

Årsrapportering 2023 til UiO

Innhold

Vedlegg 2 Gjennomføring av UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet

Vedlegg 3 Varsel, klager og avvik på læringsmiljøet

Vedlegg 4 Kandidatmåltall for helse- og lærerutdanningene

Vedlegg 5 Skikkethetsvurdering

Rapportering Mangfold- og likestilling

Vedlegg 2 Gjennomføring av UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet

Virksomhetsrapportering 2023 – Utviklingsavtalen mellom UiO og KD

UiO skal fra og med årsrapporten for 2023 rapportere på den nye utviklingsavtalen mellom UiO og KD, som er tatt inn i UiOs tildelingsbrev for 2023. Universitetsledelsen og Fellesadministrasjonen har et godt grunnlag for å skrive rapporttekst på de fleste tiltakene i utviklingsavtalen, men på noen tiltak er det behov for kortfattet rapportering fra fakultetene.

Fakultetene er bedt om å beskrive de 2-3 viktigste tiltakene som er gjennomført i 2023 på de følgende områdene, til sammen inntil 1-2 sider tekst.

1. Etablere nye former for forskningsnærhet og praksiskoplinger i utdanningstilbudet, som styrker studentenes arbeidslivsferdigheter og kunnskap om egen kompetanse.

RETHOS (Nasjonale retningslinjer for helse- og sosialutdanningene) legger føringer for sluttkompetansen kandidater innenfor helse- og sosialfagutdanninger skal ha, og skal bidra til at utdanningene er i tråd med tjenestenes kompetansebehov og brukernes behov.

Implementering av økt praksis ved profesjonsstudiet medisin

For medisin angir RETHOS-forskriften bl.a. krav til praksis gjennom studiet. Ved profesjonsstudiet i medisin ble det fra høsten 2023 innført to ekstra uker praksis i sykehus lagt til tredje studieår. Med det oppfyller studieplanen Oslo 2014 kravene til omfang av praksis gitt i RETHOS. Fakultetet har også nedsatt en arbeidsgruppe for å utrede hvordan vi kan nærme oss intensjonen som ligger i retningslinjene om at det bør være minst 10 uker praksis i primærhelsetjenesten.

Tverrprofesjonell samarbeidslæring – Sammen i praksis (SamPraks)

[SamPraks](#) er en av flere undervisningsaktiviteter som svarer ut RETHOS' føringer om at alle helse- og sosialfagutdanninger på høyere nivå skal introduseres til tverrprofesjonell samarbeidslæring. SamPraks er tverrfakultært og Det medisinske fakultet er vertsfakultet. Profesjonsutdanningen i medisin og masterstudiet i klinisk ernæring er blant de 8 utdanningene som pr 2023 deltok i SamPraks. 6 av 8 utdanninger har definert SamPraks som obligatorisk. Medisin og ernæring arbeider fortsatt med en implementeringsplan.

I 2023 ble SamPraks e-læringskurs lansert i e-læringsportalen¹. Nye praksisarenaer i 2023 er gastrokirurgisk avdeling på OUS og kasuistikkbaserte e-læring. SamPraks inngår i forskningsprosjektet TeamLearn ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet. SamPraks deltar også i Erasmus+ prosjektet 'Preventing Risks of Pharmacotherapy: Teaching Multidisciplinary is the key' ledet fra Nederland.

På grunn av en rask oppskalering av studenter fremover har SamPraks utviklet et fasilitatorkurs som tilbys fra 2024 i samarbeid med LINK. Kurset vil være meritterende å gi uttelling for 15 timer universitetspedagogikk. SamPraks har også tatt i bruk UiB sin databaseløsning for håndtering av praksisarenaer og påmeldte studenter i SamPraks, som også vil utvikles videre og tilpasses eget behov.

¹ [SamPraks - Introduksjon - Overview \(uio.no\)](#) og [SamPraks - Caser - Overview \(uio.no\)](#)

Internship-emne – Helseledelse og helseøkonomi

Institutt for Helse og samfunn har gjennom 2023 videreutviklet internship-emnet for masterprogrammene [Health Economics, Policy and Management](#) og [European Master in Health Economics and Management](#).

