

2022

Verksamhetsberättelse



Diversity Charter Sweden

Innehållsförteckning

Förord	3
Diversity Charter Sweden	4
Projektmål slutet av år 2022	6
Medlemsutveckling	8
Kommunikation	10
Diversity Charter Swedens aktiviteter	12
Fredagskunskap	12
Regionala träffar	15
Signatory Event	18
Diversity month	19
Externa aktiviteter	20
Europeisk verksamhet	23
Styrelsen	25
Ekonomi	26
Balansräkning	26
Resultaträkning	27

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

Text: Diversity Charter Sweden
Bilder: Diversity Charter Sweden
Bild framsida: Medlemsträff i Göteborg

© Diversity Charter Sweden

Mångfald och inkludering är inget som kan tas för givet, utan det är något som vi tillsammans måste slå vakt om varje dag.

Diversity Charter Sweden fyller många viktiga funktioner, en av dessa är att lyfta vikten av mångfald och inkludering i arbetslivet. Diversity Charter Sweden möjliggör utbyte av idéer och goda exempel på hur man framgångsrikt kan ta tillvara mångfalden. Jag är övertygad om att ett tillvaratagande av mångfalden stärker företagen och organisationernas konkurrenskraft samtidigt som man blir en attraktivare arbetsgivare. Dessutom är det positivt både på ett individuellt och samhälleligt plan.

Efter flera år med pandemi har vi äntligen kunnat träffas igen. Digitala möten i all ära, men att träffas fysiskt skapar en helt annan dynamik i samtal och diskussioner. Vi är många som verkligen har saknat de personliga mötena. Frågan är vilka lärdomar vi tar med oss från pandemin och hur det påverkar mångfalden och inkluderingen framåt. Att "hybridjobba" har blivit ett naturligt inslag men som vanligt har myntet två sidor. Finns det en risk att bli bortvald om du inte finns på din arbetsplats? Samtidigt öppnar möjligheten att distansjobba med flexiblare placering av arbetsplatser upp för en ökad mångfald då bostadsorten blir mindre betydelsefull.

Diversity Charter Sweden har haft en fantastisk medlemsutveckling under året. Det sistnämnda visar att frågor om mångfald- och inkludering är viktig för företag och organisationer. Det är också otroligt glädjande att det har skett en generell förändring på synsättet, från att våra frågor varit något som bara berör företagets HR-avdelning till att nu engagera företagsledningar och styrelser.

De två EU-mötena som jag har varit på i Bryssel har varit mycket givande. Samtidigt har våra gemensamma erfarenheter och kunskapen om att använda sig av digitala möten gjort att samarbetet med de andra Chartrarna i EU har fördjupats. I stället för att bara träffas ett par gånger om året har vi haft månatliga digitala check-ups möten. Under hösten fick jag dessutom förmånen att i Aachen i Tyskland få vara med i en givande paneldiskussion om artificiell intelligens och mångfald. En mycket viktig diskussion där det säkerligen finns lärdomar som vi kan behöva fördjupa oss i.

Under min fem år som ordförande kan jag konstatera att vi i Diversity Charter Sweden tillsammans uppnått många av de mål som vi satte upp. Jag tänker på hur vi lyckades få upp mångfald och inkludering på agendan, även om det finns mycket kvar att göra. Vi har blivit mer relevanta, såväl för företag och organisationer som för makthavare. Fredagskunskaperna utvecklats på ett fantastiskt sätt av, och där det märks att vi tar upp relevanta frågor i ett format som tilltalar allt fler. Det är även fantastiskt roligt att kunna konstatera att det har blivit många fler engagerade medlemmar, som driver de frågor som vi tillsammans brinner för. Sammantaget märks det på alla möjliga sätt att frågor kring mångfald och inkludering engagerar.



Gabriella Wiiala
Ordförande
Diversity Charter
Sweden

Diversity Charter Sweden

Den ideella föreningen Diversity Charter Sweden är en del av det europeiska nätverk av charters som stöts av EU-kommissionen. Föreningen arbetar för att belysa framgångsrika sätt att arbeta med mångfald och inkludering. 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. De nya medlemmarna hälsas officiellt välkomna på det årliga Signatory Event.

Medlemskapet ger tillträde till kunskapsutveckling och erfarenhetsutbyte för organisationen genom de många aktiviteter som erbjuds löpande, som Fredagskunskap 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 EU-kommissionens digitala event.

Historik

Europeiska unionen (EU) antog år 2000 mottot "United in Diversity", vilket EU-kommissionen anser innebär att européerna via EU förenas i arbetet för fred och välförstånd, och att de många olika kulturerna, traditionerna och språken i Europa är en positiv tillgång för kontinenten.

Det första Chartret som bildades var det franska. År 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 år 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.



Några av Diversity Charter Swedens initiativtagare 2010

Finansiering

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 2022 redovisas föreningens räkenskaper.

Vision

Framgång genom mångfald.

Dynamiska och livskraftiga organisationer ser olikheter som ett sätt att skapa konkurrensfördelar.

Mål

Mångfald och inkludering är en självklar och integrerad fråga i varje företags- och organisations strategi, för att stärka medlemmarnas konkurrenskraft och verksamhetsnytta.

Vi ska vara en go-to både för de som just påbörjat sitt mångfaldsarbete och för de leder utvecklingen.

Önskad position 2025

Då har Diversity Charter Sweden vuxit rejält och har 200-250 nöjda medlemmar och intäkter på ca 4-5 MSEK. Kansliet har 3-5 anställda som alla har en gedigen mångfald- och inkluderingskompetens.

Diversity Charter Swedens roll har blivit mer av en tankesmedja som då tagit en mycket mer aktiv roll som opinionsbildare, med fokus på "best practice". Vi är också den självklara partnern för Regeringskansliet och myndigheterna, som bland annat remissinstans i våra frågor. Även media ser vårt kansli som experter inom mångfald- och inkluderingsfrågor. I vårt tjänsteutbud finns fortsatt seminarier och nätverksträffar i olika former, men nu finns också utbildningar för både chefer och ledningsgrupper/styrelse, tydliga case-beskrivningar, VD-rundabordssamtal, konsultrekommendationer, forskningstips, certifieringar och styrelse-feedback till valberedningar på styrelsesammansättning och kandidatförslag.



Möte med regeringsrepresentanten Erik Adell Hellström och Sara Barnad Göteborg stad.

Projektmål slutet av år 2022

Medlemmarna ska få ut mer av sitt medlemskap.

Mål: Ökad närvaro på medlemmarnas aktiviteter.

Resultat: Styrelsen har tillsatt en arbetsgrupp, för att ta fram en handlingsplan.

Mål: Utveckla idébank och checklista för att säkerställa korrekta kontaktuppgifter till alla chefer.

Resultat: Då vi önskade få fram kontaktuppgifter var det viktigt att medlemmarna kände sig trygga i att behandlingen av personuppgifter skulle skötas på ett korrekt sätt. Önskemålen resulterade i att vi tog fram en personuppgiftspolicy.

