



# Sammanfattning av utvärderingen av projektet för jämställdhetsintegrering

Ljungby kommun

**Malin Olsson**

**Institutet för lokal och regional demokrati (ID)**

Växjö, januari 2011

## Sammanfattning

---

I enlighet med önskemål ifrån projektledningen har utvärderingen som syfte att utvärdera de processer och arbetsmetoder som används inom projektet för jämställdhetsintegrering, samt projektets resultat i förhållande till dess syfte och mål. Rekommendationer för fortsatt arbete kommer att presenteras.

Inom ID:s uppdrag ingår att sammanställa två rapporter, den första stod klar i juni 2010, och denna slutrapport överlämnas i januari 2011. Studiens insamling av information, data och kunskap har i första hand genomförts via 22 kvalitativa intervjuer med personer knutna till projektet och dess genomförande. Utöver de enskilda intervjuerna har gruppintervjuer på två personalmöten genomförts.

Resultatredovisningen bygger, utöver de kvalitativa intervjuerna, på granskning av textdokument som tillhandahållits av processledarna.

Resultaten av utvärderingen visar att projektet lyckats skapa en ökad medvetenhet kring jämställdhet.

En kritik som kommit upp under utvärderingen har varit att själva verktygen, i form av olika övningar och diskussionsunderlag, kom ombuden tillhanda för sent i projektet. Arbetet hade kunnat påbörjas tidigare. Dock är alla som kommer arbeta med verktygen nöjda med den jämställdhetsportfölj som nu delats ut.

För att skapa bra förutsättningar för framtida jämställdhetsintegrering är det viktigt med en bra överlämning till strategerna, som nu ska axla ansvaret som processledarna hittills haft. En utav de viktigaste byggstenarna för att få till en stark grund inför framtida arbete är tydliga beskrivningar av hur arbetet ska bedrivas och innebörden av olika uppdrag och roller.

Det finns idag 116 utbildade jämställdhetsombud samt 9 jämställdhetsstrateger som ska driva jämställdhetsintegreringen ute på arbetsplatserna. Många berättar att de ännu inte har satt igång arbetet och att det varit svårt att sätta upp egna konkreta mål. Stöd i att sätta upp konkreta och mätbara mål för respektive förvaltning och arbetsplats har varit efterfrågat. Att få in målen i verksamhetsplaner och budget har också framhållits som vitalt för att lyckas integrera jämställdhet i verksamheten. Som en del i detta kommer det även bli viktigt att prioritera att målen följs, redovisas och utvärderas.

Oavsett om kommunen bestämmer sig för att söka nya medel från SKL eller inte kräver integreringsarbetet resurser. Annars finns en risk att hittills genomfört arbetet stannar av och att många kunskaper faller i glömska.

### NÅGRA RESULTAT:

70 % anser att resultaten är hållbara under förutsättning att de får fortsatt prioritering och följs upp.

54 % tror att detta sätt att arbeta delvis leder fram till jämställdhetsintegrering.

