

# JÄMSTÄLLDHETSANALYS AV JÖNKÖPINGS KOMMUNFULLMÄKTIGE

Rapport från Make Equal

MAKE  
**EQUAL**

Insamlingsstiftelsen Make Equal  
[www.makeequal.se](http://www.makeequal.se)

Rapporten är framtagen på uppdrag av Jönköpings kommunfullmäktige.

## Sammanfattning

Make Equal har på uppdrag av Jönköpings kommunfullmäktige granskat kommunfullmäktiges sammanträden ur ett jämställdhets- och inkluderingsperspektiv med syfte att hitta utvecklingspotentialen.

Resultaten visar att kommunfullmäktige är på rätt väg, men har utmaningar kvar. Som framgångsfaktorer syns: en upplevelse av att det har skett en positiv utveckling av mötesklimatet över tid, att ledamöterna har en positiv upplevelse av mötesklimatet som helhet och presidets arbete med bättre bemötande. Samtidigt visar resultatet från såväl observationer som upplevelsen bland ledamöterna att sammanträdena har utmaningar kvar gällande likvärdiga möjligheter till deltagande för alla, särskilt kopplat till begränsad tillgänglighet, en skillnad mellan kön gällande talutrymme och bemötande samt skillnader kopplat till ålder.

Make Equal rekommenderar kommunfullmäktige att fortsätta synliggöra och analysera sammanträdena, men också att agera direkt utifrån resultatet i rapporten. På så sätt kan Jönköpings kommunfullmäktige fortsätta ligga i framkant med ett aktivt och progressivt jämställdhetsarbete.

# Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Sammanfattning</b> .....                  | <b>3</b>  |
| <b>Inledning</b> .....                       | <b>5</b>  |
| <b>Om Make Equal</b> .....                   | <b>5</b>  |
| <b>Om undersökningen</b> .....               | <b>5</b>  |
| Representation bland ledamöterna .....       | 5         |
| Etnicitet.....                               | 6         |
| Bortfall i statistiken .....                 | 6         |
| Observationerna .....                        | 7         |
| Intervjuerna .....                           | 7         |
| <b>Begrepp</b> .....                         | <b>8</b>  |
| <b>Analysen</b> .....                        | <b>9</b>  |
| Ojämnt i talarstolen.....                    | 9         |
| Bemötande .....                              | 10        |
| Arbetsordningens hierarki.....               | 12        |
| Ett rörligt rum.....                         | 14        |
| Begränsad tillgänglighet .....               | 15        |
| <b>Slutsatser</b> .....                      | <b>16</b> |
| <b>Rekommendationer för förändring</b> ..... | <b>16</b> |
| <b>Bilaga 1. Observationsmodellen</b> .....  | <b>19</b> |
| <b>Bilaga 2. Intervjufrågor</b> .....        | <b>20</b> |
| <b>Bilaga 3. Utvärderingsfrågor</b> .....    | <b>21</b> |
| <b>Bilaga 4. Referensenkät</b> .....         | <b>22</b> |
| <b>Bilaga 5. Tillgänglighetsanalys</b> ..... | <b>23</b> |

## Inledning

Jönköpings kommunfullmäktige ligger i framkant med att arbeta aktivt med jämställdhet för att vara ett forum där alla har likvärdiga möjligheter till talutrymme och inflytande. Sedan 2013 har kommunfullmäktiges presidium tagit fram talarstatistik som visar på en ojämn fördelning av antalet inlägg och repliker kopplat till kön. Våren 2018 kontaktades Make Equal för ett samarbete kring en utökad jämställdhetsanalys av kommunfullmäktige.

I den här undersökningen analyseras mötesklimatet från tre sammanträden i kommunfullmäktige. Syftet är att hitta utvecklingspotential för kommunfullmäktiges sammanträden kopplat till inkludering och jämlikhet i enlighet med kommunfullmäktiges presidiums handlingsplan för jämställdhet. Undersökningen syftar inte till att värdera mötesklimatet i kommunfullmäktiges sammanträden som helhet, utan analysera ifall det finns ett samband mellan vem du är och dina möjligheter att delta och påverka. Målet med analysen är att förstå vilka åtgärder som bör genomföras för mer inkluderande sammanträden där alla har likvärdiga förutsättningar att delta. Att synliggöra begränsande strukturer är ett fortsatt steg i riktningen mot ett jämställt och inkluderande kommunfullmäktige.

## Om Make Equal

Vi gör vad vi heter. Stiftelsen Make Equal är lösningsfokuserade jämlikhetsexperter som jobbar för – och uppmanar till – praktiskt jämlikhetsarbete. Make Equal utbildar verksamheter, utan pekpinna, med fokus på att fler ska vilja och kunna engagera sig. Sedan starten 2010 har vi utbildat och föreläst för hundratusentals personer från en bredd av verksamheter. Vi är flitigt anlätade experter som vägleder och rådgör myndigheter och företag till ett effektivt jämlikhetsarbete som når resultat. Vi är en lösningsfokuserad röst i debatten och har via våra kampanjer nått över hundra miljoner personer världen över med våra budskap. Vi ligger bakom satsningar som Fatta, #killmiddag samt #ochjagprotesterade.

## Om undersökningen

Make Equal analyserar mönster och strukturer under mötet hos gruppen kopplat till jämställdhet och inkludering. Make Equal inkluderar samtliga diskriminerings- grunder som är relevanta i materialet. Analysen är på gruppnivå och analyserar därför inte enskilda individers handlingar. Detta är en analys gjord helt oberoende av partitillhörighet hos ledamöterna.

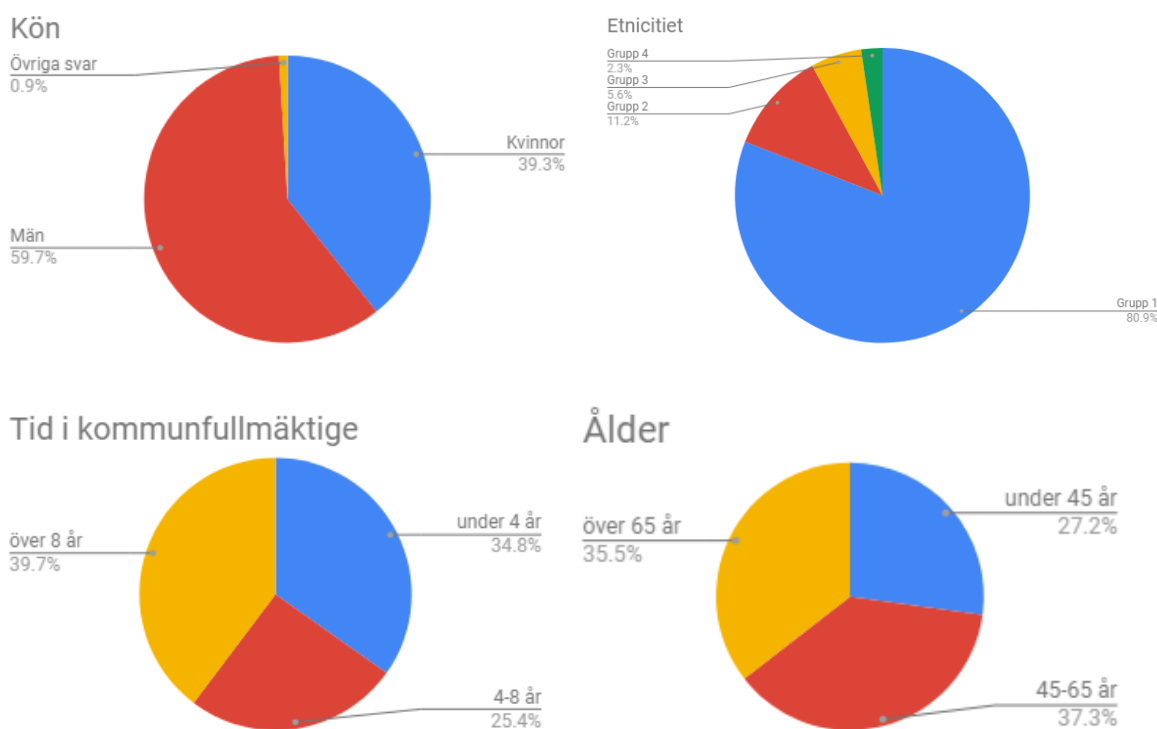
Datainsamlingen skedde under april, maj och juni 2018. Metoder för datainsamling är:

1. semi-strukturerade observationer under tre sammanträden
2. skriftliga utvärderingsenkäter ifyllda av tjänstgörande ledamöter samt ersättare under tre sammanträden
3. enskilda semi-strukturerade intervjuer med nio ledamöter
4. en tillgänglighetsanalys.

Varje ledamots svar i intervju och enkäter är anonyma. Bilaga 1-5 innehåller underlag till datainsamlingen som inte bryter anonymiteten.

