

VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2021

Diversity Charter Sweden

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

Innehåll

Vem tors göra modigare val?	3
Diversity Charter Sweden.....	4
Historik	4
Finansiering	4
Vision, mål, mission.....	5
Målsättning 2021	5
Våra verktyg	5
Medlemsutveckling.....	6
Bemanning	7
Kommunikation.....	7
Budskap.....	7
Målgrupper	8
Kanaler	8
Frekvens	8
Innehållsplan	8
Diversity Charter Swedens aktiviteter.....	9
Fredagskunskap.....	9
Signatory Event	11
Regionala Medlemsträffar	12
DIVERSITY MONTHY	13
Pepp Hours.....	14
Peer Reviews	16
Externa föreläsningar	17
Ledarna	17
Kungliga tekniska högskolan, KTH och Armada.....	17
Telia Talk, tema "Allyship"	17
Två halvdagsföreläsningar på Kandidatprogram i mångfaldstudier Stockholms universitet.....	17
PODDAR	18
Praktikant.....	18
Europeisk verksamhet.....	19
EU Platform of Diversity Charters meeting	20
Ekonomi	21
Styrelsen.....	25

Vem tors göra modigare val?

Det finns ett före och ett efter. Pandemin. Vi har drivit företag på ett visst sätt och gjort saker enligt en viss uppfattning om hur världen sett ut. Under de senaste två åren har vi tvärtom lärt oss saker som att människor gör sina jobb även om de inte är på jobbet och att det går att bo någon annanstans och ändå vara en del av teamet. Vår värld har paradoxalt nog blivit större medan vi – som kunnat göra det – har suttit hemma i våra holkar.

För Diversity Charter har digitaliseringen gjort att fler från hela landet har kunnat mötas på ett helt annat sätt än tidigare. Det som först såg ut som ett hinder – att vi inte fysiskt kunde ses – blev en möjlighet. Det disruptiva hjulet har snurrat extra fort. Vad som händer nu är intressant. Lyckas vi vara modiga och omfamna det vi lärt oss? Låter vi bli att gå tillbaka till det gamla? Sitter våra nya talanger i andra länder, med fler perspektiv som en bonus?

Under det gångna året har Diversity Charter fått väldigt många nya medlemmar. Mångfald och inkludering är solklart etablerade som viktiga frågor. Ingen – eller åtminstone få – kommer att säga emot dig där. Nu handlar diskussionerna allt oftare om hur vi jobbar med frågorna så att de genomsyrar våra verksamheter, lyfts i våra styrelser och ingår i vardagen på ledningsnivå. Så att ställningstaganden också följs av agerande. Det finns inget tålamod med tomma ord.

Mångfaldswashing har blivit ett begrepp – det finns en rädsla för att hamna i rampljuset av fel anledning. Just därför är det viktigt att ändå våga prata om sitt mångfalds- och inkluderingsarbete. Så att vi kan inspirera och pusha varandra, i stället för att gå runt och vara rädda för att göra fel. Det gäller att identifiera vilka områden ni behöver jobba med och skapa en plan för hur ni tar er framåt. Var transparent med att ni har en bit kvar, att läget inte är perfekt. Än.

För den som ringar in sina brister finns också chansen att i nästa steg ta hjälp av någon som kan hjälpa dig att bli bättre, exempelvis på Diversity Charters kommande nätverksträffar. Sträck ut en hand till någon som gjort det som ni brottas med just nu. Våga fråga: Hur gör ni då?

Och: Backa andra som gör bra saker. Handla plåster av dem som (äntligen) förnyar butikshyllorna med produkter som matchar fler hudnyanser. Välj samarbetspartners som har äldre medarbetare eller människor med funktionsvariation som en självklar del av sin talangpool. Vi kan alla göra lite modigare val.

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 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 EU-kommissionens digitala event som erbjuds till alla europeiska Diversity Charters.

Historik

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. Idag finns Diversity Charter i 26 EU-länder och fler är på väg att starta.

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 2021 redovisas föreningens räkenskaper.

Vision, mål, mission

Under 2021 har styrelsen löpande arbetat med att utveckla strategierna för Diversity Charter Sweden. Detta är också utgångspunkten för styrelsens verksamhetsplan för 2021:

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.
Mission	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 enfold.
Önskad position	År 2025 är Diversity Charter den självklara samarbetsparten och kompetensnavet för framtidens organisationer och en ledande röst i det offentliga rummet.
Verksamhetsmål	Slutet av år 2021: 80 företag och organisationer som medlemmar, vilket motsvarar en medlemsintäkt på 1,2 MSEK RESULTAT: 83 medlemmar - Aktiviteter genomförs via en central produktionsgrupp och regionala träffar när detta är möjligt på grund av coronapandemin. RESULTAT: Sju digitala Fredagskunskaper, en produktionsgrupp innehållande en ordförande från styrelsen, generalsekreteraren samt nio personer från medlemsföretagen och två studenter. En sammankallande från styrelsen med en arbetsgrupp bestående av tre personer från styrelsen samt GSn har startat upp tre grupp regionala grupper i Stockholm, Göteborg och Malmö. Dessa har i sin tur skapat egna arbetsgrupper med en sammankallande. - Diversity Charter Sweden är en självklar aktör i utvecklingen av svensk inkludering- och mångfaldspolitik. RESULTAT: Under utveckling
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 2021	Ökat medlemsantal samt mer engagerade medlemmar genom ett Charter som arbetar uppsökande och tar tydlig ställning.
Våra verktyg	Kompetenshöjande aktiviteter och opinion

Medlemsutveckling

Under 2021 har vi välkomnat 32 nya medlemmar, vilket är 14 fler än föregående år, motsvarar en ökning med nästan 130 procent. Sex medlemmar valde att avsluta sitt medlemskap, vilket är lika många som föregående år. Anledningarna är bland annat att verksamheten lagts ner eller att de inte utnyttjat medlemskapet. Det totala medlemsantalet vid årets slut är 83 medlemmar, vilket är en total ökning med 46 procent.