Gjennom et opphold hos en arbeidsgiver over en periode skal studentene knytte sin teoretiske kompetanse til praktiske oppgaver, og få praktisk erfaring fra arbeidsgivere med virke innenfor områdene helseledelse og helseøkonomi. Arbeidsgiverne kan være bedrifter, offentlige eller frivillige organisasjoner eller forskningsgrupper.

Synliggjøring av ordningen og utbyttet deltagerne kan få, har bidratt til en økning både i antall samarbeidspartnere og studenter som har gjennomført emnet

2. Gjennomføre et kontinuerlig innovasjonsarbeid innen nye undervisnings-, lærings- og vurderingsformer.

Det medisinske fakultet etablerte i 2023 Enhet for helsevitenskapelig pedagogikk' (HELP), som skal samle og drive helsepedagogisk utvikling ved fakultetet. Enheten skal integrere e-læring og støtte utviklingen av utdanninger, utdanningsteknologi, studieplaner, undervisnings- og vurderingsformer nær læringsmiljøet. HELP koordinerer fakultetets samarbeid med andre fakulteters pedagogiske utviklingsenheter og LINK.

HELP har fått koordinerende ansvar for UiOs satsning på tverrprofesjonell utdanning SamPraks, som gikk fra pilotfase i 2023. HELP skal gi bistand til studiedekanene i ledelsen av fakultetets utdanninger og bistå fakultets ansatte i kvalitetssikringsarbeid, utvikling og evaluering av studiene og utvikling av e-læringsressurser og eksamensgjennomføring i tråd med mandatet.

3. Øke antallet fleksible (herunder livslang læring) og tverrfaglige studietilbud, inkludert spissede regionale utdanningstilbud.

UiO Campus sør

Det medisinske fakultet inngikk september 2020 en intensjonsavtale om utredning av en desentral studiemodell hvor noen medisinstudenter skulle ta deler av sin utdanning ved Sørlandet sykehus. Høsten 2023 startet de 10 første studentene på modul 6, det vil si på sitt femte studieår. Ved full implementering vil totalt 40 studenter ta sitt fjerde og femte studieår på Sørlandet sykehus.

Høsten 2023 startet en utredning om å utvide den desentrale utdanningen til også å omfatte medisinstudiets sjette og siste studieår, samt å utvide antall studenter på hvert kull fra 10 til 15.

Master i folkehelsevitenskap og epidemiologi

Universitetsstyret vedtok å opprette et masterprogram i folkehelsevitenskap og epidemiologi etter forslag fra Det medisinske fakultet i juni 2022.

Den tverrfaglige mastergraden bygges opp med et bredt anlagt førstesemester etterfulgt av tre semestre der en tilbyr to faglige spesialiseringer; Folkehelsevitenskap og bærekraftige helsetjenester, og epidemiologi. De første 40 studentene ble tatt opp høsten 2023.

Mastertillegg i bærekraftig helseutdanning

Fakultetsledelsen vedtok våren 2023 å opprette et mastertillegg i bærekraftig helseutdanning (Honours Certificate in Education for Sustainable Health). Mastertillegget er knyttet til Senter for bærekraft i helseutdanningen (SHE). Studietilbudet er normert til ett år og består av tre emner som studentene skal ta i tillegg til sin hovedmaster.

De første studentene ble tatt opp høsten 2023. Fakultetet skal behandle videreføring av studietilbudet våren 2024.

Vedlegg 3 Varsel, klager og avvik på læringsmiljøet

SI FRA- rapportering ved UiO 2023

- 1. Gi en oversikt over omfang og tematikk for innmeldinger i 2023 fra studenter i Si fra systemet og saker overført fra 2022. Bruk vedlagt rapporteringsmal**
- 2. Beskriv kort og anonymisert uheldige* og kritikkverdige forhold (jf. UiOs varslingsdefinisjon**) som er avdekket, hvordan sakene har blitt fulgt opp og eventuelle hvilke læringsmiljøtiltak som er iverksatt**

* Med uheldige forhold menes tilfeller hvor det er funnet grunnlag for å iverksette læringsmiljøtiltak og/ eller beklage overfor en eller flere utsatte studenter eller ansatte.

