



Diversity Charter Sweden

VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2018

Diversity Charter Sweden
Stockholm, 2019-04-01



VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2018

Diversity Charter Sweden
Box 190
101 23 STOCKHOLM
info@diversitycharter.se
www.diversitycharter.se

Text:

Diversity Charter Sweden

Bilder:

Diversity Charter Sweden

© Diversity Charter Sweden

VÅGA VARA FÖRST!

Mångfald gynnar affärerna. Få tvivlar längre på det. Men att från att gå från ord till handling är alltid svårare. Varenda en som driver ett företag vet också att den som väntar på en felfri, färdigputsad plan blir förbisprungen. Alla gånger. Hur frestande det än är att jaga det perfekta systemet, metoden eller modellen är det viktigare att rent konkret komma igång. Att våga ta det första steget.



Småföretag är ofta har ofta ett imponerande och modigt sätt att ta sig an en uppgift, utan att ha facit. De testar och utvärderar och vässar arbetet allt eftersom. De kommer att göra misstag. Samtidigt lyckas de bättre nästa gång. Därför är det också ofta via mindre bolag som förändring sker.

Utmaningen är att lyckas agera på det viset i en större organisation, där det oftare är kutym att sätta en policy, ta fram strategier och s-e-d-a-n skrida till verket, om än på många fronter samtidigt. Vad skulle hända om vi "slarvade lite" på planeringsfronten?

Vi ska absolut vara ambitiösa och noga med hur vi mäter och följer upp initiativ och projekt. Att mäta mångfald ä-r en svår och komplicerad uppgift. Men kanske borde vi lägga mer krut på att prova?

Ett argument för det är att allt vi känner till ändå förändras så snabbt idag. Det som var en perfekt plan igår är snart skåpmat. Gränsen för vad som är möjligt flyttas också fram hela tiden. Om någon sa till dig att du skulle anställa en totalförlamad medarbetare, skulle du nog inte tro på det. Eller? Faktum är att du redan i dag kan gå på café i Japan och få ditt kaffe serverat av robotar som styrs av totalförlamade medarbetare.

Synen på vem som kan göra vad skiftar och evolverar hela tiden. Det är så intressant och spännande - och viktigt. Kommer du ihåg när du första gången läste om it-bolag som snappat upp styrkan i diagnosen Aspergers? När en första arbetsgivare insåg att egenskaperna är perfekta för programmerare? Visst är det vardagsmat i dag, men någon gick först.

Tänk om vi under året som kommer kan utmana varandra just att göra saker som ingen annan redan provat? Vad blir det nya, självklara? Och – är du först?

Gabriella Wiiala
Ordförande
Diversity Charter Sweden

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Diversity Charter Sweden	5
Historik	5
Finansiering	5
Medlemsutveckling	5
Vision, mål, mission	6
Vår definition av mångfald och inkludering	6
Verksamhet 2018	7
Kommunikation	7
Diversity Charter Swedens egna aktiviteter	7
Fredagskunskap om Mångfald	7
Nätverksträffar	8
Signatory Event	8
Externa Event	8
Europeisk verksamhet	9
Annual Event	9
Best practice	9
Styrelsen	10

8]j Yfg]mi7 \ Ufhf`Gk YXYb`

Den ideella föreningen Diversity Charter Sweden är en del av det europeiska nätverk av diversity charter som stöts av EU-kommissionen. Föreningen arbetar för att belysa framgångsrika sätt att arbeta med mångfald.

Medlemmarna i Diversity Charter Sweden är företag och organisationer som, genom sitt engagemang i föreningen, förbinder sig att aktivt arbeta för mångfald och inkludering i den egna organisationen.

Som medlem tilldelas företaget eller organisationen ett diplom på Diversity Charter Swedens årliga Signatory Event. Medlemskapet ger tillträde till kunskapsutveckling och erfarenhetsutbyte för organisationen genom de många aktiviteter som erbjuds löpande, som Fredagskunskap om Mångfald och olika nätverksträffar. För de som vill, finns möjlighet till delaktighet i föreningens utvecklingsarbete i de olika arbetsgrupper som är knutna till verksamheten. Vidare erbjuds föreningens medlemmar möjlighet att delta i The EU Diversity Charters' Annual Forum som årligen genomförs i samverkan mellan EU-kommissionen och någon av de europeiska diversity chartren.

<]ghcf]`

Det första diversity charter som bildades var det franska. 2004 samlades en grupp företag som tillsammans avsåg skapa bättre förutsättningar för integration i sina egna verksamheter samtidigt som de arbetade med ett bredare samhällsperspektiv. Genom att erbjuda kontaktnät och utbildning till unga personer med olika etniska bakgrunder, tillvaratogs olika kompetenser på nya sätt. Arbetet utvecklades till att handla om de medverkande företagens mångfaldsstrategier och en stor del av näringslivet intresserade sig snart för "Charte de la Diversité en Entreprise". Idag sysselsätter medlemsorganisationerna strax under 25 procent av den totala franska arbetsmarknaden.