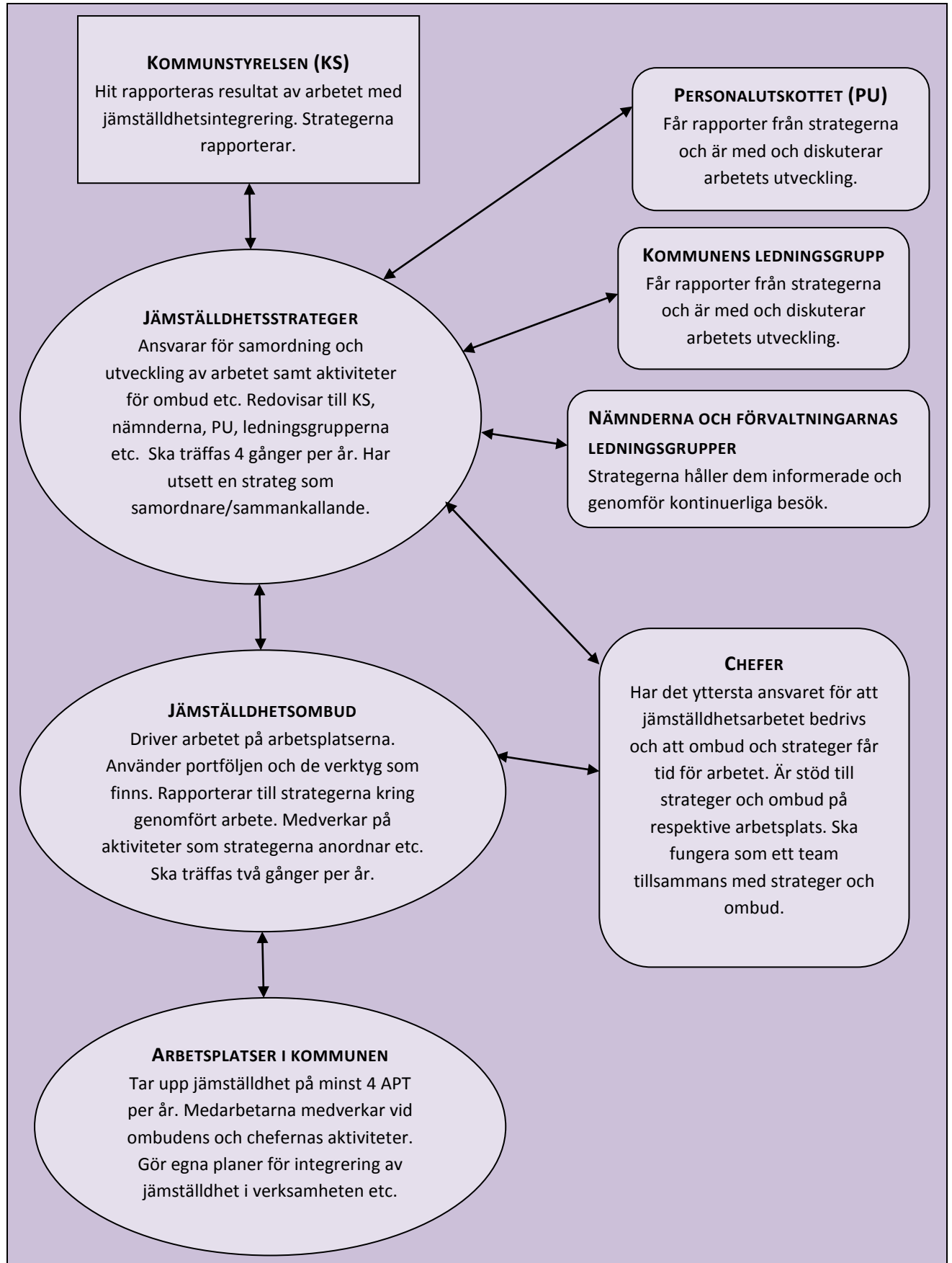
30 % anser att det skett en förändring i kommunen som ett resultat av projektet.

42,9 % anser att de nu har tillräckliga kunskaper och verktyg för att driva arbetet med jämställdhetsintegrering vidare på sin arbetsplats.

70 % anser att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen och i det vardagliga arbetet.

63,6 % anser att de träffar, aktiviteter och utbildningar som anordnats inom projektet har varit lyckade.