## Representation bland ledamöterna

Varje tjänstgörande ledamot och ersättare har fyllt i en referensenkät där var och en själva har fått ange kön, ålder, etnicitet och antal år som förtroendevald i kommunfullmäktige. Gruppen är indelad i grupper utifrån analytiskt snarare än matematiskt relevanta intervaller gällande antal år i kommunfullmäktige och ålder.



## Etnicitet

För att kunna se möjliga mönster kopplat till ledamöternas etniska tillhörighet har var och en fått uppskatta om andra uppfattar dem som svensk utifrån till exempel hudfärg, språk, hårfärg på skalan alltid (1), ofta (2), sällan (3) eller aldrig (4). (Bilaga 4) I grafen "Etnicitet" ser vi att kommunfullmäktige består till 92,1 procent av personer som alltid eller ofta uppfattas som svenska. Den gruppen är för dominerande för att kunna dra slutsatser kopplat till etnicitet, eftersom det innebär att enskilda individer som uppger att andra sällan eller aldrig uppfattas som svensk får för stort genomslag på personnivå i statistiken. Det går därför inte att säga något generellt om den gruppen som helhet och därför kan vi inte se eller analysera mönster i rapporten kopplat till etnisk tillhörighet.

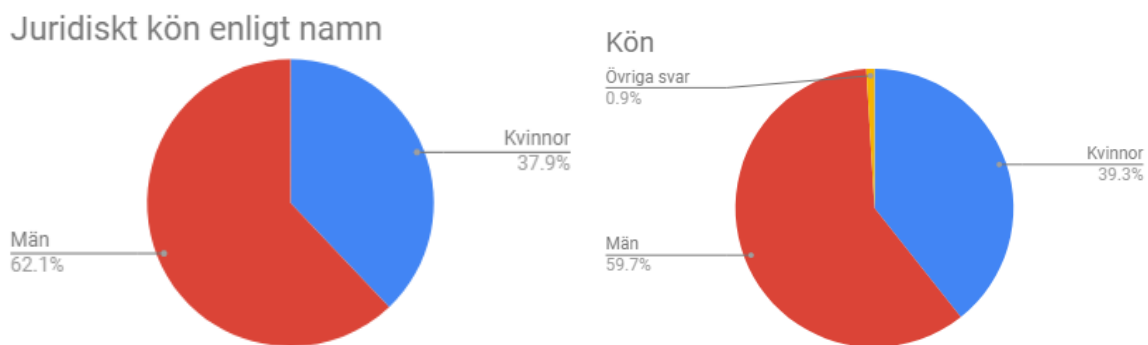
## Bortfall i statistiken

Rapportens statistiska delar bygger till stor del på svaren från referensenkäten (Bilaga 4). Enkätsvaren gör det möjligt att dela upp insamlad data och jämföra grupper, t.ex. jämföra talutrymme mellan olika åldersgrupper. Detta bygger på två antaganden, det första att enkäterna har besvarats sanningsenligt och det andra att svarsgruppen är tillräckligt stor för att slutsatser ska kunna dras.

Make Equal har samlat in cirka 78 enkätsvar per sammanträde. Enligt kommunfullmäktiges talarlistor deltar i genomsnitt cirka 92 personer per sammanträde. Vår bedömning är att svarsfrekvensen varit god, och utöver denna bedömning finns anledning att tro att bortfallet är större bland personer som har ersatt, eller har ersatts av, andra ledamöter och därför befunnit sig en kortare tid på mötet än övriga.

När det gäller kön finns möjligheten att ställa underlaget mot förväntat utfall. Om namn matchas mot statistiskt sannolikt juridiskt kön deltar i genomsnitt 57 män och 35 kvinnor per möte. Detta innebär att 62 procent fler män än kvinnor kan förväntas delta per möte. Enligt

enkäterna har i genomsnitt 42 män och 28 kvinnor deltagit per möte, vilket motsvarar cirka 50 procent fler män än kvinnor. Kvinnor har alltså varit något mer benägna att svara på enkäten än män, åtminstone vad gäller att uppge kön. Att kvinnor kan antas ha besvarat enkäten i större utsträckning förväntas inte påverka resultatet. Differensen mot det förväntade är låg och proportionerna är därmed goda vilket illustreras i figurerna nedan som jämför den förväntade könsfördelningen utifrån namn på ledamöter och könsfördelningen i enkäten. Framförallt presenteras statistiken generellt viktad mot gruppernas storlekar vilket endast förutsätter representation.



Slutligen bör nämnas att observationer har genomförts utan kännedom om utfallet av enkäterna. Det innebär att exempelvis rörelser har noterats även för personer som inte lämnat in enkäten eller enskilda svar. Exempel: "A använder härskarteknik mot B". Finns fullständiga enkätdata förs detta till statistiken över både för avsändare av härskartekniker för det kön A har angivit och för vilka som utsätts för det kön B har angivit. Saknas enkätsvar från person A förhindrar det inte noteringen för B.

### Observationerna

Observationerna under sammanträdena gäller den som har ordet i talarstolen, den som står i den andra talarstolen vid ett replikskifte, presidiets tal och rörelser samt rörelser bland ledamöter och ersättare i sammanträdesrummet i övrigt. Alla observationer från de tre sammanträdena bearbetas som ett samlat material, om inget annat anges. All redovisad data i rapporten är viktad mot gruppens sammansättning, om inget annat anges.

Varje gång en person har ordet i talarstolen räknas det som ett inlägg i talarstatistiken, om inget annat anges. Varje inlägg är observerat och bedömt utifrån observationsmodellen, bilaga 1. Presidiet är inte inkluderat i talarstatistiken, utan bedöms separat. Ett inlägg kan ha flera observationer. Observationerna av sammanträdena skedde från mötesstart till klockan 17.00.

### Intervjuerna

Intervjuerna med nio ledamöter är det kvalitativa datamaterial där vi har möjlighet att gå på djupet och prata om de upplevelser som finns av sammanträdena. Stor vikt på

Urvalet till de nio intervjuerna var slumpmässigt utvalda ur bestämda delgrupper. Vi delade in hela gruppen i mindre grupper så vi fick en jämn fördelning mellan kön, ålder och år i kommunfullmäktige (stratifierat urval). Intervjuerna var enskilda och strukturerade utifrån bestämda frågor som ställdes till alla, men följdfrågorna berodde på svaren (semi-strukturerade intervjuer). Varje intervju var därför olika långa, mellan 20-60 minuter lång.

## Begrepp

*Jämlikhet* innebär att alla, oavsett diskrimineringsgrunderna, ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på livets alla områden. Ibland är det viktigt att lyfta ut någon av diskrimineringsgrunderna för att jobba fokuserat med just denna. Jämställdhetsarbetet gör det med diskrimineringsgrunden kön.

*Diskrimineringsgrunderna* används som ett verktyg för att synliggöra vilka faktorer som inte får skapa skillnad i ett jämlikhets- och inkluderingsarbete. Lagen riktar sig till individer, men maktordningarna går att översätta till strukturell nivå. Enligt diskrimineringslagen finns det sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder.

*Inkludering* handlar om att skapa bästa möjliga förutsättningar för alla individer att delta i ett sammanhang i enlighet med individernas unika egenskaper, förutsättningar, behov och kapaciteter. Det innebär att vi inte behöver göra motsatsen för att exkludera, det vill säga arbeta för att skapa sämsta möjliga förutsättningar för deltagande. Att inte aktivt arbeta med inkludering skapar exkludering.

*Intersektionalitet* och det intersektionella perspektivet innebär en förståelse för att varken kvinnor, män eller någon annan "grupp" är homogen. Olika diskriminerande maktordningar samverkar, förändrar och förstärker varandra. En person kan ju exempelvis vara kvinna, bisexuell, medelålders, mörkhyad och högskoleutbildad på samma gång. Dessa olika identiteter kommer att påverka hennes maktposition och möjlighet till inflytande på olika sätt. Att ha med sig det intersektionella perspektivet är därför viktigt för att jämlikhets- och inkluderingsarbetet ska angå alla.

*Härskartekniker* används i den här granskningen som ett paraplybegrepp för olika sociala manipulationer som används för att upprätthålla en maktstruktur. Teorin utarbetades av Berit Ås, professor i socialpsykologi, i slutet av 70-talet. Sedan dess har fler teorier och tekniker utvecklats av andra forskare och författare som fokuserar på hur vi alla, medvetet eller omedvetet, kan utöva härskartekniker. Exempel på härskartekniker som förekommer i rapporten är olika former av osynliggörande, förminskande eller förlöjligande beteenden. Begreppen motstrategier beskriver bemötanden som syftar till att motverka effekten av härskartekniken. I granskningen använder vi begreppen med utgångspunkt från Ditte Jonasson, Diana Amnéus, Ulrika Flock och Gunnel Testad vid Stockholms Universitet.