Mål: Kartläggning av vart medlemmarna befinner sig i sitt DCS-relaterade arbete

Resultat: En kartläggning har gjorts av alla medlemmar. Arbetet med att kontakta de minst aktiva medlemmarna har inletts, för att säkerställa att vi har korrekta kontaktuppgifter men också erbjuda "inspirationsmöten" för att göra en nystart och få fler av medlemmarnas anställda engagerade.

Tillsätta en kommunikatör

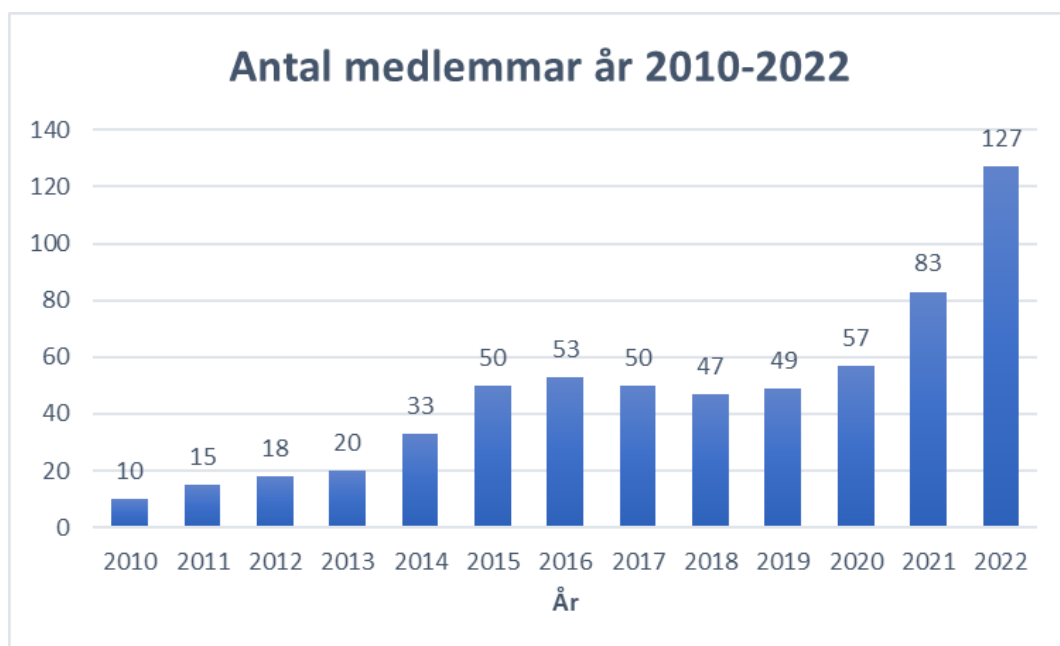
Resultat: I oktober anställdes Hasse Sandberg som Diversity Charter Swedens kommunikatör med tydligt fokus på att utveckla föreningens digitala närvaro med fokus på sociala medier och hemsida.

Ny omarbetad webb

Resultat: Omarbetandet av webben har kommit en bra bit på vägen under 2022 men är inte riktigt i mål, varför arbetet kommer att sträcka sig över 2023 års början. Efter en gedigen inhämtning av åtta offerter beslöt styrelsen att anlita Modhs webbyrå. Omarbetande av webben körs i Wordpress och fokus låg på områdena innehåll, tillgänglighet

Undersöka om vi som organisation ska tillhandahålla Peer review för medlemmar och i så fall om vi ska utveckla ett eget koncept för detta.

Resultat: Planeringen fortlöper och det diskuterats hur det ska finansierats, då vi tror att mötena behöver faciliteras av en D&I-expert som stöttar gruppen att summera insikter, koppla till affärsvärde och ge konkreta, praktiska tips givet olika förutsättningar i respektive organisation (så att varje tillfälle bli relevant för alla deltagande organisationer).



Diversity Month - samordna och driva aktiviteten i landet med syfte att nå ut brett och djupt hos våra medlemmar

Resultat: Vi uppskattar att fler medlemmar har deltagit med olika aktiviteter. Vi hade önskat att fler medlemmar registrerade sina aktiviteter på Diversity Months hemsida, för att få en säkrare uppskattning, men är medvetna om att registreringen är lite omständlig. Något vi hoppas kommer vara smidigare under 2023.



Fortsätta förbättra våra fredagskunskaper och Signatory Events.

Resultat: Det har inte skett några större förändringar av Fredagskunskaperna, men vi försöker ständigt att förbättra oss. Både medlemmarna ISS och Nordea har erbjudit sina studios, vilket gör att vi slipper kostnader för studio. Vi har testat båda ställena och kommer under 2023 att köra i Nordeas studio, då den är större, har mer utrustning och ligger vid centralt i Stockholm.

Årets Signatory Event blev för första gången en hybridvariant. Detta är något som vi kommer fortsätta med, då det möjliggör att fler kan delta.

Undersöka hur vi kan ta nästa steg med nätverks-träffarna och skapa en modell som går att replikera på flera orter med minimerad arbetsinsats.

Resultat: Modellen är att varje ort behöver skapa en arbetsgrupp med en ansvarig som kan vara kontaktperson till den i styrelsen som är ansvarig för de regionala grupperna samt vår generalsekreterare. I år har den personen varit Fredrik Carlson från Västra Götalandsregionen.

Alla grupper har under 2022 skapat sina egna innehåll, men för att minska på arbetsbelastningen på grupperna och för att hålla jämnare kvalitet mellan grupperna är tanken ett starkare samspel med Produktionsgruppen. Det gör att Fredagskunskaperna blir steg 1, där kunskap tas in och Steg 2 blir den regionala träffen, där kunskaperna från Fredagskunskapen diskuteras i smågrupper.



Medlemsträff i Göteborg, oktober 2022

Övergripande mål

- * Att sprida kunskap och kompetens kring begreppet mångfald och inkludering
- * Att ha en aktiv samverkansroll i det europeiska nätverket European Diversity Charter Network.

Målsättning 2022

Ökat medlemsantal samt mer engagerade medlemmar genom ett Charter som arbetar uppsökande och tar tydlig ställning.

Våra verktyg

Kompetenshöjande aktiviteter och opinion

Medlemsutveckling

Under 2022 har vi välkomnat 41 nya medlemmar, vilket är nio fler än föregående år och som motsvarar en ökning med nästan 30 procent.

Fyra medlemmar valde att avsluta sitt medlemskap, vilket är två färre än föregående år. Anledningarna är bland annat att verksamheten inte har tagit fart, att berörda medlemmar valt att lägga sina mångfalds- och inkluderingsfrågor i annat land eller att de har strikta restriktioner gällande sina kostnader.

Totalt antal medlemmar: 127 st

Totalt antal nya medlemmar: 41 st.