## Framtida struktur för arbetet med jämställdhetsintegrering



## Sammanfattning av positiva resultat från projektet

### POSITIVA RESULTAT

- Projektet har ökat den generella medvetenheten kring jämställdhet och möjlighet att upptäcka ojämställda situationer.
- Det mesta av det "motstånd" som såväl processledarna som deltagare på aktiviteter upplevde, försvann eller mattades av under projektets gång.
- 30 % anser att det skett en förändring i kommunen som ett resultat av projektet.
- Intervjupersonerna har varit övervägande positivt inställda till att arbetet med jämställdhetsintegrering fått utrymme och resurser.
- 42,9 % anser att de nu har tillräckliga kunskaper och verktyg för att driva arbetet med jämställdhetsintegrering vidare.
- Det finns en struktur för hur arbetet ska bedrivas och en utav strategierna har utsetts till samordnare och sammankalla för att säkerställa arbetets fortlevnad.
- 70 % anser att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen och i det vardagliga arbetet.
- Att alla ombud och arbetsplatser fått en jämställdhetsportfölj med konkreta verktyg för att jämställdhetsintegrera. Intervjuade ombud har berättat att de olika värderingsövningar, film och spel som finns i portföljen varit ett enkelt och avdramatiserat sätt att diskutera frågan.
- 63,6 % anser att de träffar, aktiviteter och utbildningar som anordnats inom projektet har varit lyckade.
- Det finns idag uppdragsbeskrivningar för dem som kommer arbeta vidare med jämställdhetsintegreringen. Det finns också en checklista för jämställdhet som hjälper arbetsplatser att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Mall för att utvärdera ur ett jämställdhetsperspektiv kommer också framställas.
- Varje arbetsplats ska ta upp jämställdhet på minst 4 APT om året.

## Rekommendationer inför kommande arbete

### Rekommendationer från deluppföljningen (juni 2010)

#### UTMANINGAR FRÅN DELUPPFÖLJNINGEN

- Fler konkreta verktyg till jämställdhetsstrategier och jämställdhetsombud i syfte att förtydliga deras uppdrag och underlätta i deras implementering av jämställdhetsintegreringen i organisationen. Verktyg för ombuden att kunna lyfta problematiken på sin arbetsplats, men också för att kunna hantera och leda de reaktioner och den diskussion som förhoppningsvis uppkommer.
- Komplettera utbildningstillfällen och träffar med mer praktiska övningar, såsom exempelvis värderingsövningar och gruppövningar där deltagarna själva får tänka till och problematisera.
- Arbeta mer med att få en jämn satsning i tid från jämställdhetsstrategerna, där det idag är synligt att de lägger ned olika mycket tid på sitt arbete.
- Skapa strategier/möjligheter för uppföljning av olika indikatorer, nyckeltal och mål inom kommunen som även fortsätter att följas upp efter projektets avslut.
- Politiken sätter mål och visioner för de olika verksamheterna inom kommunen, och det är därför viktigt att förtroendevalda har med jämställdhetsperspektivet i dessa mål. Mer satsningar på de förtroendevalda så att jämställdhet prioriteras redan i mål och visioner för en verksamhet och att det får utrymme och ges förutsättningar.
- Arbeta för att skapa förutsättningar för att jämställdhetsarbetet ska få resurser även efter projektets slut. Om arbetet lämnas utan någon som kan vara drivande och fortsätta leda processerna är risken stor att frågan återigen prioriteras bort. Alla områden som är viktiga och där man vill se en utveckling kräver resurser, så även jämställdhet.  
Strategier och ombud ska fortsätta sitt arbete efter projekttidens slut, men det krävs någon samordnare som ser till att möten sker och att dessa grupper förses med uppdaterad information och utveckling av metoder, arbetssätt och verktyg. Det behövs en strategi och arbetas fram resurser för detta.
- Att under hösten lägga grunden för att arbetet med jämställdhetsintegrering blir långsiktigt och hållbart.

