om fakultetet totalt har over 40 % 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).

4.2 Rekruttering

Studenter

Kvinner har utgjort rundt 60 % av studentene ved universitetet i en årrekke. HF-fakultetet har størst antall studenter totalt sett, og selv om de ikke har høyest andel kvinner er det likevel slik at en stor andel av det totale antallet kvinnelige studenter ved universitetet studerer humanistiske fag.

Registrerte studenter ved UiB etter fakultet og kjønn 2010



Figur 1: Antall studenter ved UiB etter fakultet og kjønn. Kilde: DBH

Realfagene har lavest andel, men også her utgjør kvinnene nå nesten 47 % av studentene. Innad på fakultetene finnes det samtidig store variasjoner mellom fagområdene. For eksempel utgjør kvinnene bare en tredjedel av studentene på fysikk, men nærmere to tredjedeler på biologi. Lignende finner vi igjen både innenfor humanistiske fag og samfunnsfag, selv om hovedtendensen nå må sies å være at kvinner utgjør en stigende andel av studentene innenfor alle fagområder.

I likestillingsarbeidet for studentene har man lenge vært opptatt av unge kvinners og menns valg av fag og studieretninger, og man har sett det som en utfordring å få studentene til å velge utradisjonelt. Etter at kvinner nå utgjør flertallet av studentene innenfor høyere utdanning, har oppmerksomheten også blitt rettet mot at noen av profesjonsutdanningene² er i ferd med å bli kvinnedominerte og tiltak for en mer kjønnsbalansert rekruttering til alle fagretninger blir etterlyst.

Stipendiater og postdoktorer

Tabell 8: Rekrutteringsstillinger 2008 -10. (Årsverk, kvinner i %.) Kilde: DBH

Rekrutteringsstillinger	2008		2009		2010	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Postdoktor eksternt finansiert	105	44 %	132	44 %	144	42 %
Postdoktor internt finansiert	68	43 %	63	55 %	61	58 %
Stipendiat eksternt finansiert	241	39 %	212	41 %	180	47 %
Stipendiat internt finansiert	409	51 %	456	53 %	441	52 %

² Ved UiB gjelder dette særlig psykologi og odontologi.

Det har vært særlig viktig å følge utviklingen når det gjelder rekrutteringsstillinger fordi økt kvinneandel her er en forutsetning for videre rekruttering av kvinner til faste stillinger i undervisning og forskning.

For alle rekrutteringsstillingene viser det seg at kvinneandelen for internt finansierte stillinger er noe høyere enn for de eksternt finansierte. Dette kan delvis forklares med at realfagene har lavest kvinneandel og flest eksternt finansierte prosjekter.

Tabell 9: **Stipendiater 2008 – 10.** (Årsverk, kvinner i %) Kilde: DBH

Avdeling/Fakultet	2008		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Bergen museum	6	100	6	83	7	86
Humanistisk fakultet	88	46	80	49	89	48
Juridisk fakultet	28	38	27	42	29	41
MN- fakultetet	253	33	255	33	226	37
MO- fakultetet	148	62	177	65	160	67
Psykologisk fakultet	60	65	58	71	53	68
SV-fakultetet	68	49	65	50	58	47
Sum	650	47	668	49	622	51

For rekrutteringsstillingene som helhet har andelen kvinner steget det siste året, og målsettingen om kjønnsbalanse i disse stillingene kan dermed sies å være nådd for UiB sett under ett. Tabell 9, som gir en oversikt over hvordan stipendiatene fordeler seg på fakultetene, viser likevel at det også her er store variasjoner mellom fagmiljøene.

Tabell 10: **Doktorgrader avlagt ved UiB 1992 – 2010.** Kilde: UiB

Doktorgrader	1992	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008	2009	2010
Totalt	72	129	114	158	158	179	202	233	223	237
Kvinner	25 %	40 %	44 %	39 %	36 %	38 %	48 %	52 %	45 %	46 %

Tabell 10 viser antall avlagte doktorgrader ved UiB og andel kvinner blant doktorandene i perioden 1992- 2010.

Kjønnsbalansen blant postdoktorene er relativt bra, og kvinnene utgjør i dag 47 % av alle postdoktorer ved UiB. Dette gir et godt grunnlag for videre rekruttering til faste vitenskapelige stillinger. Blant postdoktorene er variasjonene mellom fagmiljøene mindre enn blant stipendiatene.

Tabell 11: **Postdoktorer 2008 – 10.** (Årsverk, kvinner i %.) Kilde: DBH

Avdeling/Fakultet	2008		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Bergen museum	-	-	2	-	2	-
Humanistisk fakultet	17	68	23	60	28	52
Juridisk fakultet	2	-	5	60	6	48
MN- fakultetet	65	34	70	40	74	38
MO- fakultetet	61	49	64	55	61	56
Psyk. fakultet	13	45	14	42	11	56
SV-fakultetet	16	44	18	44	24	46
Sum	173	44	195	48	206	47

4.3 Andre midlertidige stillinger

En utredning om bruk av midlertidig tilsatte i universitets- og høyskolesektoren konkluderte med at kvinner er overrepresentert blant midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger sammenlignet med andel kvinner i faste stillinger³.