**Varsling er informasjon om kritikkverdige forhold ved UiO, det vil si forhold som er i strid med regler eller etiske retningslinjer, samt etiske normer med bred tilslutning i samfunnet. Dette kan for eksempel være:

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- misbruk av myndighet
- uforsvarlig lærings- eller arbeidsmiljø
- mobbing, diskriminering, trusler, vold, overgrep eller andre former for trakassering
- brudd på personopplysningsikkerheten

Denne listen er ikke uttømmende

Merk at denne rapporteringen ikke er unntatt offentlighet og vil inngå som del av Si fra-rapport til Læringsmiljøutvalget og universitetsstyret

| • Si fra rapportering fra UiO fra Det medisinske fakultet | Varsel | Klage | Ros | Annet | Totalsum |
|--|--------|-------|-----|-------|----------|
| • Antall innmeldinger fra studenter som <u>etter vurdering i Si fra-mottak</u> er å regne som: | | | | | |
| + innkommet i SI FRA-nettskjema for studenter i 2023: | 6 | 14 | 2 | | 22 |
| + innkommet muntlig eller andre kanaler som e-post/brev/ ansattes varslingskanal: | | | | | 0 |
| + saker overført fra 2022: | | 18 | | | 18 |
| = sum antall innmeldinger 2023 og overførte saker fra 2022: | | | | | 40 |
| • vurdert ved mottak som feilsendt (saken gjelder ikke fysisk eller sosialt læringsmiljø): | | | | | |
| • slått samme med allerede eksisterende sak (pga. samme tematikk eller involverte): | | 9 | | | 9 |
| • overført Fellesadministrasjon (SADM eller OPA) for behandling: | 1 | | | | 1 |
| • behandlet på vegne av annet fakultet (fungert som «sette-fakultet») | | | | | |
| = sum antall saker til behandling ved fakultetet rutine for varsel, klage eller ros: | 5 | 23 | 2 | | 30 |

| • Tematikk for innkomne Si fra saker fra Det medisinske fakultet | Antall | Koronarelatert | Ferdig behandlet 31.12.23 | Under behandling 31.12.23 | Avdekket uheldig forhold* | Avdekket kritikkverdige forhold** | Innmeldt HMS avvik | Eventuelle kommentarer: |
|--|--------|----------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------|--------------------|---|
| • Forhold som bør forbedres i læringsmiljøet, undervisningen eller organiseringen av studiene, herunder også interiør i undervisningsrom | | | 7 | 3 | | | | Totalt 17 (14+3) innkommende saker, men er 4 saker, 4 saker og 2 saker slått sammen til tre saker da de går på samme hendelser. |
| • Forstyrrende/ uakseptabel adferd | | | 3 | 6 | | | | |
| • Seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell oppmerksomhet | | | 3 | | | | | |
| • Skade, ulykke eller nestenulykke på UiO, i praksis, feltarbeid eller på utveksling | | | | 1 | | | | |
| • Potensiell fare for helse, miljø og sikkerhet på UiO | | | 1 | | | | | |
| • Korrupsjon, tyveri eller annen økonomisk kriminalitet | | | | | | | | |
| • Andre kritikkverdige forhold | | | 1 | 3 | | | | |
| • Andre forhold som bør forbedres ved UiO | | | | | | | | |
| • Positive tilbakemeldinger og ros | | | 2 | | | | | |
| Sum antall saker: | | | 17 | 13 | | | | |