## Rekommendationer från slutrapporten (januari 2011)

### UTMANINGAR/FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR INTEGRERINGEN

- Att politikerna prioriterar området och kontinuerligt följer upp resultaten.
- Att det finns en budget. Strategerna som kommer ansvara för arbetet framöver behöver en budget för att kontinuerligt anordna aktiviteter i kommunen samt uppdatera ombuden med kunskaper.
- Att det anordnas träffar, föreläsningar och andra aktiviteter i syfte att inspirera, kompetensutveckla samt behålla den befintliga kompetensen hos ombud och strateger. Forumteatern är något som varit oerhört uppskattat.
- Att cheferna är med på banan och låter ombud och strateger avsätta tid för att arbeta med jämställdhetsintegrering. Att cheferna prioriterar jämställdhet och låter det komma upp på dagordningen och i olika sammanhang. Chefen är ansvarig för att jämställdhetsarbetet bedrivs och det är viktigt att chefen och ombuden blir ett team annars blir ombuden ensamma.
- Att ombud och strateger avsätter tid och leder integreringsarbetet.
- Verktögen som delats ut med portföljen handlar mycket om att synliggöra jämställdhet. Utmaningen i nästa steg är att respektive arbetsplats sätter upp egna mål som också följs upp.
- Stöd till ombuden i att översätta arbetet med jämställdhetsintegrering till den egna verksamheten och konkritisera det. Att det sätts upp konkreta mål för varje förvaltning och arbetsplats som integreras i verksamhetsplaner och bokslut liksom andra arbetsområden. Att målen följs, redovisas och utvärderas.
- Se till att ombuden kontinuerligt får träffas inom och över förvaltningsgränserna och diskutera utmaningar och goda exempel från sitt arbete och sin arbetsplats.
- Att se till att allt arbetet som görs ute i kommunen redovisas och följs upp. Helst även från centralt håll på kommunen.
- Det kommer att vara viktigt med överlämningen från processledarna till strategerna för att inte tappa styrfart.
- Uppdragsbeskrivningar som tydliggör roller och arbetsuppgifter. En tydlig översiktlig struktur/modell för hela arbetet och hur kontakt kommer ske mellan de olika rollerna. Detta borde finnas lättillgängligt och vara tydligt för alla medarbetare på kommunen.

## Utvärderingens slutdiskussion

---

*I detta kapitel presenteras utvärderarens sammanfattande analys av utvärderingens resultat.*

### **Tidigare deluppföljning**

Utifrån intervjupersonernas svar är det övervägande positiva inställningar till arbetet med jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Det har dock uppkommit diskussioner under intervjuerna kring att det inte tagits emot med lika stor entusiasm från alla håll i kommunens verksamheter. De utmaningar som processledarna hade att arbeta med under den avslutande delen av projektet var att försöka få detta arbete att integreras och bestå även efter projektets avslut. För att detta mål ska åstadkommas behövde fler personer få ökad medvetenhet och kompetens kring jämställdhet, vad en jämställdhetsintegrering innebär, men framförallt få verktyg för att driva arbetet vidare. Projektet hade vid deluppföljningen kommit en bit på väg och processerna var igång. Det framhölls därför som viktigt att bitarna under hösten 2010 skulle börja falla på plats och att verktygen fanns tillgängliga för att fortsätta jämställdhetsarbetet.

De flesta intervjupersoner menade att det även efter projektets slut krävs att det finns någon som ser till att processerna och arbetet går framåt och utvecklas. Att omfördela och hitta resurser påpekade flera personer som vital för att säkerställa att det blir en jämställdhetsintegrering även efter projektets slut.

### **Resultat i denna slutrapport**

#### ***Övervägande positiv respons av arbetet***

Liksom i deluppföljningen är inställningen till jämställdhetsintegrering övervägande positiv, och de flesta menar att arbetet är viktigt. Det efterlystes i deluppföljningen mer konkreta verktyg för att påbörja arbetet ute på arbetsplatserna i kommunen. Dessa verktyg delades efter uppföljningen ut i form av en jämställdhetsportfölj innehållandes ett antal värderingsövningar och andra aktiviteter att genomföra. Verktuget har fått mycket positiv kritik, dock har flera påpekat att det kunde kommit tidigare.

Som tidigare nämnts har en utav de största förändringarna inom kommunen varit att anställda har blivit medvetna om att jämställdhet är en prioritering och om situationer som är ojämställda. Med undantag för någon person menar de flesta att projektet har bidragit till att jämställdhet blivit mer synligt och diskuterats mer än innan. Detta har varit en bidragande orsak till att inställningen till jämställdhet generellt förbättrats. De flesta intervjupersoner har uppgett att de inte tänker på jämställdhet i varje del av sitt arbete, men att det är viktigt att vara medveten om att så är fallet. Denna medvetenhet har höjts som ett resultat av projektet.