## Analysen

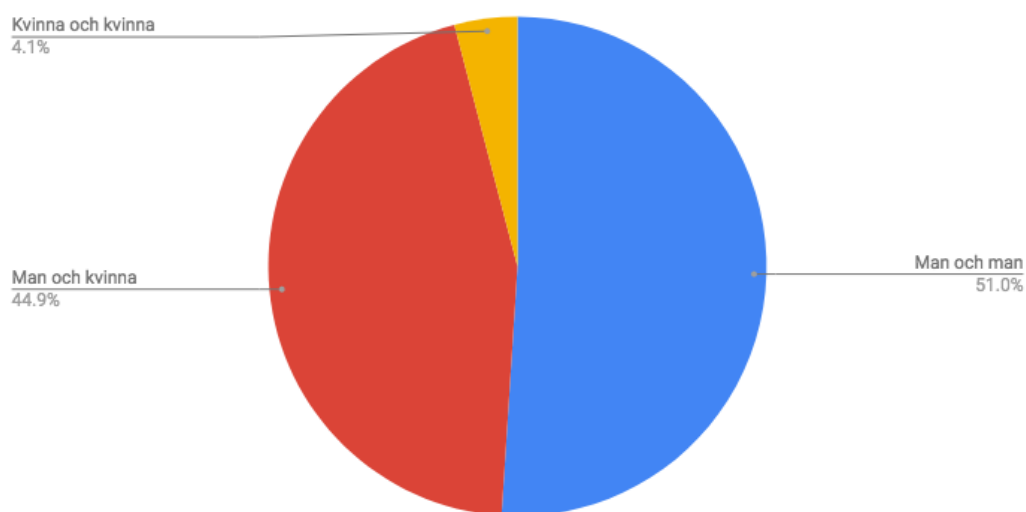
I rapporten undersöks mötesklimatet genom att titta på talarstatistik, bemötande i talarstolen, hur rollfördelningen ser ut, hur ledamöterna agerar i sammanträdeslokalen när någon står i talarstolen och tillgängligheten.

### Ojämnt i talarstolen

Hur taltiden är fördelad är ett kvantitativt mått på om det finns lika förutsättningar och möjligheter för alla att delta i kommunfullmäktige. En jämlik fördelning utifrån kön, ålder och hur länge du har varit aktiv i kommunfullmäktige är en indikator på likvärdighet. Taltid är inte det enda måttet på ett jämlikt möte och säger ingenting om kvaliteten på mötesklimatet. Taltid är samtidigt en viktig utgångspunkt och en kvantitativ beskrivning av talutrymmet.

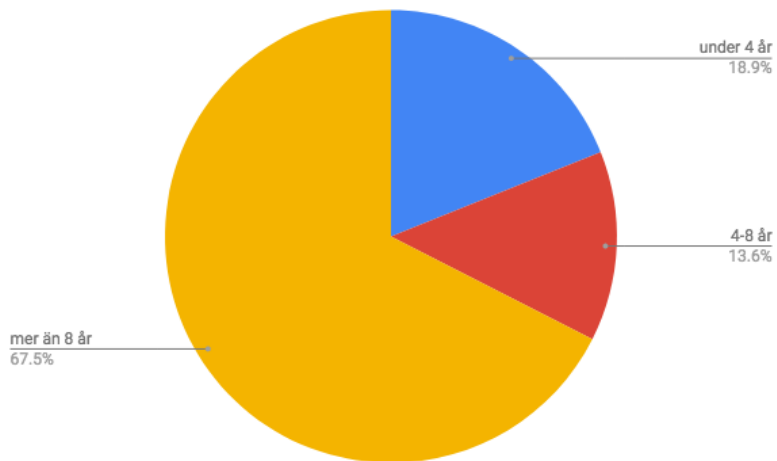
Under genomförda intervjuer säger åtta av nio personer att de inte tror att alla är bekväma med att uttrycka sin mening i talarstolen. Främst anser de att det är den enskilda ledamotens personlighet och erfarenhet samt partigruppens arbetssätt med att fördela taltid i gruppen som anledning till detta. Från de tre mötena syns dock en ojämlig fördelning av taltid baserat på mönster i gruppen utifrån kön, ålder och hur länge du har suttit i kommunfullmäktige.

- Män pratar mer än kvinnor. Män pratar dubbelt så ofta som kvinnor vid de tre sammanträdena. Vid första sammanträdet är också taltiden dubbelt så lång för män jämfört med kvinnor. Män ger replik till män i hög grad. Av 45 observerade replikskiften vid de tre mätillfällena är lite mer än hälften män som ger replik på män. Endast två replikskiften är mellan två kvinnor.



Figur 1 Av 45 replikskiften är endast två mellan en kvinna och en kvinna.

- Ledamöter i det mellersta åldersspannet (45-65 år) talar 50 procent mer än det lägre (upp till 45 år) och 250 procent mer än det högre (över 65 år).



Figur 2 Ledamöter som har suttit längre än åtta år står för 239 inlägg av 354 inlägg under tre möten.

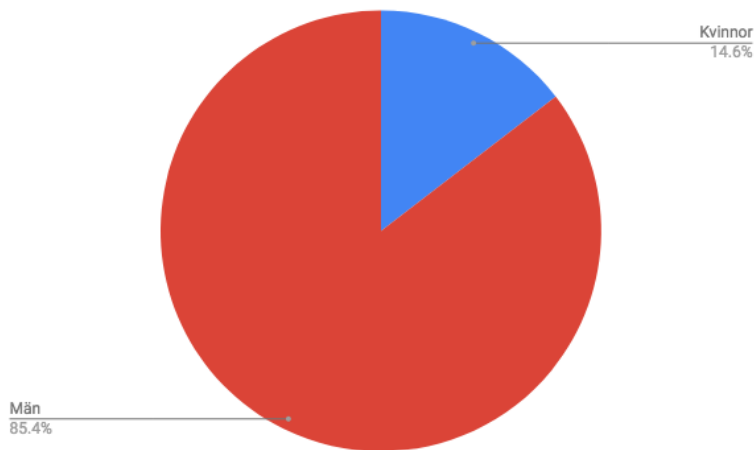
- Om du har suttit i kommunfullmäktige mer än två mandatperioder pratar du mer än tre gånger så ofta som om du har suttit kortare tid.

Utifrån detta nuläge är målet att utjämna denna snedfördelning av talutrymmet. För att sätta in rätt åtgärder för att nå det målet behövs en förståelse för orsakerna bakom en ojämlig fördelning.

## Bemötande

En möjlig förklaring till en ojämlig fördelning i talarstolen är hur ledamöterna bemöter varandra i talarstolen. Bemötande handlar både om hur du pratar och ditt kroppsspråk under ett replikskifte. Exempel är olika former av härskartekniker, att prata om ett vi och ett dem i relation till grupper i samhället eller den person du har ett replikskifte med. Exempel på negativt kroppsspråk är att vända ryggen till, lämna talarstolen innan ett replikskifte är slut, inte titta på den som tilltalar dig. Att ha ett positivt bemötande i tal handlar om att främja andra eller bemöta härskartekniker. Ett neutralt bemötande innebär att ett inlägg inte registreras som vare sig positivt eller negativt, vilket främjar ett välfungerande samtalsklimat.

När deltagarna på sammanträdet får skatta sin upplevelse av mötesklimatet, möjligheten att bli lyssnad på och hur en blir bemött i talarstolen på en sjugradig skala, hittar vi inga mönster. Oavsett kön, ålder eller hur länge du suttit i kommunfullmäktige har hela gruppen en liknande och positiv upplevelse med ungefär fem på en sjugradig skala som helhet från de tre sammanträdena. Sex personer av de intervjuade anser att bemötandet i talarstolen och mötesklimatet var avsevärt sämre förr. Anledningen anges vara att det tidigare funnits enskilda personer i kommunfullmäktige, som inte längre är kvar, vars exkluderande beteenden har haft stor inverkan på klimatet. Många nämner också presidiets medvetna utvecklingsarbete för ett bra samtalsklimat och särskilt träffarna för gruppledamötena som forum för det arbetet. Tre personer uttrycker specifikt att mötesklimatet är bättre än tidigare. Från observationerna hittar vi mycket få kränkningar eller andra avvikande negativa beteenden, för få för att det ska gå att hitta ett mönster bland dem.



