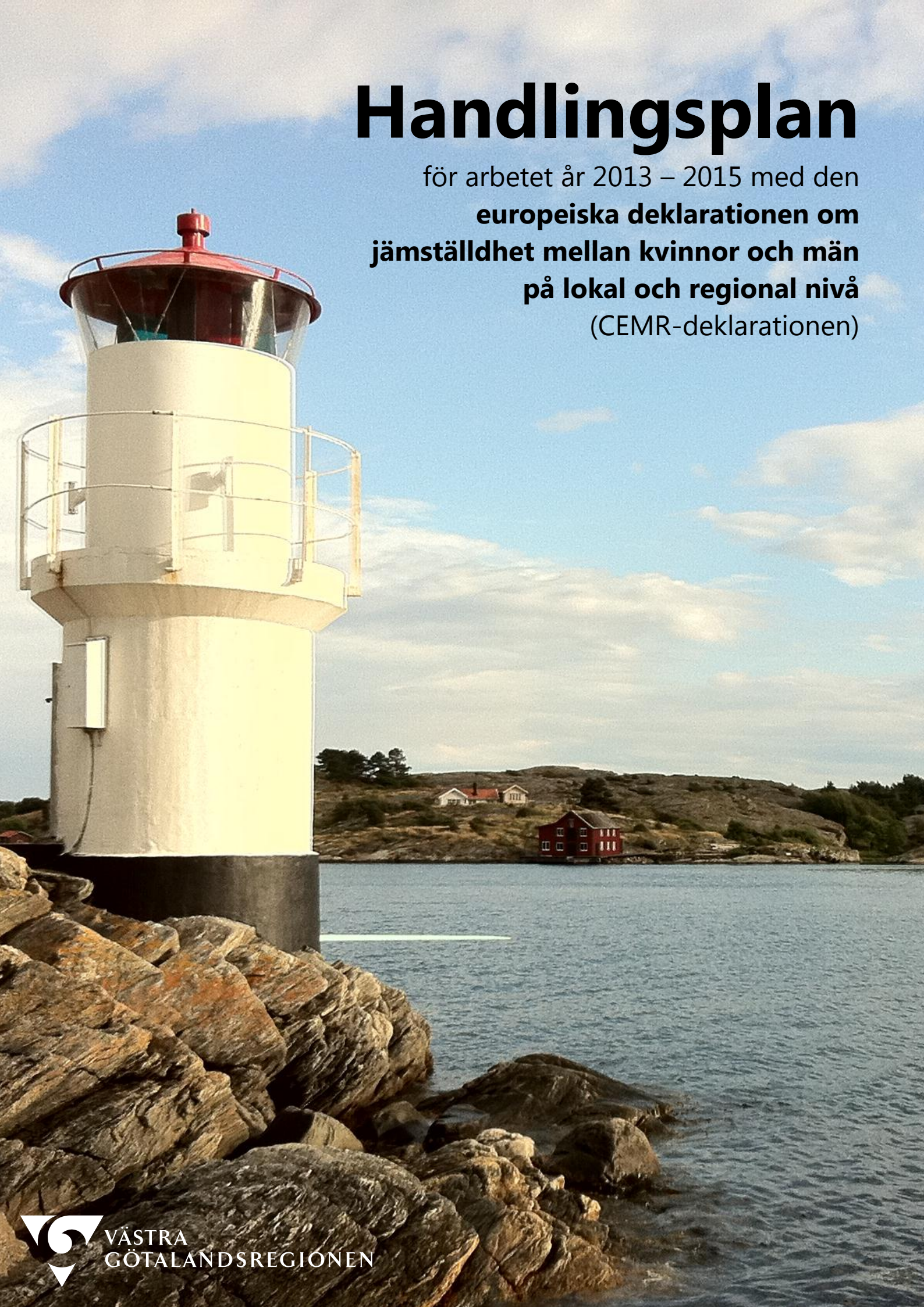
Handlingsplan

för arbetet år 2013 – 2015 med den
europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå
(CEMR-deklarationen)



VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

Innehåll

1. Bakgrund 3
2. Regionala styrdokument på jämställdhetsområdet....3
3. CEMR-deklarationens principer....4
4. Principer för Västra Götalandsregionens handlingsplan....4
5. Nationella jämställdhetsmål 5
6. Syfte med handlingsplanen....5
7. Genomförande av handlingsplanen....5
8. Uppföljning av handlingsplanen....6