| <ul style="list-style-type: none"> Beskriv kort og anonymisert uheldige* og kritikkverdige forhold (jf. UiOs varslingsdefinisjon**) som er avdekket i 2023 ved Det medisinske fakultet | Kort om hvordan saken har blitt fulgt opp: | Eventuelle læringsmiljøtiltak: Merk at eventuelle personalsaker/ studentsaker opprettet på bakgrunn av konklusjon i Si fra saker, ikke skal omtales her. |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Hvordan en student opplever seg behandlet i forbindelse med et studentarrangement (Også meldt inn i rapporteringen til 2022) | Saken er drøftet med studentforeningen | Studentforeningen har endret interne rutiner for å sikre en bedre oppfølging av studentene under dette arrangementet i fremtiden |
| <ul style="list-style-type: none"> . | | |
| <ul style="list-style-type: none"> . | | |
| <ul style="list-style-type: none"> . | | |
| <ul style="list-style-type: none"> . | | |
| <ul style="list-style-type: none"> . | | |
| <ul style="list-style-type: none"> . | | |
| <ul style="list-style-type: none"> . | | |
| <ul style="list-style-type: none"> . | | |

Vedlegg 4 Kandidatmåltall for helse- og lærerutdanningene

KDs kandidatmåltall

| UiO | 2023 | | |
|----------------------------------|---------|----------|-------|
| Utdanning | Måltall | Resultat | Avvik |
| Klinisk ernæringsfysiologi | 32 | 21 | -11 |
| Farmasi master | 55 | | -55 |
| Medisin | 200 | 206 | 6 |
| Odontologi | 62 | | -62 |
| Psykologi profesjonsutd. | 112 | | -112 |
| Tannpleier | 20 | | -20 |
| Lærerutdanning - Integrrert 5 år | 109 | | -109 |
| PPU | 293 | | -293 |

Tiltak for å forbedre kandidatproduksjonen - klinisk ernæring

Avvik på 11 kandidater skyldes først og fremst frafall på grunn av overgang til andre studieprogram, men også nedrykk. Det er implementert flere tiltak for å begrense frafall og forbedre kandidatproduksjonen: - Ved vurdering av etterfylling ved studiestart ses det på kandidatenes prioriteringsliste. Dersom de første på ventelisten er kun studenter som ikke har Ernæring høyt i sin prioritering, så vil programmet velge å ikke etterfylle. Består ventelisten av flere studenter med Ernæring som høyt prioritert valg vil programmet velge å etterfylle slik at disse får tilbud om studieplass. Dette har vist seg mye viktigere for gjennomføringsgraden å fylle opp med studenter som har ernæring som høy prioritet, enn å fylle opp/overbooke for enhver pris.- Endringer i ernæringsstudentenes første emne i studieløpet (ERN1010 Innføring i klinisk ernæring) som er rett før Modul 1. Studentene forberedes bedre til Modul 1 ved at det er gjort faglige justeringer i emnet. Det er også implementert endringer i undervisningsformer og forberedelser til eksamener hvor ernæringsstudentene har hatt høyere strykprosent enn medisinstudentene. Faglig er det gjort endringer i rekkefølgen av temaer som undervises på ERN1010; molekylær ernæring kommer på slutten av emnet og det gir en mer naturlig overgang inn i undervisningen i Modul 1. Ovennevnte tiltak ble iverksatt i 2019 og er videreført i senere år.- TEAM-seminarer. Hvert år arrangerer programmet et Teambuilding-seminar for nye studenter. Formålet er at studentene skal lære å samarbeide i faglige settinger gjennom studiet, bli kjent med medstudenter samt skape en tilhørighet til ernæringsstudiet. I tillegg gir seminaret studentene erfaring med å jobbe i PBL-grupper og forbereder dem bedre til PBL som undervisningsform i Modul 1. - Rekruttering: Klinisk ernæring deltar også på Åpen Dag hvert år for å promotere studieprogrammet. I tillegg har vi forbedret våre nettsider som retter seg mot søkere. - Det gjøres også et innpassingsopptak to ganger hvert år for å supplere programmet med eksterne studenter.- En arbeidsgruppe er nedsatt for å kartlegge informasjon om karrieremuligheter i løpet av studiet. Formålet å utarbeide et forslag til opplegg for studentene om karriererådgiving og -støtte som skal tilbys gjennom hele studieløpet.- Prosjekt om frafallet på studieprogrammet klinisk ernæring. Prosjektet leverte en rapport med konkrete tiltak og oppfølging som ble styrebehandlet desember 2022. Styret anmodet om at det ble utredet muligheter for å gjøre endringer i fellesundervisningen for å hindre frafall pga. innpassning i andre studier, særskilt lekkasje til medisin og odontologi. Institutt for medisinske basalfag har på bakgrunn av dette blitt bedt om å svare ut på nevnte problemstilling. Dette svaret kom januar 2024 og vil bli videre fulgt opp innværende vår.