Nya under 2022 (i bokstavsordning)

AB Väsbyhem	Lindex AB
Ambea	M&G Luxembourg SA Svensk Filial
AXIANS AB	Marketplace STHLM
Beijer Byggmaterial AB	Microsoft
Creador AB / My Dream Now	Novare Human Capital AB
Diversity Board	Peab AB
Duni AB	Publicis Media Sweden AB
Finansförbundet	PwC /Öhrlings Pricewaterhouse-Coopers AB
Fora	Right To Play Sverige
Formue Sverige AB	SAP Svenska AB
Grant Thornton	SBAB
Hi3G Access AB	Sofi Consulting AB
ImplementDiversity AB	Specsavers Sweden AB
Inclusive Views AB	SSAB
Inditex - Itx Sverige AB	Svea Arbetskraft
Jobbentrén Sverige Ab	Svenska Fotbollförbundet
Jobbfestivalen tema mångfald - VILE AB	Svenska Handelsbanken AB (publ)
KAPI	Tietoevry
KEY Relocation Center AB	Tyréns Sverige AB
KPMG AB	Wes, W Executive Search AB

Avslutade under 2022 (i bokstavsordning)

AMF
Clas Ohlson
Hi3G Access AB
Massive Entertainment (Ubisoft Sweden AB)
Oubaitori AB

Från tidigare år (i bokstavsordning)

AFRY	MultiMind Bemanning AB
Ahlsell Sverige AB	Novamedia
Almi Företagspartner AB	Oubaitori AB
AMF	Partsrådet
Apoteket AB	Pihr - Performing Ideas HR AB
A-Search AB	Preem AB
Auxilirec AB	PS Occasion AB
AVARN Security AB	Region Stockholm
Axfood AB	Samhall AB
BBi Communication Sweden AB	Sandvik AB
Bergendahl Food AB	Scandic Hotels AB
BiTA Service Management AB	SEB
Blocket AB	Sida - Swedish International Development Cooperation Agency
Bluestep Bank AB	Skandinaviska Nyckeltalsinstitutet AB
BNP Paribas	Skanska Sverige AB
Bombayworks AB	Sobona -Kommunala företagens Arbetsgivarorganisation
Clas Ohlson	Sodexo AB
DNB Bank ASA, Filial Sverige	Spendrups Bryggeri AB
Dustin AB	Spoon
Dutt CSR Consulting AB	Stockholm Exergi
Eaton Electric AB	Stockholms stads arbetsmarknadsförvaltning
Edenred Sweden AB	Sustainergies
European Institute for Managing Diversity	Svensk Bilprovning AB
Ex Cognita (AB)	Svenska Filminstitutet
Fastigo AB	Svenska Mässan Stiftelse
Folksam ömsesidig sakförsäkring	Svevia AB
GEA Group AG Nordea	Swedbank
GKN Aerospace com	Systembolaget AB
H & M Hennes & Mauritz GBC AB	Särnmark Assistans AB
HCL Technologies Sweden AB	Telia Company AB
Hermansson & Co AB	The Social Few AB
ICA Gruppen AB	THS Armada
IKEA Svenska Försäljnings AB	Tillväxt Botkyrka AB
ISS Facility Services	TIME DANOWSKY Advokatbyrå AB
Kantar Sifo AB	TNG Group AB
LEDA20 AB	Unicus Sverige AB
Ledarna	Unionen
L'Oréal Sverige AB	Vattenfall AB
Länsförsäkringar AB	Volvo Car Corporation
Massive Entertainment (Ubisoft Sweden AB)	Västra Götalandsregionen
Michael Page International (Sweden) AB Tele2	Västtrafik AB
Mitt Liv AB (svb)	We Select
Morningstar Sweden AB	Zound Industries International AB

Bemanning

Diversity Charter Swedens generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt har som första anställd från och med november 2019 med ambitionen att tillföra en resurs som kan agera uppsökande, föra dialog med medlemmar, stärka genomförande av aktiviteter samt avlasta och göra rollen som förtroendevald än mer attraktiv. I oktober 2022 provanställdes Hasse Sandberg som kommunikatör med ambitionen att utveckla föreningens kommunikation i sociala medier och på webben.

Kommunikation

Budskap

Diversity Charter Sweden är en språngbräda för företag som vill öka sin kreativitet och konkurrenskraft med hjälp av dynamiken i en organisation som sätter mångfald före

Målgrupper

Högre beslutsfattare och påverkare inom näringsliv och offentlig sektor.

Kanaler

Diversity Charter Swedens kommunikation sker främst på webben och via de sociala medierna LinkedIn, Facebook och Instagram. Dessa kommunikationskanaler öppnar upp möjligheten att nå personer som jobbar med mångfalds- och inkluderingsfrågor på företag och organisationer som inte är medlemmar. På LinkedIn har vi dessutom fokuserat på att upprätthålla en bra kommunikation med våra medlemmar och på ett bra sätt spridit information om våra aktiviteter, välkomnat nya medlemmar samt publicerat andra intressanta inlägg. Vår YouTube-kanal är efterfrågad, då medlemmarna önskar att ha möjlighet att titta på våra Fredagskunskaper/Signatory Event i efterhand. Vi har numera 56 videos publicerade på YouTube och ett 70-tal prenumeranter.

De främsta kanalerna för dialog med föreningens medlemmar är våra event och nyhetsbrev/direktutskick. Vi har gått ut med ett nyhetsbrev en gång i kvartalet. Det personliga mötet använder vi i första hand som verktyg för utveckling av föreningens verksamhet samt upprätthålla en bra och givande dialog med medlemmarna. Glädjande nog har vi i år åter igen haft möjlighet att kunnat träffats fysiskt, det har varit särskilt positivt för de regionala träffarna som både ökat i antal och deltagarantal.

Kanal	Antal följare 2021	Antal följare 31/12-22	Ökning
Facebook	641	721	12%
Instagram	199	331	66%
LinkedIn	2723	4601	68%
Youtube	36	73	102%

Frekvens

I sociala medier sker det minst två postningar per vecka, kopplade till våra event, initiativ hos medlemmar som främjar mångfald och inkludering i arbetslivet, trender i samhället, forskning, rapporter och så vidare. Den gemensamma nämnaren är att visa nyttan med mångfald och inkludering i arbetslivet.

Innehållsplan

Egenproducerat innehåll kopplat till eventen samt medlemmars och övriga Charters-aktiviteter.

Under 2022 har en intervju med Anna Carlsson Sigstedt publicerats i Personal & Ledarskap samt Shortcut. Personal & Ledarskap medföljde som bilaga till Dagens Industri i december och Shortcut delades ut till studenter under hösten.



ATT SÄTTA MÅNGFALD PÅ AGENDAN

Viken av mångfald och inkludering på arbetsplatsen har aldrig varit större än nu. Allt fler företag öppnar upp för frågor och vill engagera sina medarbetare i nya sätt att jobba på. Men vilken företagsnytta har egentligen ett mångfaldstänk och vad ska man tänka på om man vill börja jobba med inkludering?

För att få mer insikt i mångfaldsfrågor stämde Shortcut reporter Lisette Ferreira Pinho möte med generalsekreteraren för Diversity Charter Sweden, Anna Carlsson Sigstedt.