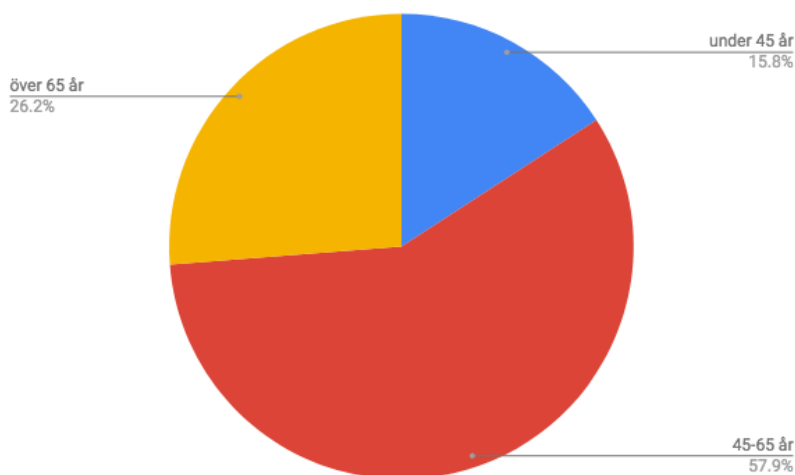
Figur 3 Av 199 förekomster av negativt bemötande är män avsändare av 170 förekomster, delvis för att de är överrepresenterade i rummet och för att de använder 80 % mer negativt bemötande jämfört med kvinnorna.

Från observationerna syns en skillnad i bemötande kopplat till kön. Kvinnor och män har ungefär lika ofta neutrala inlägg i talarstolen, men det negativa och positiva bemötandet skiljer sig mellan kvinnor och män. Män använder 80 procent mer negativt bemötande jämfört med kvinnor. Kvinnor är 33 procent oftare mottagare av negativt beteende och har 80 procent mer positivt bemötande jämfört med män. Ledamöternas upplevelser visar också en skillnad mellan kön kopplat till bemötande i

talaren och antal inlägg i talarstolen. En majoritet av de nio intervjuade upplever att kön på olika sätt kan vara orsak till ojämlika sammanträden. Upplevelserna av skillnader kopplat till kön skiljer sig ifrån varandra, vissa pratar på en generell nivå om ett möjligt samband, medan andra pratar om konkreta exempel och mönster i gruppen även sammankopplat med ålder. I utvärderingsenkäterna handlar samtliga fritextsvar som går att koppla till någon diskrimineringsgrund om ojämlikhet på grund av kön. En person skriver: "Det är mest män som tar ton ! Många kvinnor har blivit 'tystade' då de har bemötts med mindre tolerans. Männerna har generellt bättre ton mot varandra." Tre personer tar upp samma situation: hur en ung kvinna begärt ordet i talarstolen för första gången, blir bemött på ett sådant negativt sätt att kvinnan slutar några månader därefter. En person berättar att "det är allmänt känt av mig och de på min sida att det är annorlunda för kvinnor och män [i kommunfullmäktige]". En annan person beskriver att unga kvinnor kommer till korta både gällande egen taltid och i debatterna. En tredje person anser att anledningen till att det är fler män i talarstolen är på grund av en ojämförd rollfördelning och att kvinnor är för självkritiska.

*"Det är mest män som tar ton!"*

Observationerna visar också att dessa härskartekniker är det absolut vanligaste negativa bemötandet i hur du pratar från de tre sammanträdena. Användandet av härskartekniker är ett annat mönster där män är avsändare i hög grad. En tredjedel av de inlägg i talarstolen som görs av män innehåller härskartekniker. En tydlig upplevelse av att härskartekniker förekommer syns även i upplevelserna av sammanträdena. När mötesdeltagarna fick svara fritt på frågan om faktorer som påverkade mötesklimatet negativt återkommer dessutom upplevelser av härskartekniker hos ett femtontal personer. Flera av de intervjuade beskriver även specifikt förekomsten av härskartekniker. Tre av dem tar upp härskartekniker utan att vi frågar. Det är fem av nio personer som säger att härskartekniker förekommer. Det handlar till exempel om förminskande bemötande och ifrågasättande av trovärdighet genom både tal och kroppsspråk.



Figur 4 Av 202 observationer av negativt bemötande är gruppen mellan 45-65 år avsändare av 117 förekomster, trots att de tre åldersgrupperna är ungefär lika stora.

Materialet visar också att ålder spelar roll som ledamot i kommunfullmäktige. Utifrån observationerna finns ett mönster mellan att vara äldre än 65 år och att bli sämre bemött i talarstolen som kan påverka talutrymmet. De ledamöter som är över 65 år använder färre negativa beteenden jämfört med de som är yngre än 65 år, samtidigt som gruppen ungefär 20 procent oftare är mottagare av negativt beteende. Gruppen

tenderar att ge neutrala inlägg i högre utsträckning än yngre personer. Jämfört med gruppen under 45 år är de över 65 år 73 procent mer neutrala i talarstolen.

Det finns en jargong om ålder som handlar om att generalisera både personer som är äldre och yngre. Tre personer uttrycker sig under intervjun på ett generaliserande sätt kring unga personer, till exempel "ungdomarna engagerar sig inte. De är för bekväma, de bryr sig inte", "ungdomen går in i bubblor, det gör inte pensionärer" och "ungdomar vill att det ska hända saker hela tiden och har inget tålamod". Detta samtidigt som det finns en stor medvetenhet och en strävan om att få bättre representation kopplat till yngre personer. Det skämtas i kommunfullmäktige om presidietts ålder och de kallas olika exempel på tillmälen kopplat till deras relativt högre ålder bland ledamöterna.

*"Ungdomarna engagerar sig inte. De är för bekväma, de bryr sig inte"*

För gruppen yngre än 45 år skiljer sig våra observationer från ledamöternas upplevelser. Tre personer berättar under intervjun att det är tuffare för en ung person i kommunfullmäktige eftersom unga personer blir sämre bemötta. Som exempel nämns att erfarna ledamöter "testar" yngre ledamöter i början av mandatperioden och en svårighet att förena föräldraskap med förväntningarna på dig som förtroendevald i kommunfullmäktige. Kopplat till gruppen under 45 år ser talarstatistiken annorlunda ut jämfört med bemötandet och upplevelsorna bland ledamöterna. Vi observerar ett motsatsförhållande i relation till att personer under 45 år är marginellt oftare avsändare av negativt bemötande generellt. Yngre personer använder dubbelt så ofta härskartekniker specifikt jämfört med personer över 65 år.

Andra ojämlika fördelningar av talarstatistik förklaras inte av bemötande i talarstolen. Inga mönster i bemötande från de som suttit längre än två mandatperioder går att se kopplat till att den gruppen har betydligt mer talutrymme än de som suttit kortare tid.

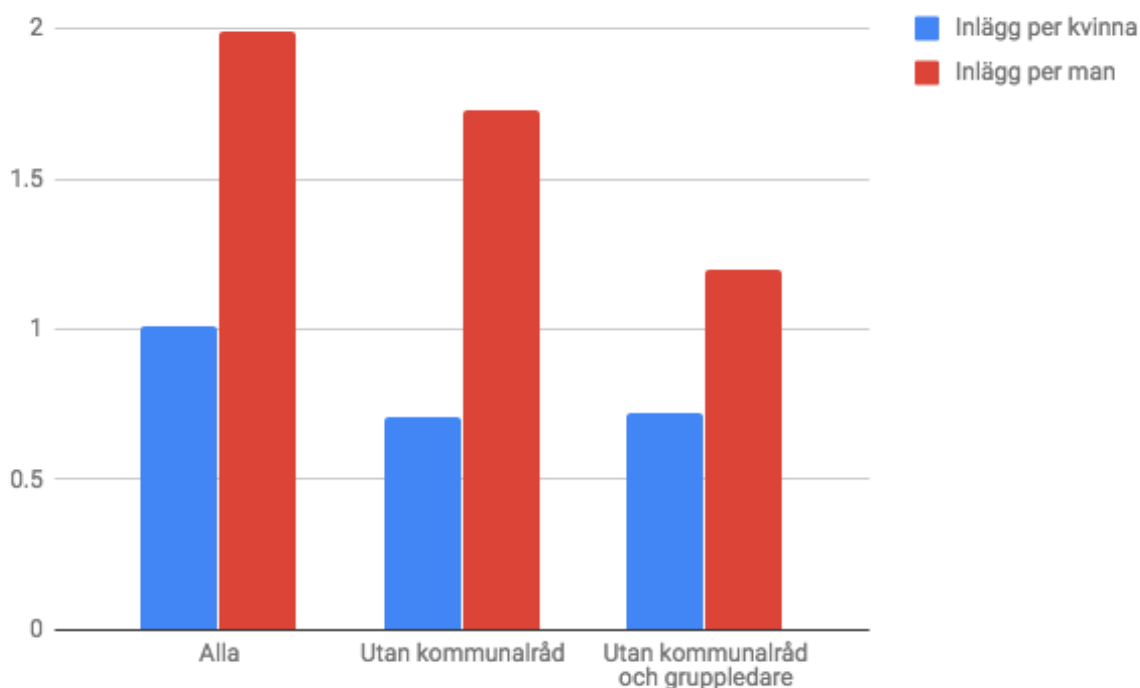
### Arbetsordningens hierarki

En annan bidragande faktor till en ojämlik fördelning av talutrymmet kan vara hur arbetsordningen ser ut och att du beroende på din roll i kommunfullmäktige får olika utrymme i talarstolen.