Antal medlemmar	Från tidigare år	Nya år 2021	Avslutade år 2021
1	A-Search AB	Ahlsell Sverige AB	Another State
2	AFRY	Auxilirec AB	Ex Cognita (AB)
3	Almi Företagspartner AB	BBi Communication Sweden AB	Happyr AB
4	AMF	Bluestep Bank AB	Nordiskt valideringsforum
5	Apoteket AB	BNP Paribas	Novartis Sverige AB
6	AVARN Security AB	DNB Bank ASA, Filial Sverige	Teskedsorden
7	Axfood AB	Dustin AB	
8	Bergendahl Food AB	Eaton Electric AB	
9	BiTA Service Management AB	Ex Cognita (AB)	
10	Blocket AB	GKN Aerospace com	
11	Bombayworks AB	H & M Hennes & Mauritz GBC AB	
12	Clas Ohlson	HCL Technologies Sweden AB	
13	Dutt CSR Consulting AB	ISS Facility Services	
14	Edenred Sweden AB	LEDA20 AB	
15	European Institute for Managing Diversity	Massive Entertainment (Ubisoft Sweden AB)	
16	Fastigo AB	Mitt Liv AB (svb)	
17	Folksam ömsesidig sakförsäkring	Morningstar Sweden AB	
18	GEA Group AG	Nordea	
19	Hermansson & Co AB	Oubaitori AB	
20	ICA Gruppen AB	Pihr - Performing Ideas HR AB	
21	IKEA Svenska Försäljnings AB	Samhall AB	
22	Kantar Sifo AB	SEB	
23	L'Oréal Sverige AB	Skandinaviska Nyckeltalsinstitutet AB	
24	Ledarna	Sustainergies	
25	Länsförsäkringar AB	Svevia AB	
26	Michael Page International (Sweden) AB	Tele2	
27	MultiMind Bemanning AB	The Social Few AB	
28	Novamedia	THS Armada	
29	Partsrådet	Tillväxt Botkyrka AB	
30	Preem AB	TIME DANOWSKY Advokatbyrå AB	
31	PS Occasion AB	TNG Group AB	

32	Region Stockholm	Zound Industries International AB	
33	Sandvik AB		
34	Scandic Hotels AB		
35	Sida - Swedish International Development Cooperation Agency		
36	Skanska Sverige AB		
37	Sobona -Kommunala företagens Arbetsgivarorganisation		
38	Sodexo AB		
39	Spendrups Bryggeri AB		
40	Spoon		
41	Stockholm Exergi		
42	Stockholms stads arbetsmarknadsförvaltning		
43	Svensk Bilprovning AB		
44	Svenska Filminstitutet		
45	Svenska Mässan Stiftelse		
46	Swedbank		
47	Systembolaget AB		
48	Särnmark Assistans AB		
49	Telia Company AB		
50	Teskedsorden		
51	Unicus Sverige AB		
52	Unionen		
53	Vattenfall AB		
54	Volvo Car Corporation		
55	Västra Götalandsregionen		
56	Västtrafik AB		
57	We Select		Totalt antal medlemmar 83

Bemanning

Från och med december 2021 har Diversity Charter Sweden beslutat att tillsvidareanställa sin GS Anna Carlsson Sigstedt.

Styrelsens ambition är att med Anna Carlsson Sigstedt tillföra en resurs som kan agera uppsökande, föra dialog med medlemmar, stärka genomförande av aktiviteter, driva föreningens kommunikation i sociala medier samt avlasta och göra rollen som förtroendevald än mer attraktiv.

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 enfold.

Målgrupper

Högre beslutsfattare och påverkare inom näringsliv och offentlig sektor.

Kanaler

Diversity Charter Swedens kommunikation sker främst på webb, Facebook och LinkedIn. Här finns möjlighet att nå människor som arbetar på företag och organisationer som inte är medlemmar med ämnen som är relevanta för målgruppen. Vår YouTube-kanal är efterfrågad, då våra medlemmar önskar titta på våra Fredagskunskaper/Signatory Event i efterhand. Vi har numera 40 videos, då vi lägger upp filmer per talare.

Eventen och nyhetsbrev är dock den främsta kanalen för dialog med föreningens medlemmar. Vi har under slutet av året försökt få ut ett nyhetsbrev i månaden eller när det har varit aktuellt.