Tabell 12: **Midlertidig tilsatte 2006 – 10** (Årsverk, kvinner i %). Kilde: DBH

Stillingskode	2006		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Amanuensis	1	75	-	-	2	50
Forsker	31	42	85	41	101	46
Førsteamanuensis	49	41	45	45	45	44
Førstelektor	18	30	11	61	5	16
Høgskolelektor	1	-	-	-	-	-
Høgskolelærer	1	100	4	90	4	95
Professor	7	47	6	29	6	31
Universitetslektor	80	55	65	44	51	56
Sum	187	46	215	44	214	48

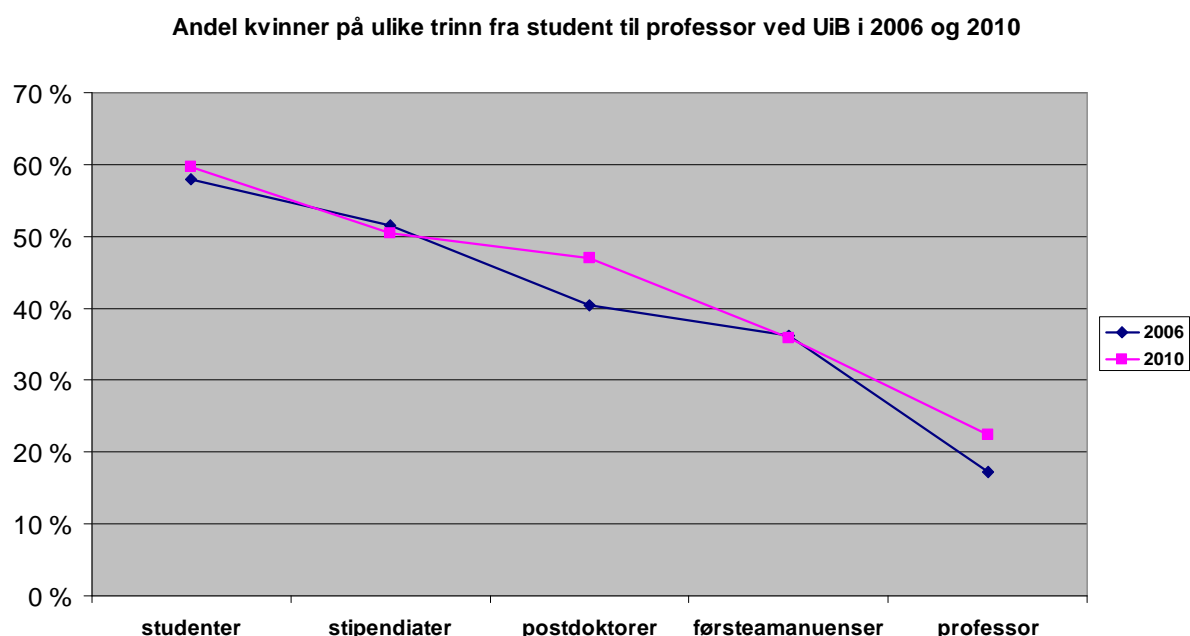
Dette gjelder også for Universitetet i Bergen. Blant de internt finansierte utgjør undervisningsstillinger hovedvekten, mens for de eksternt finansierte er det forskerstillinger som dominerer. Både arbeidsgruppen nedsatt av departementet og en komité som har laget forslag til en helhetlig rekrutteringsstrategi ved UiB⁴ påpeker at bruken av midlertidige stillinger bør reduseres, blant annet fordi det gir usikre arbeidsforhold og uklare karriereutsikter.

³ Bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren. Rapport fra en arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet. Oktober 2010.

⁴ Doktorgrad som karrierestart innenfor og utenfor universitetet – forslag til helhetlig rekrutteringsstrategi. Universitetet i Bergen, 2010

4.4 Fra student til professor – andel kvinner på den akademiske karrierestigen

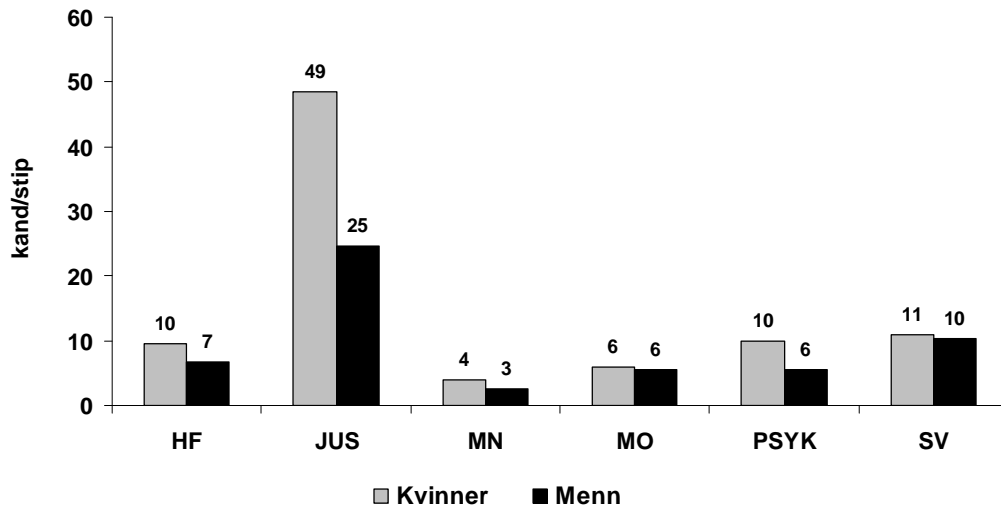
Figur 2 viser andel kvinner på ulike akademiske "karrieretrinn" ved UiB i 2006 og 2010, fra studenter til rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer), førsteamanuenser og professorer. Figuren gir et godt bilde av det som fremdeles er hovedutfordringen i likestillingsarbeidet i akademia; selv 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 gjenspeiles også i alle faglige lederstillinger, som normalt krever professorkompetanse.