Anna Carlsson Sigstedt har just avslutat en regional medlemsträff i Göteborg när vi får kontakt. Hon beskriver organisationen som världens största nätverk inom mångfald och inkludering, med uppdrag att ge organisationer i både privat och offentlig sektor möjlighet att utforma och implementera fungerande mångfald- och inkluderingstrategier. Verksamheten bedrivs helt ideellt och utan vinstsyfte.

– Våra medlemmar undersöker en stadig när de går med, och i och med det ges ett offentligt uttryck för främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen. Tillsammans har över 14 000 privata och offentliga organisationer, stads- och kommunstyrelser och fackförbund undersökt, vilket omfattar 17 miljoner anställda i 26 länder inom EU.

– Diversity Charter Sweden jobbar med generisk kunskapspridning. Många medlemmar delar med sig av sina erfarenheter och driva in frågorna i varje sektor av företaget.

Wow det låter ju helt fantastiskt! Vad fick dig personligen att söka dig till arbete med mångfaldsfrågor och hur har du reser sett ut med Diversity Charter Sweden?

– Jag kommer från den ideella sektorn och har jobbat med en mängd olika frågor tidigare, exempelvis en smartare syn på alkohol och med kvinnofrågor. Jag brinner för en mångfaldig ämnen och har jobbat mycket med fridning och insamlingar. Har alltid varit intresserad av mångfald och inkludering och hjälper till att få frågor om det finns någon organisation som jobbar med just detta. På min dåvarande arbetsplats så sökte jag runt och hittade Diversity Charter Sweden.

Jag blev medlem och blev på sikt mer aktiv och till slut ledde engagemanget till en plats i styrelsen. Under 2019 blev en öppning ledig för en person att driva Diversity Charter Sweden på heltid. Organisationen hade när jag tog vid 40 medlemmar i Sverige, nu är vi 120 medlemmar och de är superaktiva i se den utvecklingen.

MÅNGFALD ÄR INGET UTAN AKTIV INKLUDERING

Det märkte att Anna Carlsson Sigstedt är en driven och passionerad ledare, som tror på det hon gör och alltid ser på sitt arbete med en nyfikenhet och en vilja att lära sig mer. Jag fortsätter samtalet genom att fråga vilken betydelse som mångfald har på en arbetsplats. Hon betonar att mångfald inte gör någon nytta, om den inte inkluderar också.

– Har man mångfald på sin arbetsplats i personalstyrkan men inte vet hur man ska jobba med inkludering, så gör mångfalden inte mycket nytta. Därför är det så viktigt att aktivt driva mångfaldsfrågorna ihop med inkludering.

Det låter fullt rimligt tycker jag. Om man ska prata rekrytering då, varför är det viktigt med en mångfaldsprofil där?



– Om ett företag vill ha samma resultat, då är bästa sättet att göra samma sak som förut. Om du däremot vill förändring så krävs det nya sätt. Då är det viktigt att fundera på om organisationen bör lägga tid på att hitta nya källor för sin rekrytering samt undersöka hur rekryteringsförfaranden jobbar.

– Mångfald är en sak, men sedan kommer affärsnyttan in, berättar Anna Carlsson Sigstedt. Till exempel, som utvecklade en nyslag bakgrund i Team, med individ i tanken som lät bli distanserade och kunde han en ADHD-diagnos i botten. Den används nu ofta av fler än bara personer till digitala seminarier, vilket öppnade för fler att delta. Den feedback som alltid ges på seminarier är att nätverk och sociala tillfällen ger starka uttryck. Många deltagare på seminarier sätter ofta själva på sina företag som den enda personen som jobbar med och driver dessa frågor, och då är det så otroligt värdefullt att få dessa erfarenheter och se hur andra i samma situation jobbar med mångfaldsfrågor. Det skulle kunna beskrivas som att man får bonuskollaget. Man kan känna igen sig, lyssna erfarenheter och få svar på frågor som man kanske inte kan ställa någon annanstans.

– Det är många små ting som gör det, säger Anna Carlsson Sigstedt. Det är lite som med träning, för man får sig att träna varje dag blir de oftast ingenting. Om man däremot gör små insatser regelbundet så kan man se att mångfald småningom kan bygga på och ge resultat.

Hon berättar: – För att ge ett exempel. Varje månad till digitala seminarier, vilket öppnade för fler att delta. Den feedback som alltid ges på seminarier är att nätverk och sociala tillfällen ger starka uttryck. Många deltagare på seminarier sätter ofta själva på sina företag som den enda personen som jobbar med och driver dessa frågor, och då är det så otroligt värdefullt att få dessa erfarenheter och se hur andra i samma situation jobbar med mångfaldsfrågor. Det skulle kunna beskrivas som att man får bonuskollaget. Man kan känna igen sig, lyssna erfarenheter och få svar på frågor som man kanske inte kan ställa någon annanstans.

Det är lätt att tycka att ämnen inom mång-



föld och inkludering är inspirerande, men Diversity Charter Sweden ambition är att medlemmarna ska ta hem kunskapen och applicera det hand-on på sina arbetsplatser.

– Det är många små ting som gör det, säger Anna Carlsson Sigstedt. Det är lite som med träning, för man får sig att träna varje dag blir de oftast ingenting. Om man däremot gör små insatser regelbundet så kan man se att mångfald småningom kan bygga på och ge resultat.

Hon berättar: – För att ge ett exempel. Varje månad

har vi något som kallas för "fredagskänslan". När jag började i organisationen bokade jag in dem varje månad, jag delade även om jag inte hade något specifikt intresse för det akuta ämnet. Mycket handlar om att få insikt, det ligger mycket nära i min mångfald. Om kunskap medför rädsla, med mer kunskap kan man bli tryggare och mindre rädd. Det okända kan verka främmande och skrämmande men det vi känner till och har kunskap om blir genast mer grygbar. När du har gått på våra aktiviteter, så är med dig inspirationen vidare och då blir sagen att dela med dig av det du fått.

Jag begriper dessa kloka och inspirerande ord. Om kunskap och det vi inte känner till, skapar ofta distans och rädsla, men genom kunskap kommer vi närmare det vi inte förstår. Jag frågar Anna Carlsson Sigstedt vilka råd hon vill ge till de företag som vill locka till en strategi kring mångfald på sin arbetsplats.

– Kartlägg hur du vill jobba. Fundera på ett "varför" är det för att få fram en gemensam vision och målsättning. Om kunskap medför rädsla, med mer kunskap kan man bli tryggare och mindre rädd. Det okända kan verka främmande och skrämmande men det vi känner till och har kunskap om blir genast mer grygbar. När du har gått på våra aktiviteter, så är med dig inspirationen vidare och då blir sagen att dela med dig av det du fått.

TENDENSER OCH TRENDSPANNING: FRAMTIDENS MÅNGFALDSARBETE

Jag avslutar vårt möte med att fråga vilka trender man kan se om mångfaldsarbetet med ett perspektiv på framtiden.