Handlingsplan 2013 - 2015 7

Artikel 4 – Offentligt ställningstagande för jämställdhet....7
Artikel 5 – Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet....7
Artikel 6 – Bekämpa stereotyper 7
Artikel 10 – Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden....8
Artikel 11 – Arbetsgivarrollen....8
Artikel 12 – Upphandling av varor och tjänster 9
Artikel 14 – Hälsa 9
Artikel 20 – Kultur, idrott och fritid 11
Artikel 22 – Könsrelaterat våld 11
Artikel 26 – Rörlighet och transport 12
Artikel 27 – Ekonomisk utveckling....12

Bilaga 1: styrdokument och övriga underlag....14

Fotografi: Maria Talja

1. Bakgrund

Den 10 november 2008 antog regionfullmäktige den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, diarienummer RSK 606-2006. Deklarationen är ett underlag för hur regioner och kommuner kan forma sitt jämställdhetsarbete för att på sikt införliva deklarationen. Den behandlar aktörers roller som tjänsteleverantör, arbetsgivare och politiskt organ. Organisationen som har tagit fram deklarationen heter Council of European Municipalities and Regions (CEMR) och jobbar med europeiska regioner och kommuner. I deklarationen uppges att aktörerna ska ta fram handlingsplaner för hur arbetet med att förverkliga åtagandena ska initieras.

2. Regionala styrdokument på jämställdhetsområdet

Västra Götalandsregionens mål är ett samhälle där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. I visionen ”Det goda livet” är jämställdhet ett av de fyra generella perspektiven som ska genomsyra hela verksamheten. Några viktiga inslag i visionen som berör jämställdhet är:

- Den könsuppdelade arbetsmarknaden är bruten och likaså de könstraditionella yrkes- och utbildningsvalen.
- En jämställd maktstruktur i såväl näringslivet som offentlig verksamhet och i politiken.
- Hälsan är lika god hos både kvinnor och män.
- En region utan mäns våld mot kvinnor och där kvinnor inte är utsatta.
- Kvinnor och män har lika lön för lika och likvärdigt arbete.

Regionfullmäktige har genom Personalvision 2021 beslutat att regionen ska vara föregångare i arbetet med jämställdhet och mångfald. I det regionala styrkortet som ligger till grund för hel- och delårsrapporter har jämställdhetsperspektivet en framträdande roll tillsammans med de övriga rättighetsområdena. Det innebär bland annat att varje insats ska analyseras med bland annat ett könsperspektiv. Varje beslut ska föregås av frågan: Hur kommer detta att påverka kvinnor respektive män?

I Västra Götalandsregionens budget 2013 står: ”Framtidstro och hållbar utveckling” att ”Omotiverade skillnader (mellan könen) måste analyseras och åtgärdas.[…] Medvetenhet om hur traditionella strukturer och normer styr det dagliga arbetet måste öka för att jämställdhetsperspektivet ska få genomslag inom alla områden. Västra Götalandsregionens resurser ska fördelas och organiseras utifrån båda könens behov.”

I Västra Götalandsregionens policy för jämställdhet och mångfald för medarbetarna står det att ”I Västra Götalandsregionen ska all slags diskriminering motverkas och arbetet med jämställdhet och mångfald bedrivas systematiskt och långsiktigt. Ett jämställdhetsarbete är också att synliggöra och ifrågasätta strukturer i dagens samhälle”. För att komma till rätta med dessa strukturer vill regionen därför att varje verksamhet ska ta fram jämställdhetsplaner där mål och åtgärder ska definieras. Personalutskottet är

ytterst ansvariga för jämställdhets- och mångfaldsfrågor ur ett arbetsgivarperspektiv.

I den folkhälsopolitiska policy som Västra Götalandsregionen har tagit fram poängteras jämställdhetens betydelse för att uppnå god hälsa och en hållbar utveckling: ”Hälsan är ojämlikt fördelad mellan socioekonomiska grupper, mellan kvinnor och män samt mellan flickor och pojkar. Jämlika och jämställda livsvillkor, liksom social integration, har betydelse för god hälsa och hållbar utveckling.”