Figur 2: Andel kvinner blant studenter, i rekrutteringsstillinger og faste vitenskapelige stillinger ved UiB i 2006 og 2010. Kilde: DBH

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 på den akademiske karrierestigen i større grad enn menn. Begrepet "glasstaket" brukes også ofte for å illustrere at kvinner kan møte flere typer barrierer i systemet. Noen av disse stengslene er usynlige og ubevisste, og kan derfor også være vanskelige å bekjempe. Tiltak for økt likestilling i akademia dreier seg i stor grad om å identifisere og fjerne eller kompensere for slike kjønnsbarrierer i systemet.

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



Figur.3: Forholdstall mellom antall uteksaminerte master- og profesjonskandidater og stipendiater etter kjønn og fakultet ved UiB i 2009. Estimert stipendiatperiode på 3,5 år.

Allerede i overgangen fra student til stipendiat forskyves kjønnsbalansen i forhold til rekrutteringsgrunnlaget. Figur 3 utdyper nærmere hva som skjer i overgangen fra ferdig kandidat (master- og profesjonsnivå) til rekrutteringsstillingene, som er en forutsetning for å kunne gjøre en akademisk karriere. Figuren viser forholdstallet mellom antall stipendiater og *uteksaminerte* master- og profesjonskandidater i 2009 for menn og kvinner etter fakultet, og er egnet til å illustrere sannsynligheten for å kunne gjøre en akademisk karriere i forhold til kjønn og fagvalg.

På *alle* fakulteter er det flere kvinnelige kandidater pr kvinnelig stipendiat enn mannlige kandidater pr mannlig stipendiat. Det kan også uttrykkes slik at det er mer sannsynlig at menn som begynner å studere på universitetet kommer til å gjøre en akademisk karriere enn deres kvinnelige medstudenter. Samtidig er det slik at kvinner i realfag eller medisin har større sannsynlighet for å få en stipendiatstilling enn menn i humaniora eller samfunnsfag. Figuren viser også at det er størst mulighet for å få stipendiatstillinger innen realfag og medisin. Det er også i disse fagområdene det er flest eksternt finansierte prosjekter, og som det er knyttet stipendiatstillinger til. Det juridiske fakultet er i en særstilling med svært få stipendiatstillinger i forhold til uteksaminerte kandidater.

Oversikten i tabell 13 over nytilsatte i 2010 kan gi et bilde av hvordan situasjonen vil kunne se ut om noen år.

Tabell 13: **Tilsetninger* og professoropprykk** ved UiB i 2009 og 2010⁶

Stillinger	Totalt		Ekstern ** rekruttering		Kvinner i %	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
	Professor- ordinære tilsetninger	11	8	27 %	63 %	45 %
Professor- kompetanseopprykk	28	23	-	-	46 %	45 %
Professor II- ordinære tilsetninger	13	1	69 %	100 %	31 %	-
Professor II- uten utlysning	26	19	92 %	74 %	19 %	47 %
Førsteamanuensis	37	40	41 %	58 %	43 %	40 %
Førsteamanuensis- uten utlysning***	15	17	80 %	47 %	53 %	24 %
Postdoktor	76	66	58 %	70 %	50 %	50 %

* Tilsetningsvedtak

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

*** Noen av disse er førsteamanuensis i bistilling

Bare 8 nye professorer ble tilsatt etter utlysning i 2010, av disse var 38 % kvinner. Dette er en liten tilbakegang fra 2009. Andel kvinner som har fått kompetanseopprykk er omtrent som i fjor, og også i år høyere enn kvinners andel blant førsteamanuensene totalt. Dette har bidratt til at den totale andelen kvinner blant førsteamanuensene har gått ned. Opprykk er nå den vanligste rekrutteringsveien til professorstillinger, noe som også har betydning for balansen mellom intern og ekstern rekruttering til professorstillingene.

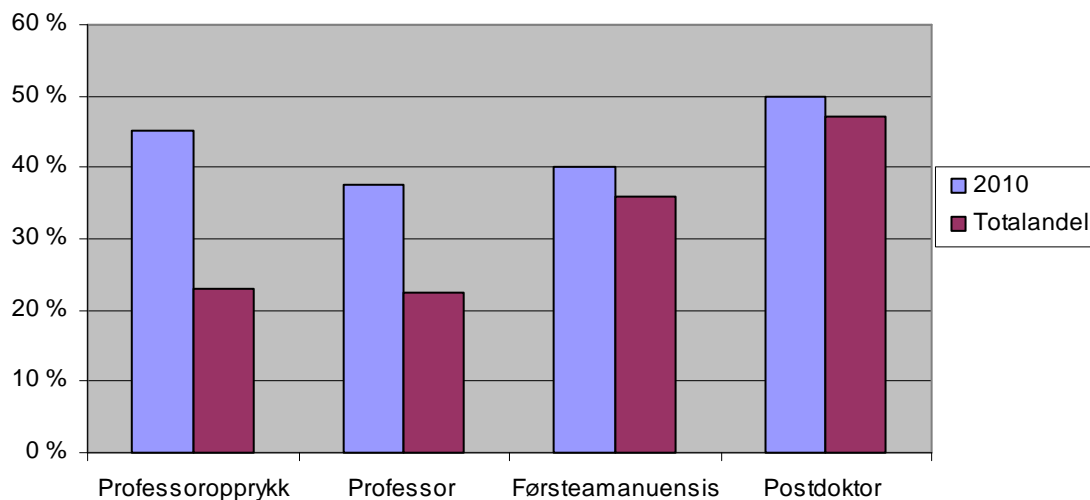
Tilsetninger av kvinner i professor II-stillinger har økt betraktelig og nærmer seg nå 50 %. Målet om 40 % kvinner i denne stillingsgruppen totalt er ikke nådd, men økningen er svært positiv. De sterke oppfordringene til fagmiljøene om å satse spesielt på kvinnelige professor II - i kombinasjon med incentivordningen⁷- ser her ut til å ha gitt resultater.