Diversity Charter Sweden använder i första hand det personliga mötet med medlemmarna som verktyg för utveckling. I år behövde vi förflytta mötet till det digitala rummet på grund av den fortsatta coronapandemin, vilket har gjort att vi främst har kommunicerat med medlemmarna via våra digitala event som har skett via Zoom och andra digitala kanaler. I slutet av året hade vi dock uppstartsmöten för att undersöka möjligheterna att ha fysiska medlemsmöten i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Kanal	Antal följare 2020	Antal följare 2021	Ökning/minskning
Facebook	571	641	+12%
Instagram	94	199	+112%
LinkedIn	1 630	2723	+67%
Youtube	13	36	+176%

Frekvens

I sociala medier sker i genomsnitt två postningar per vecka, kopplade till Diversity Charter Swedens event, initiativ hos medlemmar som främjar mångfald och inkludering i arbetslivet, trender i samhället, forskning, rapporter med mera som alla visar nytta med mångfald och inkludering i arbetslivet.

Innehållsplan

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

Diversity Charter Swedens aktiviteter

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Tot
Fredagskunskap	1	1	1		1			1		1		1	7
Signatory Event									1				1
Pepp Hours inför Diversity Month	1	1	1	1									4
Diversity Month					1								1
Peer Review avslutas				1									1
Regionala medlemsmöten										1	2		3
Styrelsemöten	1	1	1		1	2		1		1		1	9
Årsmöte				1									1
Styrelseutbildning								1					1

Fredagskunskap

Målgrupp: Medlemmar och gäster som är intresserade av medlemskap

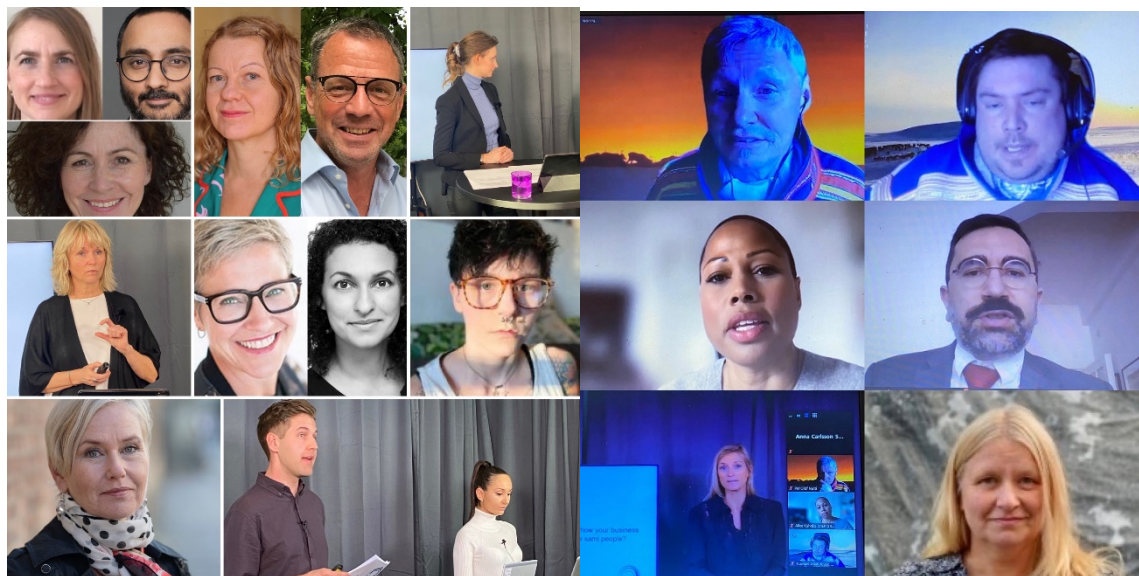
Samlat: 700 personer

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 externa gäster

De som arbetar med Fredagskunskaperna har bildat en produktionsgrupp, där Linda Gerdin från styrelsen är fortsatt sammankallande och generalsekreterare (GS) är ansvarig för allt praktiskt.

Gruppen har länge efterfrågat förstärkning och i takt med att Fredagskunskaperna har ökat i antal deltagare har också intresset att engagera sig ökat och Produktionsgruppen har dubblerats till 12 personer från våra medlemsföretag samt två studenter.

Samtliga Fredagskunskaper har spelats in i en studio i Bromma (Stockholm), med en inhyrd tekniker. Talare har valt olika lösningar, vissa har varit i studion och andra har deltagit digitalt. De flesta Fredagskunskaper finns att titta på i vår YouTube-kanal.



Vårens medverkande Fredagskunskaper 2021

Teman:

1. Januari - Kan vi ta hjälp av lagen för att bedriva ett framgångsrikt mångfaldsarbete?

Monica Westerberg Skanska, Shrikant Ward & Sofi Rykowski Diskrimineringsombudsmannen, DO

Moderator: Linda Gerdin Almi Företagspartner

2. Februari - Tre år "MeToo, vad har hänt och vad bör vi göra?

Jennie Bacchus Hertzman Kantar, Lisa Ronnback & Johan Mellnäs Prevent Maria Hamstedt SEB

Moderator: Sara Sadarangani, Unicus

3. Mars - En arbetsplats bortom kön - trans och intersex personer på en könsuppdelad arbetsmarknad

Anna Johansson Sveriges riksdag, Belma Cosic Stockholms Universitet

Jamie Gustafsson, Jasmin Aronsson El Kachani & Katarina Matson.

Moderator: Fredrik Carlson Västra Götalandsregionen

4. Maj - Do you know how your business affects the sami people?

Alice Bah Kuhnke European Parliament, Per-Olof Nutti, Sametinget Sverige, Silvan Agius European Commission, Tuomas Aslak Juuso Sámediggi Sámitigge Sää'mte'gğ Saamelaiskäräjät.

