

## Handlingsplan for likestilling

Dette dokumentet presenterer en overordnet plan med hovedmålsetninger for likestillingsarbeidet ved Høgskolen i Molde (HiMolde), hvor en tar utgangspunkt i sentrale problemstillinger for institusjonen som bakgrunn for å utvikle en handlingsplan med prioriterte tiltak og konkretiseringer.

En handlingsplan for likestilling skal sikre at HiMolde som arbeidsplass er rettferdig og ikke-diskriminerende for alle arbeidstakere. Alle arbeidstakere likestilles blant annet når det gjelder: Kjønn, nasjonalitet, kulturell bakgrunn, rase og seksuell orientering. Denne politikken har blitt støttet i tidligere handlingsplaner. Dette viser seg også ved at en har en balansert kjønns sammensetning i lederstillinger ved HiMolde. Selv om vi mener at ledelsen skal fortsette å vedlikeholde en god likestillingspolitikk, foreslår vi at hovedfokus i denne planen er på forskerstillinger og utviklingen av forskerkarrierer ved HiMolde. Det er i denne kategorien at kjønnsbalanse og støtte til likestilling og likeverd krever størst forbedring.

### Hovedmål for likestilling ved Høgskolen i Molde

Hovedfokus og primærområdet for denne handlingsplanen er likestilling i forskning og undervisning, men det vil også bli fokusert på likestillingsperspektivet i personalpolitikken, studiemiljø og studentrekruttering.

- Likestilling skal integreres i HiMoldes virksomhet på alle nivå og fagfelt.
- Det skal sikres rammevilkår for å kunne rekruttere dyktige medarbeidere og gi gode arbeidsforhold og utviklingsmuligheter for *alle* ansatte.
- Det skal i denne perioden holdes et særlig fokus på rekruttering og kvalifisering av kvinner til forskerstillinger.
- Begge kjønns kompetanse og perspektiver skal prege forskning og utdanning ved HiMolde.

Handlingsplanen deles videre opp i delmål og tiltak gruppert i følgende områder:

1. Forskning og undervisning
2. Studiemiljø og studentrekruttering
3. Likestillingsperspektivet i personalpolitikken (generell del)

### Bakgrunn for handlingsplanen

#### 1 Forskning og undervisning

Tidligere landsoversikter fra universitets og høgskolesektoren (UH-sektoren) har påpekt at «bare 2 av 10 professorer i Norge er kvinner» ([Kvinner i forskning 2005](#), [NIFU Step](#)<sup>1</sup>). Nåsituasjonen ved HiMolde viser et lignende bilde, bortsett fra Avdeling for helse- og sosialfag (HS, se vedlegg 2 - tabell 6). Alderspensjon og nyansettelser medfører endring i statistikk. Mens HS ser ut til å ha god kjønnsbalanse på professornivå, er antall forskerstillinger signifikant lavere enn for øvrig. Det vil si at HS har flere kvinnelige høgskolelektorer. Denne statistikken er bare en indikator på antallet som har nådd toppen i karrierestegen. Den sier ingenting om prosessen: hvordan det skjedde, hvorledes personer stimuleres, hva som er oppnådd i stillingen, og ingenting om de andre forskerstillingene.

Det er to vanlige veier til vitenskapelig karriere i UH-sektoren:

Høgskolelektor/stipendiat → Førsteamanuensis → Professor

Høgskolelektor/stipendiat → Førstelektor → Dosent

Det er dokumenterte årsaker til hvorfor kvinner ikke går videre i de vitenskapelige karriereveiene. Leboy's ([Leboy 2008](#)<sup>2</sup>) resultater viser oppsummert at dette er et holistisk problem med mange årsaker. Vi peker i dette dokumentet på de områdene som er problematiske ved HiMolde, og på hvilke måter disse områdene kan forbedres.

