



UNIVERSITETET
I OSLO



Institutt for informatikk

Handlingsplan for mangfold, likestilling
og inkludering
2025–2028

Innhold

Innledning	2
Organisering	3
Mangfold, likestilling og inkluderingsutvalget (MLI-utvalget)	3
Organisasjons- og kunnskapsutvikling	4
Likestilling mellom kjønn og kjønnsmangfold	5
Kjønn og lønn	7
Ufrivillig deltid	7
Foreldrepermisjon	7
Etnisk, språklig og kulturelt mangfold	8
Nedsatt funksjonsevne og funksjonsvariasjon	8
Mobbing og trakassering	9

Innledning

Institutt for informatikk (IFI) ble etablert i 1977 og har i 2025 om lag 2500 studenter og rundt 400 ansatte. IFI er det største instituttet ved Universitetet i Oslo målt i antall studenter.

IFIs utvalg for mangfold, likestilling og inkludering (MLI-utvalget) er et rådgivende organ etablert i 2022 og er forankret i instituttets administrasjonsreglement iht. styrevedtak i sak 20/22, 10. mars 2022. I det oppdaterte administrasjonsreglementet står det under § 8:

Styret etablerer et representativt likestillings- og mangfoldsutvalg som bidrar til å avdekke og takle utfordringer i instituttets lærings- og arbeidsmiljø knyttet til likestilling og mangfold, samt utvikle rutineanbefalinger og likestillings- og mangfoldstiltak. Medlemmene utpekes av instituttleder.

Den foreslåtte handlingsplanen for mangfold, likestilling og inkludering tar utgangspunkt i [MN-fakultetets handlingsplan](#) og noe av teksten er det samme. På to overordnede punkter ønsker vi å være tydeligere og tilpasse til den spesifikke situasjonen på IFI. Det første er utfordringen at majoriteten av vitenskapelig ansatte og studenter er menn. Dette er noe instituttets ledelse har jobbet med i mange år og det er noe som har høy prioritet i MLI-utvalget.

Det andre er at vi ønsker å være mer tydelig i hvordan vi definerer mangfold:

- Vi foretrekker å bruke *kjønnsmangfold* ved siden av kjønnsbalanse, for å synliggjøre at vi har studenter og ansatte som ikke identifiserer seg som mann eller kvinne. Siden vi bare har statistikk for binært kjønn, bruker vi også begrepet kjønnsbalanse. Vi håper at vi i fremtiden kan presentere tall som representerer kjønnsmangfold.
- Vi ønsker å bruke begrepet *funksjonsmangfold* ved siden av nedsatt funksjonsevne. Funksjonsmangfold er en slags kritikk på samfunns normer som deler mennesker i to grupper, funksjonsfriske mennesker og de med nedsatt funksjonsevne. Folks funksjonsevne kan variere i løpet av livet, kan være situasjonsbetinget og være synlig eller usynlig. Ved å bruke funksjonsmangfold lager vi en dimensjon som inkluderer alle ansatte og studenter.
- Vi vil også utvide forståelsen av *etnisk, språk- og kulturmangfold*. Vi streber etter å synliggjøre at hva vi forstår som mangfold er mer enn den binære norske versus innvandrere/etterkommere av innvandrere. Vi vil være forsiktige med å kategorisere mennesker uten at de kan komme med innspill til hvordan vi gjør dette. Vi ønsker også å synliggjøre hva slags mangfold som ligger i begrepet *norsk* siden vi har samiske studenter og ansatte og medlemmer fra andre minoriteter i Norge som ikke er innvandrere, men som identifiserer seg som etnisk eller/og kulturelt forskjellig fra majoriteten. Vi

håper at vi i fremtiden kan presentere tall som representerer dette mangfoldet.

I henhold til lovgivningen har IFI «en plikt til å arbeide systematisk for å fremme like rettigheter og muligheter, og sikre at den enkelte student og ansatte ikke diskrimineres på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person». Disse forholdene, og vi legger til *klasse*, er ikke separate sosiale kategorier. De er sammenfiltret og derfor bruker vi begrepet *interseksjonalitet* som gjør det klart at mangfold har enda flere dimensjoner. Å beskytte og fremme dette mangfoldet skal gjøre IFI til et inkluderende, trivelig og trygt sted for å jobbe og studere.

Handlingsplanens overordnede mål

Institutt for informatikk (IFI) skal arbeide aktivt og systematisk for å fremme mangfold og likestilling, et trygt og inkluderende studie- og arbeidsmiljø, og hindre rasisme, diskriminering og trakassering.