Moderator: Lovisa Fhager Havdelin,

5. Augusti - Mäta mångfald

Kristin Ekholm & Vibeke Stadling, Telia, Maija Inkala AllBright, Tina Ekström Nyckeltalsinstitutet AB

Moderator: Emma Nyqvist ICA Gruppen

6. Oktober - Hur säkerställer vi en fördomsfri inkluderande rekrytering?

Alex Berozashvili Dustin Group, David Khabbazi The Social Few och Åsa Edman Källströmer TNG och

Moderator: Linda Gerdin Almi Företagspartner.

7. December - Digital tillgänglighet - både ansvar och verksamhetsnytta"

Claudio Quitral, Synskadades Riksförbund, Hampus Sethfors Axess Lab, Jan Lundin Funka och Stina Biärsjö Microsoft

Moderator: Sara Sadarangani, UNICUS



Höstens medverkande Fredagskunskaer 2021

Signatory Event

Tema: Successful leadership by allyship

Talare: Caroline Farberger VD ICA Försäkring, Deqa Abukar grundare av BLING startup, Jacques Mwepu Kriminalvårdschef Anstalten Kumla och Magdalena Gerger VD Systembolaget

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

Samlat: 250 personer

Wow! Vilket Signatory Event 2021 "Successful leadership by allyship" vi fick!

Vi fick hälsa 22 nya medlemmar välkomna och lyssna till fyra mycket intressanta talare, engagerade deltagare med massa frågor och glada hejarop. Vi ser ljus på framtiden.

Årets Signatory Event gjordes tillsammans med medlemmen Telia i deras lokaler och tekniker. Vi valde även att köpa in tjänster från eventbyrån PS Occasion (medlemmar hos oss). PS Occasion var bollplank för format/agenda/innehåll samt planering och producera en grafisk paketering för sändningen inklusive animerade namnskyltar.

Nytt för i år, var att alla nya 22 medlemmar (de som blivit medlemmar sedan senaste Signatory Event dvs september 2020) som presenterades visade en egenproducerad film på 30 sekunder där de berättade varför de valt att bli medlemmar hos oss. Detta är något som vi kommer fortsätta med, då filmerna även kan visas i våra och deras egna sociala kanaler.



Regionala Medlemsträffar

Målgrupp: Medlemmar i Stockholm-, Göteborg- och Skåneregionen.

Samlat: Cirka 55 personer

I Malmö träffades ett 10-tal personer på Restaurang KP i Malmö. Där kommer de fortsätta och träffas och ha lunchträffar ungefär var 6:e vecka. De har bildat en liten arbetsgrupp som ska fortsätta att planera utifrån de ämnen som bestämdes på uppstartsträffen. Huvudansvarig i Malmö är Gabriella Fredriksson IKEA.

I Stockholm samlades ett 35-tal kontaktpersoner hos Unionen och planerade i smågrupper ämnen och upplägg. Det kommer ha två träffar per termin a 1,5 timme hos någon medlem. Även här bildades en arbetsgrupp. Huvudansvarig Ingrid Appelberg Svensk Bilprovning.



Regionala uppstartsmötet i Stockholm hos Unionen.

På båda träffarna var det ett otroligt engagemang och kunskapstörst för att flytta fram positionerna inom mångfald- & inkluderingsfrågorna.

Vi längtar till vårens medlemsträffar och få utbyta kunskaper.

I Göteborg fanns redan en arbetsgrupp, då de innan pandemin anordnade lokala Fredagskunskaper. Denna grupp hade ett avstämningsmöte i oktober.

DIVERSITY MONTHY



Årets stora nyhet var [European Diversity Month i maj](#). Europakommissionens president bestämde att mångfald och inkludering ska lyftas i hela EU. En gemensam kraftsamling tillsammans med alla 26 Charters runt om inom EU. Vi fick material på officiella EU språk, banners, loggor, filmer, pdf som beskrev varför vi skulle delta och hur en organisation kan delta.

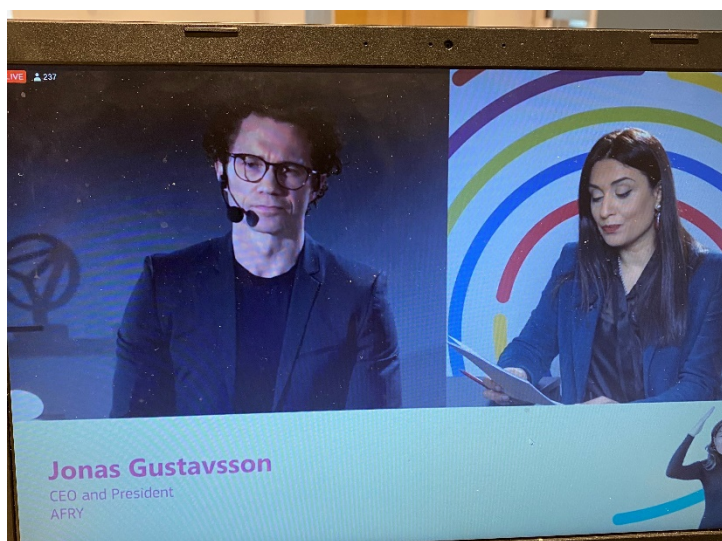
EU önskade att alla skulle registrera sina aktiviteter på deras hemsida. Det var dock inte så många som gjorde detta varken i Sverige eller de andra länderna, vilket gör det svårt att veta hur många som deltog. Vi uppskattar att ett 15-tal medlemmar i Sverige gjorde aktiviteter som Diversity Run, Talks, inlägg i sociala kanaler, intern fototävling, artiklar, föreläsningar, utmaningar, diskussion samtal, ledarskapsfrukost, Öppna Webinarium.