Rekrutteringen av kvinner til postdoktorstillinger ligger på 50 %, og kjønnsbalansen i rekrutteringsstillingene må sies å være god selv om det varierer noe mellom ulike fagmiljø. For alle stillingsgrupper unntatt professor II utgjør kvinner en større andel av de nytilsatte enn den totale andelen de utgjør i samme stillingsgruppe.

⁶ Data fra DBH gjelder for 1.oktober 2010, data for nytilsatte er fra årsskiftet 2010 – 11.

⁷ Ordningen dekker 50 % av lønnsutgiftene første år til fagmiljøer som tilsetter kvinner i professor II-stillinger.

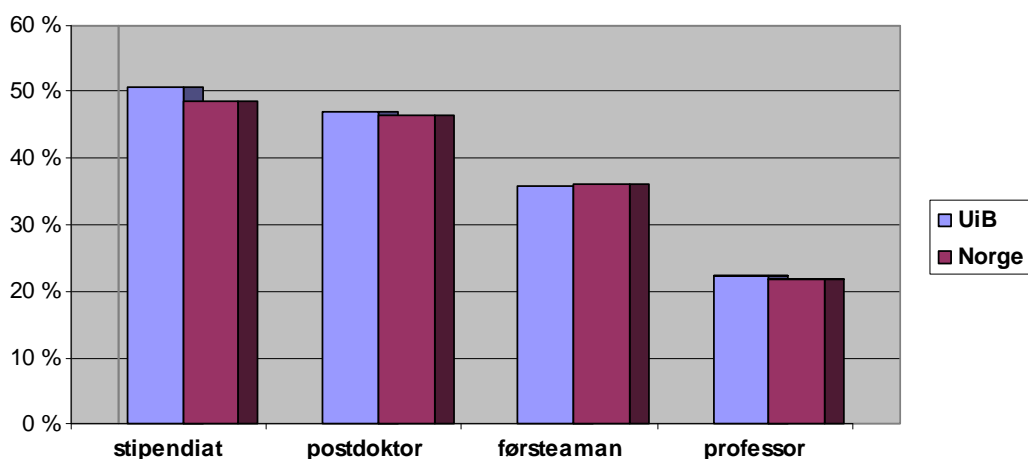
Andel kvinner blant nytilsatte og totalt i vitenskapelige stillinger i 2010



Figur 4: Andel kvinner blant nytilsatte sammenlignet med andel kvinner totalt i ulike vitenskapelige stillingsgrupper ved UiB i 2010. Kilde DBH og UiB

Figur 5 viser hvordan situasjonen er ved UiB sammenlignet med gjennomsnittet for alle universitetene i Norge. Men unntak av førsteamanuensisstillingene ligger UiB litt over landsgjennomsnittet.

Andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved UiB og på nasjonalt nivå.



Figur 5: Andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved UiB sammenlignet med gjennomsnittet for alle universitetene i Norge, 2010. Kilde: DBH

4.5 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: **Instituttledere**⁸, etter fakultet og kjønn, 2010. Kilde: DBH

Fakultet	2010	
	M	K
Humanistisk fakultet	4	1
MN-fakultet	6	2
MO-fakultet	7	1
Psykologisk fakultet	5	-
SV-fakultet	6	1
Bergen Museum	-	2
Sum	28	7

Syv av universitetets 35 instituttledere er kvinner, og selv om andelen har økt hvert år er det likevel langt frem til vi oppnår en god kjønnsbalanse på dette feltet. Dette gjelder også annen faglig ledelse, som fakultetsledelse, forskningsgrupper og fremragende forskning. Å utvikle gode tiltak for å rekruttere flere kvinner til faglig ledelse er derfor fortsatt en viktig utfordring.

4.6 Aldersavgang og nyrekruttering

Den statistiske fordelingen mellom kvinner og menn i vitenskapelige toppstillinger tilsier at universitetet må ha konstant bevissthet om likestilling for å oppnå bedre kjønnsbalanse. I perioden 2011-2018 vil mange gå av for aldersgrensen. 252 tilsatte i faste vitenskapelige stillinger ved UiB er i dag mellom 60 og 70 år. Dette innebærer en aldersavgang som både er en utfordring og en mulighet for endre på kjønnsbalansen gjennom nyrekruttering.

Aldersavgangen vil slå ulikt ut innen de forskjellige fakultetene og fagområdene. For eksempel vil Humanistisk fakultet de nærmeste årene miste en stor andel av sine kvinnelige vitenskapelige ansatte, og dette kan gi store utslag på kjønnsbalansen. Andre fakulteter, som MN og MO, har en svært stor andel menn som går av de nærmeste årene, noe som gir bedre muligheter for å oppnå kjønnsbalanse.