Organisering

Denne handlingsplanen skal sikre at likestillings- og mangfoldsarbeidet ved IFI følges opp systematisk og målrettet. Handlingsplanen består av to dokumenter. Dette dokumentet definerer status og mål for perioden 2025 til utgangen av 2028. Tiltak i handlingsperioden er definert i *Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering* (se vedlegg).

Mangfold, likestilling og inkluderingsutvalget (MLI-utvalget)

MLI-utvalget skal være en pådriver og inspirator i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering ved IFI. Utvalget består av en representant fra instituttledelsen, representanter fra vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte og studentrepresentanter fra FUI og CYB.

Føringer

- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)
- Lov om universiteter og høyskoler (UH-loven)
- Tildelingsbrev KD
- UiOs tiltaksplan for likestilling og mangfold
- MN fakultetets handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering (2023-2027)
- Strategi 2030, Kunnskapsutvikling for en verden i endring
- Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon

Definisjoner

- *Mangfold* kan defineres som sammensetningen av forskjeller. Dette kan være forskjeller i, og mellom mennesker som alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, klasse, kjønnsidentitet, seksuell orientering, og forskjeller i utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon» (NS 11201:2018).
- *Likestilling*: likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging (lovdata.no).
- *Trakassering*: handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Kan være handlinger som gjentas over tid eller alvorlige enkelthendelser (Arbeidstilsynet.no) *Seksuell trakassering*: er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom (Arbeidstilsynet.no).
- *Mobbing* kan defineres som negative hendelser som systematisk og vedvarende rettes mot en og samme person (Arbeidstilsynet.no).
- *Interseksjonalitet*: hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan samvirke og påvirke personers leve- og livsvilkår.
- *Nedsatt funksjonsevne* viser til tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner. Dette kan eksempelvis dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon eller ulike funksjonsnedsettelse på grunn av allergi, hjerte- eller lungesykdommer.
- *Funksjonsmangfold*: beskriver den fysiske, psykiske eller kognitive variasjonen som finnes hos alle mennesker, uten å vurdere den som nedsatt, fullkommen, frisk eller syk. Funksjonsvariasjon er noe alle mennesker har eller kan ha. Begrepet skiller seg dermed fra funksjonsnedsettelse, som beskriver en bestemt gruppe av mennesker.

Organisasjons- og kunnskapsutvikling

Organisasjonsutvikling og mangfoldsledelse

Fakultetets handlingsplan nevner at mangfold, likestilling og inkludering er et

ledelsesansvar og at det innebærer kulturelle endringer på alle nivåer ved instituttet. Ved IFI har alle ledere, fra instituttnivå til seksjons- og gruppenivå, ansvaret for å styrke mangfold, likeverd og inkludering i rekrutteringsprosesser, personlig oppfølging og arbeidsmiljø.

Kunnskapsutvikling og kommunikasjon

IFI skal bidra til kunnskapsutvikling og kunnskapsdeling i organisasjonen og tydelig og synlig kommunisere utfordringer og resultater. IFI skal involvere studenter og ansatte som ressurser i å søke en bedre forståelse av utfordringer og utvikling av tiltak for å nå de ønskede mål.

Likestilling mellom kjønn og kjønnsmangfold

Kjønnsbalanse

Status og utfordringer:

Tabellen under viser ansatte tilknyttet instituttets forskningsgrupper delt opp i forskjellige stillingskategorier. Grunnlagsmaterialet er tatt fra innmeldingen til den nasjonale fagevalueringen i matematikk, informatikk og teknologi (EVALMIT).

Per oktober 2022 var det knapt 325 vitenskapelige ansatte, hvorav om lag 28% kvinnelige. I de største delkategoriene – stipendiat, postdoktor, førsteamanuensis og professor – var kvinner særlig underrepresentert blant professorene, og andel kvinnelige ansatte gikk ned ved overgang fra stipendiat til postdoktor. Tabellens siste kolonne viser tilsvarende statistikk per desember 2024. Det synes å ha vært en utvikling i riktig retning, der flere kvinnelige ansatte oppnådde professorkompetanse, og andelen kvinnelige postdoktorer har økt noe. Særlig når det gjelder rekrutteringsstillinger har instituttet over tid jobbet målrettet med å opprette stillinger på fagområder der det kunne forventes sterke kvinnelige søkere, f.eks. en kjent stipendiat som ønsket å gå videre som postdoktor. Det vil være viktig å opprettholde dette fokuset fremover.

Når det gjelder bistillinger – såkalt Professor II, Førsteamanuensis II, Førstelektor II eller Universitetslektor II – er kvinner sterkt underrepresentert. Disse stillingene oppstår til vanlig "bottom-up" etter bestilling fra en forskningsgruppe som ønsker å knytte en spesifikk ekstern person til instituttet, ofte for å dekke et undervisningsbehov.