Vi ser detta år som ett provöår och att fler ska engagera sig nästa år.



Johanna Alfredsson, Spendrups Diversity Run

Den 4 maj var det officiella öppnandet av European Diversity Month /Mångfaldsmånaden. Ett öppet digitalt EU-möte som alla medlemmar hade möjlighet att delta i. Till detta möte fick alla Charters nominera talare och vi Sverige hade förmånen att ha med [Jonas Gustavsson](#) koncernchef [AFRY](#) som var med i ett panelsamtal om D&I är "a part of their success".



Jonas Gustavsson koncernchef AFRY panelsamtal EU-möte 4 maj

Eftermiddagen fortsattes med workshops för oss anställda inom Charters samt fick alla bjuda med tre organisationer var.

Pepp Hours

Målgrupp: Medlemmarnas kontaktpersoner och deras kommunikationspersoner

Samlat: 120 personer



Övre från vänster. Anu Ritz, Stephan Dirschl, Nina Strassner, Sofia Klingberg (She,her) & Amir Nazari

Under hela våren laddade vi inför Diversity Month med Pepp Hours, vilket innebar att vi träffades under en timma i teams och lät oss inspireras av en talare i cirka 30 minuter och sedan samtal där deltagarna kunde ställa frågor och prata med varandra. Samtalen leddes av vår GS.

Januari: [Anu Ritz, European Commission](#) gav en bakgrund och inspiration till Diversity Month, som är en gemensam manifestation inom hela EU.

Februari: [Stephan Dirschl Charta der Vielfalt e.V/Diversity Charter Germany..](#)

Vi fick ta del av deras årliga "Diversity Day" Deras headline är "It's all about actions". Fokusera på vad vi kan göra, som exempelvis en

- ✓ Frågesport/Bingo
- ✓ Jobbrotation
- ✓ After work/Seminarium
- ✓ Diversity Run

Mars, På februaris Pepp hour efterfrågades fler exempel från företag och någon föreslog SAP som vi kunde se hade ett otroligt skiftande program under förra årets Diversity Day i Tyskland.

[Nina Strassner](#), Head of Diversity & People Programs for Germany [SAP](#) berättade att de bland annat använder sig av oväntade talare såsom fotbollsstjärnor och deckarförfattare för att attrahera personer som vanligtvis inte är intresserade av våra frågor. De använder sig också av sponsorer för att kunna genomföra stora event.

April, berättade stjärnorna [Amir Nazari](#) & ✨[Sofia Klingberg \(She,her\)](#) Diversity & Inclusion AFRY.

Vi fick tips om:

- | | |
|--------------------------------------|-------------------|
| - Att börja i det lilla | - Ha tålamod |
| - Allt behöver inte vara så planerat | - Ha mätbara mål |
| - Ledningen måste vara med | - Utbilda ledarna |

Peer Reviews



Bild från Uppstartsträff 2020 oktober med alla gruppdeltagarna i Peer Reviews

I oktober 2020 startade vi upp Peer Reviews, med tolv av våra medlemmar och två till tre personer från varje företag. Vi delade upp grupperna i Stockholm, Göteborg och Malmö men tog också hänsyn till storlek på företaget. Grupperna träffas en gång i månaden under tre timmar. Vid varje tillfälle är ett av företagen värdar och tar upp det ämne som de vill diskutera djupare med de andra i gruppen. Det har varit mycket uppskattat och den största utmaningen är att hitta ett datum som passar för de flesta. Tanken var att de skulle träffas fysiskt men på grund av pandemin har alla träffar gjorts digitalt. Peer Reviews avslutades i april.

Det har varit mycket positivt och många ser gärna en fortsättning.

De har uppskattat att:

- ❖ lärt känna andra internt/externt som också brinner för mångfald/inkludering, vilket ge energi.
- ❖ fantastiskt att få dyrka upp lås med andra.
- ❖ jätteroligt att få grotta in sig i ämnet.

De har lärt sig:

- ✅ att engagera
- ✅ konkret förändra i en framtida successionsplanering
- ✅ blivit mer insatt i ämnet
- ✅ nya övningar, mäta och sätta mål

Deltagande medlemmar:

Svenska Filminstitutet, IKEA, Clas Ohlson, PS Occasion, , Blocket, Spendrups Bryggeri AB, AFRY, Kantar, Unionen, Västra Götalandsregionen och Volvo Cars. Unionen hade tyvärr inte möjlighet att genomföra hela Peer Reviews.

Vi säger stort tack till vår samarbetspartner UUA, Universell Utformning av Arbetsplatser och deras medarbetare Gunnar Villevinge, Marianne Öberg-Håkansson, Daniel Hjalmarsson & Dolores Kandelin Mogard som genomförde detta tillsammans med oss.