Kommunfullmäktige har en tydlig arbetsordning med en hierarki mellan arbetsrollerna som följd. Med en formell roll kommer en förväntan om att ta mer talutrymme. Lokalen där sammanträdena hålls kan förstärka upplevelsorna av en tydlig hierarki. Rummet är organiserat hierarkiskt med presidiet sittande upphöjt på en scen, kommunalråden längst fram och kommunfullmäktigeledamöter är placerade i rummet beroende på vilken plats de har på vallistan. I talarstatistiken ser vi att ordinarie gruppleddare och kommunalråd totalt 13 personer står för nästan hälften av inläggen och på så sätt har som grupp stor del av talutrymmet.

Kön återkommer som en faktor som sticker ut i observationerna, även när vi plockar bort talutrymmet som gruppleddare och kommunalråd står för. Talarstatistiken utan gruppleddare och kommunalråd tillsammans är mer jämlik kopplat till både kön och antal år i kommunfullmäktige. Fortfarande pratar män 67 procent mer än kvinnor och de som har suttit i kommunfullmäktige mer än två mandatperioder pratar mer än de mindre erfarna. Det innebär att hierarkin påverkar ett ojämnt fördelat talutrymme, även om det inte är hela förklaringen. Det innebär också att män och personer som suttit i kommunfullmäktige längre tid har mer formell makt med positioner högre upp i hierarkin. Det överensstämmer till exempel med att alla ordinarie åtta gruppleddare är män.

När vi särskiljer kommunalråden enbart från talarstatistiken är mer jämlik avseende ålder och antal år i kommunfullmäktige. Här sticker däremot statistiken ut kopplat till kön. När



Figur 5 Inlägg per man och kvinna utjämnas om kommunalråd och gruppleddare plockas ut ur talarstatistiken, men män talar fortfarande 67 % mer än kvinnorna viktat mot de två grupperna storlek.

kommunalråden plockas bort från talarstatistiken ökar mäns talutrymme med 50 procent jämfört med hela gruppen. Män pratar två och en halv gånger oftare än kvinnor om vi tar bort kommunalråden jämfört med två gånger så ofta. Det innebär att kommunalråden som grupp påverkar talarstatistiken så den blir mer jämställd. Det överensstämmer med att två av fem kommunalråd är kvinnor.

Gällande ålder påverkas talarstatistiken på ett annat sätt när vi bortser ifrån kommunalrådets och gruppleddares talutrymme. Det tydligaste är att de under 45 år fortfarande är den grupp med minst talutrymme. Talarstatistiken är fortfarande väldigt ojämlig, men istället för att personer

mellan 45 och 65 år har mest talutrymme är det personer över 65 år som talar oftast. Utan gruppleddare och kommunalråd pratar personer som är äldre än 65 år mer än tre gånger så mycket som de under 45 år och 50 procent mer än de som är mellan 45 och 65 år. Det stämmer överens med att det är fler personer som är gruppleddare eller kommunalråd som är 45-65 år jämfört med personer som är äldre eller yngre.

Upplevelserna av hierarkin bland de intervjuade är att den förutom att innebära mer talutrymme för de med maktposition också medför bättre bemötande från andra. Åtta av nio ledamöterna svarar i intervjuerna att de inte upplever att alla lyssnar lika mycket på alla. Fem personer

*”Vissa tas inte på allvar,  
det är jag säker på”*

upplever att det beror på hierarkin i kommunfullmäktige och att du lyssnar mer på de med inflytande och makt. En person beskriver att beroende på vilken roll du har känner du dig olika viktig. ”Vissa tas inte på allvar, det är jag säker på” säger en annan och en tredje person berättar av egen

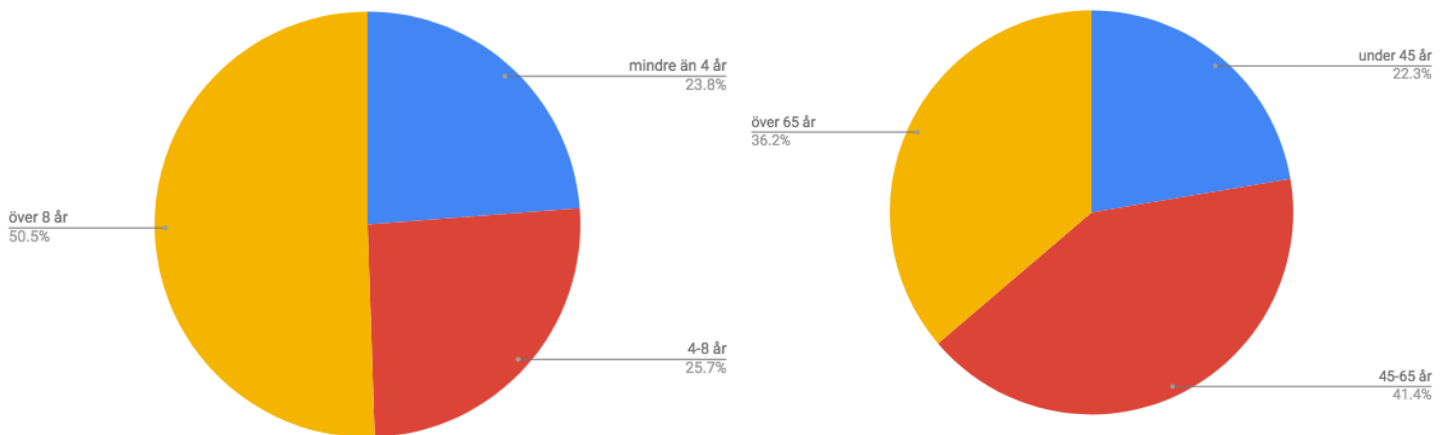
erfarenhet om att bli bättre behandlad av de andra i kommunfullmäktige efter att ha fått en högre position i kommunfullmäktige. Det finns även en upplevelse om att presidiet är mer generösa med extra taltid och ger mer talutrymme till kommunalråden.

### **Ett rörligt rum**

Under sammanträdena rör sig många av gruppen ledamöter i rummet när andra har ordet i talarstolen. Lokalen är stor och ledamöterna sitter glest och utspridda i rummet. Vi har observerat vem och när någon pratar, reser sig från sin plats, går och pratar med någon annan etc. Fyra personer uttrycker i enkätsvaren att åhörarna ofta kan vara ofokuserade och att det ofta förekommer bakgrundssorl exempelvis i form av telefonljud och diskussioner mellan personer i rummet. Liknande upplevelser återkommer även i intervjuerna. En person beskriver att ”det händer mycket i korridorerna” och en annan person berättar om separata informella sammanträden.

Två ledamöter uttrycker att de upplever att bakgrundssorlet blir högre och koncentrationen minskar när en kvinna står i talarstolen och på så sätt blir mindre lyssnad på. Våra observationer visar dock inga ojämlika mönster kopplat till kön, utan gruppen rör sig proportionerligt mot vilka som befinner sig i rummet. Det finns inte heller ett mönster i observationerna kopplat till kön kring vem som står i talarstolen när rörelser i rummet sker. Till exempel under första mötet noterade vi 90 rörelser i rummet när kvinnor talade medan det var 210 exempel då män talade. Män talade cirka 83 minuter under mötet och kvinnor 40 minuter sammanlagt under mötet, vilket innebär att det är cirka 135 observationer per talad timme för kvinnor mot 152 för män. Inte så stor skillnad att mönster kan konstateras.

Det mönster vi kan identifiera kopplat till vem som rör sig i rummet är istället kopplat till ålder och hur länge du har suttit i kommunfullmäktige. För det första när det handlar om att ha konversationer med varandra. Det finns ett samband mellan att ha suttit i kommunfullmäktige länge och vara äldre med att vara inblandad i konversationer under sammanträdena. Ledamöter som är äldre än 45 år är 30 procent mer involverade i informella konversationer jämfört med personer under 45 år.



Figur 6 Om du har suttit i kommunfullmäktige mindre än fyra år och om du är yngre än 45 år är du mindre involverad i informella konversationer

Ett liknande mönster finns för hur länge du har varit med i kommunfullmäktige, desto längre du varit med, desto fler informella konversationer. Har du suttit i mer än en mandatperiod är du med i 50 procent fler konversationer jämfört med om du suttit mindre än en mandatperiod. Fler än två mandatperioder är du med i 86 procent fler konversationer än samma grupp. Ett annat mönster ser vi för ålder när det kommer till vem som står i talarstolen. Ledamöterna pratar och rör sig mindre när det är en person över 65 år som pratar. Rörelserna är 2,5 gånger fler för personer under 65 år.