Tabell 15 viser antall personer i faste vitenskapelige stillinger 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

⁸ Omfatter fra og med 2010 både valgte og ansatte instituttledere, og samlingene under Bergen Museum, stillingskode 1475.

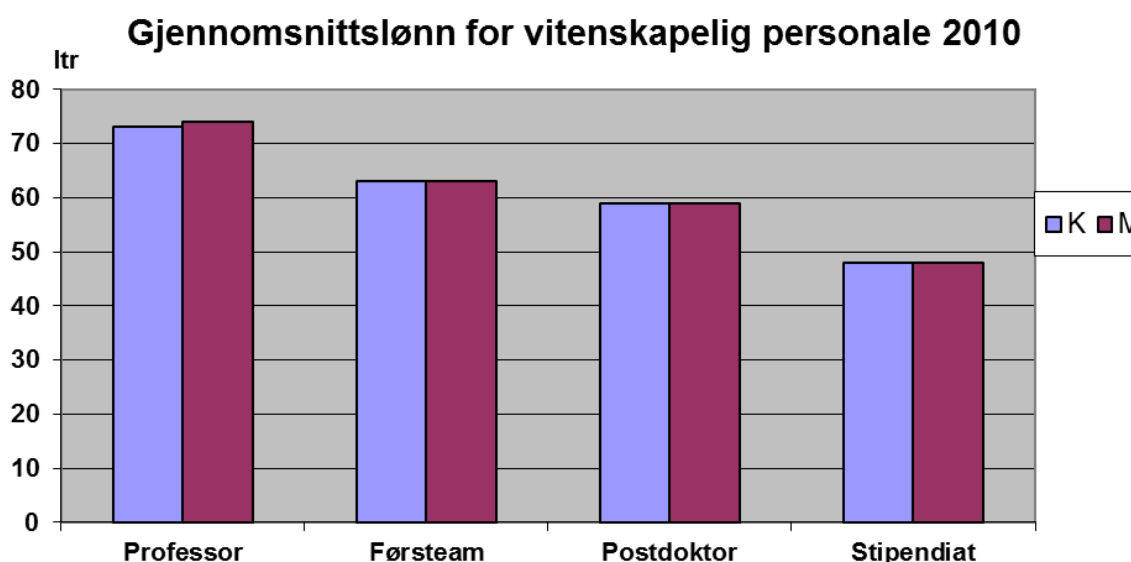
Tabell 15: Tilsatte over 60 år i faste vitenskapelige stillinger. 2009

Alder	60 – 64 år		65 – 69 år		Totalt mellom 60 – 69 år	Totalt i hele gruppen	Mellom 60 – 69 i %
	K	M	K	M			
Humanistisk fakultet	10	24	16	15	65	246	26 %
Juridisk fakultet	-	1	-	2	3	37	8 %
MN-fakultet	-	24	2	28	54	215	25 %
MO-fakultet	8	30	4	29	71	198	36 %
Psykologisk fakultet	4	4	2	6	16	88	18 %
SV-fakultet	3	18	2	10	33	125	26 %
Bergen Museum	1	5	2	2	10	23	43 %
Sum	26	106	28	92	252	932	27 %

En demografisk yngrebølge og økt studietilbøyelighet vil føre til at antall studenter stiger i årene fremover. En arbeidsgruppe oppnevnt av Kunnskapsdepartementet⁹ mener dette i kombinasjon med aldersavgangen kan bli en krevende personalpolitisk utfordring dersom kompetansenivået og studietilbudet skal opprettholdes. Det er både en gylden anledning og en ekstra utfordring å bedre kjønnsbalansen i de vitenskapelige toppstillingene i denne situasjonen.

6. Lønn

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



Figur 6: Gjennomsnittlig lønnsstrinn for noen vitenskapelige stillingskategorier ved UiB, fordelt på kjønn, 2010. Kilde: UiB

⁹ Handlingsrom for kvalitet, februar 2010

Tabellen under viser at menn har høyere gjennomsnittslønn enn kvinner innenfor alle teknisk/administrative stillingsgrupper med unntak av kontorstillinger og saksbehandlere 2. Alle gruppene har økt i gjennomsnittslønn, men lønnsforskjellene mellom menn og kvinner har ikke minsket.

Tabell 16: Gjennomsnittlig lønnstrinn for teknisk-administrative stillingsgrupper fordelt på kjønn ved UiB i 2010. Kilde: UiB