Externa föreläsningar

Ledarna

Gabriella Wiiala ordförande höll en föreläsning om vikten av inkluderande ledarskap.

Kungliga tekniska högskolan, KTH och Armada

Gabriella Wiiala ordförande var med i en livesändning tillsammans med andra medverkande, där hon i ett panelsamtal diskuterade mångfald inom arbetsmiljön.

Telia Talk, tema "Allyship"



Dr. Markus Messerer, MBA, Clara Bodin Telia, Fredrik Sidmar Cygate, Mamtha Pullat Telia Casten Almqvist vd TV4, och Dan Strömberg Telia Litauen. Ej i bild Sofia Klingberg AFRY.

Anna Carlsson Sigstedt GS berättade om Rosa Parks handling som ledde till en 381 dagars Bussboykott, att det alltid är de andra parten som bestämmer om du är en Ally och betydelsen är "taking on the struggle as you own".

Två halvdagsföreläsningar på Kandidatprogram i mångfaldstudier Stockholms universitet

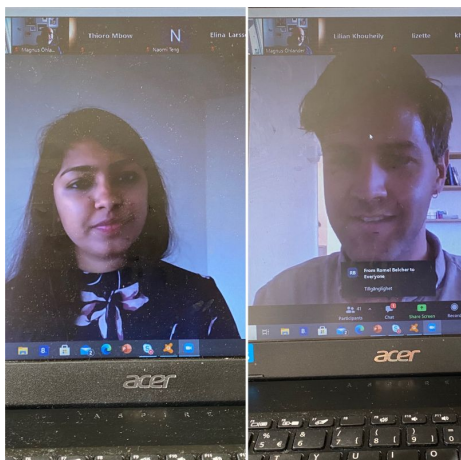
Sedan år 2015 finns det ett mångfaldsprogram vid Stockholms universitet.

I mars hade vår GS Anna Carlsson Sigstedt förmånen att få hålla en föreläsning tillsammans med några av våra medlemmar för sista års studenter. Tema "Arbeta med mångfald".

Malin Sund & Meryem Can Bolin Spoon Agency, berättade om hur de aktivt arbetar med sina kunder/företag med vilka som får synas i kommunikationen och ännu viktigare vem får inte synas?

Marie Fall, Västtrafik presenterade sitt lyckade praktikprogram där 75% av praktikanterna/adepterna har fått fast tjänst. Praktiken riktar sig till personer som står lång ifrån arbetsmarknaden.

Linda Gerdin, Almi Företagspartner samtalade om hur de internt årligen arbetar systematiskt med mångfalden genom aktiva åtgärder i fyra steg: Undersöka, Analysera, Åtgärda och Följa upp



I september fick vår GS Anna Carlsson Sigstedt, Fredrik Carlson Västra Götalandsregionen, Mamtha Pullat Telia förmånen att inspirera ett 40-tal nyblivna studenter om sin respektive väg till sitt nuvarande jobb men också vad som driver dem.

PODDAR



Anna Carlsson Sigstedt GS vår hade ett samtal med [Sofia Wingren](#) & [Filip Strömbäck](#) från rekryteringstjänsten [Exparang](#).

Praktikant

Vi är tacksamma att [Belma Cosic](#) som gick sista terminen på kandidatprogrammet vid Stockholms universitet valde att praktisera hos oss under vårens 10 veckor. Belma deltog i alla våra möten och var med i planeringen av Diversity Month, Fredagskunskap och Signatory Event. Var även chatfacilitator på Pepp hours och Fredagskunskap. Vi hoppas kunna fortsätta samarbetet med detta kandidatprogram, då vi tror på ett nära samarbete med studenter som är intresserade av våra frågor.

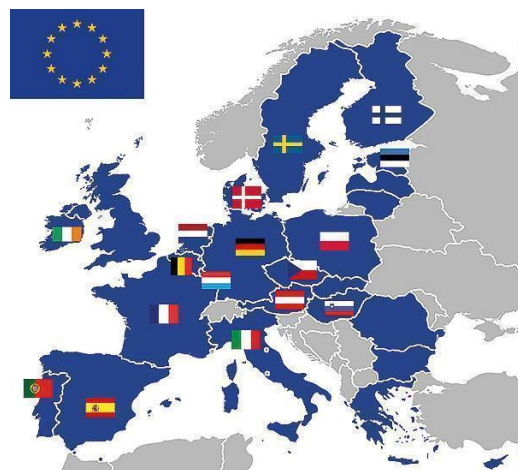


Anna Carlsson Sigstedt GS och Belma Cosic praktikant arbetar på vårt kontor på United Spaces