### Begränsad tillgänglighet

Sammanträdeslokalen för kommunfullmäktige är begränsande på olika sätt, delvis ur ett arbetsmiljöperspektiv men också utifrån ett tillgänglighetsperspektiv. Att ha dålig arbetsmiljö försämrar sammanträdena för alla och kan samtidigt ha avgörande negativ inverkan på personer med behov kopplat till arbetsmiljö.

Arbetsmiljön påverkas negativt av att mötena är flera timmar långa, avslutas ibland inte i tid enligt dagordningen och har enbart en paus på 30 minuter enligt dagordningen. Exempelvis är det ett vedertaget riktmärke för ett möte att ha paus var 45:e minut. Givna möjliga konsekvenser är annars att det till exempel är svårt att koncentrera sig på innehållet på sammanträdet. Samtidigt är det ingen upplevelse av dålig arbetsmiljö på grund av få pauser och sju av nio personer upplever att arbetsmiljön är acceptabel.

Sammanträdeslokalen har goda förutsättningar ur ett tillgänglighetsperspektiv med syntolkning på alla sammanträden, videoinspelad sammanfattning av mötesinnehållet online och hjälpmedel i lokalen för personer som använder teleslinga. Däremot finns inga skyltar om att sammanträdet är i lokalen, varken för personer som ser eller läser punktskrift. På Jönköpings hemsida finns information om vilken lokal sammanträdet är i. Där saknas dock information om tillgängligheten för sammanträdet.

Det är möjligt för personer som använder rullstol att komma in via huvudentrén till sammanträdeslokalen, men inte att delta i sammanträdet på lika villkor som andra. Enbart vissa platser i sammanträdesrummet går att använda. De två talarstolarna är upphöjda på var sitt podium som inte går att använda om du inte kan kliva upp på det. Det finns en särlösning med en mikrofon på stativ vid sidan av talarstolarna för personer som inte kan använda den upphöjda talarstolen. Du kan heller inte komma upp på det podium där presidiet sitter, inte ens via en särlösning.

## Slutsatser

Rapporten visar tre mönster i kommunfullmäktige som innebär utmaningar för möjligheten att delta på lika villkor kopplat till kön, ålder och funktionsförmåga.

Att en utmaning kopplat till jämställdhet finns kvar är tydligt i analysen. Talutrymmet för kvinnor är avsevärt mycket mindre än för män och skulle vara ännu mindre om inte kommunalråden jämnar ut statistiken. I analysen av ledamöternas bemötande är det främst skillnader mellan kön som är ett mönster. Vi ser att mäns bemötande är mer negativt än kvinnors bemötande i talarstolen. Upplevelserna bland ledamöterna är också att kön spelar roll i kommunfullmäktige. Samtidigt är inte kön och ojämställdhet den enda beskrivningen av ojämlikheten i kommunfullmäktige.

Ålder påverkar dina förutsättningar att delta i kommunfullmäktige, även om mönstret inte är lika tydligt som för kön. Ålder är den enda faktor vi öppet hört en generaliserande jargong om. Att vara yngre än 45 år innebär mindre talutrymme, färre maktpositioner och att vara mindre involverad i informella samtal. Observationerna visar att personer som är äldre än 65 år kan ha mer tillgång till informell makt genom kombinationen av att delta i fler informella samtal, att gruppen som helhet pratar och rör sig mindre när personer över 65 år pratar i talarstolen och särskilt med tanke på att personer över 65 år pratar tre gånger så mycket som personer under 45 år när vi tar bort arbetsordningens hierarki som faktor.

Den begränsande arbetsmiljön och otillgängligheten påverkar möjligheterna att delta på lika villkor oavsett funktionsförmåga. Fysiska begränsningar av tillgängligheten i sammanträdeslokalen är stora hinder för personer som till exempel använder rullstol eller permobil. Att en person som använder rullstol idag skulle vara en del av presidiet skulle till exempel innebära en komplicerad särlösning på grund av lokalens utformning. Den bristande arbetsmiljön i form av långa möten utan paus eller tydlig sluttid kan påverka andra delar av kommunfullmäktiges sammanträden, även om ledamöter i kommunfullmäktige inte upplever att det är en negativ faktor. Det kan vara så att den begränsande arbetsmiljön påverkar att ledamöterna att prata och röra sig mer i rummet och på så sätt bidrar till den informella maktens omfattning och efterföljande ökade betydelse. Eftersom det finns en ojämlik fördelning av rörelser i rummet kan arbetsmiljön vara en bidragande faktor till ojämlikheten.

## Rekommendationer för förändring

Ofta finns tydliga förklaringar till utmaningar med ojämlikheten och ojämställdheten som är allmänt kända av många av ledamöterna i kommunfullmäktige. Som exempel sticker det tredje sammanträdet ut som mer ojämnt i fördelning av taltid. Det måttillfället behandlade gruppen ett ärende vars arbetsgrupp, som vi fick berättat för oss av flera personer, hade bestått uteslutande av män. Sambandet är tydligt, det var ojämnt fördelad taltid eftersom alla som skulle tala i frågan var män. Stanna inte i det sambandet, för det är inte en lösning på utmaningen. Istället behöver vi fortsätta fördjupa oss i sambanden tills vi hittar orsaken. Varför bestod den parlamentariska kommittén enbart av män? Låt oss säga att svaret är att ingen kvinna anmälde sitt intresse. Varför anmälde ingen kvinna sitt intresse? De kanske svarar att de



inte hade intresset. Men varför är det uteslutande män som har intresset? Det kanske inte de enskilda personerna vet. Då kanske det krävs en fördjupad analys av hur olika arbetsgrupper tillsätts. Denna rapport är ett första steg för att förstå och synliggöra begränsande mönster som borde förändras. Nästa steg är att både fortsätta arbetet med fördjupad förståelse för begränsande strukturer samt att förändra de faktorer som är identifierade i den här rapporten. Utifrån rapportens mönster samt faktorer vi noterat i det samlade materialet rekommenderar Make Equal ett fortsatt förändringsarbete med följande fokusområden:

1. Fortsätt utveckla och använda **arbetsstrukturer och plattformar** för att arbeta både strategiskt och löpande med inkludering. Gruppleadmötena är ett gott exempel på det, att stärka gruppledarens förutsättningar likaså. Gruppledarna är nyckelpersoner i sina respektive partier och ett bra sätt att nå ut till samtliga ledamöter. Formalisera det strategiska arbetet med inkludering och besluta vilken arbetsroll och på vilket sätt arbetet med frågorna ska se ut. Många lyfter att nuvarande presidium har arbetat bra med inkludering, men för att nästa presidium ska fortsätta arbetet krävs formella strukturer.
2. Utveckla den överenskommelse om bemötande som finns till **spelregler** för kommunfullmäktige för hur ni vill att mötena ska vara och hur ni ska bemöta varandra. Spelreglerna blir en slags värdegrund för kommunfullmäktige och ett sätt för er att säkerställa goda förutsättningar för samtliga deltagare att delta utifrån sina behov och kapaciteter. Tänk på att göra dem konkreta och handfasta så att de får effekt och blir användbara. Ett sätt att göra det är att först fundera enskilt kring vilka behov var och en har för att kunna delta och bidra till mötet på bästa sätt. Därefter kan ni genom gruppsamtal skapa en gemensam lista över spelregler. Ett tips är att dela upp dem i "praktiska förutsättningar" (hur vi ska göra saker, pauser, alltid tala i mikrofon m.m.) och "förutsättningar kopplat till samtalsklimat och bemötande" (hur vi ska vara mot varandra). Förslagsvis arbetar presidiet och gruppledarna tillsammans med dessa och gruppledarna ansvarar för att förmedla spelreglerna till den egna gruppen.
3. Ha gemensamma rutiner oavsett partitillhörighet för att **introducera nya** personer i kommunfullmäktige. Delvis för att introducera nya på ett effektivt sätt, men även gällande bemötande i talarstolen. Från intervjuerna fick vi veta att vissa av ledamöterna upplever att det finns en outtalad regel om att låta nya personer testa att gå upp i talarstolen utan att bli konfronterad i början.
4. Kompetensutveckla kommunfullmäktige om **härskartekniker**. Observationerna och upplevelserna visar att härskartekniker specifikt påverkar sammanträdena i dagsläget. Härskartekniker handlar sällan om onda avsikter utan snarare om omedvetna strategier vi alla tar till - dock olika ofta och på olika sätt. Mot bakgrunden att det oftast sker omedvetet på grund av okunskap är just kunskapshöjning viktigt för att kunna få syn på härskartekniker när de sker. Dels för att lära sig hantera och bemöta dem när de drabbar en själv eller andra, men också givetvis för att lära sig att undvika att utföra dem mot andra.
5. Gör kommunfullmäktige mötena **tillgängliga** och kommunicera detta. Alla delar av kommunfullmäktiges sammanträdessal ska vara tillgängliga för alla oavsett funktionsförmåga. Talarstolen och podiet där presidiet sitter bör vara möjlig att komma till och använda för någon som använder rullstol. Undvik särlösningar utan tänk tillgängligt och inkluderande från början. Flera aktörer har tagit fram tillgänglighetschecklistor som ni enkelt kan hitta via någon sökmotor. Kom också ihåg att kommunicera hur tillgängligheten ser ut inför mötena, både till ledamöter samt press och besökare. Skriv tydligt vad som är tillgängligt och inte.