### Prioriterte områder for forbedring ved HiMolde

- Rekruttering
- Tilrettelegging for og støtte til et fleksibelt forskningsmiljø
- Kompetanseutvikling og nettverkbygging

#### 1.1 Rekruttering

En viktig faktor for karriereutvikling er rekruttering. Rekruttering starter med hver offentlig utlyst stilling som tangerer aktuelle områder på karriereveien. Det er et ønske ved HiMolde å maksimere antall kvalifiserte søkere til utlyste stillinger, fordi dette også vil øke kvaliteten på personellet. Det er derfor anbefalt at fremtidig praksis inkluderer:

<sup>1</sup> [https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2404855/Kvinner\\_i\\_forskning2008-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2404855/Kvinner_i_forskning2008-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>2</sup> <https://www.the-scientist.com/pulse-oximeter/fixing-the-leaky-pipeline-45587>

- Annonsetekster som markedsfører HiMolde som en god arbeidsplass for begge kjønn.
- Basert på [Leboy 2008](#)<sup>2</sup> er det nødvendig i utlysningsteksten å oppmuntre kvinner til å søke forskerstillinger. Dette bør gjøres for alle stillinger der det ikke er likestilling. Vi tenker at det underrepresenterte kjønn bør identifiseres på bakgrunn av statistikk både på lokalt og nasjonalt nivå. Dette bør reflekteres på aktuelt stillingsnivå – og ikke på avdelingsnivå.
- Ved utlysinger kan det likevel være for få kvinnelige søkere til forskerstillinger. I slike tilfeller bør en ved tilleggsaktiviteter søke å øke antall søkere. Mulige tiltak kan være: Invitere spesielle søkergrupper eller enkeltpersoner, forlenge søknadsfrist mv. Statistikk viser at kvinner med mindre sannsynlighet vil søke på seniorstillinger eller faste stillinger pga av forhold som: Usikkerhet om egne kvalifikasjoner, aversjon mot å søke seniorstillinger og ambivalente følelser ift akademisk lederskap ([Chesterman, Ross-Smith & Peters 2005](#)<sup>3</sup>).

Praktisering av dette vil gi ansettelsesorgan bedre muligheter til å ta stilling til aktuelle kvalifikasjoner, eventuelt å motivere ytterligere kandidater til å søke. Økonomiske kostnader til pkt 1.1 anslås til kr 30 000 i året.

### 1.2 Tilrettelegging for og støtte til et fleksibelt forskningsmiljø

Forskning foregår ofte utenfor ordinær arbeidstid. Ifølge [Leboy 2008](#)<sup>2</sup> har kvinner statistisk sett ikke samme støtte som menn for å prioritere forskning fremfor å ta vare på hus og hjem. Dette kan resultere i mindre forskningstid eller mindre mulighet for reiser knyttet opp mot karriere (forskningstermin, tid til publisering, konferanser mv). Det bør innføres aksept for undervisningsfrie perioder i tillegg til tradisjonelle former for forskningstermin. Dette kan inkludere forskningsopphold for flere kortere perioder både i eget land og internasjonalt. Målet er frikjøp av en person med inntil et semester per avdeling per år. Økonomiske kostnader til pkt 1.2 anslås til kr 500 000 i året.

### 1.3 Kompetansebygging og støtte til nettverksbygging

Dette er det mest kritiske området ift. oppnåelse og utvikling av en forskerkarriere. Med henvisning til Leboy (2008) har kvinner mindre sannsynlighet for å motta støtte som primærforsker fra fond, å få fornyet fondsstøtte, og i følge [Chesterman, Ross-Smith & Peters \(2005\)](#)<sup>3</sup> å bli oppnevnt til komiteer og bli invitert som gjesteforelesere. Dette er ofte knyttet til måleindikatorer og utvelgerens basisevaluering av prestisje og produksjon. Dette fungerer ofte som en positiv sirkel, hvor prestisje fører til flere fond, og flere fond fører til høyere prestisje. Det er derfor viktig at HiMolde posisjonerer kvinner i prestisjefylte og synlige posisjoner. Kvinner bør være representert som ledere av forskningsgrupper, som inviterte forelesere på våre konferanser, som ledere av prosjektsøknader, som veiledere av PhD-stipendiater, og som studieledere. Det innføres et mentorprogram med dedikerte mentorer (dosenter/professorer) og møtearenaer. Det må også satses aktivt på nettverksbygging nasjonalt som internasjonalt. Økonomiske kostnader til pkt 1.3 anslås til kr 100 000 i året (reisekostnader forbundet med nettverksbygging) og kr 20 000 i året (for mentorprogrammet).

