

Sak 6/2020: Årsrapport

Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) ved Det medisinske fakultet i 2019.

Årsrapporten for 2019 beskriver kort aktiviteten i MED-LAMU. Se møtereferatene for nærmere informasjon og beskrivelse av det enkelte punkt.

Arbeidet i utvalget i 2019:

MED-LAMU er et overordnet LAMU for hele fakultetet. Samtidig fungerer utvalget som et lokalt arbeidsmiljøutvalg for Institutt for helse og samfunn og Fakultetsadministrasjonen inkludert REK sør-øst. Arbeidsgiversiden ved fakultetsdirektør har vært leder for utvalget i 2019

Utvalget har hatt fire møter i løpet av året. Studentrepresentanten deltok på to møter, og fakultetets kontaktperson i bedriftshelsetjenesten (BHT) deltok på to møter.

Utvalget har blitt orientert om og diskutert følgende saker gjennom året:

- Handlingsplan for bruk av BHT i 2019
- HMS-årsrapportering for 2018 fra enhetene
- Sykefravær ved fakultetet i 2018
- Ledelsens gjennomgåelse på fakultetsnivå for 2018
- Referat og tiltaksplan etter vernerunde ved Sogn arena 2018
- Bruk av velferdspermisjon ved sykdom hos foreldre/nære slektninger
- Statistikk for avvikshåndtering i CIM

Fokusområde

- Som fokusområder for 2019 valgte LAMU forebygging og håndtering av trakassering, med fokus på seksuell trakassering. Dette er et tema som det har vært fokus på i flere deler av organisasjonen.
 - LAMU-seminar for UiO har dette som tema.
 - Det er nedsatt en arbeidsgruppe sentralt som jobber med tiltak.
 - UiOs nye retningslinjer mot trakassering finnes her: www.uio.no/mot-trakassering
- Store deler av møtet i juni ble satt av til å diskutere temaet samt gjennomføre en risikovurdering. LAMU diskuterte problemstillingen, særlig om spesielt utsatte grupper og situasjoner som har større risiko enn andre. Det er ikke spesielle forhold ved vårt fakultet som skiller seg fullstendig fra andre enheter, men mange likheter i risikokartleggingen. Fakultetet har mange midlertidig ansatte, og mange internasjonale ansatte, som kan være utsatte grupper.
- LAMU gjennomgikk rapporten og diskuterte institusjonsrapporten om mobbing og trakassering. UiO ligger omtrent på gjennomsnittet og skiller seg ikke spesielt ut blant de undersøkte virksomhetene, men det foreligger ikke tall for det enkelte fakultet.
- På fakultetet har nesten alle ledere har fått tilbud om kurs, og de aller fleste har også gjennomført det. Det som mangler er tilbud om kurs på engelsk, og det jobbes det med å kunne tilby. Framover vil kurs i håndtering av trakassering og seksuell trakassering inngå i UiOs faste kursportefølje.
- I årets siste møte diskuterte LAMU hva som bør gjøres videre. Det har vært fokus på temaet i store deler av organisasjonen, og det er viktig at man ikke glemmer det. Man kan for eksempel sette det opp som tema på forskjellige typer faste møter. Et annet forslag var å gjøre kursing innen seksuelle trakassering til en obligatorisk del av

opplæringen som den enkelte leder skal ha. Det er også viktig at nyansatte informeres av sine ledere.

- I forbindelse med risikovurderingen knyttet til trakassering og seksuell trakassering var det noen grupper som ble identifisert som mer sårbare enn andre, blant annet våre stipendiater. Det ble foreslått at man i denne omgangen velger stipendiatgruppen primært, og ser etter mulige måter å jobbe forebyggende på mot denne gruppen. Ved MN-fakultetet er BHT inne og orienterer på intro-kurs for stipendiater. Ved vårt fakultet er kursene intro 1 og intro 2 obligatoriske for alle stipendiater, og det foreslås at ser på muligheter for å innpasse dette i ett av disse kursene.
- Fokusområdet har vært tema på alle møter i 2019.

Referatsaker:

Tilgjengelige referater fra møtene i Arbeidsmiljøutvalget ved UiO (AMU), og LAMU-ene ved Institutt for medisinske basalfag, Institutt for klinisk medisin og Norsk senter for molekylærmedisin ble lagt fram på møtene i utvalget. De tre øvrige LAMU-ene på fakultetet skriver egne årsrapporter.

MED-FAK 10.02.2020

Elisabeth Olsen

HMS-koordinator