3. CEMR-deklarationens principer

Deklarationen bygger på sex grundläggande principer:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/ regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

4. Principer för Västra Götalandsregionens handlingsplan

Eftersom den första principen uppger att jämställdhet är en grundläggande rättighet ligger de mänskliga rättigheterna till grund för denna handlingsplan. Jämställdhet och kvinnors rättigheter tas upp i ett flertal av Förenta nationernas konventioner och deklarationer om de mänskliga rättigheterna[1], varav konventionen om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor helt är ägnad åt detta. Sverige ratificerade denna konvention 1980 och lagstiftade om jämställdhet i arbetslivet 1979. Denna, och ett flertal andra lagar, har dock bytts ut mot dagens diskrimineringslag som omfattar sju diskrimineringsgrunder, varav kön är en. Lagen gäller bland annat inom arbetslivet, utbildning och inom andra samhällslivsområden som vid handel, på sjukhus och vid teaterbesök. Därmed omfattar denna lag även Västra Götalandsregionens verksamheter.

Regionen har från och med januari 2011 valt att arbeta övergripande med mänskliga rättigheter genom kommittén för rättighetsfrågor. Kommitténs syfte är att strategiskt arbeta för att främja alla människors möjligheter att delta i samhället på lika villkor. Den ska systematiskt arbeta för att förverkliga de

- [1] FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, FN:s deklaration om avskaffande av våld mot kvinnor

mänskliga rättigheterna och motverka diskriminering och åsidosättande på grund av bland annat kön men även de andra diskrimineringsgrunderna som funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och yttring, ålder, etnicitet och religion. I och med att Västra Götalandsregionen har valt att arbeta med mänskliga rättigheter som helhet har denna handlingsplan också den utgångspunkten.

Även om jämställdhet, kvinnors rättigheter och diskriminering på grund av kön är centralt i CEMR- deklarationen genomsyras denna även av principen (2) om att flerfaldig diskriminering och missgynnande interagerar med könsaspekten. Orättvis behandling av kvinnor och män beror inte alltid enbart på kön utan också faktorer som ålder, etnicitet eller liknande kan påverka. Denna handlingsplan utgår därför också från att missgynnande kan vara flerfaldig och har en intersektionell utgångspunkt. Med intersektionalitet menas hur olika maktstrukturer samverkar och förstärker varandra: till exempel kön, klass och etnicitet.

5. Nationella jämställdhetsmål

Regeringens jämställdhetspolitik berör alla Västra Götalandsregionens uppdrag och verksamheter. Det övergripande målet för denna är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation. Delmålen är att fördelningen av makt ska vara jämn mellan könen, kvinnor och män ska ha samma möjlighet till att vara ekonomiskt självständiga, fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet ska vara jämn och mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Då ett flertal av dessa områden har koppling till den europeiska deklarationen om jämställdhet är genomförandet av denna handlingsplan en del av det nationella arbetet med att uppnå jämställdhet.

6. Syfte med handlingsplanen

Syftet med handlingsplanen är att presentera ett antal mål och åtgärder som Västra Götalandsregionen ska genomföra år 2013 – 2015 för att kunna påbörja sitt arbete med att förverkliga den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan män och kvinnor på regional och lokal nivå.

7. Genomförande av handlingsplanen

Ett antal artiklar från deklarationen har valts ut för att ligga till grund för den regionala handlingsplanen. Urvalet har främst byggt på vilka ansvarsområden Västra Götalandsregionen har till skillnad från kommuner eller andra aktörer. Ytterligare ett antal artiklar har valts bort efter samråd med ansvariga verksamheter inom regionen. En slutlig gallring har därefter gjorts på inrådan av CEMR och SKL för att göra antalet områden hanterbara och genomförbara.