– Min önskan är att de blir ett DNA, mer genomträtt och ett mer naturligt tänk, ungefär som målsättningen har blivit. Och att vi organisationer ska få vara med och bestämma inom politiken. Tänkandet just nu är ju att vi politiskt gör mest en mer konservativ riktning.

Med många nya insikter, inspirerad av Diversity Charters Generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedts handledning och initiativ, ser jag fram emot en framtid för mångfald och inkludering på arbetsplatser, där inspiration kan överlämnas i handling och där en tanke hos några få blir till en fundamental förändring i företagskultur.

Text: Lisette Ferreira Pinho

Diversity Charter Swedens aktiviteter

Fredagskunskap

Målgrupp: Medlemmar och gäster som är intresserade av medlemskap

Totalt anmälda deltagare: 1 004 personer

Våra månatliga frukostseminarier, Fredagskunskap om mångfald och inkludering 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 externa gäster

De som arbetat med Fredagskunskaperna har bildat en produktionsgrupp, där Paolo Pelacchi, ISS från styrelsen varit sammankallade och generalsekreterare varit ansvarig för det praktiska. Fredagskunskapernas produktionsgrupp har under året bestått av ett tiotal personer samt två studentvolontärer. Glädjande kan vi konstatera att det nu finns en stabil grupp som jobbar med Fredagskunskaperna men gruppen efterlyser löpande nya gruppmedlemmar, speciellt fler män.

Under våren spelades Fredagskunskaperna in i en studio i Bromma (Stockholm), med inhyrd teknik. Under hösten har inspelningarna varit hos medlemmarna ISS och Nordea där de även bidragit med teknikstöd. Fredagskunskapens talare har valt olika lösningar, vissa har varit i studion och andra har deltagit digitalt. Samtliga av 2022 års Fredagskunskaper finns att se i efterhand på Diversity Charter Swedens Youtubekanal.

Januari - Hur möta kompetens bristen genom livslångt lärande?

Medverkande: John Mellkvist Kreab Stockholm, Ana Andric Tech Sverige, Jonas Mauritzson TRR, Malin Wretman & Raquell Blomberg ICA Gruppen, Damir Sisic AW Academy

Moderator: Elin Larsson, Nyckeltalsinstitutet

Anmälda deltagare: 153



Joan Mellkvist

Ana Andric

Jonas Mauritzson

Malin Wretman

Damir Sisic

Februari – Hur kan vi
driva engagemang få
med oss medarbetare
och få med oss ledare i
praktiken?

Medverkande: Matilda Bergkvist Includer, Mikael Arvered Ahlsell Sverige AB, Anna Carlsson Sigstedt Diversity Charter Sweden, Åsa Nilsson Billme Nordea

Anmällda deltagare: 138



Matilda Bergkvist



Mikael Arvered



Anna Carlsson Sigstedt



Åsa Nilsson Billme

Mars – It's all about the
money

Medverkande: Isabell Leidl PIHR, Camilla Brandt DNB Bank/Den Norske Bank, Shoka Åhrman SPP, Jenny Andersson Sveriges Kvinnolobby

Moderator: Clara Bodin, Telia

Anmällda deltagare: 118



Isabell Leidl



Camilla Brandt



Shoka Åhrman



Jenny Andersson



Bild från Fredagskunskap, november 2022—Nordeas studio

Medverkande: Karin Karlsbro European Parliament, Muneeza Rosendahl The Association Equal Access/Diversity Charter Denmark, Katja Mannerström Finnish Refugee Council, Lisa Kleist Vattenfall, Nermin Hidic Vattenfall, Hedieh Mastani SEB, Monica Ferrel Fuentes SEB, Pernilla Johnsson SEB

Moderator: *Olivia Marrero Engström, Partsrådet och Kristofer Eklundh Mitt Liv*

Anmällda deltagare: 104



Karin Karlsbro

Muneeza Rosendahl

Katja Mannerström

Lisa Kleist



Nermin Hidic

Hedieh Mastani

Monica Ferrel
Fuentes

Pernilla Johnsson

Medverkande: Per Karlströmer KAPI AB, Malin Sund Spoon, Gabriella Wiiala Spoon/
ordförande Diversity Charter Sweden, Nebe Al-mayahi Tein

Moderator: Kotomi Ogi Possnert, Kantar

Anmällda deltagare: 136



Per Karlströmer

Malin Sund

Gabriella Wiiala

Nebe Al-mayahi Tein

Oktober— Mångfald
och kopplingen till
affärsnytta

Medverkande: Sandra Kastås Diversity Board, Anette Risberg Høgskolen i Innlandet, Norge, Gustav Olheim AFRY, Helena Tronner Knowit,

Moderator: Paolo Pelacchi Björkman, ISS Facility Services Sweden

Anmälda deltagare: 203



Sandra Kastås



Anette Risberg



Gustav Olheim



Helena Tronner

November —
Inkluderande ledarskap

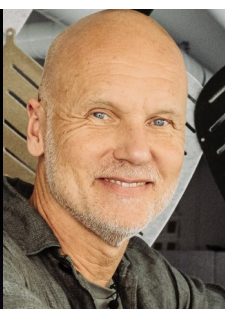
Medverkande: Tomas Oxendorff Nordea, Anders Barnå Unicus, Annika Berge BBI Communication, Reni Lummo ISS

Moderator: Sara Sadarangani UNICUS

Anmälda deltagare: 152



Tomas Oxendorff



Anders Barnå



Annika Berge



Reni Lummo

Regionala träffar

Målgrupp: Medlemmar i Stockholm, Göteborg och Malmö samt gäster som är intresserade av medlemskap

Totalt anmälda deltagare: 202 personer

Våra regionala träffar är ett viktigt komplement till de månatliga frukostseminarier, Fredagskunskap där deltagarna ges fantastiska möjligheter till fördjupade samtal i smågrupper med företrädare för andra företag/organisationer med liknande utmaningar och förutsättningar. De regionala träffarna är uteslutande fysiska träffar hos någon av medlemsorganisation eller på en restaurang. I dagsläget arrangeras dessa träffar i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Under 2022 återupptogs de regionala träffarna efter att varit inställda under pandemin. I Stockholm genomfördes två regionala träffar i form av eftermiddagsaktivitet hos medlemsföretag. I Göteborg genomfördes två regionala frukostträffar hos medlemsföretag. I Malmö genomfördes tre regionala lunchträffar på Restaurang KP.

Sammanställande från styrelsen har varit Fredrik Carlson Västra Götalandsregionen. För att arbeta med de regionala träffarna har det bildats lokala produktionsgrupper. I Stockholm var Anna Leander Stockholm Exergi sammankallande, i Göteborg var Fredrik Carlson Västra Götalandsregionen och Tf. Jasmin Aronsson El Kachani Volvo Cars sammankallande och i Malmö var Gabriella Fredriksson, IKEA sammankallande.

Maj - Stockholm

Dagens tema: Hur byggs en inkluderande kultur och hur mäts framstegen?