Europeisk verksamhet

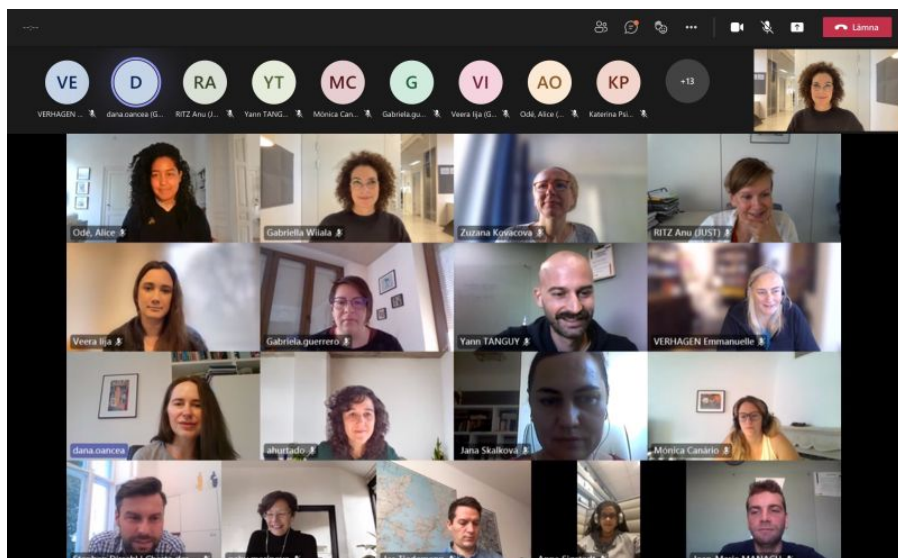
EU-kommissionen uppmärksammar frivilliga initiativ som främjar mångfald på arbetsplatsen. Kommissionen stödjer möjligheter till erfarenhetsutbyte mellan diversity charter, detta som ett led i att motverka diskriminering samt främja arbete med jämställdhet och mångfald. Det finns idag 26 diversity charter i Europa, vilket är en ökning med två medlemmar sedan år 2019. 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.



Diversity Charter Sweden medverkar i de europeiska Newsletters som publiceras av plattformen och som tillgängliggjorts på föreningens Facebooksida.

EU Platform of Diversity Charters meeting



Digitalt EU Platform meeting.

Under har det varit flera träffar än vanligt, då det har varit enkelt att kunna träffas med kortare framförhållning samt ha kortare möten. Vanligtvis är det två möten per år och nu cirka två träffar per termin. Vi har även haft informella coffee meetings, vilket har varit värdefullt när nästan alla arbetar endast hemifrån utan kollegor. Deltagarna är oftast en till två representanter per land. Oftast brukar någon dela med sig av något projekt som kan vara inspirerande för oss andra i synnerhet hur vi mäta mångfald på olika sätt. Många av de andra Charters söker EU-medel och gör gemensamma projekt med andra Charters.

Vi vill skicka med er dessa fina ord, som vi fick från en av våra medlemmar och som vi vill skicka vidare till er alla, då detta är ömsesidigt.

“Stort grattis till dig och alla medlemmar som stöttar dig i arbete – det är otroligt vilken framgång ni har uppnått det här året! Jag är så glad och stolt över att vi på XX är medlemmar. Jag är en stort fan av fredagskunskapsseminarier! Det var också väldigt energigivande att jag fick träffa andra medlemmar personligen och jag ser fram emot vårt fortsatta arbete år 2022!

Ekonomi

Budgetuppföljning

Tkr		Utfall 2021	Budget 2021	Utfall 2020
RÖRELSENS INTÄKTER				
	Medlemsavgifter	842	930	660
	Medlemsavgifter nya medlemmar	380	170	99
	Övrig intäkt	13		
SUMMA RÖRELSENS INTÄKTER		1235	1100	759
RÖRELSENS KOSTNADER				
	Kontor	-47	-60	-59
	Fredagskunskap digital produktion	-38	-90	-87
	Lokala nätverksgrupper	0	-40	
	Signatory Event	-59	-75	-50
	IT-tjänster	-76	-50	-28
	Övriga kostnader	-39	-50	-71
	Personalkostnader	-663	-720	-411
SUMMA RÖRELSENS KOSTNADER		-922	-1085	-706
RESULTAT		313	15	53

Kommentar:

Bland annat till följd av pandemin valde ett antal företag att avsluta sitt medlemskap. Som synes ett större antal än vad styrelsen räknat med. Tillströmningen av nya medlemmar har däremot överträffat styrelsens budget. Notera ska här att inte alla medlemmar erlagt full avgift då det bara varit med del av året. Intäkten kommande år, givet att alla är kvar, är alltså högre.

2021 är första hela året med en generalsekreterare anställd. Kostnaderna har anpassats till Chartret genom att anställningen inleddes på 50 % för att sedan ökas till 75 % innan den slutligen blev 100 %. Som en följd av att GSn är anställd stiger en del kostnader för kontor och övriga kostnader.

Under året har även gjorts en del satsningar på att skaffa bättre och smartare IT-lösningar som stöd i Chartrets verksamhet.