De åtgärder som har satts upp vid varje artikel har tagits fram i samråd med relevant verksamhet i Västra Götalandsregionen. Mål och åtgärder bygger på befintliga kartläggningar och befintligt utvecklingsarbete. Urvalet av artiklar kan ändras vid nästkommande handlingsplaner utifrån behov och möjlighet. De artiklar som har tagits upp i innevarande handlingsplan är:

Artikel 4 – Offentligt ställningstagande för jämställdhet
Artikel 5 – Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet
Artikel 6 – Bekämpa stereotyper
Artikel 10 – Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden
Artikel 11 – Arbetsgivarrollen
Artikel 12 – Upphandling av varor och tjänster
Artikel 13 – Utbildning och livslångt lärande
Artikel 14 – Hälsa
Artikel 20 – Kultur, idrott och fritid
Artikel 22 – Könsrelaterat våld
Artikel 26 – Rörlighet och transport
Artikel 27 – Ekonomisk utveckling

Finansieringen för genomförandet av handlingsplanen ska ske inom befintlig budget. Genom att Västra Götalandsregionen har undertecknat CEMR-deklarationen, har man också, som stadgas i den sjätte principen för deklarationen, förbundit sig att avsätta tillräckliga medel för att genomföra handlingsplanen.

8. Uppföljning av handlingsplanen

Under 2013 kommer former för uppföljning på en aggregerad nivå att utvecklas av rättighetskommitténs kansli med inriktning mot struktur-, process- och resultat/effektindikatorer.
Innan perioden för handlingsplanen är avslutad år 2015 ska planen revideras inför kommande period år 2016 - 2018.

Handlingsplan 2013-2015

Artikel 4 – Offentligt ställningstagande för jämställdhet

Mål: Att bedriva ett strategiskt arbete inom Västra Götaland för att främja jämställdhet och minska diskriminering på grund av kön.

Åtgärder:

1) Bevaka att alla berörda enheter inom Västra Götalandsregionen i årsrapporterna redovisar hur arbetet med åtgärderna i handlingsplanen går.

Ansvariga: Regionstyrelsen

Artikel 5 – Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet

Mål: Att stärka arbetet med jämställdhet och övriga mänskliga rättigheter i samverkan med föreningar (ideella såväl som ekonomiska), privata företag och offentliga aktörer som arbetar med dessa frågor.

Åtgärder:

1) Utveckla dialogformer med föreningar och kring jämställdhet och övriga mänskliga rättigheter.

2) I uppföljning av projekt som är hel- eller delfinansierade med regionala medel vidareutveckla både kvantitativa och kvalitativa indikatorer kring jämställdhet och mångfald i samarbete med aktörer inom den offentliga, privata och ideella sektorn.

3) Begära att aktörer som söker regionala medel tydliggör hur de kommer arbeta med jämställdhet, mångfald eller övriga mänskliga rättigheter.

Ansvariga: Hälso- och sjukvårdsnämnderna, Kommittén för folkhälsofrågor, Kommittén för rättighetsfrågor, Kulturnämnden, Miljönämnden, Regionutvecklingsnämnden (åtgärd 1, 2 och 3). De nämnder och kommittéer som kommer att beröras av jämställdhetsstrategin (åtgärd 3)

Artikel 6 – Bekämpa stereotyper

Mål: Att medarbetarna i Västra Götalandsregionen internt och i mötet med invånarna ska motarbeta och reflektera över eventuella stereotypa uppfattningar om kön och andra aspekter.

Åtgärder:

1) Utveckla personal med ledande befattning inom Västra Götalandsregionen mot ett genuskompetent ledarskap.

2) Utveckla och genomföra utbildningar i mänskliga rättigheter för främst Västra Götalandsregionens chefer och politiker men också övrig personal. Att reflektera över stereotyper och hur de kan leda till brott mot de mänskliga rättigheterna kommer att ingå i denna utbildning.

Ansvariga: Personalutskottet(åtgärd 1), Kommittén för rättighetsfrågor(åtgärd 2), Kulturnämnden

Artikel 10 – Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

Mål: Att direkt och indirekt diskriminering på grund av en eller flera av följande grunder; kön, sexuell läggning, etnicitet, religion, funktionshinder, ålder, könsöverkridande identitet eller yttring motverkas både inom regionens verksamhet och i övriga samhället. Målet på lång sikt är att ingen diskriminering ska förekomma.

Åtgärder:

1) Utveckla och genomföra utbildningar i mänskliga rättigheter i olika omfattning och former för främst Västra Götalandsregionens chefer och politiker men också övrig personal. Diskriminering, bland annat på grund av kön men också på grund av kombinationer av olika diskrimineringsgrunder, kommer att tas upp i denna utbildning.

2) Aktivt arbeta för att fördelning av regionala medel i form av projekt- och näringslivsstöd samt organisationsbidrag ska gynna jämställdhet och mångfald.

