
SVAR PÅ INTERPELLATION ANGÅENDE ÖKAD INKLUDERING PÅ ARBETSMARKNADEN

Karolina Myllergård (parti) frågar i en interpellation "hur arbetar Region Västmanland för inkludering och för att bidra med hållbarhet sett till personer med funktionsnedsättning?" och "finns det en tydlig strategi för att tillgängliggöra Region Västmanland som arbetsgivare för personer med funktionsnedsättning?"

Svar

Interpellanten ställer två viktiga frågor, och det har varit svårt att få med alla delar som pågår kring dessa utifrån att arbetet är mångbottnat.

Om vi inleder frågan genom att svara på den utifrån inkludering ur ett rekryteringsperspektiv - så startar den redan innan vi anställer med att vi värnar en tillgänglig rekryteringsprocess. Det innebär bland annat att alla våra annonser är externa, och har digitala rekryteringsverktyg som är tillgänglighetsanpassade och att krav i annonser inte utesluter personer med funktionsnedsättning på ett diskriminerande sätt. Vid fysiskt intervju tillfälle är våra lokaler anpassade för att alla ska kunna närvara och vi arbetar efter modellen kompetensbaserad rekrytering för att minimera risken för diskriminering.

Om vi ser på inkludering utifrån ett arbetsmiljöperspektiv är det Region Västmanlands policy för hälsofrämjande arbetsplats som sätter ramarna för att vi som arbetsgivare ska erbjuda en hälsofrämjande arbetsplats för samtliga medarbetare, och i detta inkluderas medarbetare med olika former av funktionsnedsättning. För regionens systematiska arbetsmiljöarbete generellt och hantering av arbetsmiljörisker specifikt finns tydlig information om hur arbetsmiljöarbetet ska genomföras för att bedrivas på ett inkluderande sätt. Detta finns lättillgängligt på intranätets Arbetsmiljöhandbok och har också förtydligats i chefsstöd.

Om vi ser på inkludering utifrån ett hållbarhetsperspektiv har Verksamhet för Hållbarhet, som är en del av Regionstaben, i uppdrag att strategiskt driva och utveckla arbetet med mänskliga rättigheter och social hållbarhet i regionen, vilket innefattar rättigheter för personer med funktionsnedsättning. FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning samt Sveriges nationella mål och strategier ligger till grund för det arbetet. I det ingår till exempel att säkerställa att det i regionen finns styrande dokument, kunskap och utbildning samt arbetssätt och praktiska verktyg som stödjer regionens verksamheter i arbetet.

Under 2025 kommer HR tillsammans med Verksamheten för Hållbarhet att fördjupa arbetet mot diskriminering genom att bland annat granska samtliga styr- och stöddokument inom ramen för arbetsmiljöarbetet för att säkerställa att dessa

utformats på ett inkluderande sätt. Även kopplingen mellan diskrimineringslagens aktiva åtgärder och regionens systematiska arbetsmiljöarbete kommer att förstärkas under 2025.

Därmed anser jag att interpellationen är besvarad.

Stephanie Bruksgård (M)
Regionråd med ansvar för personal