#### ***Inställning till jämställdhetsintegrering***

Det har förts en diskussion i intervjuerna kring om det finns en skillnad i inställning mellan politiker och tjänstemän vad gäller arbetet med jämställdhet. Majoriteten av intervjupersonerna menar att det finns en skillnad och att arbetet varit för lågt prioriterat av politikerna. Men det är också viktigt att påpeka att majoriteten av

intervjupersonerna inte är politiker själva och att detta självklart färgar svaren. Något konkret som man kan se gällande politikernas prioritering är att närvaron vid deras utbildningsträffar varit relativt låg. Några intervjupersoner menar också att politikerna pratat mer om jämställdhet men att det hittills varit svårt att verkligen se något konkret som kommit ur detta.

Det tåls dock att påminnas om att det var ett politiskt beslut som ledde till att kommunen sökte medel från SKL för att genomföra projektet. Detta beslut har också bidragit till att det blivit en prioriterad fråga på tjänstemannanivå.

Det finns idag 116 ombud och 9 strateger som utbildats i jämställdhet. Även på dessa utbildningar har det varit blandad närvaro. Det är endast 36 av dessa 116 ombud som närvarade vid samtliga tre utbildningstillfällen och har genomgått en fullständig utbildning. Det är därmed en stor skillnad i kunskapsnivå mellan ombuden. Detta är förmodligen en stor del i den osäkerhet som omkring hälften av intervjupersonerna upplevt hos ombuden. Känslan i dessa intervjuer har varit att många ombud behöver ytterligare stöd i hur de kan sätta upp mål och driva jämställdhetsintegreringen på sin arbetsplats. Detta är något som man kan ha med sig i framtiden då det borde finnas en plan för hur man får ombuden att prioritera sin utbildning. Det kan även övervägas om det borde finnas vissa obligatoriska moment som ett ombud måste genomgå.

### ***Projektets konkreta resultat***

Det har varit svårt för många att berätta om konkreta resultat av projektet. Främsta anledningarna till det är att många ännu inte har satt igång arbetet och att det varit svårt att sätta upp egna konkreta mål. Stöd i att sätta upp konkreta och mätbara mål för respektive förvaltning och arbetsplats har varit efterfrågat. Processledarna har arbetat fram en checklista för jämställdhet med ett antal frågor att besvara. Dessa frågor visar på vad som är ojämnt och ska leda till en diskussion kring vad som borde förändras och en lista på åtgärder som arbetsplatsen sedan kan genomföra, och en plan för uppföljning. Utmaningen blir att få alla arbetsplatser att gå igenom checklistan och aktivt använda den.

Att få in målen i verksamhetsplaner och budget har också framhållits som vitalt för att lyckas integrera jämställdhet i verksamheten. Som en del i detta kommer det även bli viktigt att prioritera att målen följs, redovisas och utvärderas. 70 % av intervjupersonerna tror att arbetet med jämställdhetsintegreringen kommer att vara hållbart om det får fortsatt fokus och prioriteras, i såväl mål och visioner som resurser.

### ***Förutsättningar för framtida arbete***

För att skapa bra förutsättningar för framtida jämställdhetsintegrering är det viktigt med en bra överlämning till strategerna som nu ska axla ansvaret som processledarna hittills haft. För att arbetet inte ska ta flera steg tillbaka är det viktigt att strategerna, och speciellt den strateg som ska fungera som samordnare, får del av de kunskaper som processledarna samlat på sig under projektet. Detta kan bland annat handla om bra kontakter och ingångar i respektive förvaltning

och på arbetsplatserna, tips om vad som fungerat och inte i olika sammanhang och bra lösningar.