Blant instituttets teknisk-administrative ansatte er det også noe kjønnsubalanse. Per oktober 2022 var det til sammen 44 ingeniører, hvorav kun 4 kvinnelige. Av 43 administrative ansatte – konsulenter og rådgivere – var 34 kvinnelige. Bildet var ikke vesentlig forandret ved utgangen av 2024.

Instituttledelsen ved IFI består i 2025 av 3 kvinner og 2 menn. IFI fikk i 2017 sin første kvinnelige instituttleder. Instituttstyret består av 5 kvinner og 3 menn. I

høsten 2024 var 44 prosent av bachelorstudentene og 32 prosent av masterstudentene ved instituttet kvinner, men kjønnsfordelingen varierer sterkt mellom studieprogrammer. Designprogrammet f.eks. har 69 prosent kvinnelige masterstudenter og robotikk har 19 prosent.

Position by category	Number of researchers	Share of women October 2022	Share of women December 2024
Professor (1013)	41	17.1% (7)	27.1% (13)
Associate Professor (1011)	36	33.3% (12)	29.4 (10)
Senior Lecturer (1198)	6	16.7% (1)	20% (1)
Lecturer (1009)	5	20% (1)	25% (1)
Researcher (1108, 1109)	18	17.7% (3)	16.7% (2)
Postdoctoral Fellow (1352)	29	27.6% (8)	35.7% (10)
Doctoral Research Fellow (1017)	105	41.9% (44)	38.4% (38)
Engineer (1085, 1181, 1088)	5	0% (0)	0% (0)
Adjunct Professor (1013)	22	4.5% (1)	0% (0)
Adjunct Associate Professor (1011)	42	19% (8)	20% (7)
Adjunct Senior Lecturer (1198)	5	40% (2)	37.5% (3)
Adjunct Lecturer (1009)	9	33.3% (3)	0% (0)

Mål:

- Like muligheter for alle kjønnene er en normal del av forskningstilværelsen og en standard både i den formelle og den uformelle forskningsorganisasjonen
- Det etterstrebes videre økning i andel av det underrepresenterte kjønn i faste vitenskapelige stillinger
- Det jobbes systematisk med rekruttering av rollemodeller av det underrepresenterte kjønn i bistillinger; disse bidrar med en betydelig andel av instituttets undervisningsaktivitet
- Det settes sammen oppdatert statistikk hvert år og presenteres for ledere, utvalg, og styret.
- Utrede og prøve ut flere tverrfaglige arenaer og tiltak som blander studentpopulasjoner på tvers av studieprogrammer
- Det etterstrebes kjønnsbalanse i teknisk/administrative stillinger på alle nivåer. Det underrepresenterte kjønn skal foretrekkes hvis likt kvalifiserte til stillingen
- Det etterstrebes og jobbes videre mot kjønnsbalanse i alle studieprogrammer

Kjønnsmangfold

Status og utfordringer:

Vi har lite kunnskap om hvordan ansatte og studenter som tilskriver seg en LHBTQ+ identitet opplever IFI som arbeids- og studiested. Det er en risiko for diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og at varslingsrutiner for trakassering og diskriminering ikke er godt nok kjent blant ansatte og studenter.

Mål:

- Ansatte og studenter, uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk blir rettferdig behandlet, respektert og inkludert. IFI oppleves som et trygt arbeids- og studiemiljø.
- Bedre forståelse av omfang av og utfordringer med kjønnsmangfold
- Synliggjøring og markering av kjønns- og seksualitetsmangfold ved IFI

Kjønn og lønn

Status og utfordringer:

IFI har hatt, og vil fortsette å ha fokus på kjønn i alle lønnsforhandlinger og lønnsoppgjør for å sikre likestilling og lik lønn for likt arbeid.

Mål:

- IFI arbeider aktivt for å jevne ut kjønnsbetingede lønnsforskjeller både innen og mellom stillingsgrupper

Ufrivillig deltid

Status og utfordringer:

Det antas at IFI per i dag ikke har ansatte som jobber ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Vi vil være på vakt for at ingen ansatte skal jobbe ufrivillig deltid i fremtiden.

Mål:

- Som hovedregel fortsetter vi å tilby heltidsstillinger til alle ansatte

Foreldrepermisjon

Status og utfordringer:

Vi vet at på fakultetsnivå, 30% av kvinnene og 5% av mennene rapporterer om utfordringer med å komme tilbake i jobb etter endt permisjon (FRONT). Vi har ingen data om utfordringer med å komme tilbake i jobb etter endt permisjon ved IFI.