Vedlegg 5 Skikkethetsvurdering

| TEMA | FORKLARING | Utdanning 1 | Utdanning 2 | Utdanning 3 |
|--|---|-------------|------------------|-------------|
| Utdanning | Hvilken utdanning gjelder rapporteringen? | Medisin | Klinisk ernæring | |
| Antall tvilmeldinger | Hvor mange tvilmeldinger har den institusjonsansvarlige mottatt og behandlet? | 3 | 0 | |
| Antall studenter | Hvor mange studenter er det mottatt tvilmeldinger om? | 3 | 0 | |
| Antall saker | Hvor mange saker har den institusjonsansvarlige sendt til behandling i skikkethetsnemnda? | 0 | 0 | |
| Antall saker som fører til bare vedtak om ikke-skikkethet | I hvor mange av sakene har klagenemnda fattet vedtak om at studenten ikke er skikket, men uten at det fattes vedtak om utestenging fra utdanningen? * | 0 | 0 | |
| Antall saker som fører til vedtak om både ikke-skikkethet og utestenging | I hvor mange av sakene har klagenemnda fattet vedtak både om at studenten ikke er skikket og om at studenten blir utestengt fra utdanningen? * | 0 | 0 | |
| | * En enkelt sak skal bare rapporteres i et av de to siste feltene i denne tabellen. | | | |

Rapportering Mangfold- og likestilling

Rapportering fra UiOs enheter vedrørende bruk av likestillingsmidler og oppfølging av tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering

Rapporteringen består av 8 tema. Enhetene skal rapportere på følgende:

- ORGANISERING AV ARBEIDET
 - LIKESTILLINGSARBEID
 - TILTAK FOR LIKESTILLING OG KJØNNSBALANSE
 - STUDENTREKRUTTERING OG MANGFOLD
 - BRUK AV LIKESTILLINGSMIDLER
 - UFRIVILLIG DELTID
 - NEDSATT FUNKSJONSEVNE
 - DISKRIMINERING OG TRAKASSERING
-

1. ORGANISERING AV ARBEIDET

1.1. Har din enhet en egen plan for oppfølgingen av UiOs tiltaksplan 2021-2024?

Ja.

1.2. Er enheten i gang med å utvikle en lokal plan? Når er denne planlagt å være ferdig, og for hvilken periode vil den gjelde?

Ja. Det medisinske fakultet har en lokal tiltaksplan som gjelder for perioden 2023-2026. Vår tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering for perioden 2023-2026 er forankret i UiOs tiltaksplan 2021-2024.

Har din enhet et eget likestillingsutvalg, eller –funksjon?

Ja. Det medisinske fakultet har et Likestilling, inkludering og mangfoldsutvalg(LIM).

2. LIKESTILLINGSARBEID

2.1. Hvordan fremmer enheten et tydeligere lederansvar for likestilling og mangfold?

2.1.1.Via kompetansetiltak for ledere –x: en del av tiltaksplanen for mangfold inkluderer kompetansehevende tiltak for ledere

2.1.2.Via kompetansetiltak for medarbeidere – X: en del av tiltaksplanen for mangfold inkluderer kompetansehevende tiltak for medarbeidere

2.1.3.Via strategidokumenter –X: Mangfold og likestilling er en del a strategien til Det medisinske fakultets for perioden 2024-2026

2.1.4.Ved at det er tema på ledermøter – X: Arbeid med mangfold har vært et tema i dialogmøter mellom dekanat og underliggende enheter i 2023 og skal fast tas opp i ledermøter.