En utav de viktigaste byggstenarna för att få till en stark grund inför framtida arbete är tydliga beskrivningar av hur arbetet ska bedrivas och innebörden av olika uppdrag och roller. Tydliga uppdragsbeskrivningar och förväntningar för alla inblandade blir viktiga i syfte att förhindra missförstånd och olika tolkningar. Processledarna har under januari 2011 satt ihop sådana uppdragsbeskrivningar. Det är också viktigt att göra klart vem som rapporterar till vem, vad som ska rapporteras och vem som ansvarar för att följa upp resultaten. En önskan har varit att få en enkel översikt av strukturen på arbetet som är tillgänglig för alla medarbetare.

Även om tanken är att projektet ska ha skapat strukturer för att jämställdhetsintegrera kommunen är det få som tror att detta är möjligt om arbetet inte får liknande resurser och prioritet som under projektet. Det finns därför förhoppningar från flera håll om att kommunen ska ta beslut om att söka mer medel för att säkerställa fortsatt jämställdhetsintegrering. Det finns möjlighet att söka sådana medel från SKL.

Det negativa med att jämställdhetsintegreringen bedrivs i form av ett projekt är att det är något som ska integreras i den "ordinarie" verksamheten precis som allt annat. Det positiva är att ytterligare medel garanterar arbetet en viss mängd resurser och gör det möjligt att arbeta mer aktivt och kontinuerligt med integreringen. Det behöver inte sökas medel för några processledare utan mer för att vidareutveckla arbetet och fortsätta kompetensutveckla genom olika aktiviteter. Nya medel skulle kunna vara en garant för att arbetet fortsätter och prioriteras. Detta kan då bli ett tillägg till förvaltningarnas respektive avsatta medel. Resurser är i dagsläget en osäker fråga.

Slutsatsen av denna utvärdering är att projektet för jämställdhetsintegrering har bidragit till en ökad medvetenhet kring jämställdhetsproblematiken. Ljungby kommun har idag utbildade ombud och strateger som nu har i uppdrag att fortsätta att skapa och leda processer för att jämställdhetsintegrera.

De utmaningar man står inför nu är att översätta och skapa konkreta arbetssätt och mål för jämställdhetsintegreringen på respektive förvaltning och ute på arbetsplatserna. Många ombud känner ännu en osäkerhet inför detta och har efterfrågat fortsatt stöd i genomförandet av detta uppdrag. Nya projektmedel skulle kunna säkerställa sådant stöd.

Oavsett om kommunen bestämmer sig för att söka nya medel från SKL eller ta från den egna budgeten kräver integreringsarbetet resurser. Utan resurser är risken stor att hittills genomfört arbete stannar av och att många kunskaper faller i glömska.