Ansvariga: Kommittén för rättighetsfrågor(åtgärd 1), Hälso- och sjukvårdsnämnderna, Kommittén för folkhälsofrågor, Kommittén för rättighetsfrågor, Kulturnämnden, Miljönämnden, Regionutvecklingsnämnden (åtgärd 2)

Artikel 11 – Arbetsgivarrollen

Mål: Att ett strategiskt arbete bedrivs för att minska ojämställdheten mellan kvinnor och män som arbetar inom Västra Götalandsregionen.

Åtgärder:

1) En uppföljning av lönekartläggning med analys ska fortsätta att göras av verksamheterna en gång per år. Dessa ska redovisas för verksamheternas företrädare och regionledningen.

2) Förvaltningarna ska systematiskt arbeta för att minska de ojämställda lönerna mellan kvinnor och män så att en önskvärd lönestruktur uppstår med hjälp av resursfördelning inom förvaltningarna.

3) Rekrytering, kompetensförsörjning och chefsförsörjning ska genomföras utifrån kriterier så att diskriminering på grund av kön eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna inte förekommer. Detta arbete ska även stimulera till att könsfördelningen ska bli jämn där den inte är det.

4) Samlad könsuppdelad personalstatistik som är nedbruten på yrkeskategorier ska tas fram.

Ansvariga: Nämnder och styrelser

Artikel 12 – Upphandling av varor och tjänster

Mål: Att Västra Götalandsregionen i upphandling av tjänster och produkter ställer krav som främjar jämställdhet och de övriga mänskliga rättigheterna.

Åtgärd:

1) Inkludera ytterligare sociala krav i två av regionens upphandlingar.

Ansvarig: Servicenämnden

Artikel 13 – Utbildning och livslångt lärande

Mål: Att personer ska kunna välja vad de vill studera utan att styras av vad som är traditionellt för könen och att kunskap om jämställdhet sprids.

Åtgärder:

1) Ta fram ett utbildningsplaneringsverktyg tillsammans med kommunalförbunden där könsuppdelad statistik över utbildningar synliggörs visuellt. Utifrån resultaten kan prognoser och åtgärder tas fram.

2) Samordna och handleda olika sorters studie- och yrkesvägledare i att de ska råda personer till andra studie- och yrkesval än enbart de könstraditionella.

3) Genom samverkan med andra aktörer påverka och genomföra främjandeinsatser kring jämställdhetsaspekter vad gäller livslångt lärande.

Ansvarig: Regionutvecklingsnämnden, Kulturnämnden

Artikel 14 – Hälsa

Mål: Att öka kunskaperna om samt motverka skillnader i hälsa och vård som uppstått på grund av kön, genus eller andra aspekter.

Att öka kunskaperna om sambandet mellan upplevt våld (direkt och indirekt) och ohälsa hos kvinnor, män och barn.

Åtgärder:

1) Genomföra handlingsplanen för jämlik hälsa.

2) Initiera och stödja förbättringsarbeten kring jämställd och jämlik vård.

3) Utbilda och sprida kunskap om jämställd och jämlik vård.

4) Utbilda och sprida kunskap kring sambandet mellan upplevt våld och ohälsa samt vilka åtgärder som kan vidtas för att tidigt identifiera, omhänderta (i hälso- och sjukvården) samt dokumentera kvinnor, män och barn som lever med våld.

5) Verka för att all relevant statistik ska vara könsuppdelad samt att verksamhetsanalyser ska omfatta jämställdhetsanalyser.

6) Verka för integration av jämställd och jämlik vård i förvaltningarnas lednings- och styrningssystem.

7) Initiera och stödja kunskapsutveckling och forskningsverksamhet om jämställd och jämlik vård inom hälso- och sjukvård i Västra Götalandsregionen.

8) Initiera forskningssamverkan kring jämställd och jämlik vård med universitet och högskolor.

9) Samverkan med andra landsting, nationella och internationella enheter, kommunala FoU-enheter samt berörda myndigheter i frågor som gäller jämställd vård samt sambandet mellan upplevt våld och ohälsa.

10) Ta fram generella regionala riktlinjer för att tidigt identifiera, omhänderta och dokumentera kvinnor, män och barn som lever med våld.