6. Lyft **sexuella trakasserier** till ytan. Nio av nio intervjuade personer sa att sexuella trakasserier inte har tagits upp i samband med kommunfullmäktiges verksamhet. Om det är något som #metoo visat är det hur utbredd problemen med sexuella trakasserier är och behovet av att motverka tystnadskulturer. Även om det skulle vara så att sexuella trakasserier inte förekommer så är det viktigt att jobba förebyggande enligt studier och forskning. Det bör finnas rutiner och riktlinjer för hur sexuella trakasserier hanteras när de påtalas,, som alla känner till och förstår. Dessutom bör det finnas en uttalad nolltolerans som det arbetas aktivt med.
7. **Ta tag i individer som går över gränsen direkt.** Eftersom det framkom att kommunfullmäktige särskilt tidigare haft problem med individer som ständigt går över gränser och står för mycket av det beteende som kan försämra tryggheten och trivseln behöver insatser sättas in tidigare ifall/när liknande situationer dyker upp. Det kan handla om att påminna om spelreglerna (om sådana finns) eller att ansvarig gruppleddare får i uppdrag att prata med personen och påtala att beteendet märks och inte uppskattas.
8. Höj **kunskapsnivån** om andra diskrimineringsgrunder än kön. Under de tre sammanträdena observerade vi 29 förekomster av exkluderande språk kopplat till kön, etnisk tillhörighet och normbrytande funktionsvariation. De generaliseringar och stereotyper om ålder vi fick höra om är aldrig okej. Liknande generaliseringar skulle ses som helt oacceptabla kopplat till andra diskrimineringsgrunder än ålder.
9. Bli mer **medvetna om hierarkiska strukturer** som begränsar. Reflektera över konsekvenserna av att det finns upplevelser av att olika personer känner sig olika viktiga. Behöver arbetsordningens hierarki ha så stor betydelse för till exempel talutrymmet? Vilka skillnader mellan roller behövs och vilka är begränsande för gruppen som helhet?
10. Arbeta med att förbättra **förutsättningarna för en bättre representation** i kommunfullmäktige som helhet, i arbetsgrupper och på olika positioner i den mån det är möjligt. Börja med att förbättra förutsättningarna för yngre personer. Medelåldern är 59 år i kommunfullmäktige som grupp. Som rapporten visar är gruppen under 45 år underrepresenterad i både talutrymme och bland gruppleddare och kommunalråd. Samtidigt har personer över 65 år en framträdande position i kommunfullmäktige. Identifiera hinder för yngre personer och riv dem. Flera intervjuade berättar om svårigheten att förena arbetet i kommunfullmäktige med att ha barn. När det gäller representation för personer med olika normbrytande funktionsvariationer behöver tillgängligheten och arbetsmiljön förbättras. För bättre representation kopplat till andra diskrimineringsgrunder som etnisk tillhörighet behövs vidare analysarbete.
11. **Alla finns i rummet.** Då kommunfullmäktige på många sätt är en homogen grupp är det av högsta vikt att sträva efter att alla alltid utgår från att "alla" finns i rummet när de pratar. Alla religioner, alla etniciteter, alla sexualiteter med mera. På så sätt undviker ni att prata på ett sätt som inte skulle kännas okej om någon från den gruppen fanns i rummet. Ett enkelt sätt är att säga "de av oss som..." istället för att som vi vanligtvis ofta gör prata i termer av "vi" och "dom".
12. **Fortsätt mäta taltid** kopplat till kön. Utvidga statistiken och börja med att inkludera fler faktorer som ålder och antal år i kommunfullmäktige som i rapporten visar är ojämlika faktorer idag.

# Bilaga 1. Observationsmodellen

## Negativt bemötande

|    |                                 |
|----|---------------------------------|
| N  | Negativt icke-verbalt uttryck   |
| H  | Härskarteknik                   |
| Ex | Exkluderande språk              |
| Et | Etikett, skapa ett vi och dem   |
| Kr | Kränkande språk eller bemötande |

## Positivt bemötande

|    |                                     |
|----|-------------------------------------|
| P  | Positivt icke-verbalt uttryck       |
| M  | Motstrategi, bemöta härskartekniker |
| F  | Främja andra                        |
| In | Inkluderande språk                  |

## Rörelser i rummet

|    |                                       |
|----|---------------------------------------|
| R  | Resa sig upp utan att prata med någon |
| Gp | Resa sig upp och prata med någon      |
| Pr | Prata med någon                       |

## Bilaga 2. Intervjufrågor

1. Hur upplever du kommunfullmäktiges möten generellt?
2. Hur brukar du känna dig inför ett sammanträde?
3. Tror du att alla känner sig bekväma med att uttrycka sin mening och blir respekterade under mötet?
4. Hur upplever du att arbetsmiljön är på mötet?
5. Anser du att olika åsikter får utrymme och hanteras väl under mötet?
6. Anser du att ledamöterna är bra på att lyssna aktivt under mötet? Lyssnar alla lika mycket på alla mötesdeltagare?
7. Tycker du att alla i kommunfullmäktige oavsett roll behandlas med respekt och värdighet?
8. Förekommer det härskartekniker?
9. Om någon skulle säga något exkluderande eller kränkande, tror du att folk skulle säga emot då? Har det hänt? Har det hänt att ingen har sagt något?
10. Upplever du att det finns jargonger, pratas på ett sätt, generaliseras på ett sätt som kan kränka eller exkludera personer eller grupper kopplat till diskrimineringsgrunderna?
11. Anser du att ni behöver en bättre representation och mångfald i kommunfullmäktige kopplat till diskrimineringsgrunderna?
12. Ser du några andra hinder för deltagande i kommunfullmäktige kopplat till diskrimineringsgrunderna?
13. Förekommer sexuella trakasserier i kommunfullmäktige enligt dig?
14. Vad brukar du få för respons från människor när du berättar att du sitter i kommunfullmäktige?
15. Har du erfarenhet av att motta hot eller hat som kan kopplas till ditt uppdrag som ledamot i kommunfullmäktige?
16. Hur tycker du att det fungerar att kombinera ditt politiska uppdrag med ditt privatliv?
17. Är det något annat du vill tillägga?

## Bilaga 3. Utvärderingsfrågor

1. Hur upplevde du det generella mötesklimatet idag? Skala 1-7.
2. Hur upplevde du det generella mötesklimatet idag jämfört med andra möten? Skala 1-7.
3. Anser du att du hade lika möjligheter som alla andra att uttrycka din mening och bli lyssnad på under mötet? Skala 1-7.
4. Anser du att alla hade lika möjligheter att uttrycka sin mening och bli lyssnad på under mötet? Skala 1-7.
5. Har du yttrat dig under mötet idag? Ja/nej.
6. Om ja, anser du att du blev bemött på ett tryggt och inkluderande sätt när du yttrade dig? Skala 1-7.
7. Anser du att alla som yttrade sig på mötet idag blev bemötta på ett tryggt och inkluderande sätt? Skala 1-7.
8. Beskriv exempel på vad som påverkade mötesklimatet negativt idag. Fritextsvar.
9. Beskriv exempel på vad som påverkade mötesklimatet positivt idag. Fritextsvar.

## Bilaga 4. Referensenkät

Dagens datum (ÅÅÅÅ-MM-DD)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

Din roll i kommunfullmäktige:

Ordinarie ledamot

Ersättare

Nummer på dosan du använder:

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

Nummer på dosan/dosorna du använder:

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

mellan klockan \_\_\_\_\_ och \_\_\_\_\_

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

mellan klockan \_\_\_\_\_ och \_\_\_\_\_

Andra uppfattar ditt kön som...

Kvinna

Man

Annat

Vet inte

Vill inte svara

Ange din ålder

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

år

Vill inte svara

Hur många år har du suttit i Jönköpings kommunfullmäktige? Ange helår.

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

år

Vill inte svara

Andra uppfattar mig som svensk till exempel utifrån mitt namn, min hudfärg och hårfärg, min bakgrund och mitt sätt att prata

Ja, alltid

Ja, ofta

Sällan

Nej, aldrig

Vill inte svara

## Bilaga 5. Tillgänglighetsanalys

### Entré

En bra utgångspunkt är att alla deltagare ska kunna komma in i lokalen genom samma entré.