2.1.5.Annet –X: Vi har søkt om midler i Balanse+ programmet for til å utvikle kompetansemateriale for fakultet.

2.2. Hvilke likestillingsutfordringer på arbeidsgiversiden har enheten hatt særlig fokus i året som er gått

2.2.1.Kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger

2.2.2.Kjønnsbalanse i rekruttering til tekniske og administrative stillinger

2.2.3.Rekruttering av andre underrepresenterte grupper

2.2.4.Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver

2.2.5.Leders ansvar for likestillingsarbeid X

2.2.6.Kjønnsdiskriminering

2.2.7.Mangfold

2.2.8. Annet X: I 2023 er det jobbet spesielt med å lage en plan for mangfoldsarbeidet for perioden 2023-2026.

3. TILTAK FOR LIKESTILLING OG KJØNNBALANSE

3.1. Andelen som fikk innvilget kompetanseopptrykk i 2021

3.1.1. Navn til alle kvinner **og** menn som fikk tilbud om opptrykk fra førsteamanuensis til professor i perioden 01.01.2022 - 31.12.2022.

8 ansatte har fått opptrykk til professor ved Det medisinske fakultet i 2023, tre kvinner og 5 menn: Anne Helene Kveim Lie(K), Unn Kristin Haukvik(K), Surja Thapa(M), Torkel Hafting(M), Andreas Lossius(M), Odd Martin Vallersnes(M), Are Martin Holm(M) og Hilde Wøien(K)

3.1.2. Dato for innvilgelse av opptrykk.

3.1.3. **Merk:** Vi ønsker kun oversikt over de som har **fått innvilget opptrykk** i perioden 1. januar til 31. desember, ikke alle som har søkt.

3.2. Benytter enheten letekomiteer ved rekruttering til utlyste stillinger? Nei.

3.2.1. UiO oppfordrer til bruk av letekomiteer for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunnet. En letekomité kan settes ned i forbindelse med rekrutteringsprosessen for å identifisere aktuelle kandidater og sikre et balansert søkergrunnlag. Bruk av letekomité er et viktig likestillingstiltak. Utdyp gjerne svaret.

3.2.2. Praktisering av positiv særbehandling av kjønn (moderat kjønnkvotering): I tiltaksplanen er et av tiltakene "Benytte moderat kjønnkvotering der to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert". I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnkvotering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste stillinger (både vitenskapelige og administrative) ved enheten? (I stor grad – i liten grad – vet ikke)

3.2.3. Ved «i liten grad»: Hva er årsaken til det?

Det opplyses fra instituttene om at det ikke brukes letekomiteer fordi det ikke er behov for det.

4. STUDENTREKRUTTERING OG MANGFOLD

4.1. Et langsiktig mål ved UiO er at vi skal oppnå en 40/60 fordeling (kjønnsbalanse) ved alle våre studieprogram.

4.2. Har enheten studieprogram med spesielt skjev kjønnsbalanse (20/80)?

Ved «ja» - beskriv kort. Flere studieprogrammer ved fakultetet har blitt mer og mer dominert av kvinner de siste årene. Det er en trend innen alle helseutdanninger.

4.2.1.

4.3. Har enheten gjort tiltak med tanke på **rekruttering** for å bedre kjønnsbalansen i disse studieprogrammene? (Ja – nei – ikke relevant)

Ved «ja» - Kort beskriv tiltak(ene) og hvilke studieprogram det gjelder. Er tiltaket evaluert, og ser det eventuelt virkning? Arrangementet Gutter i Livsvitenskap Gutter og livsvitenskap - UiO: Livsvitenskap er rettet mot gutter på vgs, et tilbud som går samtidig med Jenter og Teknologi. Dette er et arrangement i samarbeid med Livsvitenskap og fakulteter fra MN, OD, SV og MED. Guttene på vgs får møte mannlige representanter (tidligere studenter) ved klinisk ernæring og medisin som forteller om studiene og karrieremuligheter. Det er foreløpig ikke gjort en egen evaluering av MED.