11) Ge stöd till hithörande FoU-projekt, bland annat genom förmedling av tillgänglig metodologi och genom att skapa gynnsamma förutsättningar för tillgång till tillgänglig vårddata.

12) Kartlägga best practice/benchmarking inom området arbete för jämställd och jämlik vård och införa de metoder som synes lämpliga.

Ansvariga: Hälso- och sjukvårdsutskottet, Hälso- och sjukvårdsnämnderna, Primärvårdsstyrelsen, Styrelsen för beställd primärvård, Kommittén för folkhälsofrågor(åtgärd 1). Kunskapscentrum för jämlik vård och Kompetenscentrum om våld i nära relationer utgör särskilda kompetenser och resurser inom dessa frågor

Artikel 20 – Kultur, idrott och fritid

Mål: Att kvinnor och män, flickor och pojkar ska kunna delta på lika villkor i idrott, kultur och fritidsaktiviteter och att jämställdhet och jämlikhet främjas inom dessa verksamheter.

Att de kulturinstitutioner Västra Götalandsregionen arbetar med ska verka för jämställdhet och mångfald.

Åtgärder:

1) Utveckla uppföljningen av det idrottspolitiska programmet gällande jämställdhet, integration och interkulturell dialog.

2) Uppmana föreningar som kulturnämnden stöder att ta del av den process, som inkluderar arbete med jämställdhet, mångfald och mänskliga rättigheter, som pågår inom Västra Götalandsregionen.

3) Skriva in tydliga och uppföljningsbara mål för jämställdhet, mångfald och tillgänglighet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag till kulturinstitutioner.

4) Måluppfyllelsen i de långsiktiga uppdragen ska följas upp och utvärderas. Hur och på vilket sätt har verksamheterna bidragit till att öka jämställdheten, mångfalden och tillgängligheten?

5) Ge kulturverksamheter med långsiktiga uppdrag från kulturnämnden i uppdrag att ta fram handlingsplaner för jämställdhet, mångfald och tillgänglighet.

Ansvariga: Kulturnämnden

Artikel 22 – Könsrelaterat våld

Mål:
Att minska förekomsten av könsrelaterat våld.

Att Västra Götalandsregionen driver en nolltolerans mot att någon dödas inom en nära relation.

Att det finns en god kunskap kring samt ett aktivt arbete för att identifiera och hjälpa/stödja kvinnor, män och barn som lever med våld.

Åtgärder:

1) Personal inom hälso- och sjukvården och folktandvården ska utbildas kring könsrelaterat våld samt barn som lever med våld.

2) Införa regiongemensamma riktlinjer för hur specifikt hälso- och sjukvården samt folktandvården ska identifiera, omhänderta (i hälso-

och sjukvården) och dokumentera kvinnor, män och barn som lever med våld.

3) Samverka med andra landsting, regionens kommunalförbund, nationella och internationella enheter samt andra berörda myndigheter i frågor som rör könsrelaterat våld och våld i nära relationer.

4) Initiera och stödja kunskapsutveckling samt forskningsverksamhet inom området könsrelaterat våld och våld i nära relationer.

Ansvariga: Folkhälsokommittén, Hälso- och sjukvårdsutskottet, Hälso- och sjukvårdsnämnderna, Kulturnämnden, Primärvårdsstyrelsen, Styrelsen för beställd primärvård. Kompetenscentrum om våld i nära relationer utgör en särskild kompetens och resurs inom dessa frågor.

Artikel 26 – Rörlighet och transport

Mål:
Att arbeta för att kollektivtrafiken i Västra Götaland främjar jämställdhet och övriga mänskliga rättigheter.

Västra Götalandsregionen ska bidra till uppfyllelse av det nationella målet om ett jämställt transportsystem som nationellt preciseras enligt följande: Arbetsformerna, genomförandet och resultaten av transportpolitiken medverkar till jämställt samhälle.

Åtgärder:

1) Samla kunskap om hur kollektivtrafiken kan främja de mänskliga rättigheterna.

2) Utveckla metoder för hur kollektivtrafiken kan främja de mänskliga rättigheterna som bland annat jämställdhet.

Ansvariga: Kollektivtrafiknämnden, regionutvecklingsnämnden (mål om transportsystem)

Artikel 27 – Ekonomisk utveckling

Mål: Att kvinnor och män ska starta företag i samma omfattning, den könsuppdelade arbetsmarknaden ska minska, regelverk, lagar och trygghetssystem ska ge samma förutsättningar för kvinnor och män.