## 2 Studiemiljø og studentrekruttering

Studenter fungerer både som en ressursbase med kvalifiserte arbeidere og ved et lærer-/studentforhold. Høgskolen i Molde har som målsetning at alle studenter, uansett bakgrunn, skal integreres og fungere sosialt sammen. Et godt sosialt nettverk vil fremme læringsevnen for alle studenter og kan være forebyggende i forhold til rasisme. Det skal legges vekt å tilrettelegge sosialt nettverksbygging innenfor de ulike studieretningene og nivåer slik at studentene kan få en gruppetilhørighet og kontakt med andre medstudenter.

Med bakgrunn i målsettingen for denne planen har HiMolde behov for flere handlingstiltak (for detaljerte tiltak og handlinger, se vedlegg 1 - tabell 4):

#### Kompetanseutvikling

- Forbedre pedagogiske/faglige rammevilkår for å sikre bedre gjennomstrømming.
- Inkludere studenter i aktuelle faglige aktiviteter (prosjekter mv).

#### Rekruttering

- Avdekke og endre kjønnsbarrierer i utdanningene.

#### Generelt

- Gjennomgang av etiske retningslinjer med spesielt hensyn til studentrelasjoner.
- Organisere felles sosialt samvær for norske og utenlandske studenter for de ulike studieretningene
- Økonomiske kostnader til pkt 2 anslås til kr 50 000 i året.

<sup>3</sup> <https://researchers.mq.edu.au/en/publications/not-doable-jobs-exploring-senior-womens-attitudes-to-academic-lea>

### 3 Likestillingsperspektivet i personalpolitikken

Likestillingsperspektivet i personalpolitikken gjelder for alle ansatte/ansettelser ved HiMolde. For detaljerte tiltak og handlinger, se vedlegg 1 - tabell 5).

#### Kunngjøringstekster, stillingsbetenknninger og kvotering ved ansettelse

Likestillingsutvalget ønsker at oppfordringen om at det underrepresenterte kjønn må søke, blir tatt inn som fast element i HiMoldes utlysningstekster. Stillingsannonser kan være en måte for HiMolde å framstå som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn.

#### Velferd

Forholdene legges best mulig til rette for at ansatte med omsorgsforpliktelser skal kunne ta omsorgspermisjon og redusert eller fleksibel arbeidstid. Spesielt legges det vekt på at menn skal kunne ta omsorgspermisjon på linje med kvinner. Det er viktig å opprettholde tilgangen på barnehageplasser for ansatte.

#### Seksuell trakassering

I samsvar med de vedtatte retningslinjene om seksuell trakassering, skal tiltak settes i gang straks det er meldt om/er mistanke om seksuell trakassering. Dette gjelder både ansatte og studenter.

#### Lønn.

Gjennom lokale lønnsforhandlinger skal partene påse at det ikke blir systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Kriterier for lønnsfastsettelse ved ansettelse og lokale lønnsforhandlinger må være kjønnsnøytrale, og arbeid av lik verdi skal lønnes likt uavhengig av fagområde.

#### Økonomiske virkemidler

Styret for HiMolde avsetter årlige midler til gjennomføring av prioriterte likestillingstiltak. Inkludert i dette er midler til [ordningen for administrativ kompetanseheving](#)<sup>4</sup>.

#### Organisasjon og ledelse

HiMolde skal arbeide for at likestilling blir et synlig tema og at arbeidet for likestilling blir integrert i den regulære virksomheten. Oppfylle likestillingslovens [§ 28](#)<sup>5</sup>: Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer, råd, nemnder mv. skal begge kjønn være representert på følgende måte:

- Har utvalget to eller tre medlemmer skal begge kjønn være representert.
- Har utvalget fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
- Har utvalget seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
- Har utvalget ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har utvalget flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.
- Reglene i nr 1 til 4 gjelder tilsvarende ved valg av varamedlemmer.
- Kvinner og menn skal ha like muligheter til faglig utvikling og avansement.

### 4 Konklusjon

Lov om universitet og høyskoler sier i [§ 6-2 Likestilling](#)<sup>6</sup> at «Universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen». Handlingsplan for likestilling ved HiMolde skal være retningsgivende. Den må derfor tas med i alle strategiske planleggingsprosesser. I tillegg må ledere på alle nivå ta tak i planen for å konkretisere og realisere målene, slik at «Likestilling i hverdagen» (se vedlegg 1) blir en naturlig del av arbeidsmiljøet.