Det finns en plats inom 25 meter från entrén där färdtjänst och taxi kan stanna. *Godkänt.*

Det finns reserverad parkeringsplats inom 25 meter från entrén för personer med funktionsnedsättning. Parkeringsplats, skyltad och reserverad för personer med begränsad rörelseförmåga, ska helst finnas inom 10 meter och högst 25 meter från entrén. Det ska vara möjligt att komma upp på en eventuell trottoar. En avfasning av trottoarkanten får inte blockeras av en parkerad bil. *Godkänt.*

Gångvägen fram till entrén är framkomlig för personer som använder rullstol. *Godkänt.*

Eventuell trappa framför entrédörren är kompletterad med lämplig ramp eller hiss. *Finns inte.*

Entrédörren har ett fritt passagemått på minst 80 centimeter. *Godkänt.*

Dörröppningen är fri från tröskel eller så är tröskeln högst 20mm och avfasad. *Godkänt.*

Entrédörren har automatisk dörröppnare. *Godkänt.*

Anvisad plats för rökare (om sådan finns) ligger minst 15 meter från entrén. *Finns inte.*

### Inomhus

Alla deltagare och föreläsare ska kunna ta sig fram till samtliga lokaler som används under mötet, till exempel grupprum, restaurang, toalett och utrymmen som används under pauser. Lokalerna ska ha en jämn belysning som inte bländar och de ska fungera för personer med astma, allergi eller annan överkänslighet.

Alla kan ta sig mellan möteslokal, matsal, toalett utan att passera trappor/trappsteg. *Godkänt.*

Dörrar som måste passeras har ett fritt passagemått på minst 80 centimeter. *Godkänt.*

Dörrar som är tunga och som måste passeras har automatisk dörröppnare. Dörröppningsknappen ska vara lätt att hitta och den ska vara placerad så att en person som använder rullstol kan nå den utan att behöva backa efter att ha tryckt på knappen. *Finns inte.*

Dörröppningarna har inga trösklar eller så är tröskeln högst 20mm och avfasad. *Godkänt.*

Stora glasytor som kan misstas för öppningar är tydligt markerade. (Det är viktigt att markera oskyddade glasytor som kan misstas för öppningar. Markeringen ska kontrastera i ljushet mot bakgrunden. Markeringen bör placeras strax under ögonhöjd för stående, cirka 1,5 meter, och på en lägre höjd så den kan uppfattas av rullstolsanvändare, kortvuxna och barn, cirka 0,9 meter). *Finns inte.*

Trappor är markerade så att de kan uppmärksammas av personer med nedsatt syn. Med kontrastmarkering blir det lättare att se var en trappa börjar och slutar. Översta och nedersta steget ska ha kontrastmarkering. *Finns inte.*

Ledstång finns i alla trappor och ramper. Ledstång bör finnas på båda sidor av en trappa eller ramp. Den ska sitta på höjden 0,9 meter. *Finns inte.*

Skyltar, symboler och texter är utformade så att de är lätta att läsa och placerade så att de är lätta att upptäcka. Skyltar och symboler ska vara lätta att upptäcka och läsa. Det ska vara en bra ljushetskontrast mellan text och skyltbotten och ytan ska inte avge reflexer. Skyltar eller symboler bör placeras 140–160 centimeter över golvet så att det är lätt att komma nära skylten. Texthöjden ska vara anpassad efter läsavstånd. En tumregel är att teckenstorleken bör vara 1530 millimeter per meters avstånd. *Icke godkänt eftersom skyltar saknas.*

Inga heltäckningsmattor eller lösa mattor. *Finns inte.*

Bra ljudförhållanden. Bra ljudförhållanden förutsätter en ljudmiljö med god hörbarhet och god taluppfattbarhet. Det innebär bland annat att buller och andra störande element har eliminerats eller dämpats så långt som möjligt och att efterklangstiden är lämplig med tanke på verksamheten i lokalen och lokalens utformning. *Godkänt.*

Lokalerna har bra ljusförhållanden. Bra ljusförhållanden förutsätter att ljusnivån är tillräcklig. Lokalens belysning ska underlätta läppavläsning (eventuellt med punktbelysning). Ljuset får inte blända, bland annat ska det gå att skärma av bländande dagsljus. Belysningen bör förstärkas vid platser som behöver en särskild markering och där det är viktigt att kunna se extra bra. *Godkänt.*

Möjligheter att larma och använda brandsläckare etc måste vara tillgänglig för personer som använder rullstol. *Icke godkänt, brandsläckaren är tillgänglig, men inte larmet.*

Möblering: Det ska finnas utrymme så att en person som använder rullstol kan svänga in och komma tätt intill bordet. Det vill säga ett fritt utrymme om cirka 1,5x1,5 meter. Utrymmet under bordet bör ha fri höjd 68 centimeter, bredd 80 centimeter, djup cirka 60 centimeter. *Icke godkänt, finns bara platser längst bak i rummet som går att använda med rullstol.*

## Hiss

Eventuell hiss är minst 1,1 x 1,4 meter. Hissdörren är placerad på kortsidan. *Finns inte.*

Utrymmet framför hissen är minst 1,5 x 1,5 meter. *Finns inte.*

## Toalett

Det finns toalett som fungerar för personer som använder eldriven rullstol. Det förutsätter att rummet är tillräckligt stort (2,2 x 2,2 meter) så att man lätt kan vända med rullstolen, och att det finns tillräckligt med fritt utrymme (90 centimeter) på båda sidor om toaletten. Om det inte finns något toaletterum med ovanstående mått är det bra att uppge måttet på det största toaletterummet så att besökaren själv kan bedöma om toaletten är tillgänglig för henne eller honom. *Icke-godkänt, utrymmet till vänster om toaletten är för litet (38 cm), rummet är för litet (1,60 x 1,60)*

Det finns armstöd på båda sidor om toalettstolen. *Godkänt.*

Tvålen på toaletterna är oparfymerad. *Godkänt.*

## Mötesrum

Alla ska kunna hålla föredrag och delta som åhörare.

Talarstolen kan lätt nås av personer som använder rullstol. Hög- och sänkbar talarstol är att föredra. *Icke godkänt, särlösning vid sidan av talarstolen*

Personer med funktionsnedsättning kan använda lokalens konferensutrustning. *Godkänt.*

Det finns teleslinga eller alternativ lösning till exempel IR-system som fungerar såväl i salen som på podiet. Hörselteknisk utrustning är exempelvis teleslinga, FM-system och IR-system. Teleslingor och andra hörseltekniska installationer som till exempel IR-system gör det möjligt att trådlöst överföra ljud från till exempel en mikrofon till en hörapparat. En teleslinga innebär att en tunn kabel placeras runt dem som ska kommunicera. Ett IR-system överför ljudet från mikrofonerna till hörapparaten med hjälp av infrarött ljus. Det är viktigt att utrustningen kontrolleras regelbundet. *Godkänt.*

Det finns mikrofoner. *Godkänt.*



Det finns platser för deltagare som använder rullstol. Dessa platser ska ha samma utrustning som övriga platser. Deltagaren bör kunna sitta bredvid det sällskap personen kom till konferensen med. *Icke godkänt, bara för platser längst bak i rummet.*

Föreläsare och eventuell teckentolk kan punktbelysas – om belysningen måste släckas vid exempelvis filmvisning. För människor med dövhet är det viktigt att kunna se teckentolken och föreläsaren vid nedsläckning. *Godkänt.*

Möteshandlingarna läses upp högt. *Icke godkänt.*

### **Mötesprogram**

Hur mötet läggs upp påverkar tillgängligheten. Pauser mellan programpunkterna är viktiga eftersom åhörare såväl som tolkar kan behöva vila.

Programmet är upplagt så att det är pauser vid lämpliga tidpunkter, riktvärde är var 45:e minut. *Icke godkänt.*

Arrangören bör se till att programtiderna hålls. Det är mycket viktigt eftersom många personer med funktionsnedsättning har behov av att planera till exempel transporter till och från evenemanget eller medicinering kopplad till mat. *Icke godkänt.*

Filmer behöver syntolkas samt teckentolkas om de inte är textade. *Finns inte.*

### **Allergi**

Inga nötter och citrusfrukter. *Icke godkänt, inga synliga instruktioner om det.*

Maten ska vara tydligt märkt med innehåll. När mat och dryck serveras är det viktigt att konferensdeltagarna har en möjlighet att i förväg meddela om de behöver specialkost. Vid måltider ska deltagarna kunna få veta exakt vad förtäringen innehåller. *Icke godkänt, vid de tre fikatillfällena saknades den informationen.*

Pälsdjur (utom leddhund eller annan hund i tjänst) får vistas i lokalerna. *Godkänt, enligt uppgift från personal i lokalen.*

Lokalerna har inga växter och annat som kan framkalla allergi eller innebära problem för personer med överkänslighet. *Icke godkänt, snittblommor vid presidets podium.*