Mål:

- Ansatte sikres en trygg og effektiv tilbakekomst etter lengre permisjon/fravær gjennom oppfølging fra leder med personalansvar

Etnisk, språklig og kulturelt mangfold

Status og utfordringer:

Vi ønsker å jobbe med en bred forståelse av etnisk, språklig og kulturelt mangfold, men vi vil være forsiktig med å kategorisere mennesker uten at de kan ha innspill til hvordan vi gjør dette. Vi ønsker også å synliggjøre hva slags mangfold ligger i begrepet *norsk* siden vi har også samiske studenter og ansatte og medlemmer fra andre minoriteter i Norge som ikke er innvandrere, men som identifiserer seg som etnisk eller/og kulturelt forskjellig fra majoriteten. Vi vet fra nasjonale kartlegging at ansatte med innvandrerbakgrunn opplever mer trakassering og diskriminering enn andre. I FRONT-studien kommer det frem at 11 % av ansatte med ikke-vestlig nasjonalitet, 4 % av innvandrere med vestlig bakgrunn og 1 % av norske med innvandrerbakgrunn har opplevd rasisme ved MN-fakultetet. IFI har et høyt nivå av etnisk, språklig og kulturelt mangfold og dette gjør IFI til et godt og interessant sted å jobbe og studere. Vi har ingen data om trakassering og mobbing av ansatte eller studenter med minoritetsbakgrunn ved IFI. IFI har en null-toleranse for mobbing, diskriminering og rasisme som er et reelt problem som vil bli tatt på alvor og fulgt opp med tiltak.

Mål:

- Alle ansatte og studenter, uavhengig av ulik etnisk, kulturell og språklig bakgrunn, opplever IFI som et trygt og inkluderende arbeids- og studiested og har like muligheter til deltagelse, påvirkning og karriereutvikling
- Bedre forståelse av omfang av og utfordringer for studenter og ansatte som identifiserer seg som etnisk eller/og kulturelt forskjellig fra majoriteten
- Synliggjøring og feiring av kulturelt mangfold ved IFI
- Effektive varslingsrutiner for rapportering av rasisme, trakassering og diskriminering

Nedsatt funksjonsevne og funksjonsvariasjon

Status og utfordringer:

Personer med nedsatt funksjonsevne er relativt lite representert i academia både som studenter og som ansatte (Bufdir). Vi har manglende kunnskap om hvordan ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne opplever IFI som arbeids- og studiested. Det er en risiko for at det er barrierer knyttet til den generelle fysiske utformingen av arbeidsplassene, studieplassene, til studiemiljøet og når det gjelder tilrettelegging for at den enkelte skal kunne fungere optimalt ut fra egne forutsetninger. IFI legger til grunn at virksomheten skal ha mangfold i

arbeidsstyrken, og nedsatt funksjonsevne og funksjonsvariasjon inngår i denne målsetningen. Vi vil fokusere på inkluderingsarbeid for ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne eller funksjonsvariasjon gjennom individuell tilrettelegging og ved å føre en raus personalpolitikk.

Mål:

- Ansatte og studenter med nedsatt funksjonsevne og funksjonsvariasjon sikres tilgjengelighet og like muligheter til deltagelse og påvirkning gjennom individuell tilrettelegging
- IFI skal tilby universelt uformede løsninger

Mobbing og trakassering

Status og utfordringer:

En av 5 av alle ansatte i UH sektoren rapporterer å ha opplevd mobbing og/eller trakassering på jobb, kvinner nesten dobbelt så ofte som menn. Mobbing og/eller trakassering går på tvers av stillingskategorier og rammer både vitenskapelig og administrativt ansatte. I SHoT-undersøkelsen ble seksuell trakassering blant studentene kartlagt. Undersøkelsen viser at problemet også er tilstede ved MN-fakultetet. Omlag fire ganger så mange kvinner som menn ved MN-fakultetet rapporterer om opplevd seksuell trakassering og det er de yngste studentene som er særlig utsatt. FRONT-studien viser at seksuell trakassering ikke er et isolert problem, men henger sammen med en rekke andre arbeidsmiljøvariabler. IFI vil i kommende handlingsperiode fortsette å prioritere arbeidet med å forebygge problemet og raskt og effektivt håndtere saker relatert til dette.

Mål:

- IFI har et studie- og arbeidsmiljø fritt for mobbing og alle former for trakassering
- Bedre kunnskap om tilgjengelige lokale kontaktpunkter, f.eks. læringsmiljøkontakt(er) og verneombud
- Breder forståelse og aksept for varslingsrutinene blant studenter og ansatte, inkludert forventningsavklaring og innsikt av prosesser og roller
- Effektive varslingsrutiner for rapportering av mobbing og trakassering