Den franska framgången inspirerade företag och organisationer i flera andra europeiska länder att stifta liknande charter, och 2010 initierades det svenska. Den ideella föreningen Diversity Charter Sweden startades och lanserades i december samma år av A-search, Axfood, Lectia, L'Oreal, Managing Diversity, Novartis, Scandic, Skanska, Sodexo och Volvo Cars. Diversity Charter Sweden blev då det sjunde chartret i Europa. Idag finns diversity charter i 20 EU-länder och fler är på väg att starta.

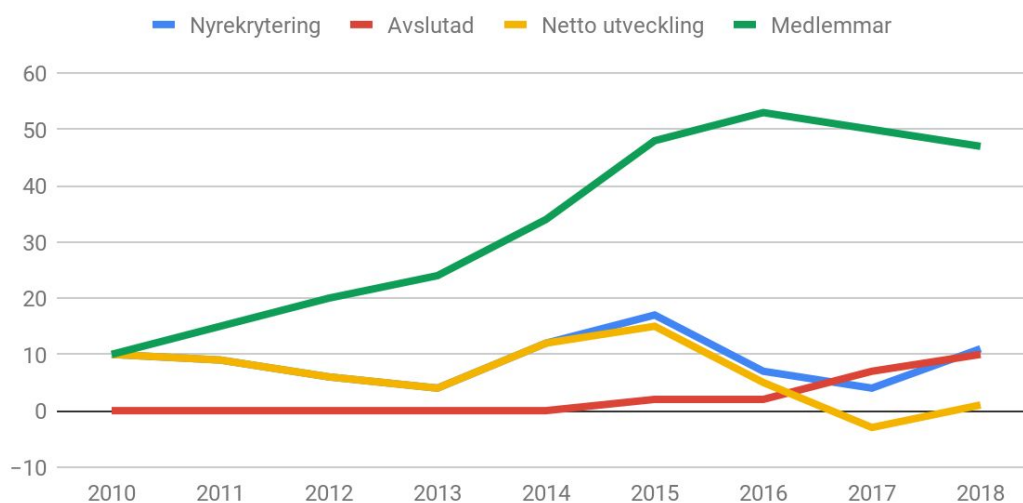
:]bUbg]Yf]b[`

Föreningens resurser bygger främst på ideellt engagemang. Intäkterna består av medlemsavgifter samt projektstöd. Målet är att säkerställa en långsiktig och stabil ekonomisk grund. I föreningens Årsredovisning för verksamhetsåret 2018 redovisas föreningens räkenskaper.

A YX`Ya gi hj YW`]b[`

Trots 11 nya medlemmar har det totala medlemsantalet minskat med tre under 2018, och vid årets slut hade föreningen därmed 47 medlemmar. Tio har alltså sagt upp sitt medlemskap, varav två angav att de inte kunde prioritera medlemskapet på grund av ekonomiska eller tidsmässiga skäl, och åtta att uppsägningen berodde på egen omorganisation. I tabellen på nästa sida redovisas föreningens medlemsutveckling sedan bildandet, år 2010.

Medlemsutveckling Diversity Charter Sweden



J [g]cbža €ža [gg]cb`

Augusti 2018 genomförde styrelsen en strategidag för att diskutera och revidera föreningens vision och mål, vilket ledde till nedanstående resultat. Detta är också utgångspunkten för styrelsens verksamhetsplan för 2019:

Vision	Olikhet är en resurs.
Mål	Mångfald och inkludering ska bli en självklar och integrerad fråga i varje företags och organisations strategi, vilket bidrar till att stärka medlemmarnas konkurrenskraft och verksamhetsnytta.
Mission	Diversity Charter Sweden verkar för att främja arbetet med mångfald i företag och organisationer för att påvisa nyttan med ett inkluderande förhållningssätt i arbetsliv och samhälle.
Önskad position	År 2021 är Diversity Charter Sweden den nationellt ledande organisation i Sverige som driver mångfaldsfrågor för medlemmarna och samhället i stort.
Verksamhetsmål	År 2021: <ol style="list-style-type: none"> 100 företag och organisationer som medlemmar Aktiviteter genomförs via regionala nätverk i sju regioner i Sverige Diversity Charter Sweden är en självklar aktör i utvecklingen av svensk inkludering- och mångfaldspolitik.

Vår definition av mångfald och inkludering

Diversity Charter Sweden har definierat sin syn på mångfald och betydelsen av mångfald: *Vi ser olikhet som resurs och vet att våra medlemmars konkurrenskraft, affärsnytta och verksamhetsutveckling gynnas av mångfald och inkludering.*

J Yf_gUa \ Yh&\$%`

Styrelsen har arbetat utifrån fastställd verksamhetsplan för det nationella och europeiska arbetet. Under verksamhetsåret har föreningen genomfört ett stort antal events och aktiviteter.