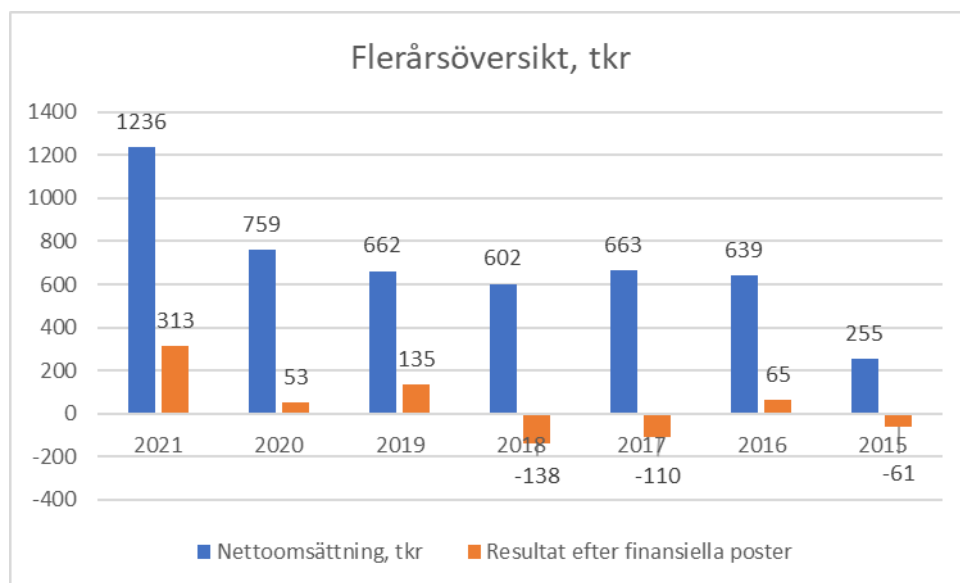
Kostnaderna för verksamheten som Fredagskunskap och Signatory event har i och med att de genomförts digitalt varit lägre än planerat samtidigt som de nu når många fler än tidigare.

Arbetet med de lokala nätverksgrupperna har påbörjats under året men inte kostat några pengar då fysiska träffar ej skett.

RESULTATRÄKNING

1

	2021-01-01 2021-12-31	2020-01-01 2020-12-31
Rörelseintäkter, lagerförändringar m.m.		
Nettoomsättning	1 235 755	759 000
Summa rörelseintäkter, lagerförändringar m.m.	1 235 755	759 000
Rörelsekostnader		
Övriga externa kostnader	-258 877	-294 652
Personalkostnader	-663 441	-410 820
Summa rörelsekostnader	-922 318	-705 472
Rörelseresultat	313 437	53 528
Finansiella poster		
Räntekostnader och liknande resultatposter	-37	-279
Summa finansiella poster	-37	-279
Resultat efter finansiella poster	313 400	53 249
Resultat före skatt	313 400	53 249
Årets resultat	313 400	53 249



BALANSRÄKNING

1

	2021-12-31	2020-12-31
TILLGÅNGAR		
Omsättningstillgångar		
<i>Kortfristiga fordringar</i>		
Kundfordringar	296 833	374 000
Övriga fordringar	18 372	2 994
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	4 162	–
<i>Summa kortfristiga fordringar</i>	<i>319 367</i>	<i>376 994</i>
<i>Kassa och bank</i>		
Kassa och bank	1 398 951	802 496
<i>Summa kassa och bank</i>	<i>1 398 951</i>	<i>802 496</i>
Summa omsättningstillgångar	1 718 318	1 179 490
SUMMA TILLGÅNGAR	1 718 318	1 179 490

	2021-12-31	2020-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER		
Eget kapital		
Eget kapital vid räkenskapsårets början	85 881	32 632
Årets resultat	313 400	53 249
Eget kapital vid räkenskapsårets slut	399 281	85 881
Kortfristiga skulder		
Leverantörsskulder	12 929	19 716
Skatteskulder	6 775	4 087
Förinbetalda medlemsavgifter	1 260 000	996 000
Övriga skulder	21 882	22 030
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	17 451	51 776
Summa kortfristiga skulder	1 319 037	1 093 609
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	1 718 318	1 179 490

NOTER

Not 1 Redovisningsprinciper

Enligt BFNAR 2017:3

Årsbokslutet är upprättat enligt Bokföringslagen och BFNAR 2017:3, Årsbokslut. Årsbokslutet upprättas för första gången i enlighet med BFNAR 2017:3, Årsbokslut.

Resultatdisposition

Till årsmötets förfogande står följande vinstmedel	
Balanserat resultat	85 881
Årets resultat	313 400
Totalt	399 281

Styrelsen föreslår att vinstmedlen balanseras i ny räkning.

Styrelsen

Föreningens styrelse, som valdes vid årsmötet 2021, består av ordförande, 8 ledamöter och 3 suppleanter. Under året har det varit nio styrelsemöten, en styrelseutbildning med Annika Elias före detta ordförande Ledarna och styrelseledamot Diversity Charter Sweden samt Diversity Charter Swedens grundare och första ordförande Margareta Eklund.



Styrelseutbildning med Annika Elias

Gabriella Wiiala, Ordförande



Business Director, Spoon

Linda Gerdin, Ledamot Sammankallande Produktionsgruppen



HR-ansvarig Almi Företagspartner

Anders Barnå, Kassör



Conny Larsson, Ledamot Regionala medlemsgrupperna



Vd Unicus	Projektledare Sobona
Clara Bodin, Ledamot Produktionsgruppen  Global Lead Diversity and Inclusion, Telia	Magnus Ljungberg, Sekreterare  Director of Sustainability Scandic Hotels
Gith Bengtsson, Vice ordförande  Head of HR Retail Swedbank	Amir Nazi, Ledamot  Sammanställande Kommunikationsgruppen Inclusion & Diversity Manager, AFRY
Fredrik Carlson, Ledamot Sammanställande Regionala medlemsgrupperna  Strateg Mänskliga rättigheter, Västra Götalandsregionen	Suppleanter: Ingrid Appelberg Linn Edholm Frida Marty Wallgren

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 26 pages before this page
Dokumentet inneholder 26 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 26 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 26 sider før denne side

Detta dokument innehåller 26 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

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