## Måluppfyllelse enligt projektansökan till SKL<sup>1</sup>

AKTIVITETSMÅL FRÅN ANSÖKAN (12 ST)	JÄMSTÄLLDHETSMÅL FRÅN ANSÖKAN	MÅLUPPFYLLELSE ENLIGT PROCESSLEDARNAS SLUTRAPPORTERING TILL SKL
<p><b>1. Samtliga nämnder skall inventera och kartlägga vision, kvalitetsgaranti, protokoll och styrdokument ur jämställdhetsperspektiv.</b></p>	<p>Alla nämnder skall ha kvalitetssäkrat 80 % av sina visioner, kvalitetsgaranti, protokoll och styrdokument ur jämställdhetsperspektiv och gjort nödvändiga revideringar.</p>	<p>50 % av de bestämda protokollen har granskats, resterande görs i februari 2011. Kvalitetsgarantierna ska revideras och har därför inte granskats. Kommunens webbplats har granskats. Det är bestämt att visioner och styrdokument ska jämställdhetsintegreras och detta arbete pågår i de olika förvaltningarna.</p>
<p><b>2. Budget, verksamhetsplan och årsberättelse analyseras uppdelat på kön.</b></p>	<p>På sikt arbetar alla i kommunen för att resurserna skall fördelas rättvist mellan könen. Ett delmål är att redovisa så att det syns att resurserna fördelas rättvist, dvs. könsuppdelad statistik.</p>	<p>Dokumenterna har analyserats och diskuterats med berörda tjänstemän. Könsuppdelad statistik ska föras och då nya datasystem köps in ska detta vara möjligt att utläsa i systemet. Revisionen 2011 kommer granska att detta genomförts i Årsredovisningen 2010. Granskning genom internkontroll kan bli möjlig i framtiden.</p>
<p><b>3. Exempel 1: Socialförvaltningens utredningar i familjeärenden granskas ur perspektivet hur kvinnor och män, mammor och pappors resurser beskrivs och analyseras.</b></p>	<p>Alla barn har rätt till båda sina föräldrar. Kvinnor och män, pappor och mammor skall bemötas med samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.</p>	<p>10 utredningar granskades med konsult under våren 2010. Resultatet blev att inga tydliga skillnader kunde visas. Resultaten rapporterades till bland annat socialnämnden. Politikerna har under 2010 börjat använda en checklista för att se till att Barnkonventionen följs.</p>
<p><b>4. Exempel 2: Granskning av biståndsbedömningsrutiner och innehåll Not. Liknande (adekvata) aktivitetsmål formuleras på övriga förvaltningar.</b></p>	<p>Likvärdigt bistånd erbjuds män och kvinnor.</p>	<p>10 utredningar granskades med konsult under våren 2010. Resultatet blev att inga tydliga skillnader kunde visas. Processledarna har diskuterat jämställdhet inom äldreomsorgen med ett äldreboende och i kommunens äldreråd.</p>

<sup>1</sup> Resultaten kommer ifrån processledarnas projektredovisning till SKL.

<p><b>5. Kommunfullmäktige, alla styrelser och nämnder, samt chefer genomgår utbildning om ansvar för genomförande av jämställdhetsintegrering.</b></p>	<p>80 % av deltagarna upplever att de har kunskap för att genomföra CEMR, handlingsplanen och ansvara för jämställdhetsarbetet i kommunen.</p>	<p>Det har anordnats utbildningar gällande bland annat CEMR-deklarationen, metoder för jämställdhetsintegrering samt föreläsning om demokrati, mötesformer och jämställdhet. Jämställdhetsmålet med 80 % har uppnåtts. Ca 60 % av de ordinarie politikerna deltog. Processledarna håller en presentation i fullmäktige i februari 2011 om checklisten för att göra könskonsekvensanalyser vid beslut, som återkopplas till CEMR-deklarationen. Processledarna har informerat (2009) på <i>Chef i Ljungby</i> där alla chefer samlas. I februari 2011 sker ytterligare en presentation kring framtida struktur på arbetet. Projektets styrgrupp omfattar samtliga förvaltningschefer och kommunchefen som fått kontinuerlig information. Alla APT ska ta upp jämställdhet minst 4 gånger per år. Tanken var att de kommunala bolagen skulle utse ombud, men detta har ännu inte genomförts.</p>
<p><b>6. Jämställdhetsombud och jämställdhetsstrategier utvecklas och stärker sin kunskap och blir starkare i sin roll att stödja verksamhetens utveckling i jämställdhetsintegrering</b></p>	<p>Tid avsätts för jämställdhetsombud och jämställdhetsstrategier i ordinarie tjänst Utvecklingsarbete på resp. arbetsplats dokumenteras.</p>	<p>Alla förvaltningar, förutom Kultur och Fritid, har minst en strateg. Idag finns 9 utbildade strateger. Ombuden finns vid nästan alla arbetsplatser och antalet utbildade ombud är idag 116 stycken.</p>
<p><b>7. Alla 2700 anställda skall på arbetsplatsträffar formulera konkreta uppgifter att kartlägga i sitt möte med medborgarna.</b></p>	<p>100 % av medarbetarna känner till förvaltningens jämställdhetsstrategi. 50 % har en plan för det egna mötet med medborgarna. 80 % känner sig familjär med begreppet jämställdhetsintegrering.</p>	<p>Alla APT ska ta upp jämställdhet på minst 4 möten om året. Ombuden ska genom verktygen i jämställdhetsportföljen utbilda sin arbetsplats för att sedan kunna kartlägga och anpassa arbetet efter sin verksamhet. Efter en föreläsning med strateger och ombud i februari 2011 kommer en enkät lämnas ut som utvärderar det uppsatta jämställdhetsmålet. Processledare, ombud och strateger har tillsammans verkat för att sprida information om arbetet på olika nivåer inom kommunen.</p>
<p><b>8. Alla som har ansikte utåt - anställda i reception, telefon, diskar på simhall m.m. skall ha en särskild genomgång kring bemötande av personer på jämställt sätt.</b></p>	<p>100 % av alla anställda i reception, telefon och diskar skall delta i minst två genomgångar med handledning</p>	<p>Två träffar har hållits. 47 % har deltagit vid båda träffarna. Flera vägrade att gå, och detta har diskuterats med chefer och ledningsgrupp. <i>Vad kan man vägra att göra i sin tjänst?</i></p>