?ca a i b]_U]cb`

Diversity Charter Sweden använder i första hand det personliga mötet med medlemmarna som verktyg för utveckling. Annan kommunikation med medlemmarna sker via föreningens webbplats, LinkedIn, på vår Facebooksida eller utskick.

Under året lanserades en ny modern hemsida. Vi startade också en vanlig sida på LinkedIn som komplement till en diskussionsgrupp som vi tidigare haft på LinkedIn. Den vanliga sidan har 187 följare, och diskussionsgruppen 84 medlemmar.

Facebooksidan har under året varit huvudkanal för att även nå icke-medlemmar, men LinkedIn har också varit viktiga sociala media i vår digitala strategi. Facebooksidan har under 2018 ökat till 323 följare.

Som input till vår strategi och för att bättre förstå vad medlemmarna önskar att föreningens syfte ska vara och vilka aktiviteter som ska erbjudas gjordes under hösten en enkätundersökning. Undersökningen skickades ut till samtliga medlemmar och vi hade en svarsfrekvens på ca 40 procent. Resultatet av undersökningen tas med in i det fortsatta strategiarbetet. Den viktigaste slutsatsen var att medlemmarna önskar mer erfarenhetsutbyte mellan medlemsföretagen snarare än rena kunskapsseminarier.

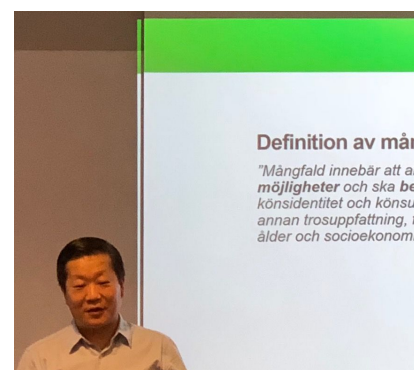
8]j Yfg]lm7 \ UfHYf`Gk YXYbg`Y[bU`U_hj]HYHYf`

: fYXU] g_i bg Ud`ca `a €b[ZUX`

Våra månatliga frukostseminarier, Fredagskunskap om mångfald, har sedan starten 2012 utvecklats till en av verksamhetens unika aktiviteter och blivit ett kännetecken för Diversity Charter Sweden. Målet är att förmedla aktuell kunskap och forskning inom mångfaldsområdet. Den sista fredagen i varje månad - med undantag av sommar- och juluppehåll - bjuds medlemmarna in att delta med det antal medarbetare som medlemsnivån erbjuder. Varje medlem har också möjlighet att bjuda in upp till två externa gäster.

Under 2018 genomfördes följande:

januari: "Mera Mångfald!" Peter Tai Christensen, Unionen



februari: "Social hållbarhet som motor för en cirkulär ekonomi - det börjar med arbetsmiljö och mångfaldsfokus!" Pär Larshans, Ragn-Sells
 april: "Trans, öppen och fri - det tog 37 år" Lea Larsson, föreläsare
 maj: "Jämställdhet i arbetslivet - är det klart nu?" Annika Elias, Ledarna (Göteborg)
 maj: "Med humor som vapen" Alexa Wolf, journalist och poducent, och Ergin Özdemir, social entreprenör och mångfaldsförespråkare
 september: "Diskriminering på arbetsmarknaden utifrån hudfärg" Gina Manzila och Kitimbwa Sabuni
 oktober: "Så bygger vi tillit och social hållbarhet - med värderingar som verktyg" Ali Tabrizi, basketföreningen Västra Hisingen (Göteborg)
 oktober: "Från mångfaldssnack till mångfaldsverkstad" Anders Barnå, Unicus
 november: "Så blir du en inkluderande chef!" Urban Björn, Swedbank (Göteborg)
 december: "Religiösa uttryck på jobbet, vad gäller?" Martin Mörk, Diskrimineringsombudsmannen

Föreläsarna har ställt upp utan arvode men har fritt fått välja ett ändamål som Diversity Charter Sweden skänkt 1 000 kr till. Genom detta har UNHCR, Water Aid, Föreningen Välkommen till Värmdö, Afrosvenskarna i Stockholm, Attention, Barncancerfonden, World Animal protection och UN Women Sweden HeForShe mottagit bidrag under 2018.

B} lj Yf_glf} ZUF`

Diversity Charter Sweden erbjuder årligen möjlighet för en medlem att organisera en nätverksträff. Under 2018 genomfördes inga nätverksträffar, istället genomfördes ett flertal Fredagskunskaper under året i Göteborg där de drivande krafterna bakom var Swedbank, Volvo, Västra Götalandsregionen, Västtrafik och Spoon.