Dagens värd: Svenska Postkodlotteriet Jessika Kjellgren

Registrerade deltagare: 60



Nov - Stockholm

Dagens tema: Inkluderande ledarskap

Dagens värd: Stockholm Exergi Anna Leander och Sandra Rosén

Registrerade deltagare: 67



Maj - Göteborg

Dagens tema: Bygga broar

Dagens medlemsvärd: AFRY Sofia Klingberg

Dagens gäst: Anna Carlsson Sigstedt, Diversity Charter Sweden

Panel samtal med: AFRY, Nordea och Västra Götlandsregionen

Dagens moderator: Urban Björn, Business As Equals AB

Registrerade deltagare: 24



Okt - Göteborg

Dagens tema: Diversity, inclusion and belonging - vad innebär det att höra till?

Dagens medlemsvärd: Nordea Gerhard Olsson

Dagens moderator: Katarina Matson Let's Tango AB.

Dagens experttalare: Johanna Kropp Peaking Potential

Dagens gäster: Jasmin Aronsson El Kachani Volvo Cars, Emilia Sakko Palmgren Ahlsell Sverige, Anna Carlsson Sigstedt Diversity Charter Sweden

Registrerade deltagare: 20



Sept- Malmö

Dagens tema: Inkluderande rekrytering

Dagens medlemsvärd: Unicus Malmö Elin Blom

Dagens moderator: Gabriella Fredriksson IKEA

Registrerade deltagare: 10

Okt - Malmö

Dagens tema: Mäta mångfald - varför och hur?

Dagens medlemvärd: Almi Skåne Amjad Abohamad

Dagens gäst: Gabriella Wiiala ordförande Diversity Charter Sweden

Dagens experter: Elin Scotford och Larisa Constantin Inclusive Views

Registrerade deltagare: 13



Nov - Malmö

Dagens tema: Inkluderande kultur

Dagens moderator: Gabriella Fredriksson IKEA

Dagens gäst: Anna Carlsson Sigstedt Diversity Charter Sweden

Registrerade deltagare: 8



Signatory Event

Är det årliga eventet där vi officiellt hälsar välkomna/signar in de nya medlemmarna, vilket i år var ett 50-tal, det vill säga de som blivit medlemmar sedan 2021 års Signatory Event. Ett 35-tal av dem hade spelat in en 20 sekunders film där de berättade varför de valt att bli medlemmar i Diversity Charter Sweden. Filmerna visade i omgångar mellan de olika talarna under hela eventet

För första gången testade vi på att köra Signatory Event som ett hybrid event. Vi sände live från SEBs studio och besökarna som var på plats såg sändningen via en skärm i SEBs stora Autrium. Detta gjorde att själva sändningen blev densamma för alla. En annan nyhet var att vi hade en fotovägg där besökarna kunde bli fotograferade, samt en proffsfotograf som tog bilder under hela eventet vilket gav ett proffsigare intryck efteråt i de sociala kanalerna mm. Tror även detta gjorde att vi fick ett större engagemang i de sociala kanalerna.

Tema: Bygga broar

Talare: Alireza Ahmadi, aktivitetsledare hos Right To Play Sverige, Cedwin Sandanam, konstnärlig ledare och dirigent för Tensta Gospel och Business Development Manager Selam, Géraldine Dufort, Head of Diversity and inclusion office in the EU Commission's HR department, Johan Torgeby koncernchef och vd för SEB, Shori Zand, styrelseordförande för Avesina Investment Group samt grundare av Zand Foundation, Åsa Edlund Jönsson, sportchef för SVT samt Åsa Llinares Norlin ordförande för Parasport Sverige

Moderator: Carolina Crevatin Martin, Global Head of FICC Markets at SEB

Målgrupp: Vänder sig till både medlemmar och icke medlemmar, fokuserade på att få med de högre chefer.

Anmällda deltagare: 348

Medlemsvärd: SEB var en extremt generös partner. Bidrog med att helt planeringsteam samt ett helt studioteam. De bjöd på fika, mingelmat, fotografer, studio, DJ och fin dekoration. Det var en stor styrka att SEB engagerade ett eventteam från både ledning, HR och kommunikation.

Eventpartner: För andra året i rad var medlemmen PS Occasion vår eventpartner. En ovärderlig samarbetspartner, för att få till den digitala inramningen samt innehåll. Även de bidrog med ett helt team, både i planeringsfasen samt några extra under livesändningen.



Diversity Month

I maj månad firas Diversity Month (europeiska mångfaldsmånaden) runtom i EU. Företag och organisationer runtom i Europa uppmanas att gå samman med Europeiska kommissionen och rikta strålkastarljuset mot vikten av mångfald och inkludering på arbetsplatsen och i samhället, genom att anordna evenemang och aktiviteter under maj-månad.

Årets tema var "Att bygga broar". Att bygga broar mellan organisationer och områden för inkluderings- och mångfaldspolitik (etnicitet, kön, ålder, osv.).

Årets stora nyhet var att priset till den europeiska stad som främjar mångfald och inkludering. Det fanns tre kategorier, städer med färre än 50 000 invånare och städer med mer än 50 000 invånare samt en kategori för inkludering av romer. Göteborg vann två ärofyllda silverpriser i kategorin "över 50 000 invånare" samt i kategorin "inkludering av romer".

Europeiska kommissionen höll ett högnivåevenemang om mångfald den 28–29 april med kommissionären för jämlikhet, Helena Dalli. Där presenterades vinnarna av priserna till europeiska inkluderings- och mångfaldshuvudstäder att presenteras, och EU:s mångfaldsmånad 2022 kommer officiellt att öppnas.

Till detta evenemang kommer både politiska beslutsfattare, de högsta ledarna för företag som skrivit på mångfaldsstadgor, andra organisationer och intressenter.

Diversity Month är en gemensam kraftsamling tillsammans med alla 26 Charters runt om inom EU. Vi fick material på 21 officiella EU språken, banners, loggor, filmer, pdf som beskrev varför vi skulle delta och hur en organisation kan delta.

EU önskade att alla skulle registrera sina aktiviteter på deras hemsida. Av totalt 345 registrerade aktiviteter var det 27 svenska. Det stora flertalet aktiviteter genomfördes i Stockholm. Det genomfördes både företagsinterna aktiviteter och sådana som riktade sig mot allmänheten. Nästan alla aktiviteterna var i form av föreläsning, diskussioner eller seminarium. De ämnen som de flesta aktiviteterna berörde områdena "Ras och etnisk bakgrund" och "Funktionshinder"

Det går att anta att det genomfördes fler aktiviteter i Sverige under Diversity Month men att man inte registrerades.



Pepp Hours

Målgrupp: Medlemmarnas kontaktpersoner och deras kommunikationspersoner

Samlade: 43 personer

Inför Diversity Month genomfördes vid ett tillfälle Pepp Hours, vilket innebar att vi träffades under en timme i ett digitalt möte. Deltog på Pepp Hours gjorde Jana Kukuckova Policy Officer, European Commission som gav exempel på aktiviteter från andra charters och beskrev hur man kan använda Diversity Month materialet.