4.3.1.

4.4. Har enheten gjort tiltak for å **minske frafall** fra grupper som er underrepresentert i studieprogrammene? (Med underrepresenterte grupper mener vi i hovedsak underrepresentert kjønn. Dersom det er gjort tiltak for å øke inkludering på øvrige grunnlag (eksempelvis religion,

alder, etnisitet, minoritetsstatus, funksjonsnedsettelse osv) så ber vi om at også dette nevnes her. (ja – nei – ikke relevant)NEI

4.4.1. Ved «ja» - Kort beskriv tiltak(ene) og hvilke studieprogram det gjelder. Er tiltaket evaluert, og ser det eventuelt virkning? (Merk at dersom tiltak er gjort for å øke inkludering på andre grunnlag enn kjønn, så samler ikke UiO inn informasjon om våre studenter på disse grunnlagene. Men vi vil gjerne at dere beskriver tiltaket og ev. virkninger dere ser dersom mulig.)

5. BRUK AV LIKESTILLINGSMIDLER

5.1. Årlig avsetter universitetsstyret midler til arbeid med likestilling ved universitetet. 4 millioner av stimuleringsmidlene tildeles fakultetene og enhetene etter størrelse. Følgende enheter mottar midler fra likestillingsbudsjettet: HF, UV, SV, JUS, MED, MN, OD, TF, STK, SUM, NHM og KHM. Merk at UB, LINK og ISS (international summer school) ikke mottar midler over likestillingsbudsjettet, men det er fortsatt interessant å vite om enheten selv setter av midler til likestillingsarbeid.

Midlene er øremerket til lokalt arbeid med likestilling og skal bidra til at UiO oppnår målsettingene som er satt i [tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#).

Den nye tiltaksplanen ble vedtatt i mai 2021, og har prioritert følgende punkter:

- Sterkere ledelsesansvar ved organisering av oppfølging av arbeidet
- Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO
- Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO
(Under disse punktene er det listet opp flere tiltak)

5.2. Last gjerne opp et eget dokument hvis det er enklere eller fyll inn nedenfor. Vi ønsker svar på: Beskriv hvilke tiltak eller arbeid som er iverksatt med de øremerkede midlene enheten har fått tildelt i år.

- Har enheten satt av egne midler i tillegg til de fordelte midlene? Eventuelt hvor mye?
- Hva er midlene brukt til? Beskriv tiltakene/arbeidet og hvilke hovedmål tiltakene/arbeidet støtter.
- Er det gjennomført evaluering(er) eller annen tilbakemelding på tiltakene/arbeidet. Beskriv eller last opp evaluering(ene) under.
- Har enheten ubrukte midler ved utgangen av i år? Hva er i tilfelle årsaken til dette og hva er enhetens plan for bruke disse midlene?
Fakultet har ikke brukt midler på konkrete tiltak i 2023 som rapporteres på de avsatte midlene.

UFRIVILLIG DELTID

5.3. Fra 2020 er aktivitets- og redegjørelsesplikten forsterket ved at arbeidsgivere blant annet skal kartlegge ufrivillig deltid i virksomheten. Har enheten rutine for hvordan deltidsansatte kan melde om at de ønsker en høyere stillingsprosent?

Det er ikke en skriftlig rutine. I praksis ansatte melder om ønsket til nærmeste leder, eller at ledere undersøker muligheter for å øke stillingsprosenten i samtaler med ansatte.

5.4. Har enheten kunnskap om eller fått henvendelser fra ansatte i deltidsstillinger som ønsker å jobbe i større stillingsprosent? Ja. Det er flere deltidsansatte har fått utvidet stillingsbrøk i 2023. Beskriv kort.