G][bUrcfm9j Ybh'

Spoon, stod värd för 2018 års Signatory Event med Different is my normal-tema, vilket lockade 85 gäster. På scenen återfanns Mam Foon, Anders Ribba, Gayathri Rathinavelu, Ahmed Abdirahman och Elcim "Superturken" Yilmaz. Galan inleddes av ordföranden Katarina Önell.

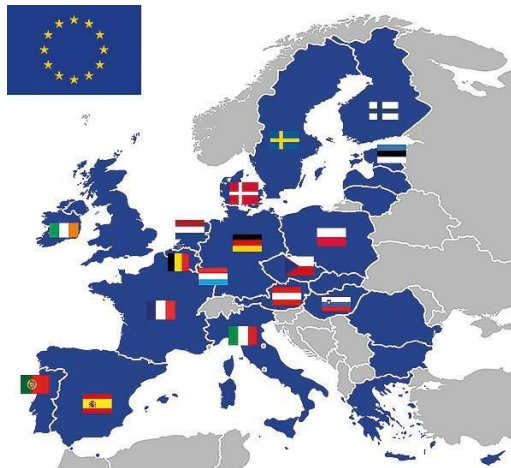
Diplommottagare under 2018 års Signatory Event: Almi, IKEA, PageGroup, I am Collective, Mercuri Urval, Hemfrid och Aasa kredit.



9i fcdYlg_ j Yf_gUa \ Yh

EU-kommissionen uppmärksammar frivilliga initiativ som främjar mångfald på arbetsplatsen. Kommissionen stödjer möjligheter till erfarenhetsutbyte mellan diversity charter, detta som ett led i att motverka diskriminering samt främja arbete med jämställdhet och mångfald. Det finns idag 23 diversity charter i Europa. Den europeiska verksamheten består av ett antal utvecklings- och samarbetsområden som samordnas mellan de europeiska chartren. Det formella namnet är EU Diversity Charters Exchange Platform och administreras av DG Justice. Samarbetsområdena är:

- Annual Event
- Plattformsmöten
- Lobbying/påverkansarbete
- Projekt
- Erfarenhetsutbyte (case studies, enkäter, rapporter)
- Samverkan mellan diversity charter och CSR.



Under 2018 har möten genomförts i Rotterdam och Prag där Diversity Charter Sweden deltagit. Utöver detta har Diversity Charter Sweden medverkat i de två europeiska Newsletters som publiceras av plattformen och som tillgängliggjorts på föreningens Facebooksida.

D'UHZfa ga "hY'

Ett plattformsmöte hölls i Rotterdam i juni 2018. Det svenska medlemsföretaget Spoon representerat av Meryem Can Bolin och Gabriella Wiiala höll inspirationsföreläsning på temat mångfaldskommunikation "if you can see it - you can be it".

5 bbi U'9j Ybh

Tjeckien var ordförandeland i EU under 2018, och med anledning av det stod landets Diversity Charter värd för 2018 års Annual Event. Titeln på eventet, som genomfördes 15 oktober, var "Diversity in Diverse Europe". Evenemanget öppnades av Vera Jourová, Commissioner of Justice, Consumers and Gender equality och Jana Maláčová, Minister of Labour and Social affairs i Tjeckien.

I den avslutande paneldiskussionen "The Power of Communication" som modererades av Cristina Muntean, grundare av Media Education CEE, deltog Diversity Charter Swedens ordförande Gabriella Wiiala tillsammans med Friso Roscam Abbing, Head of Fundamental Rights Promotion Department, European Union Agency for Fundamental Rights, Karina Govindji, Head of Diversity & Inclusion, Vodafone Group Services Limited och Salim Murad, föreläsare vid New York University i Prag och University of South Bohemia.

6 YghidfUWjW'

Utöver de event som nämns ovan, höll Diversity Charter Swedens ordförande Gabriella Wiiala en föreläsning om hur man arbetar för att skapa inkluderande kommunikation på Estlands Signatory Event i Tallin den 28 september 2018.

Gmf Y g Yb

Föreningens styrelse, som valdes vid årsmötet 2018, består av 11 ledamöter:

Gabriella Wiiala
Ordförande

Business Director



Stefan Hesselgren
Vice ordförande

HR Director



Patricia Evans
Sekreterare

HR Organisational Developer



Gayathri Rathinavelu
Kassör

Chairwoman



Clara Bodin
Ledamot

Global Lead Diversity and Inclusion



Ann-Karin Dolium
Ledamot

CSR policy manager



Linda Gerdin
Ledamot

HR Director



Henrik Dider
Ledamot

HR Director



Irene Adenborg
Ledamot

HR Director



Urban Björn
Suppleant

Leadership and Talent Management



Anna Carlsson Sigstedt
Suppleant

Communications Manager