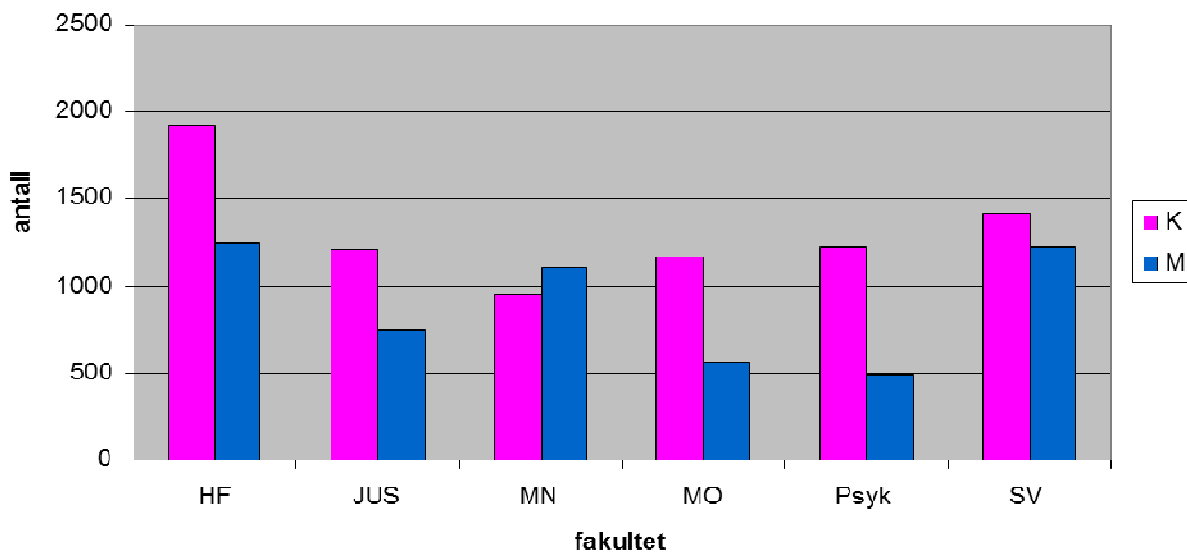
Stillingsgrupper	Lønnstrinn		
	K	M	Gj.snitt
Instituttleder	77	82	81
Lederstillinger 1	79	82	81
Lederstillinger 2	63	64	63
Saksbehandlere 1	50	53	51
Ingeniører	48	53	51
Bibliotekarere	48	50	48
Helsepersonell	49	-	49
Saksbehandlere 2	41	41	41
Teknikere	36	37	36
Driftspersonale	33	39	37
Kontorstillinger	30	28	29
Lærlinger	26	27	27

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.

Dette er ett av temaene i prosjektet "Likestilling i hverdagen" som forventes avsluttet i løpet av januar 2011. 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.

2. VEDLEGG TIL *HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 2011 – 2015*

Registrerte studenter ved UiB etter fakultet og kjønn 2010



Figur 1: Registrerte studenter ved UiB etter fakultet og kjønn, 2010. Kilde: DBH

Tabell 1: Stipendiater ved UiB fra 2008 til 2010. Årsverk, kvinner i %. Kilde: DBH

Avdeling/Fakultet	2008		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Bergen museum	6	100	6	83	7	86
Humanistisk fakultet	88	46	80	49	89	48
Juridisk fakultet	28	38	27	42	29	41
MN- fakultetet	253	33	255	33	226	37
MO- fakultetet	148	62	177	65	160	67
Psykologisk fakultet	60	65	58	71	53	68
SV-fakultetet	68	49	65	50	58	47
Sum	650	47	668	49	622	51

Tabell 2: Postdoktorer ved UiB 2008 til 2010. Årsverk, kvinner i %. Kilde: DBH

Avdeling/Fakultet	2008		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Bergen museum	-	-	2	-	2	-
Humanistisk fakultet	17	68	23	60	28	52
Juridisk fakultet	2	-	5	60	6	48
MN- fakultetet	65	34	70	40	74	38
MO- fakultetet	61	49	64	55	61	56
Psyk. fakultet	13	45	14	42	11	56
SV-fakultetet	16	44	18	44	24	46
Sum	173	44	195	48	206	47

Tabell 3: Midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger 2006 - 2010 (rekrutteringsstillingene ikke medregnet). Årsverk, kvinner i %. Kilde: DBH

Stillingskode	2006		2009		2010	
	Tot.	K %	Tot.	K %	Tot.	K %
Amanuensis	1	75	-	-	2	50
Forsker	31	42	85	41	101	46
Førsteamanuensis	49	41	45	45	45	44
Førstelektor	18	30	11	61	5	16
Høgskolelektor	1	-	-	-	-	-
Høgskolelærer	1	100	4	90	4	95
Professor	7	47	6	29	6	31
Universitetslektor	80	55	65	44	51	56
Sum	187	46	215	44	214	48

Tabell 4: Førsteamanuenser ved UiB 2008 – 2010. Årsverk, kvinner i %. Kilde: DBH.

Avdeling/Fakultet	2008		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Bergen museum	13	46	14	43	13	30
Humanistisk fakultet	97	45	96	47	94	44
Juridisk fakultet	12	32	10	48	12	35
MN- fakultetet	75	22	75	19	68	14
MO- fakultetet	61	45	62	46	41	45
Psykologisk fakultet	42	54	36	50	38	60
SV-fakultetet	65	30	66	29	67	29
Andre	1	-	3	24	3	20
Sum	366	38	362	38	334	36

Tabell 5: Professorer ved UiB 2008 – 2010. Årsverk, kvinner i %. Kilde: DBH

Avdeling/Fakultet	2008		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Bergen museum	9	11	8	13	8	13
Humanistisk fakultet	83	32	83	33	83	33
Juridisk fakultet	16	13	18	17	16	19
MN- fakultet	135	9	134	10	139	13
MO- fakultet	126	20	127	20	133	24
Psykologisk fakultet	36	32	37	32	32	36
SV-fakultet	50	21	53	21	52	20
Andre	2	50	2	25	3	50
Sum	457	20	461	20	467	22

Tabell 6: Tilsatte ved UiB 2006 – 2010. Årsverk, kvinner i %. Kilde: DBH

Stillingsgruppe	2006		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	690	73	730	74	756	73
Andre stillinger	14	70	46	95	47	95
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	90	29	92	28	87	28
Støttestillinger for under, forskning, formidling	452	58	458	56	460	56
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstill	1 845	38	2 047	40	2 015	41
Sum	3 091	49	3 371	50	3 365	50

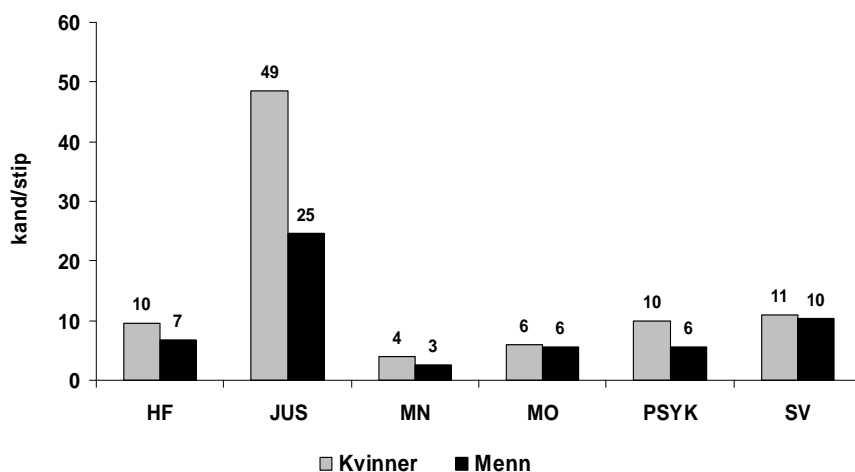
Tabell 7: Administrative stillinger ved UiB 2006 – 2010. Årsverk, kvinner i %. Kilde:DBH

Stillingskategori	2006		2009		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Kontorstillinger	12	80	11	73	9	67
Saksbehandlerstillinger	567	77	591	79	611	78
Mellomlederstillinger	94	52	105	52	112	50
Lederstillinger	17	41	23	52	24	46
Sum	690	73	730	74	756	73

Tabell 8: Saksbehandler-/utrederstillinger ved UiB 2006 – 2010. Årsverk, kvinner i %. Kilde: DBH

Stillingskode	2006		2008		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Førstesekretær	44	80	22	86	15	87
Konsulent	163	90	154	91	134	89
Overarkitekt	1	100	1	100	1	100
Prosjektleder	6	75	6	75	6	78
Førstekonsulent	259	76	249	81	252	81
Seniorkonsulent	49	63	99	73	134	71
Rådgiver	32	63	35	66	46	65
Seniorrådgiver	14	37	30	34	24	38
Sum	567	77	596	79	611	78

Fakultet	2006		2008		2010	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Humanistisk fakultet	1	-	2	38	1	57
Juridisk fakultet	0	-	1	33	1	33
MN- fakultetet	7	9	9	14	9	15
MO- fakultetet	13	10	15	12	18	13
Odontologi	1	-	-	-	-	-
Psykologisk fakultet	3	8	4	18	3	17
SV-fakultetet	1	-	2	13	2	21
Sum	25	8	32	15	34	16



Figur.2: Forholdstall mellom antall uteksaminerte master- og profesjonskandidater og stipendiater etter kjønn og fakultet ved UiB i 2009. Estimert stipendiatperiode på 3,5 år.

Tabell 10: Instituttledere¹⁰, etter fakultet og kjønn, 2010. Kilde: DBH

Fakultet	2010	
	M	K
Humanistisk fakultet	4	1
MN-fakultet	6	2
MO-fakultet	7	1
Psykologisk fakultet	5	-
SV-fakultet	6	1
Bergen Museum	-	2
Sum	28	7

Tabell 11: Faste vitenskapelige stillinger ved UiB i aldersgrupper over 60 år fordelt på fakultet og kjønn, 2009. Kilde: UiB

Alder	60 – 64 år		65 – 69 år		Totalt mellom 60 – 69 år	Totalt i hele gruppen	Mellom 60 – 69 år i %
	K	M	K	M			
Humanistisk fakultet	10	24	16	15	65	246	26 %
Juridisk fakultet	-	1	-	2	3	37	8 %
MN-fakultet	-	24	2	28	54	215	25 %
MO-fakultet	8	30	4	29	71	198	36 %
Psykologisk fakultet	4	4	2	6	16	88	18 %
SV-fakultet	3	18	2	10	33	125	26 %
Bergen Museum	1	5	2	2	10	23	43 %
Sum	26	106	28	92	252	932	27 %

¹⁰ Omfatter fra og med 2010 både valgte og ansatte instituttledere (ledere for sentre som sorterer under HF-fakultetet unntatt) og samlingene under Bergen Museum, stillingskode 1475.

Tabell 12: Tilsetninger* og professoropprykk ved UiB i 2009 og 2010

Stillinger	Totalt		Ekstern ** rekruttering		Kvinner i %	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
	Professor- ordinære tilsetninger	11	8	27 %	63 %	45 %
Professor- kompetanseopprykk	28	23	-	-	46 %	45 %
Professor II- ordinære tilsetninger	13	1	69 %	100 %	31 %	-
Professor II- uten utlysning	26	19	92 %	74 %	19 %	47 %
Førsteamanuensis	37	40	41 %	58 %	43 %	40 %
Førsteamanuensis- uten utlysning***	15	17	80 %	47 %	53 %	24 %
Postdoktor	76	66	58 %	70 %	50 %	50 %

* Tilsetningsvedtak

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

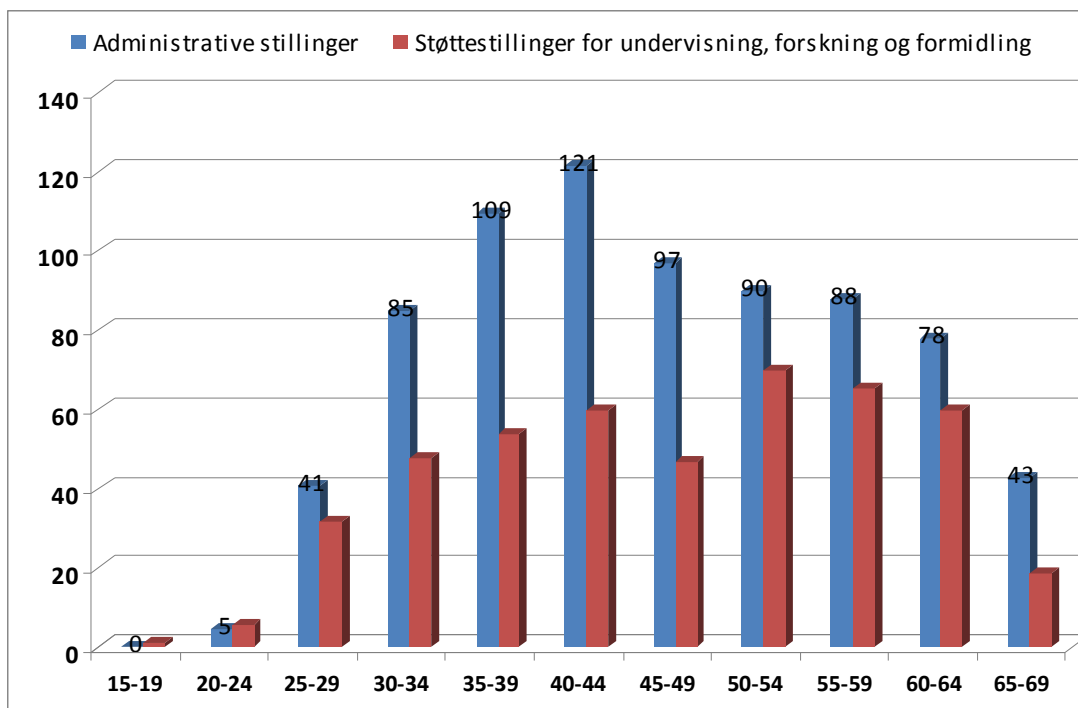
*** Noen av disse er førsteamanuensis i bistilling

Tabell 13: Gjennomsnittlig lønnstrinn for teknisk-administrative stillingsgrupper fordelt på kjønn ved UiB i 2010.

Stillingsgrupper	Lønnstrinn		
	K	M	Gj.snitt
Instituttleder	77	82	81
Lederstillinger 1	79	82	81
Lederstillinger 2	63	64	63
Saksbehandlere 1	50	53	51
Ingeniører	48	53	51
Bibliotekarere	48	50	48
Helsepersonell	49	-	49
Saksbehandlere 2	41	41	41
Teknikere	36	37	36
Driftspersonale	33	39	37
Kontorstillinger	30	28	29
Lærlinger	26	27	27

Tabell 14: Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling. Årsverk, kvinner i %. Kilde: DBH

Stillings- kategorier	2006		2008		2010	
	Totalt	K	Totalt	K	Totalt	K
Bibliotekstillinger	33	91 %	32	88 %	31	90 %
Ingeniører	288	45 %	326	45 %	337	47 %
Tekniske still.	131	78 %	89	75 %	92	78 %
Sum	452	58 %	448	54 %	460	56%



Figur 4: Antall tilsatte i administrative stillinger og støttestillinger for undervisning forskning og formidling etter alder. UiB 2010. Kilde: DBH

Tabell 15: Rekrutteringsstillinger etter alder. UiB 2010. Kilde:DBH

Stillingskode	2006	2007	2008	2009	2010
	Snitt	Snitt	Snitt	Snitt	Snitt
Postdoktor	36,6	36,6	36,1	36,1	36,2
Spesialistkandidat	-	-	37,3	35,7	34,4
Stipendiat	32,2	32,4	31,8	31,9	32,1
Stipendiat	45,3	46,2	43	-	-
Sum	33,1	33,3	32,8	32,9	33,1

Tabell 16: Tilsatte over 60 år i faste vitenskapelige stillinger. 2009

Alder	60 – 64 år		65 – 69 år		Totalt mellom 60 – 69 år	Totalt i hele gruppen	Mellom 60 – 69 i %
	K	M	K	M			
Humanistisk fakultet	10	24	16	15	65	246	26 %
Juridisk fakultet	-	1	-	2	3	37	8 %
MN-fakultet	-	24	2	28	54	215	25 %
MO-fakultet	8	30	4	29	71	198	36 %
Psykologisk	4	4	2	6	16	88	18 %

fakultet								
SV-fakultet	3	18	2	10	33	125	26 %	
Bergen Museum	1	5	2	2	10	23	43 %	
Sum	26	106	28	92	252	932	27 %	