Åtgärder:

1) Synliggöra kvinnors företagande genom att sprida kunskap och goda förebilder, till exempel visa på hur medier framställer kvinnor och män i rollen som företagare och visa på de ekonomiska konsekvenserna av ojämställda förhållanden mellan kvinnor och män när det gäller företagande.

2) Bidra till att det utvecklas ett normkritiskt och genusmedvetet arbetssätt i de strukturer som främjar nyföretagande, entreprenörskap och innovation (här ingår kompetensutveckling, bonusar och processtöd och andra insatser som ger handlingsutrymme).

3) Skapa jämställda utvecklingsarenor som attraherar mångfald och stimulerar kreativitet.

4) Underlätta omställning från anställning till eget företagande.

5) Ta fram verktyg för mätning och uppföljning av kvalitativa jämställdhets- och mångfaldsmål.

6) Kräva att organisationer som får regionala utvecklingsmedel redovisar hur de arbetar med jämställdhet och mångfald, och hur detta påverkar resultatet.

Ansvariga: Regionutvecklingsnämnden

Bilaga 1: styrdokument och övriga underlag

Artikel 4 – Offentligt ställningstagande för jämställdhet
- Undertecknad CEMR deklaration, Regionstyrelsen RSK 606 - 2006
- Förslag till Västra Götalandsregionens deltagande i framtagandet av en jämställdhetsstrategi för Västra Götalands län, RHK 57 – 2011
- Framtidstro och hållbar utveckling. Västra Götalandsregionens budget 2013

Artikel 5 – Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet
- Kommittén för rättighetsfrågors handlingsplan 2011 – 2014 med utgångspunkt i reglementet, RHK 38-2011

Artikel 6 – Bekämpa stereotyper
- Ansvar och utveckling, Västra Götalandsregionens budget 2012
- Förslag till inriktning gällande utbildningsinsatser för mänskliga rättigheter, RHK 62 - 2011

Artikel 10 – Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden
- Förslag till inriktning gällande utbildningsinsatser för mänskliga rättigheter, RHK 62 - 2011

Artikel 11 – Arbetsgivarrollen
- Personalvision 2021, Västra Götalandsregionen
- Personalstatistik 2011, Västra Götalandsregionen
- Policy för jämställdhet och mångfald, Västra Götalandsregionen

Artikel 14 – Hälsa
- Om kvinnor och män i Västra Götalands län, en statistikbok 2012, Västra Götalandsregionen, Länsstyrelsen, SCB
- Resultat från folkhälsoenkäten, Hälsa på lika villkor 2011, Västra Götalandsregionen, Statens folkhälsoinstitut, Statistiska centralbyrån (SCB)
- Fakta om Västra Götaland, Västra Götalandsregionen, 2011
- Det goda livet i Västra Götaland, SOM-institutet 2011
- (O)jämställdhet i hälsa och vård – en genusmedicinsk kunskapsöversikt, Sveriges kommuner och landsting, 2007

Artikel 20 – Kultur, idrott och fritid
- Fakta om Västra Götaland, Västra Götalandsregionen, 2011
- Det goda livet i Västra Götaland, SOM-institutet 2011
- (O)jämn kultur? – En kartläggning av jämställdheten i de uppdrag, projekt och stipendier som kulturnämnden beviljat medel 2008 – 2009
- Kulturpolitik för Västra Götaland. Antagen av regionfullmäktige 13 september 2005

Artikel 22 – Könsrelaterat våld
- VKV Rapport 2010:1 Hinder och möjligheter vid primärprevention av våld i nära relationer
- VKV Rapport 2010:2 ”Söker du, så finner du”

Artikel 26 – Rörlighet och transport
- Västra Götalandsregionens statistikdatabas, statistik för pendling
- Västtrafiks hemsida: Om Västtrafik / Samhällsnytta / Jämställdhet / Resmönster

Artikel 27 – Ekonomisk utveckling
- Om kvinnor och män i Västra Götalands län, en statistikbok 2012, Västra Götalandsregionen, Länsstyrelsen, SCB
- Fakta om Västra Götaland, Västra Götalandsregionen, 2011
- Det goda livet i Västra Götaland, SOM-institutet 2011