6. NEDSATT FUNKSJONSEVNE

6.1. Rapportering om nedsatt funksjonsevne gjelder for alle ansatte ved UiO (vitenskapelige, teknisk-administrative, støttestillinger og andre)

- 6.2. Ligestillings- og diskrimineringsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Har enheten hatt mål og/eller tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i året som er gått?
Nærmeste leder er i dialog med ansatte om behov for tilrettelegging.
- 6.3. Hvis nei: Kort begrunnelse/kommentar
- 6.4. På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i år?
 - 6.4.1. Fleksibel arbeidstid X
 - 6.4.2. Teknisk tilrettelegging X
 - 6.4.3. Tilrettelegging av arbeidsoppgaver X
 - 6.4.4. Annet
 - 6.4.5. Ikke gjennomført tiltak
- 6.5. Hvis 6.4.4 eller 6.4.5: kommentar
- 6.6. Har enheten vurdert å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne? (Ja – nei) Ja
- 6.7. Hvis ja: Hvordan kom utprøvingen i gang?
 - 6.7.1. Den var basert på reelle bemannings og kompetansebehov i enheten
 - 6.7.2. Etablert utprøving i samarbeid NAV X
 - 6.7.3. Forespørsel fra LOS
 - 6.7.4. Direkte henvendelse fra den ansatte
 - 6.7.5. Annet
- 6.8. Hva vil dere trenge for å vurdere å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet? Det kommer an på den konkrete saken.

7. DISKRIMINERING OG TRAKASSERING

- 7.1. Har enheten mottatt klager, varsling eller andre henvendelser som gjelder **diskriminering** av eller fra ansatte i perioden 01. januar til 31. desember? Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lover. De viktigste bestemmelsene finnes i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Merk at vi er ute etter varslede saker som kommer i ansattlinjen (ikke Si fra-systemet, med mindre disse involverer en ansatt) (ja – nei – vet ikke) JA
- 7.2. På hvilket grunnlag ble klagen reist?
 - 7.2.1. Kjønn
 - 7.2.2. Nedsatt funksjonsevne
 - 7.2.3. Permisjon ved fødsel eller adopsjon
 - 7.2.4. Religion
 - 7.2.5. Seksuell orientering
 - 7.2.6. Kjønnsuttrykk
 - 7.2.7. Etnisitet
 - 7.2.8. Graviditet
 - 7.2.9. Omsorgsoppgaver
 - 7.2.10. Livssyn
 - 7.2.11. Kjønnssidentitet
 - 7.2.12. Alder
- 8.3. Trakassering er en særlig form for diskriminering: Med **trakassering** menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. JA. Fakultet har mottatt varsler som omhandler ytringer som oppleves krenkende.

7.3.

7.4. Har enheten mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende følgende i perioden 1. januar til 31. desember? Merk at vi er ute etter varslede saker som kommer i ansattlinjen (ikke sakene som rapporteres i Si fra-systemet, med mindre disse involverer en ansatt)

7.4.1.Seksuell trakassering

7.4.2.Trakassering basert på ett av grunnlagene nevnt i 7.2 eller en kombinasjon av disse

7.4.3.Har ikke mottatt klager, påstand eller varsling om trakassering eller seksuell trakassering

7.4.4.Hvis 7.4.1 eller 7.4.2: Gi en kortfattet anonymisert forklaring av saksforholdet og hvordan den/de ble håndtert.

7.5. Har enheten en rutine som tilsier at fakultetsledelsen blir orientert om sakene som omhandler trakassering og/eller seksuell trakassering? Her mener vi rutine for at ledelse ved institutt/seksjon/underenhet melder inn saker til fakultetsledelsen som kommer i ansattlinjen. Beskriv kort

Rutinen er ikke skriftliggjort med det er en forståelse på instituttene om at slike saker skal meldes til fakultetsledelsen.

Enhetenes rapporteringer bidrar til UiOs rapportering i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten. Takk for at dere setter av tid til å jobbe grundig med rapporteringen.