Ledelsen ved HiMolde har hovedansvaret for at handlingsplanen blir fulgt opp og blir et aktivt styringsredskap. Finansiell støtte for å kunne gjennomføre tiltakene er her helt avgjørende.

<sup>4</sup> <https://cp.compendia.no/hogskolen-i-moldemolde/personalhandbok-stat/322499/download>

<sup>5</sup> <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51/§28>

<sup>6</sup> <https://lovdata.no/lov/2005-04-01-15/§6-2>

## Vedlegg 1: Likestilling i hverdagen

Bakgrunnen for følgende delmål er drøftet i handlingsplanen. Tiltakene integreres i [årshjulet for planlegging og rapportering ved HiMolde](#)<sup>7</sup>, og det fastsettes hvem som er ansvarlig for gjennomføring av de ulike tiltakene. Realisering av handlingsplanen krever økonomiske disponeringer.

### Delmål for forskning og undervisning

- Det må arbeides målbevisst for at det underrepresenterte kjønn rekrutteres til forskning stillinger. Spesielt må det arbeides for å øke andel kvinner til stilling som professor og professor II.
- HiMolde skal i sin forskning og undervisning fremme likestilling gjennom kompetansebygging og - støtte, og gi det underrepresenterte kjønn utviklings-, lærings- og forskningsmuligheter.
- Promotere kvinner som ledere av og deltakere i faglige nettverk.

#### Tabell 1. Rekruttering: tiltak og handling

1. Styret setter av årlige midler til ulike likestillingstiltak for å øke rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger. Fagmiljøene bør vurdere å utlyse stillinger som førsteamanuensis/professor ev førstelektor/dosent, dersom dette vil øke mulighetene til å rekruttere kvinner til stillingene. Selv om ansettelser normalt skal skje etter åpen utlysning, kan ansettelse uten utlysning vurderes dersom det er nødvendig for å sikre ansettelse av spesielt godt kvalifiserte kvinner.
2. Avdelingene benytter nasjonale og internasjonale forskningskontakter for å bedre kjønnsbalansen i faste stillinger, professor II-stillinger, gjesteprofessorstillinger og i komiteer. Fagmiljøene bør bevisst invitere kvinner som gjesteforskere, professor II osv. Kvinneforskning gjøres mer synlig og må være tema under Forskningsdagene der det er naturlig. Disse kan også spille en viktig rolle som mentorer for førsteamanuenser og stipendiater.
3. Kursansvarlig bør prøve å engasjere det underrepresenterte kjønn som gjesteforelesere, vikarer, time- og hjelpelærere, veiledere, eksaminatorer og sensorer m.m.
4. Det skal foretas en grundig gjennomgang av ansettelsesprosedyrene i alle ledd, fra utlysning til ansettelse, for å sikre at likestillingsperspektivet ivaretas i best mulig grad. Dersom kalling skal benyttes må spesielt organisasjonene informeres om dette, for å sikre åpenhet i denne type saker.
5. Videreutvikle oppfølgingstiltak for å motivere flere kvinner til å satse på en vitenskapelig karriere.
6. Avdelingene må få økonomiske virkemidler for å fremme likestillingsaktiviteter.
7. I det ovennevnte ta hensyn til målene i strategiplanen for antall (kvinner) i førstestillinger.

#### Tabell 2. Støtte til fleksibelt forskningsmiljø: tiltak og handling

1. Gjennomgang av stipendiatenes arbeidsbetingelser for å se på mulige forbedringsområder (ref [forskrift](#)<sup>8</sup>.)
2. Det bør jobbes med å stille til rådighet ekstra forskningstermin ved egnede søknader.
3. Avdelingene skal i samarbeid med fagmiljøene utarbeide årlige tiltaksplaner med konkrete resultatmål. Eksempler på finansiert tiltak:
  - Kvalifiseringsstipend (frikjøp fra undervisning/ koordinering av undervisning, språkvask, teknisk assistanse, kompensasjon for komitéarbeid, verv mv.)
  - Reise støtte til nettverksarbeid og nettverksmøter
  - Søkornmidler til nye prosjektideer
  - Forskningsopphold i utlandet, konferansereiser
  - Arrangement av faglige møter