Externa aktiviteter

Under 2022 har vi haft mycket större möjlighet än föregående år att delta på externa aktiviteter: Det är något som vi gärna vill göra ännu mer då vi vill att medlemmarna ska få ut det mesta möjliga av medlemskapet. Nedan följer ett axplock av externa aktiviteter som företrädesvis föreningens Generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt deltagit vid.

Mångfaldsprogrammet

Träff med studenter på Mångfaldsprogrammet på Stockholms universitet den 24 februari. Temat för träffen var "Att arbeta med mångfald" och våra medlemsföretag, Telia, Swedbank och Vattenfall delade generöst med sig av konkreta tips.



Nordea

Den 31 maj deltog Anna Carlsson Sigstedt i ett panelsamtal kring varför mångfald bidrar till affärsnytta tillsammans med Peter Dalmalm från Nordea och Delal Apak från Novare samt Åsa Nilsson Billme moderator. I samband med aktiviteten delades pris ut till "Årets Funkoprenör" till ett företag som genom sin affärsidé bidrar till inkludering med utgångspunkt i funktionsperspektivet. Priset gick "Bara Vanlig Hälsa" som strävar efter rörelseglädje till alla.



PS Occasions

Inspirationsmöte för alla PS occasions anställda där vi dessutom fick ta del av PS Occasions "Gold Compass", som visar hur de i alla led arbetar med hållbara val när de skapar event.



Stockholm Prides parad

I samband med Stockholm Prides paraden den 6 augusti uppmärksammades medlemmar-na Afry, Blocket, Handelsbanken, Nordea, Schibsted, Sida, Swedbank och Svenska Filminstitutet uppmärksammades.



Jobbfestivalen

Den 14 september deltog Anna Carlsson Sigstedt vid en paneldebatt på stora scenen i Kungsträdgården där hon fick möjlighet att dela med sig av sina tankar mångfald kopplat till affärsnyttan. I panelen ingick även Madeleine Opira A Million Minds, Nicole Kavander All of us, Aaron Kroon Schibsted/Blocket, Lenka Prokopec Karlberg Mitt Liv, Anna Carlsson Sigstedt Diversity Charter Sweden och Kajsa Asplund Alva Labs.



Arbetsförmedlingen

Panelsamtal om att "Våga tänka nytt och våga mer" kring att få in fler nyanlända i arbeten. I panelen ingick Mardin Baban Nya Kompisbyrå, Anna Carlsson Sigstedt Diversity Charter Sweden, Henrik Malm Lindberg Delegationen för migrationsstudier /Delmi och Mouddar Kouli Mumtaz Integration.



Diversity Charter från Litauen

Mellan den 13-14 december hade vi förmånen att få besök av våra kollegor från Lithuanian Diversity Charter som företrädades av Rugile Trumpyte och Simona Léverienė. Under sitt besök träffade de flera av våra medlemmar.



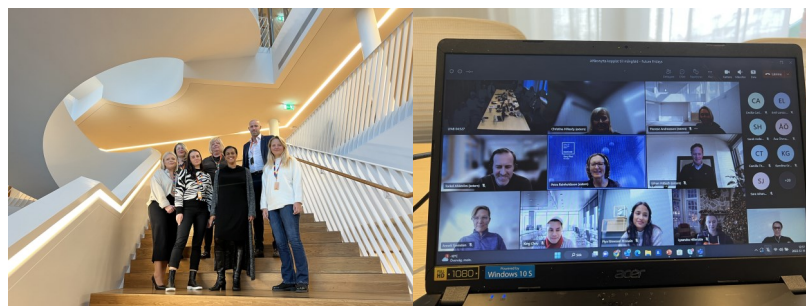
Microsoft & Axians

Exempel på uppstartsmöte där vi fick möjlighet att beskriva på vilket sätt som de som nya medlemmar får ut det mesta av sitt medlemskap.



Swedbank & Länsförsäkringar

Exempel på inspirationsmöten där vi kunde beskriva på vilket sätt som vi jobbar för ökad mångfald och inkludering samt inspirera dom till att bidra till– och få det mesta ut av sitt medlemskap.



Europeisk verksamhet

Europeiska unionen (EU) antog år 2000 mottot "United in Diversity". Enligt Europeiska kommissionen innebär mottot att européerna via EU förenas i arbetet för fred och välbefinnande, och att de många olika kulturerna, traditionerna och språken i Europa är en positiv tillgång för kontinenten. 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 26 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 Plattform och administreras av DG Justice.

Samarbetsområdena är:

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



Helena Dalli, European Commissioner for Equality

Efter två år av pandemi fick vi äntligen träffas fysiskt igen. Det var mycket inspirerande att få träffa företrädare för de andra Charters, samt kommissionären Helena Dali.

Anna Carlsson Sigstedt och Gabriella Wiiala deltog på plats under toppmötet "Award Ceremony for the European Capitals of Inclusion and Diversity" i EU-kommissionen i Bryssel den 28 april samt den 29 april så European Diversity Month 2022 invigdes genom "opening event Building bridges". På mötet knöts bland annat kontakter med EU:s HR chef Gertrud Ingestad samt Göteborgs EU-kontor som är mycket aktiva och duktiga på ansökningar vilket resulterade i silverpriser vid "Diversity Award" Alla medlemmar i Diversity Charter Sweden hade möjlighet att delta digitalt.

Anna Carlsson Sigstedt och Gabriella Wiiala deltog den 6-7 december vid EU Platform of Diversity Charters Meeting. Vid mötet presentation av de senaste rapporterna från EU:s anti-policy, Roma inclusion, Care Strategy, Work-life balance directive och Racism Women on boards. Dagen avslutades med samtal i smågrupper hur vi bättre ska kunna samarbeta med de olika Charters. Andra dagen erbjöd seminarier, där Gabriella Wiiala höll i seminariet om Inkluderande kommunikation. Dagen avslutades med ett toppmöte, där alla Charters fick träffa sina respektive regeringsrepresentanter. Det var extra intressant för oss då Sverige från och med årsskiftet tar över ordförandeskapet i EU.

Vi har även haft 4-5 informella digitala coffee meetings, där vi löpande delat med oss av nyheter mellan de olika Charters samt fått information från EU gällande främst Diversity Month och Diversity Capital Awards.



Gabriella Wiiala modererar samtal om inkluderande kommunikation den 7 december vid "EU Platform of Diversity Charters meeting"



Representanter från de andra Diversity Charters,
från invigningsceremonin den 29 april

Styrelsen

Diversity Charter Swedens styrelse som valdes vid årsmötet 2022, har bestått av ordförande, åtta ledamöter samt tre suppleanter. I samband med styrelsemötet i december avgick Magnus Ljungberg på egen begäran och han ersättes som ledamot av suppleanten Frida Marty Wallgren. Under året har styrelsen haft sju styrelsemöten. Styrelsen har även haft en styrelseutbildning med Annika Elias, före detta ordförande för Ledarna tillika styrelseledamot i Diversity Charter Sweden.