<p><b>9. All skol- och barnomsorgspersonal ska delta i en interaktiv Forumteater som synliggör frågor om jämställdhet, genus, attityder och fördomar.</b></p>	<p>100 % ska under teatern ha reflekterat över om barn och ungdomar ges lika förutsättningar i skolverksamheten oavsett kön, om inte, vad får det för konsekvenser?</p>	<p>95 % av de anställda vid barn- och utbildningsförvaltningen deltog på Forumteatern. I en enkät fick de sedan reflektera över vad teatern bidragit med för kunskaper och insikt. 39 % besvarade enkäten.</p>
<p><b>10. Minst en debattartikel i lokalpressen kring jämställdhet Möte för allmänheten kring jämställdhetsprogrammet</b></p>	<p>Minst en publicerad artikel i lokalpressen Minst 20 deltagare varav minst 40 % av vardera könet.</p>	<p>Två artiklar har publicerats, 2009 och 2010. Ämnena var delaktighet och inflytande samt om män och mansrollen. Kommunens personaltidning har skrivit tre artiklar om jämställdhet och projektet har nämnts i minst tre artiklar i lokaltidningen. Under v. 43, 2010, ordnades en jämställdhetsvecka med fyra föreläsningar för allmänheten. Denna anordnades tillsammans med Kvinnojouren.</p>
<p><b>11. I samarbete med Ungdomsrådet genomföra en diskussion om jämställdhet på kommunens fritidsgård</b></p>	<p>Minst 20 ungdomar flickor/pojkar varav minst 40 % av vardera könet.</p>	<p>Det har hållits möten på fritidsgården i Ljungby och Lagan. Totalt 27 personer deltog, 59 % killar och 41 % tjejer. En skolbio för alla i klass 9 har anordnats. Filmen "Prinsessa" visades och processledarna inledde med en diskussion om jämställdhet. Medieprogrammet på gymnasiet fick en genomgång av värderingsövningar och genus och använde detta som inspiration för en utställning som visades under jämställdhetsveckan, och sedan har flyttats runt mellan biblioteket och de tre högstadieskolorna och kommunhusets entré.</p>
<p><b>12. Föreningsansvariga, föräldrar, aktiva och allmänhet bjuds in till föreläsning och diskussion kring jämställdhet inom föreningar i kommunen.</b></p>	<p>Alla flickor och pojkar, män och kvinnor skall ha lika möjligheter, rättigheter att delta i fritidsutbudet inkl föreningslivet. Ta fram mått.</p>	<p>Under jämställdhetsveckan, v.43, hölls en föreläsning tillsammans med Kultur och Fritid. Här presenterades kommunens arbete och det diskuterades kring om man kan ställa krav på föreningar att visa om och hur de arbetar med jämställdhet.</p>