#### Tabell 3. Kompetanseutvikling og nettverksbygging – tiltak og handling

1. En økende andel kvinner skal inviteres som innledere, forelesere og deltakere på faglige konferanser.
2. Avdelingene bør om mulig tilby internasjonale mentorer til kvinnelige forskere i sterkt mannsdominerte fagmiljøer.
3. Nytilsatte kvinner som er interessert i å kvalifisere seg for forskerstilling skal få tilbud om en lokal mentor.
4. HiMolde skal ha en likestillingspolitikk som bidrar til å bygge kompetanse i undervisning og forskning på et nasjonalt nivå. Tilbud om kompetanseutviklende må gis arbeidsoppgaver som er relevante for videreutvikling og forfremmelse.
5. Det gis økonomisk støtte til kvinner i utforming og deltakelse i nettverk.
6. Det etablerte [førstelektorprogrammet](#)<sup>9</sup> videreføres.

<sup>7</sup> [http://kvalitet.himolde.no/dokumenter/KS\\_STK006.pdf](http://kvalitet.himolde.no/dokumenter/KS_STK006.pdf)

<sup>8</sup> <http://www.lovdataba.no/for/sf/kd/xd-20060131-0102.html>

<sup>9</sup> [http://kvalitet.himolde.no/KS\\_PEK004](http://kvalitet.himolde.no/KS_PEK004)

### Delmål for Studiemiljø og studentrekruttering

- HiMolde bør gjennom aktiv markedsføring arbeide for å øke andelen studenter av det underrepresenterte kjønn i det enkelte studiet (minimum masternivå).
- HiMoldes studietilbud skal fremstå som attraktivt for begge kjønn.
- Likestillingsaspektet skal ivaretas i all studentrelatert presentasjon.

#### **Tabell 4. Studiemiljø og studentrekruttering: Tiltak og handling**

1. Bruke likestillingsperspektivet ved valg av stipendiater.
2. Kursansvarlig bør motivere studenter ved å engasjere det underrepresenterte kjønn som gjesteforelesere, vikarer, time- og hjelpelærere, veiledere, eksaminatorer, sensorer, mv.
3. Kursansvarlig må gjennomgå pensum med sikte på å sikre en kjønnsnøytral framstilling av fagstoffet.
4. Kursansvarlig/studieleder må tilstrebe fleksibilitet i studiegjennomføring.
5. Faglige ansatte/dekan skal påse at studenter av begge kjønn får lik anledning til å delta i prosjektarbeid, faglige konferanser/nettverk.
6. Kritisk gjennomgang og revisjon av de etiske retningslinjene for veileder-/student-relasjonen.
7. Informasjon om etiske retningslinjer i veileder-/student-relasjonen skal innarbeides i alle veiledningsavtaler.
8. Forbedre informasjonen om etiske retningslinjer både til studenter og ansatte. Utarbeide klare retningslinjer for håndtering av trakasserings-/mobbesaker, både for ansatte/studenter, ansatte/ansatte og studenter/studenter.

### Delmål for Likestillingsperspektivet i personalpolitikken

- HiMolde skal gjennom sin personalpolitikk fremme likestilling mellom kjønnene.
- Representasjonen av kvinner og menn skal i alle stillinger og verv være balansert, med minimum 40 % av hvert kjønn.
- HiMolde skal føre en personalpolitikk som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde motiverte og kvalifiserte medarbeidere.
- HiMolde skal føre en lønnspolitikk som sikrer reell likelønn mellom kvinner og menn.
- I HiMolde styre, ledelse, råd og utvalg skal det være en mest mulig lik fordeling av begge kjønn.

#### **Tabell 5. Likestillingsperspektivet i personalpolitikken: Tiltak og handling**

1. Likestilling vurderes og avgjøres i fagmiljøene og forankres i ledelsen på alle nivå. Likestilling skal tas opp jevnlig på strategiske ledermøter med dekanene og på forskningsledermøter. Dekanene og forskningslederne har et særlig ansvar for å følge opp likestillingsspørsmål i samarbeid med de ansatte. Styret for HiMolde skal hvert år peke ut prioriterte likestillingstiltak og sette av midler til gjennomføring.
2. Ved ansettelse/valg av ledere og mellomledere skal det legges vekt på at søkerne/kandidatene er bevisste på betydningen av god kjønnsbalanse for forskningsmiljøet spesielt og HiMolde generelt. Begge kjønn skal være representert i bedømmelseskomiteer, likeså om mulig ved et intervju og prøveforelesning. Sammensetning av ansettelsesorganer må ta hensyn til dette.
3. Dersom et kjønn er underrepresentert (mindre enn 40 %) i en stillingsgruppe, skal det i utlysningsteksten tas inn en formulering om at det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke, jf Statens personalhåndbok pkt [8.31](#)<sup>10</sup>.
4. Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes jf. [Hovedavtalens § 31 nr 4](#)<sup>11</sup>.
5. Kriterier for lønnsfastsettelse skal være kjønnsnøytrale, ikke-diskriminerende og uavhengig av sivil status. Arbeid av lik verdi skal lønnes likt uavhengig av om arbeidet tilhører ulike fagområder.
6. Alle plan- og strategidokumenter ved HiMolde skal «likestillingstestes» ved at de sendes til lederen av Likestillingsutvalget. Likestillingsutvalget ved leder skal ha tilsendt utlysningsteksten, utvidet søkerliste og innstilling samtidig som medlemmene i ansettelsesorganene, for eventuell uttalelse.
7. Likestillingsaspekter skal innarbeides i alle lederutviklingsprogrammer. Utvikle lederkurs for kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til faglige lederfunksjoner.
8. Handlingsplan for studenter med nedsatt funksjonsevne (se denne)

<sup>10</sup> [https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2018/KAPITTEL\\_8-32?q=underrepresentert%20kj%C3%B8nn#KAPITTEL\\_8-32](https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2018/KAPITTEL_8-32?q=underrepresentert%20kj%C3%B8nn#KAPITTEL_8-32)

<sup>11</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hovedavtalen-i-staten/id449042/sec2>

## Vedlegg 2: Statistikk om kjønnsfordelingen ved HiMolde

Tabell 6. *Kjønnsfordelingen blant vitenskapelige stillinger. Antall fast ansatte (personer, ikke årsverk) i vitenskapelige stillinger ved HiMolde (nov 2018)<sup>12</sup>.*

Stilling	HS			LOG			ØS		
	Totalt	♀	♂	Totalt	♀	♂	Totalt	♀	♂
Professor	5	3	2	10	2	8	8	2	6
Dosent	-	-	-	0	0	0	1	0	1
Postdoktor	-	-	-	2	2	0	-	-	-
Førsteamanuensis	10	7	3	8	2	6	13	5	8
Førstelektor	7	6	1	-	-	-	2	0	2
Amanuensis	-	-	-	1	0	1	-	-	-
Høgskolelektor	27	25	2	3	2	1	4	1	3
Høgskolelærer	2	2	0	-	-	-	1	0	1
Stipendiat	7	6	1	11	3	8	2	1	1

Tabell 7. *Antall ansatte per november 2018 gruppert per enhet, der ansatte med annen kode enn etatslønnsplanen på avdelingene er gruppert i Fellesadministrasjonen (kontorsjefer og dekan). Rektor er holdt utenfor (med i tab 6), og oversikten inneholder bare fast ansatte (bortsett fra dekan ØS).*

Stilling \ Enhet	EUV		AFA		ASTA		ABI		AIT		AØP		ARE		ASTU	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
1054 Kontorsjef	-	-	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1057 Informasjonssjef	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1060 Avdelingsdirektør	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	1	0
1062 Direktør	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1072 Arkivleder	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1077 Hovedbibliotekar	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
1085 Avdelingsingeniør	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-
1087 Overingeniør	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-
1088 Sjefingeniør	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-
1091 Tekniker	-	-	-	-	-	-	-	-	0	2	-	-	-	-	-	-
1030 Renholder	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	-	-
1032 Renholdsleder	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-
1181 Senioringeniør	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-
1364 Seniorrådgiver	-	-	-	-	-	-	1	0	0	1	1	2	-	-	4	1
1407 Avdelingsleder	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1408 Førstekonsulent	-	-	-	-	1	0	2	0	-	-	3	0	-	-	6	0
1434 Rådgiver	-	-	-	-	0	2	-	-	-	-	2	0	-	-	7	1
1474 Dekan	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1515 Spesialbibliotekar	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>12</sup> NB: Her er det bare tatt med faste stillinger per november 2018, bortsett fra for postdoktor og stipendiat. Det ansettes ikke lenger i stillingskategorien amanuensis.