Ordförande
Gabriella Wiiala
Business Director, Spoon



Kassör
Anders Barnå
VD, Unicus



Vice ordförande
Gith Bengtsson
Head of HR Retail, Swedbank



Ledamot
Fredrik Carlson
Strateg Mänskliga rättigheter, Västra
Götalandsregionen



Ledamot/Sekreterare från 15 dec
Anna Leander Nyberg
Head of HR & Sustainability, Stockholm
Exergi



Ledamot
Kicki Lilliedrake
Kommunikationschef, Fastigo



Ledamot
Amir Nazari
Inclusion & Diversity Manager,
AFRY



Ledamot
Paolo Pelacchi
People & Culture Director, ISS Facility
Services Sweden



Sekreterare. Avgick dec
Magnus Ljungberg
Director of Sustainability, Scandic
Hotels



Suppleant/Ledamot från 15 dec
Frida Marty Wallgren
Expert Diversity & Inclusion Talent
Management, Vattenfall



Suppleant
Linn Edholm
Country Co-Worker Experience Manager,
IKEA Group

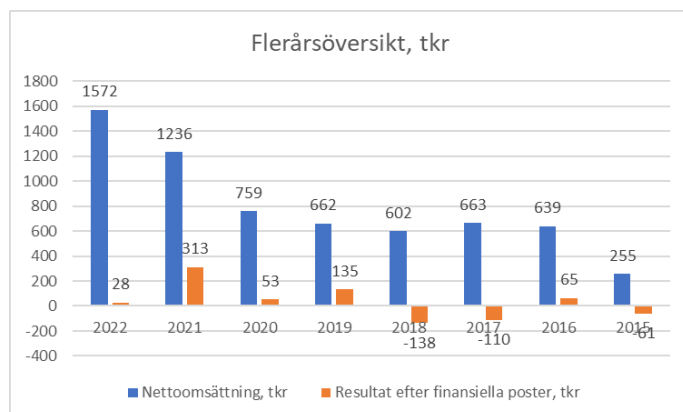


Suppleant
Thomas Mehari
Ordförande & grundare, Auxilirec AB

Ekonomi

BALANSRÄKNING

	2022-12-31	2021-12-31
TILLGÅNGAR		
Kundfordringar	382 000,00	296 833,00
Skattekonto	96	12 116,00
Skattefordran	3 465,00	6 256,00
Förbetalda kostnader	18 238,00	4 162,50
SEB Transaktionskonto	2 140 247,61	1 398 950,54
SUMMA TILLGÅNGAR	2 544 046,61	1 718 318,04
EGET KAPITAL		
Eget kapital	-32 632,43	-32 632,43
Balanserat kapital	-366 648,45	-53 248,79
Fondering	-170 000,00	0
Årets resultat	-28 518,73	-313 399,66
SUMMA EGET KAPITAL	-597 799,61	-399 280,88
SKULDER		
Leverantörsskulder	-82 326,55	-12 928,84
Beräknade särskild löneskatt på pensionskostnader	-3 480,45	-6 775,32
Personalskatt	-18 500,00	-9 314,00
Lagstadgade sociala avgifter	-24 821,00	-12 568,00
Upplupna semesterlöner	-27 816,00	-13 279,00
Beräknade upplupna sociala avgifter	-8 740,00	-4 172,00
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-10 563,00	0
Förutbetalda medlemsavgifter	-1 770 000,00	-1 260 000,00
SUMMA SKULDER	-1 946 247,00	-1 319 037,16
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	-2 544 046,61	-1 718 318,04



RESULTATRÄKNING

	UTFALL 2022	BUDGET 2022	UTFALL 2021
INTÄKTER			
Statliga bidrag	0	0	13 423
Medlemsavgifter	1 260 000	1 300 000	842 000
Medlemsavgifter nya medlemmar	312 329	225 000	380 333
SUMMA RÖRELSENS INTÄKTER	1 572 329	1 525 000	1 235 756
RÖRELSENS KOSTNADER			
Personalkostnader	-1 047 389	-1 090 000	-663 441
Fredagskunskap digital produktion	-31 622	-90 000	-38 240
Lokala nätverksgrupper	-1 390	-40 000	0
Signatory Event	-66 188	-75 000	-58 935
Kansli	-99 418	-60 000	-89 830
Hemsida och IT	-108 029	-50 000	-26 515
Upsale	-43 393	-40 000	-26 428
Personalrekrytering	-98 750	0	0
Redovisningstjänster	-23 157	0	-9 898
Övriga kostnader	-24 475	-50 000	-9 069
SUMMA RÖRELSENS KOSTNADER	-1 543 811	-1 495 000	-922 356
ÅRETS RESULTAT	28 519	30 000	313 400

Kassörens kommentarer:

Det ekonomiska resultatet i Diversity Charter Sweden har avsevärt förbättrats de senaste åren. Även 2022 blev ett bra år, främst tack vare ett fortsatt stort inflöde av nya medlemmar. En tillväxt som också gjort att styrelsen i linje årsmötesbeslut ökar kostnaderna genom att anställa en kommunikatör på heltid. Det som inte fanns i budget var kostnader för rekryteringsstöd. En kostnad som till delar kunde balanseras genom senare start på anställningen än budgeterat.

Verksamheten som bedrivs i form av fredagskunskap och regionala grupper kostar inte föreningen mycket. Delvis beror det på att medlemmar bidrar med lokaler, studios mm samt att de som deltar i de allra flesta fall gör det gratis. Signatory event har medvetet en högre kostnad då det är tänkt att vara ett event som sticker ut och tar plats. Även detta kostar egentligen avsevärt mycket mer men det täcks av arrangerande medlem, som 2022 var SEB.

En modernisering av förenings webb har varit på önskelistan ett tag och fanns i planen för 2023. Men då det fanns ekonomiska resurser och tid under sista kvartalet 2022 valde styrelsen att genomföra projektet då.

Redovisningstjänster köps av en redovisningsbyrå. Har tidigare ingått i övriga kostnader men särredovisas nu då vi ser att kostnaden ökat. En ökning som är i linje med föreningens utveckling.

Då föreningen numera har ansvar för två anställda har styrelsen valt att fondera 170 000 kronor av årets resultat. I syfte att bibehålla flexibilitet har vi inte valt att knyta denna fond till något särskilt ändamål men avsikten är ändå att ha resurser för det fall tuffare tider inträder.

Diversity Charter Sweden har även en god likviditet numera. Medlemsavgifter faktureras under november året innan och blir inbetalda runt årsskiftet. Det innebär att alla gamla medlemmars avgifter finns på föreningens konto när året börjar.

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 27 pages before this page
Dokumentet inneholder 27 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 27 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 27 sider før denne side

Detta dokument innehåller 27 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende

This documents contains 28 pages before this page

Dokumentet inneholder 28 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 28 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 28 sider før denne side

Detta dokument innehåller 28 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmitteckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende