

2023

Verksamhetsberättelse



Diversity Charter Sweden

Innehållsförteckning

Förord	3
Diversity Charter Sweden	4
Projektmål slutet av år 2023	6
Medlemsutveckling	9
Kommunikation	11
Diversity Charter Swedens aktiviteter	13
Fredagskunskap	13
Regionala träffar	17
Signatory Event	18
Diversity month	19
Externa aktiviteter	20
Europeisk verksamhet	25
Vart är vi på väg?	27
Styrelsen	29
Ekonomi	30

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

Text: Diversity Charter Sweden
Bilder: Diversity Charter Sweden
Bild framsida: Signatory Event 2023

© Diversity Charter Sweden

Förord

Mitt första år som ordförande för Diversity Charter Sweden har varit en resa fylld av lärdomar, reflektion och framsteg. Året har genomsyrats av stolthet över de positiva förändringar vi som organisation har åstadkommit. I en värld präglad av kriser, höjd terrorhotnivå och ökad gängkriminalitet är arbetet för mångfald och inkludering mer relevant och angeläget än någonsin.

Vi har, under detta år, haft stort fokus på att genomföra de projektmål vi satte upp i förra årets verksamhetsplan. I tillägg har vi i styrelsen lagt ner arbete på att ta fram en ännu tydligare vision och strategi för Diversity Charter Sweden. Med utgångspunkt i denna har vi utarbetat en ny verksamhetsplan som kommer att guida oss framåt för att säkerställa en långsiktig och positiv påverkan. Jag vill tacka vår fantastiska styrelse för deras engagemang och kunskap som har stärkt vår förmåga att driva organisationen framåt.

Under året har vi tagit fram ett nytt medlemserbjudande i form av Next Level workshops där våra medlemmar ges tillfälle att i ett mindre och intimare sammanhang stöta och blöta sina mångfalds- och inkluderingsutmaningar. Vi har kört detta som en pilot under vintern och blir det en framgång kommer vi erbjuda det till ännu mer medlemmar.

Vi har även tagit Diversity Charter Sweden till nästa nivå och aktivt strävat efter ännu större samhällspåverkan genom kontakter med politiker och möten med olika partier. För mig personligen, som alltid har arbetat i det privata näringslivet, har detta öppnat upp en ny värld och en insikt av vikten att samarbete på tvärs för att få till en förändring på riktigt.

I somras fick jag och två av mina styrelsekollegor tillfälle att representera Diversity Charter Sweden i Almedalen vilket gav oss möjlighet att sprida vårt budskap till både befintliga och nya medlemmar. Vi har även för avsikt att vara på plats under 2024 då detta är en unik arena för att träffas och samverka.

En viktig del av vårt arbete under hösten har varit genomförandet av en medlemsundersökning. Resultaten kommer att vägleda oss i att stärka medlemsnyttan och hjälpa varje medlem att verkligen dra nytta av sitt engagemang hos oss, vilket även återspeglar sig i de mål vi har satt upp i vår verksamhetsplan.

Vi är medvetna om att en del medlemmar har lämnat oss, vilket är förståeligt i rådande konjunkturläge. Men framför allt är det glädjande att vi fortsätter att attrahera nya medlemmar och skapa en positiv rörelse kring mångfald och inkludering. Att vi på totalen haft en fantastisk medlemsutveckling under året bekräftar att frågor kring mångfald och inkludering är centrala för företag och organisationer. Det är glädjande att se att dessa frågor nu engagerar företagsledningar och styrelser på ett bredare plan. Vår roll som pådrivare för mångfald och inkludering är tydligare än någonsin.

Tillsammans fortsätter vi att göra verklig skillnad och främja en inkluderande framtid och det vill jag tacka alla våra medlemsföretag för!



Petra Karmteg
Ordförande
Diversity Charter
Sweden

Den ideella föreningen Diversity Charter Sweden är en del av det europeiska nätverk av charters som stöttas 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 vid den 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. Idag finns Diversity Charter i 26 EU-länder.



Några av Diversity Charter Swedens initiativtagare år 2010.

Föreningens ändamål

Främja arbetet med mångfald i företag och organisationer för att påvisa nyttan med ett inkluderande förhållningssätt i arbetsliv och samhälle.

Finansiering

Föreningens resurser bygger främst på ideellt engagemang. Intäkterna består av medlemsavgifter. Målet är att säkerställa en långsiktig och stabil ekonomisk grund. I föreningens årsredovisning för verksamhetsåret 2023 redovisas föreningens räkenskaper.

Mål från verksamhetsplanen 2023

2022-2023: Fokus fördjupa deltagandet hos våra medlemmar. Skälet till detta är att våra medlemmar faktiskt inte är i närheten av att maximera sin nytta hos oss. Det gör att det finns en risk att vi inte upplevs leverera mervärde. Om vi lyckas med fördjupningen, så kan vi istället öka medlemsavgifterna. Låt oss göra en nollmätning på antal deltagare per medlemsorganisation för 2021. När vi känner att vi når resultat med fördjupningen kan vi öka ansträngningarna inom tjänsteutveckling med fokus VD/styrelse.

2023-2024: Bredda tjänsteutbudet ytterligare och skapa opinion.



Hasse Sandberg träffar riksdagsledamoten Kadir Kasirga (S).



Petra Karmteg och Anna Carlsson Sigstedt träffar riksdagsledamoten Camilla Mårtensson (L).



Petra Karmteg och Anna Carlsson Sigstedt träffar riksdagsledamoten Ulrika Westerlund (Mp).

Projektmål slutet av år 2023

Fördjupa deltagande hos våra medlemmar

Målet är att maximera våra medlemmars nytta hos oss, så att de upplever att medlemskapet ger ett mervärde.

Resultat: Diversity Charter Swedens generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt har under året genomfört ett 25-tal uppstarts- och inspirationsmöten. Speciellt fokus på att få till inspirationsmöten med de minst aktiva medlemmarna, där många var svåra att få kontakt med. Av de tretton minst aktiva medlemmarna hade vi möten med fem.

Med start vid nollmätningen i november 2021 av de tretton minst aktiva medlemmarna, har antalet personer som är anställda hos dessa medlemmar och som får våra utskick ökat med nästan 100 procent, från 57 till 112 personer. Ökningen har skett genom att de har anmält sig till våra aktiviteter eller att vi har fått deras kontaktpuppgifter från deras respektive kontaktperson.

Under hösten 2023 genomfördes en medlemsundersökning med syfte att bättre förstå våra medlemmars förväntningar och behov av ett medlemskap. På frågan "Hur skulle du beskriva det värde som er organisation får ut av att vara medlemmar i Diversity Charter Sweden" så blev utfallet 3,55 på en 5-gradig skala. Tanken är att vi över tid ska kunna följa denna och ett flertal olika parametrar för att säkerställa att vi uppfyller våra medlemmars önskemål och behov.

Mer information från medlemsundersökningen finns på sidan 27 och 28.

Utveckla Peer Review för medlemmar och i så fall om vi ska utveckla ett eget koncept för detta.

Resultat: Peer Review hade sitt uppstartsmöte i slutet av november under det nya namnet Next Level. Det är ett forum där våra medlemmar på ett djupare plan kan utbyta erfarenheter och på det sättet öka effekten och verksamhetsvärdet av inkluderingsarbete i respektive organisation. Detta görs genom så kallade Next Level Workshops tillsammans med den professionella facilitatorn Johanna Kropp.

Deltagande organisationer: Almi, Axfood, Bluestep Bank, DNB Sverige, Duni Group, Essve, IKEA och Väsbyhem.

De är uppdelade i två grupper med två personer från respektive organisation. Den ena gruppen träffas mestadels digitalt på grund av att de arbetar på olika orter och den andra gruppen träffas endast fysiskt i Stockholm. Under våren 2024 kommer de träffas månadsvis och turas om att vara värdar. På uppstartsmötet bestämde de gemensamt vilka ämnen som de ska samtala kring.



Uppstartsmöte med Next Level 2023-2024.

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. Det hade varit önskvärt att fler medlemmar registrerade sina aktiviteter på Diversity Months hemsida, för att få en säkrare uppskattning. Vi och de andra Charters upplever dock att registreringen är omständlig och troligtvis en av anledningarna till det låga antalet registreringar. Något vi hoppas kommer vara smidigare under år 2024.

Under Diversity Month valde vi att på våra sociala kanaler lyfta upp de medlemsaktiviteter som registrerats. Medlemsaktiviteter som inte registrerades uppmärksammades genom att reaktioner på respektive medlems sociala kanaler.

Nyhet

För att uppmärksamma, informera och sprida kunskap om Diversity Charter Sweden och Diversity Month 2023 träffade Hasse Sandberg riksdagsledamoten Kadir Kasirga (S). Samtalet resulterade i att riksdagsledamoten ställde en fråga till jämställdhetsministern Paulina Brandberg (L) om vilka initiativ hon tagit eller avser ta i syfte att uppmärksamma den europeiska mångfaldsmånaden Diversity Month 2023, med särskild hänsyn till Sveriges pågående EU-ordförandeskap.

Jämställdhetsministern svarade att "...I egenskap av ordförande i EU:s ministerråd verkar Sverige för att fokus på grundläggande rättigheter ska ligga högt på EU:s agenda. I det arbetet finns inga initiativ för att uppmärksamma den europeiska mångfaldsmånaden Diversity Month. Däremot omfattas arbetet mot rasism, antisemitism och för hbtq-personers lika rättigheter och möjligheter..."

Vi valde att följa upp svaret från ministern med att ställa liknande fråga till riksdagspartierna och av de sju vi valde att skicka till fick vi svar från Socialdemokraterna och Centerpartiet. Båda partierna framhöll att frågorna är viktiga och delade länkar till deras politik på området. Socialdemokraterna svarade att de är inte gör egna arrangemang kring detta utan lyfte upp arbete kring 1:a maj där dessa frågor är en självklar del.

Fortsätta förbättra våra Fredagskunskaper och Signatory Events.

Resultat: För att möjliggöra att fler kan delta valde vi från och med Fredagskunskapen i augusti att korta ned webinariet till en timme. Vi försöker ständigt förbättra oss genom att välja intressanta ämnen och ha frågeställningar som väcker engagemang. Fredagskunskapen om AI visade sig väcka extra stort intresse med rekordmånga anmällda.

Under 2023 har inspelningen av Fredagskunskaperna genomförts i Nordeas studio och vid ett tillfälle i DNB:s studio. Båda medlemmarna Nordea och DNB har generöst erbjudit sina studios, tekniker samt bjudit på frukost utan kostnad.

Årets Signatory Event blev för första gången en riktig hybridvariant, där deltagarna kunde följa eventet både på plats hos medlemmen Axians och via webben. Detta är ett upplägg som vi kommer fortsätta med, då det möjliggör att fler kan delta.



Fredagskunskapen nov 2023, Tomas Oxendorff Nordea och Ahmed Abdirahman Järva-veckan.



Signatory Event 2023, på scenen Monica Längbo Axfood, Shervin Razani Jurek, Petra Karmteg DNB & ordförande, Ain Moin Axians och Stefan Kulhanek Axians.

Konceptualisera nätverksträffarna och skapa en modell som går att replikera på flera orter med minimerad arbetsinsats.

Resultat: Modellen är att varje ort skapar en arbetsgrupp med en ansvarig som är kontaktperson till den i styrelsen som är ansvarig för de regionala grupperna samt vår generalsekreterare.

Tre nyheter under 2023.

1. Innehållet i de regionala grupperna har följt det tema som Fredagskunskaperna har haft. Något som minskat arbetsbelastningen på grupperna och givit en jämnare kvalitet mellan grupperna.
2. Under Fredagskunskapen i november genomfördes på försök en nätverksträff i Göteborg, där man tillsammans tittade på Fredagskunskapen med efterföljande smågruppsamtal. Ett koncept som Göteborgsgruppen väljer att fortsätta med under 2024 och Malmögruppen tar efter under senare delen av våren.
3. På hemsidan har vi tydligt lagt upp hur man kan starta upp en regionalgrupp.



Fredagskunskapen nov 2023. Bild från Göteborgsgruppens träff i Unicus lokaler när de tittar tillsammans på Fredagskunskapen.

Utreda och utvärdera möjligheten för DCS att starta ett servicebolag.

Resultat: Frågan om möjligheten för Diversity Charter Sweden att starta ett servicebolag utreddes grundligt av styrelsen. De valde att avvakta frågan då den ökade arbetsinsatsen som detta skulle innebära inte är värd besparingen. Dessutom skulle det medföra att medlemsavgiften för de icke momsredovisningsskyldiga medlemmarna skulle bli avsevärt högre.

Utveckla samarbetet i det europeiska nätverket med syfte att stötta bolag som är verksamma internationellt.

Resultat: Nyhet — EU kommissionen lanserade i samband med Diversity Month ett nytt självbedömningsverktyg där företag och organisationer kan mäta hur deras organisation ligger till när det gäller mångfald och inkludering. Det ger svar på hur organisationen ligger till just nu och om den är mångfaldsmästare, mångfaldsupptäckare eller mångfaldsnybörjare. Det är också ett sätt att upptäcka hur man kan gå vidare. Verktyget är till för arbetsgivare i den offentliga och privata sektorn och för stora och små organisationer. Resultatet av verktyget är bara vägledande, och all information är konfidentiell.

Medlemsutveckling

Under 2023 har vi välkomnat 34 nya medlemmar. Det är något färre än rekordåret 2022 då 41 nya medlemmar välkomnades.

Tolv medlemmar valde att avsluta sitt medlemskap, vilket är fem fler än föregående år. Anledningarna är bland annat att verksamheten inte har tagit fart. Majoriteten av de företag som valt att lämna är medlemmar med 0-9 anställda. Ett fåtal medlemskap har upphört på grund av uppköp och omorganisation.

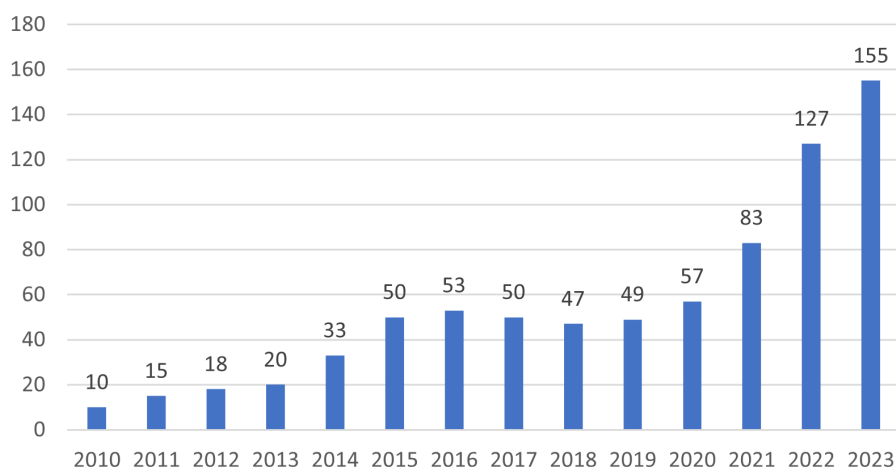
Totalt antal medlemmar: 155 st

Totalt antal nya medlemmar: 34 st.

Nya medlemmar under 2023 (i bokstavsordning)

AdOn Media Nordic AB	Jurek Recruitment & Consulting AB
Advokatfirma DLA Piper Sweden KB	JYSK Sverige
Apotek Hjartat	Knowit AB
Astro Logistik AB	Mestergruppen Sverige AB
Barilla Sverige AB	Miljonbemanning AB
Business Sweden	Mycronic AB
Cancerfonden	Nordic Growth Market
Danske Bank A/S	SPP Pension och Försäkring
Elajo Invest AB	Sveriges Tvätteriförbund
ESSVE	Tata Consultancy Services Sverige AB
Falkenborn Advokatbyrå AB	The Adecco Group
Hammer & Hanborg Sverige AB	TorTalk AB
Impact Hub Stockholm	Visma Spcs
Includer AB	Westander PR Sverige AB
Influence People AB	Zurich Insurance plc (Irland) Sweden Branch

Antal medlemmar år 2010-2023



Avslutade under 2023 (i bokstavsordning)

Aperian Global Aps

Auxilirec AB

Blocket AB

Business Sweden

Dagab

Dutt CSR Consulting AB

Elsa och Sam AB

Sofi Consulting

Specsavers

Sustainergies

Svea Arbetskraft AB

We Select

Från tidigare år i bokstavsordning

AFRY	IKEA Svenska Försäljnings AB	Skandinaviska Nyckeltalsinstitutet AB
Ahlsell Sverige AB	ImplementDiversity AB	Skanska Sverige AB
Almi Företagspartner AB	Inditex - Itx Sverige AB	Sobona
Ambea	ISS Facility Services	Sodexo AB
Aperian Global	Jobbentrén Sverige Ab	Sofi Consulting AB
Apoteket AB	Jobbfestivalen tema mångfald	Specsavers Sweden AB
A-Search AB	Kantar Sifo AB	Spendrups Bryggeri AB
Auxilirec AB	KAPI	Spoon
AVARN Security AB	KEEADA fd. Marketplace STHLM	SSAB
Axfood AB	KEY Relocation Center AB	Stockholm Exergi
		Stockholms stads arbetsmarknadsförvaltning
AXIANS AB	KPMG AB	Sustainergies
Bara Vanlig Hälsa	LEDA20 AB	Svea Arbetskraft
BBi Communication Sweden AB	Ledarna	Svensk Bilprovning AB
Beijer Byggmaterial AB	Lindex AB	Svenska Filminstitutet
BiTA Service Management AB	L'Oréal Sverige AB	Svenska Fotbollförbundet
Blocket	Länsförsäkringar AB	Svenska Handelsbanken AB (publ)
Bluestep Bank AB	M&G Luxembourg SA Svensk Filial	Svenska Mässan Stiftelse
	Michael Page International (Sweden) AB	Svevia AB
BNP Paribas	Microsoft	Swedbank
Bombayworks AB	Mitt Liv AB (svb)	Systembolaget AB
Creador AB / My Dream Now	Morningstar Sweden AB	Särnmark Assistans AB
Dagab Inköp & Logistik	MultiMind Bemanning AB	Tele2
DNB Bank ASA, Filial Sverige	Nordea	Telia Sverige AB
Duni AB	Novamedia Sverige AB	The Social Few AB
Dustin AB	Novare Human Capital AB	THS Armada
Dutt CSR Consulting AB	Partsrådet	Tietoevry
Eaton Electric AB	PEAB AB	
Edenred Sweden AB	Pihr - Performing Ideas HR AB	Tillväxt Botkyrka AB
European Institute for Managing Diversity	Preem AB	TIME DANOWSKY Advokatbyrå AB
Fastigo AB	PS Occasion AB	TNG Group AB
Finansförbundet	Publicis Media Sweden AB	Tyréns Sverige AB
Folksam ömsesidig sakförsäkring	PwC	Unicus Sverige AB
Fora	Region Stockholm	Unionen
Formue Sverige AB	Right To Play Sverige	Vattenfall AB
GEA Group AG	Samhall AB	Volvo Car Corporation
GKN Aerospace com	Sandvik AB	Väsbyhem
Grant Thornton	SAP Svenska AB	Västra Götalandsregionen
H&M HENNES & MAURITZ GBC	SBAB	Västtrafik AB
HCL Technologies Sweden AB	Scandic Hotels AB	We Select
Hermansson & Co AB	SEB	Wes, W Executive Search AB
Hilti Svenska AB	Sida	Zound Industries International AB
ICA Gruppen AB		

Bemanning



Budskap

Diversity Charter Swedens generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt anställdes i november 2019 och vår kommunikatör Hasse Sandberg anställdes i oktober 2022. Under våren 2023 praktiserade Erika Lundberg Freiding (bild till vänster), student vid Stockholms universitets mångfaldsprogram tio veckor hos Diversity Charter Sweden.

Kommunikation

Målgrupper

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

Personer som jobbar och/eller är intresserade av mångfald- och inkluderingsfrågor. Dessutom vill vi nå högre beslutsfattare och påverkare inom näringsliv och offentlig sektor, samt företag och organisationers kommunikatörer.

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 kommunikation med våra medlemmar sprida information om våra aktiviteter, välkomnat nya medlemmar samt publicerat andra inlägg. Vår YouTube-kanal är efterfrågad, då medlemmarna önskar titta på våra Fredagskunskaper/Signatory Event i efterhand. Vi har numera 82 videos publicerade på YouTube och över 100 prenumeranter.

De främsta kanalerna för dialog med föreningens medlemmar är våra event och nyhetsbrev/direktutskick. För att förbättra dialogen har vi ökat antalet nyhetsbrev, från tidigare kvartalsvis, till att komma ut varannan månad.

Det personliga mötet använder vi i första hand som verktyg för utveckling av föreningens verksamhet samt upprätthålla en bra och givande dialog med medlemmarna. Möjligheten att träffas fysiskt har varit särskilt positivt för de regionala träffarna som både ökat i antal och deltagarantal. Dessutom har möjligheten att genomföra uppstarts- och inspirationsmöten både på plats hos medlemmarna och digitalt varit positivt för medlemsutvecklingen på så sätt att osäkra medlemmar har insett värdet med medlemskap och att nya medlemmar fått en bra introduktion i vilka möjligheter medlemskap innebär för deras verksamhet.

Vi har över tid kunnat notera en minskad ökning av följare på sociala medier och det kan bero på att vi initialt lyckades fånga de som har ett brinnande engagerade inom mångfald och inkludering. Nu återstår det att locka de som inte har riktigt lika stort intresse för frågorna. Dessutom har LinkedIn, Facebook och Instagram försämrat spridningen av organiskt innehåll (icke betalt), vilket påverkar spridningen av våra inlägg

Kanal	Följare årsskiftet 2022/23	Följare årsskiftet 2023/24	Ökning
Facebook	721	750	4%
Instagram	331	407	23%
LinkedIn	4 601	5 832	27%
Youtube	73	103	41%

Frekvens på sociala medier

I genomsnitt postas fyra inlägg per vecka som är kopplade till våra event och initiativ hos medlemmar som främjar mångfald och inkludering i arbetslivet. Gemensam nämnare för inläggen är att visa nyttan med mångfald och inkludering i arbetslivet.

Innehållsplan

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

Diversity Charter Swedens aktiviteter

Fredagskunskap

Målgrupp: Medlemmar och gäster som är intresserade av medlemskap

Totalt anmälda deltagare: 1 652 personer (1 004 personer 2022)

Sammanställande: Paolo Pelacchi, ISS (fram till årsmötet) och Nazanin Nematshahi, Microsoft (efter årsmötet). Tomas Oxendorff, Nordea har varit tekniskt ansvarig.

Våra månatliga Fredagskunskaper 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, forskning och medlemsexempel inom mångfalds-/inkluderingsområdet. Den sista fredagen i varje månad med undantag av sommar- och juluppehåll bjuds medlemmarna in att delta med obegränsat antal medarbetare. Varje medlem har också möjlighet att bjuda in externa gäster.

De som arbetat med Fredagskunskaperna har bildat en produktionsgrupp och 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 för en jämnare könsfördelning.

Årets Fredagskunskaper har med ett undantag spelats in hos Nordea där de sistnämnda även bidragit med teknikstöd. Fredagskunskapens talare har valt olika lösningar, vissa har varit med i studion och andra har deltagit digitalt. Samtliga av 2023 års Fredagskunskaper finns att se i efterhand på Diversity Charter Swedens Youtube-kanal. Fredagskunskaperna går att ta del av textat under webbsändningen och textas även i efterhand med stöd av AI.

Januari—Rasism

Antal anmälda: 212

Moderator: Johanna Kropp Peaking Potential

Chatfacilitator: Naomi Teng, studentvolontär

Fredagskunskapen berörde bland annat EU:s actionplan mot rasism. Deltagarna var tydliga med att det inte finns omvänd rasism utan att rasism alltid utgår från makt. Vidare tog man upp de tre nivåerna på begreppet Allierad utifrån diskriminering, 1. Att man ser och reagerar på diskriminering av en person, 2. Att man ser och reagerar på strukturerad diskriminering och 3. Är för alla, och det handlar om lärande.



Vanessa Kabuta
EU kommissionen



Seher Yilmaz
SVT och författare



Ayaz Shukat
Microsoft



Johanna Abdo
ELSA och SAM

Februari—Familjesmarta arbetsplatser—vad vinner vi på det?

Antal anmälda: 158

Moderator: Tiina Bruno Föräldrasmart Sverige

Chatfacilitator: Mark Ahlenius, Jobbentrén

Fredagskunskapen slog fast att förebilder är avgörande för att lyckas med att skapa familjesmarta arbetsplatser. Dessutom poängterades hur betydelsefull insikten om att av familjesmarta arbetsplatser är viktigt och att det måste delas av både företagsledning och de anställda. För att lyckas måste företagen jobba strukturerat och att det bottnar i företagets kultur/grundvärdering.



Tiina Bruno
Föräldrasmart Sverige



Claes Peyron
Universum Norden



Christian Horne
Ambea



Sandra Andrén
Grant Thornton



Marcus Andersson
Contitude



Henrik Didler
Trafikverket

Mars—Hur säkerställer vi en fördomsfri och inkluderande rekryteringsprocess?

Antal anmälda: 287

Moderator: Paolo Pelacchi Björkman, ISS Sweden

Chatfacilitator: Linda Gerdin, Fora

Fredagskunskapen pekade på att utan en inkluderande fördomsfri rekrytering riskerar företag gå miste om de bästa kandidaterna. Det räcker inte med policy utan det måste cementeras i hela organisationen. Anonymiserade personuppgifter förhindrar att fördomar styr rekrytering. Det är dessutom viktigt att kommunicera att alla ska känna sig välkomna. Ännu ett tips som gavs var att kommunicera att mångfald och inkludering inte är ett hot.



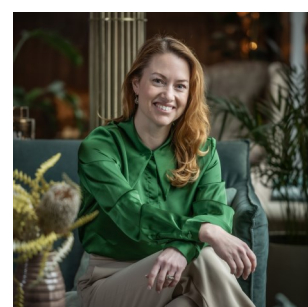
Sara Mirza
MultiMind Bemanning



Thomas Birkendahl
MultiMind Bemanning



Mattias Magnell
Skanska



Kim Swing
Ahlseil

Maj – Diversity Month –
Assessing diversity and
inclusion

Antal anmälda: 235

Moderator: Urban Björn Business As Equals

Chatfacilitator: Erica Lundberg Freiding, Praktikant Stockholms Universitets mångfalds-
program.

Detta var årets enda Fredagskunskap helt på engelska, med deltagare från åtta länder. Tips för lyckad bedömning av mångfald var att definiera mångfald och inkludering i din organisation och din ambition. Mät bara det du behöver. Kommunicera tydligt syftet med varför du ställer dina frågor och säkerställ anonymiteten.



Mea Lakso
Diversity Charter Finland (FIBS)



Anne Dahl
Diversity Charter Denmark
(lige adgang)



Anna Carlsson Sigstedt
Diversity Charter Sweden



Katarina Onell
Kantar



Kotomi Ogi Possnert
Kantar



Emma Helbo
Denominator



Erik Hedin
Samhall

Augusti – HBTQ+ på job-
bet – vilken roll spelar
företagspolicy och lag-
stiftning för att främja
HBTQ+ inkludering på
arbetsplatsen?

Antal anmälda: 270

Moderator och inledningstalare: Aaron Kroon Black Batman

Anmälda deltagare: 270

Chatfacilitator: Naomi Teng Studentvolontär, Stockholms universitet

På Fredagskunskapen lyftes bland annat att situationen för HBTQ+ personer inte är så bra i Sverige som vi tror, exempelvis:

- 42% undviker ofta eller alltid att hålla hand med samkönad partner i Sverige
- 22% i Sverige undviker ofta eller alltid vissa platser av rädsla för att bli överfallna
- 34% av HBTQ-studenter (15-17 år) i Sverige säger att de gömmer sig för att vara HBTQ i skolan.



Fredagskunskap, augusti i DNB studio. Jakob Fleberg DNB, Naomi Teng studentvolontär, Anna Carlsson Sigstedt Diversity Charter Sweden, Sebastian Blomstrand DNB, Aaron Kroon, Karl Yves Vallin samt Gabriella Fredriksson IKEA.



Aaron Kroon
Black Batman



Karl Yves Vallin
RFSL



Gabriella Fredriksson
IKEA

Oktober— Att leda eller låta sig ledas av AI – Vad behöver chefer lära sig och ta ansvar för?

Antal anmällda: 324

Moderator: Nazanin Nematshahi, Microsoft

Chatfacilitator: Sara Sadarangani, Unicus

Vid den här Fredagskunskapen uppmärksammades bland annat att det är viktigt att ha verktyg och processer som säkerställer att AI inte diskriminerar. AI kommer förändra och tvinga fram omorganisation av arbetsmarknaden. En viktig fråga som diskuterades var att säkerhetsställa att AI:s algoritmer bidrar till ökad mångfald och inkludering. Utan kontroll riskerar AI istället förstärka intolerans och exkludering.



Camilla Rundberg
Influence People

Florian Westerdahl
Lindex

Henrik Byström
AI Lab Sweden

Joakim Wernberg
Lunds universitet

Nazanin Nematshahi
Microsoft Sverige

November — Hur bra är arbetsgivare på att inkludera religiösa medarbetare i ett sekulariserat samhälle och arbetsliv?

Antal anmällda: 166

Moderator: Sara Mirza MultiMind Bemanning AB

Chatfacilitator: Linda Gerdin, Fora

Vi denna Fredagskunskap fick deltagarna bland annat ta del av exempel på mångfaldsstrategi som tagits fram i samarbete med större religiösa grupper på arbetsplatsen. Utifrån detta planeras att:

- Öka incitamentet för religiösa att lyfta sina behov.
- Etablera andaktsrum.
- Tittar på möjligheten att fira och uppmärksamma olika religiösa högtider.



Ahmed Abdirahman
Järvaveckan
Stiftelsen The Global Village

Anna Nachman
Judiska församlingen

Fadi Barakat
Röda Korset Sverige

Regionala träffar

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

Totalt anmälda deltagare: 326 personer (124 fler än 2022).

Sammankallande: Fredrik Carlsson, Västra Götalandsregionen. Efter årsmötet Caroline Liwång Handelsbanken.

Våra regionala träffar är ett viktigt komplement till de månatliga Fredagskunskaperna. Där får deltagarna 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.

Stockholm: Sammanställande: Anna Leander, Stockholm Exergi

Antal träffar: Två eftermiddagsaktiviteter under våren och en kvällsaktivitet under hösten.

Göteborg: Sammanställande: Fredrik Carlsson Västra Götalandsregionen, Urban Björn

Antal träffar: Två frukostträffar under våren och en under hösten.

Malmö/Skåne: Sammanställande: Gabriella Fredriksson, IKEA

Antal träffar: Fyra lunchträffar under våren och tre på hösten.

Regionala träffar under 2023

Ort	Månad	Tema	Medlemsvärd/plats	Antal anmälda
Göteborg	feb	Rasism	SEB	23
Malmö	feb	Rasism	Restaurang KP	14
Malmö	mars	Familjesmarta arbetsplatser	Restaurang KP	5
Stockholm	mar	Familjesmarta arbetsplatser	Grant Thornton	50
Malmö	april	Inkluderande rekrytering	Restaurang KP	9
Stockholm	maj	Att bedöma mångfald och inkludering	Microsoft	101
Göteborg	maj	Att bedöma mångfald och inkludering	Lindex	21
Malmö	maj	Att bedöma mångfald och inkludering	Restaurang KP	12
Malmö	aug	HBTQ+ på jobbet	Restaurang KP	10
Stockholm	nov	Att leda eller låta sig ledas av AI	Influence people	45
Malmö	nov	Att leda eller låta sig ledas av AI	Restaurang KP	13
Göteborg	nov	Mångfald och religion	Unicus	17
Malmö	dec	Mångfald och religion	KPMG	6
Totalt antal anmälda				326



Stockholmsträff i maj hos Microsoft.



Göteborgsträff i november hos Unicus.



Malmöträff i november på Restaurang KP.

Signatory Event

Det årliga eventet där vi officiellt hälsar välkomna/signar in de nya medlemmarna, vilket i år var ett 40-tal, det vill säga de som blivit medlemmar sedan 2022 års Signatory Event. 30 av dem hade spelat in en 20 sekunders film där de berättade varför de valt att bli medlemmar i Diversity Charter Sweden. Filmerna visades i omgångar mellan de olika talarna under hela eventet.

För första gången genomfördes Signatory Event som ett äkta hybridevent där deltagarna kunde välja om de ville delta på plats hos Axians eller följa den digitala sändningen. Dryga 150 deltog på plats och fler än 200 följde Signatory Event live via Teams. Inför och efter livesändningen bjöds deltagarna på mingel. Att åhörarna på plats var i samma rum som talarna skapade en bra stämning.

Tema: Vem räknas?

Talare: Anna Carlsson Sigstedt, generalsekreterare Diversity Charter Sweden, Mohamed Hagi Farah, fd medborgarvärd Rinkeby-Kista och "Rinkebys borgmästare", Monica Långbo, HR-direktör Axfood, Per-Olof Eurell, VD Akvira, Petra Björkman, grundare Pussel-familjen, Petra Karmteg, ordförande Diversity Charter Sweden & COO DNB Sverige, Shervin Razani, VD Jurek.

Moderator: Stefan Kulhanek och Ain Moin Axians

Chattfacilitator: Mark Ahlenius, Jobbéntren

Målgrupp: Vänder sig till både medlemmar och icke medlemmar, fokuserade på att få med de högre cheferna hos våra medlemsorganisationer.

Anmällda deltagare: 384

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

Eventpartner: För tredje 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 genom att mäta mångfald". Att bygga broar mellan organisationer och områden för inkluderings- och mångfaldspolitik (etnicitet, kön, ålder, osv.). Fokus låg särskilt på att bedöma mångfald och inkludering. För att påbörja en resa eller bedöma hur långt man kommit behöver man först veta var man befinner sig.

För andra året i rad delades pris ut till de europiska städer 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 ett specialpris för jämlikhet för hbtqi+-personer.

Europeiska kommissionen höll ett EU-toppmöte om mångfald den 27-28 april med EU-kommissionären för jämlikhet, Helena Dalli. Vid mötet inleddes EU:s mångfaldsmånad 2023 officiellt och vinnarna av priserna till europeiska inkluderings- och mångfaldshuvudstäder att presenterades.

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

Diversity Month är en gemensam kraftsamling tillsammans med alla 26 Charters runt om inom EU. Det erbjuds material på de 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 369 registrerade aktiviteter var det 19 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 var områdena "Mångfald och inkludering i allmänhet" och "Funktionshinder".

Det går att anta att det genomfördes fler aktiviteter i Sverige under Diversity Month men att aktiviteterna inte registrerades då systemet för registrering är både krångligt och tidskrävande.



Handelsbanken lärde sig hur det är att jobba med svenskar på föreläsningen Working with Swedes och tog sen en frisk promenad för reflektionstid tillsammans.



ICA-Gruppen tillsammans med Glada Hudikteatern manifesterade på Sergels torg för ett mer inkluderande samhälle.



Almi seminarium "Mångfald för lönsamhet och affärsnytta" där bland annat Barakat Ghebrehawariat MultiMind Bemanning, och Özge Özen Zink SEB medverkade.

Pepp Hour
Samlade: 70-tal
7 mars

Målgrupp: Medlemmarnas kontaktpersoner och deras kommunikatörer

Inför Diversity Month genomfördes en timmes digital Pepp Hour. Anu Ritz, Policy Officer, European Commission gav oss bakgrundsinformation samt gick igenom Diversity Months informationsmaterial. I slutet inspirerades vi av olika medlemmar som delade med sig av olika aktiviteter som de gjort och planerade att genomföra under Diversity Month 2023.

Externa aktiviteter

Under 2023 har vi haft mycket större möjlighet än föregående år att delta på externa aktiviteter: Det är något som vi gärna vill göra ännu mer, särskilt då det ligger väl i linje med vår vilja 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.

EU toppmöte
"From plan to action",
16-17 februari

Frida Marty Wallgren från Vattenfall/styrelsen och Anna Carlsson Sigstedt deltog vid tvådagars EU-toppmöte på Arlanda. Mötet handlade om att implementera Europeiska kommissionens nationella handlingsplan mot rasism 2020-2025. Budskapet från talarna var långsiktighet, budget & resurser, få in i strukturen, kunskap om strukturell rasism, utveckla och använda jämlikhetsdata, lära av varandra och samarbeta med utsatt grupper.



Mångfaldsprogrammet
Stockholms universitet
23 februari

Anna Carlsson Sigstedt tillsammans med medlemmarna Sandra Rosen från Stockholm Exergi och Kicki Lilliedrake från Fastigo fick möjligheten att prata med sistaårselever på Mångfaldsprogrammet vid Stockholms universitet på temat "Arbeta med mångfald".



Möte i Finland
27 februari

Samtal om hur vi inom Norden ska ha ett närmare samarbete stod på agendan när vår generalsekreterare var i Helsingfors och träffade det finska Chartret FIBS och dess samordnare Greta Andersson.



Handelshögskolan i
Stockholm & Delegation-
en för migrationsstudier.
14 mars

Anna Carlsson Sigstedt deltog vid ett panelsamtal på Handelshögskolan i Stockholm som berörde hur civilsamhälle, offentlig sektor och näringsliv ska ta ett helhetsgrepp för att möjliggöra nya svenskers arbetsmarknadsintroduktion "International Migration & Integration in a Post-Pandemic World". Vid panelsamtalet deltog Susanna Ståhl Nordic choice, Anna Bartosiewicz Migrationsverket, Therese Lindström Arbetsförmedlingen och Mardin Baban Nya kompisbyrå. Samtalet leddes av Henrik Malm Lindberg delegationssekreteraren på Delegationen för migrationsstudier.



Magnet Awards
15 mars

Anna Carlsson Sigstedt var medlem i juryn för "Magnet Awards" i kategorin Mångfald & Inkludering tillsammans med Aaron Kroon, Seher Yilmaz, Emilia Molin, Amo Cartwright Emira Ramic och Sara Petersson. Stolta vinnare i andra kategorier och till lika medlemmar i Diversity Charter Sweden Mats Wernheim, Jobbfestivalen och Emma Thorp Publicis Groupe Sweden.



Träff med riksdagsleda-
mot om Diversity
Month, 17 april

Vår kommunikatör Hasse Sandberg besökte Sveriges riksdag för ett möte med riksdagsledamoten Kadir Kasirga (s). På mötet lyftes Diversity Charter Sweden i allmänhet och Diversity Month i synnerhet. Mötet resulterade i att riksdagsledamoten skrev en skriftlig fråga till berörd minister om hur regeringen ska uppmärksamma Diversity Month.



Almedalen
27 juni– 1 juli

Diversity Charter Swedens ordförande Petra Karmteg deltog vid Almedalsveckan och var bland annat med i tre paneler på temat mångfald & inkludering, jämställdhet och framtiden för små och medelstora företag. Petra gästade dessutom medlemsföretaget Sobona Sveriges podd. Nazanin Nematshahi, Kicki Lilliedrake & Margareta Eklund var också på plats och representerade Diversity Charter Sweden på olika sätt.



Stockholm Pride
4-5 augusti

I samband med Stockholm Pride, deltog vår generalsekreterare på Pride House seminarium och gick i paraden med deltagande medlemmarna Handelsbanken, IKEA, Nordea, Scandic Hotels, Svenska Fotbollsfrbundet, Swedbank, Tietoevry Sverige och Unionen.



Jury för priset "Funka
Digital Inclusion Award"
5 oktober

Anna Carlsson Sigstedt satt i jury för det nyinstiftade priset "Funka Digital Inclusion Award", vars syfte är att öka medvetenheten om vikten av digital inkludering inom retail och e-handel och hylla de företag som tar klivet framåt för att göra internet till en mer tillgänglig och inkluderande upplevelse för alla. Priset delades ut på Market Awards som är ett nyinstiftat pris som lyfter fram de mest framstående företagen inom detaljhandeln i Sverige. I jury ingick även Åsa Lindestam ordförande för PRO - Pensionärernas riksorganisation, Nicklas Mårtensson ordförande för Funktionsrätt Sverige, Jan Bertoft generalsekreterare för Sveriges Konsumenter och Lennart Engelhardt VD och grundare av Funka.



Bünsow Business
Growth Forum
12 oktober

Anna Carlsson Sigstedt hade äran att tala på Bünsow Business Growth Forum i Sundsvall, vars målsättning är ska skapa en nationell tillväxtarena med syfte att skapa tillväxt och intresse för norra Sverige. Bünsow Business Growth Forum är en tillväxtarena där beslutsfattare från olika branscher, innovatörer, entreprenörer, näringslivet, offentlig sektor och politiken får en möjlighet att mötas.

Många av Diversity Charter Sweden medlemmar fanns med som talare; Jessica Span Volvo Cars, Andreas Wallström Swedbank, Heidi Schauman Danske Bank, Alexandra Stråberg Länsförsäkringar. Dessutom var AFRY, Handelsbanken, IKEA, PwC Sverige & SEB samarbetspartners till forumet.



Möte med riksdagens
partier - Liberalerna
8 november

Som första steg i vårt mål att träffa alla riksdagens partier och på det sättet få ett närmare samarbete mellan politiken och våra medlemmar för ett mer inkluderade arbetsliv, träffade vår ordförande Petra Karmteg och vår generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt den liberala riksdagsledamot Camilla Mårtensen som sitter i arbetsmarknadsutskottet och är med i riksdagens HBTQI-nätverk.



Möte med riksdagens
partier - Miljöpartiet
7 december

Nästa steg i arbetet med att träffa samtliga riksdagspartier hade Petra Karmteg och Anna Carlsson Sigstedt möte med den miljöpartistiska riksdagsledamoten Ulrika Westerlund. Ulrika är ledamot i Socialutskottet, ordförande i riksdagens HBTQI-nätverk och i riksdagens funktionsrättsnätverk. Mötet resulterade i att vi ska jobba vidare under 2024 på att genomföra ett seminarium om lägstalöner för arbetskraftsinvandrare och deltagande vid Funktionsrättsriksdagen under våren 2024.



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.



De nordiska representanterna Greta Andersson FIBS / Finland, Anna Carlsson Sigstedt Diversity Charter Sweden och Uzma Ahmed Diversity Charter Denmark.



Helena Dalli, EU-kommissionär med ansvar för inkludering och jämställdhet.

EU Platform of Diversity
Charters meeting
26-27 april

På EU-kommissionens toppmöte deltog vår ordförande Petra Karmteg och generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt. Mötet inleddes med prisutdelning till "European Capitals of Inclusion and Diversity Award 2023", för att följas upp med invigning av Diversity Month. Vid invigningen var vår medlem Microsoft Sveriges VD Tomas Frimmel med i en panel och talade om vikten av mångfald för företagets tillväxt.



15-16 juni

EU Platform of Diversity Charters Meeting, träffades företrädare för de 26 chartren inom EU kommissionen i Bryssel för "EU Platform of Diversity Charters Meeting". Där lyftes bland annat uppföljning av Diversity Month, uppdatering av EU policy, erfarenhetsutbyte mellan de olika charters och hur vi kan förbättra nätverket.



13-14 november

EU Platform of Diversity Charters Meeting. Den här gången genomfördes det i Milano med vår italienska systerorganisation, Fondazione Sodalitas som värd. Det italienska chartret kom in som tredje land/charter och deras medlemmar motsvarar 25% av den totala italienska arbetsmarknaden.



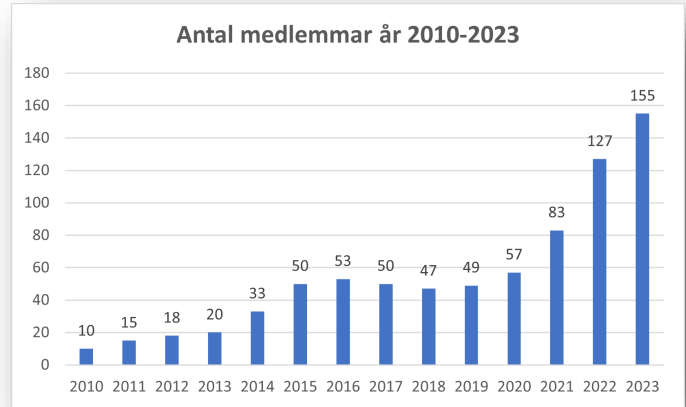
Övriga möten och
informationsutbyte

Mellan de fysiska mötena genomfördes det digitala möten ungefär varannan månad. En gång i kvartalet skickas nyhetsbrev ut, där vi får exempel från de olika ländernas charters jobbar.

Vart är vi på väg?

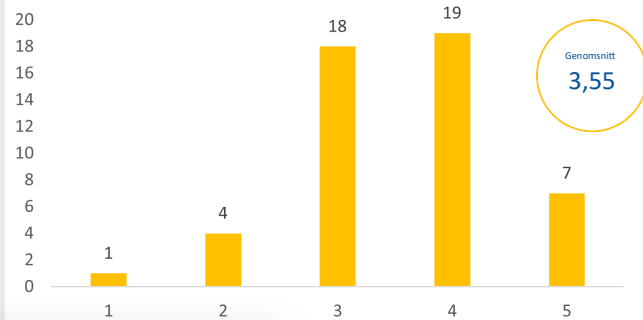
Siffror i korthet

Antal medlemmar 2023/2024	155		
Totalt antal medlemmar i EU	15 400		
Följare på sociala medier	2022/2023	2023/2024	Ökning
Facebook	721	750	4%
Instagram	331	407	23%
LinkedIn	4601	5832	37%
Youtube	73	103	41%

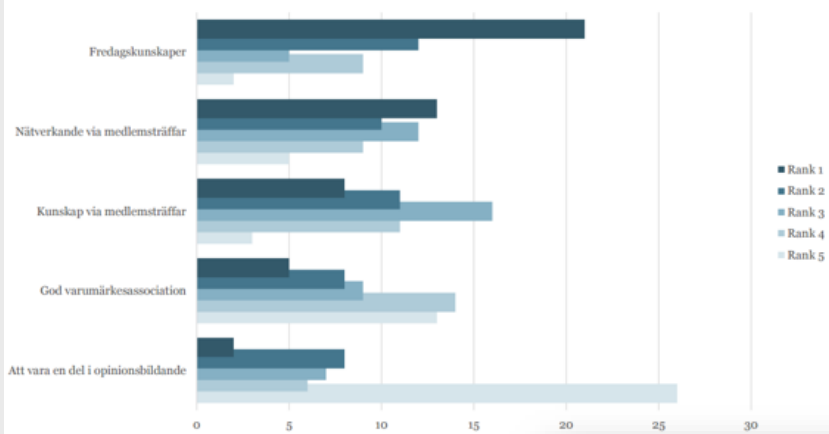


Medlemsundersökningen som genomförde under hösten 2023 gav flera intressanta siffror att följa upp i framtida undersökningar.

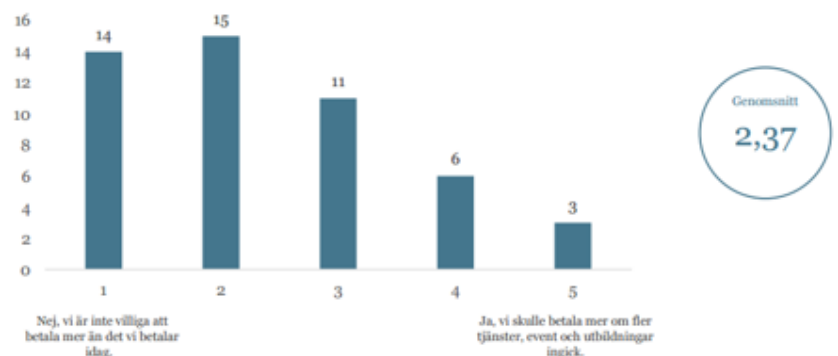
Fråga 3. Hur skulle du beskriva det värde som er organisation får ut av att vara medlemmar i Diversity Charter Sweden?



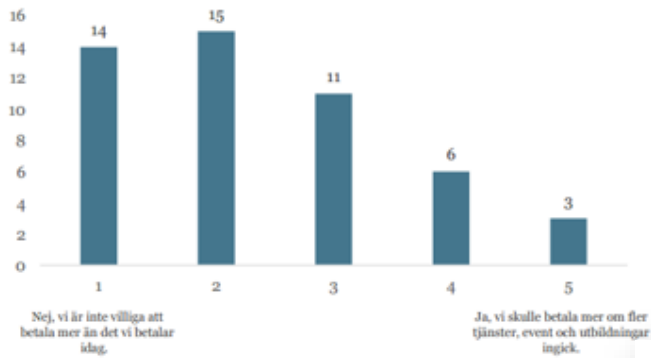
Fråga 4. Vi på Diversity Charter Sweden ser att värdet av ett medlemskap består av möjligheten till nedan följande aspekter. Vilka anser du att du drar mest nytta utav, ranka den aspekt du anser att ni drar mest nytta av högst upp (Rank 1)



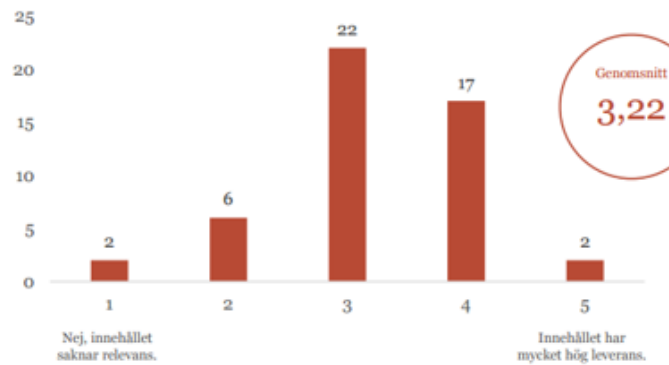
Fråga 8. I vilken uträkning är ni villiga att betala mer för medlemskapet om fler tjänster, event och utbildningar ingick?



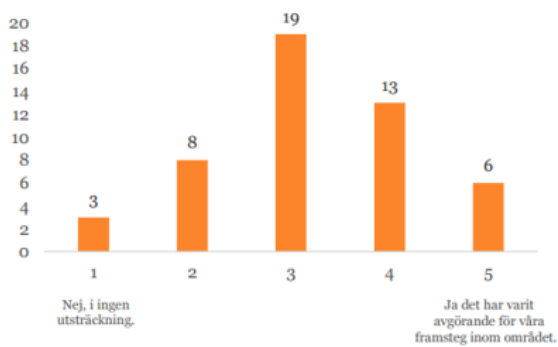
Fråga 8. I vilken uträkning är ni villiga att betala mer för medlemskapet om fler tjänster, event och utbildningar ingick?



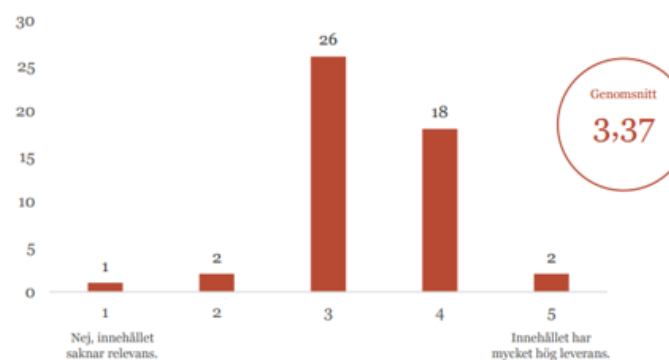
Fråga 12. Anser du att innehållet på vår hemsida är relevant?



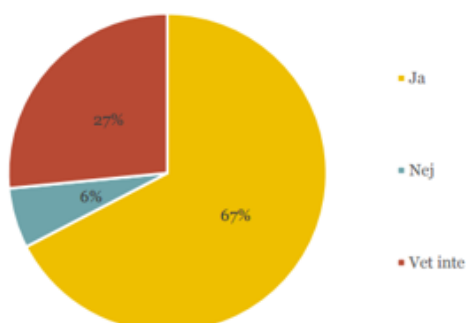
Fråga 21. Anser du att ni har haft hjälp av medlemskapet och oss i resan mot en mer inkluderande miljö i er organisation?



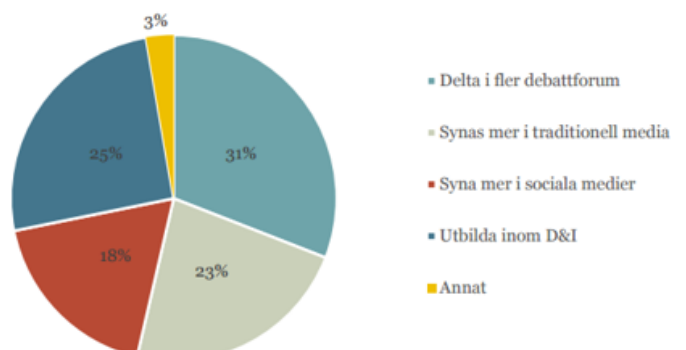
Fråga 17. Anser du att innehållet i nyhetsbrevet är relevant?



Fråga 23. Anser du att Diversity Charter Sweden ska opinionsbilda?



Fråga 25. Hur anser du att Diversity Charter Sweden ska opinionsbilda?



Diversity Charter Swedens styrelse som valdes vid årsmötet 2023, har bestått av ordförande, åtta ledamöter samt tre suppleanter. Under året har styrelsen haft sex styrelsemöten. Styrelsen årliga styrelseutbildning i augusti genomfördes med Annika Elias, före detta ordförande för Ledarna tillika tidigare styrelseledamot i Diversity Charter Sweden. Arbetsutskottet består av ordförande, vice ordförande, kassör och sekreterare. Generalsekreteraren är adjungerad i styrelsen.



Ordförande
Petra Karmteg
COO, DNB Sweden



Kassör
Anders Barnå
VD, Unicus



Vice ordförande
Paolo Pelacchi Björkman
People & Culture Director, ISS Facility
Services Sweden
Ingår i prod. gruppen



Ledamot/Sekreterare
Anna Leander Nyberg
Head of HR & Sustainability,
Stockholm Exergi
Sammankallande Sthlm. gruppen



Ny ledamot
Caroline Liwång
Head of IT Processes & Developer
Support, Handelsbanken
Sammankallade reg. Gruppen.



Ledamot
Kicki Lilliedrake
Kommunikationschef, Fastigo
Sammankallande Kom. gruppen.



Ny ledamot
Stefan Kulhanek
VD, Axians
Sammankallande Signatory Event.



Ny ledamot
Tomas Oxendorff
Diversity & Inclusion, Nordea
Ingår i prod. Gruppen.



Ny ledamot
Frida Marty Wallgren
Expert Diversity & Inclusion
Talent Management, Vattenfall
Sammankallande EU-samarbetet.



Ny suppleant
Nazanin Nematshahi
SMC director, Microsoft
Sammankallande Prod. gruppen
(Fredagskunskaperna).



Ny suppleant
Mats Wernheim
Initiativtagare & Grundare, Jobbfestivalen
Ingår i kom. gruppen och reg. gruppen.



Ny suppleant
Ulrika Wikberg
HR Director, Beijer Byggmaterial
Sammankallande Next Level och medlemsundersökningen.

Förvaltningsberättelse

	Ing balans	Period	Utg balans
FÖRENINGENS TILLGÅNGAR			
Fordran på medlemmar			
Kundfordringar	382 000	325 500	707 500
Övriga fordringar			
Skattekonto	96	369	465
Skattefordran	3 465	0	3 465
Förbetalda kostnader	18 238	-8 000	10 238
Kassa och Bank			
SEB Transaktionskonto	2 140 248	629 227	2 769 475
SUMMA FÖRENINGENS TILLGÅNGAR	2 544 047	947 096	3 491 143
FÖRENINGENS EGET KAPITAL			
Eget kapital	-32 632	0	-32 632
Balanserat kapital	-366 648	-28 519	-395 167
Fondering	-170 000	-75 000	-245 000
Årets resultat	-28 519	-12 483	-41 002
SUMMA FÖRENINGENS EGET KAPITAL	-597 800	-116 002	-713 802
FÖRENINGENS SKULDER			
Leverantörsskulder	-82 327	-118 515	-200 842
Beräknade särskild löneskatt på pensionskostnader	-3 480	-29 440	-32 920
Personalskatt	-18 500	-100	-18 600
Lagstadgade sociala avgifter	-24 821	-629	-25 450
Upplupna semesterlöner	-27 816	-2 263	-30 079
Beräknade upplupna sociala avgifter	-8 740	-710	-9 450
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-10 563	5 563	-5 000
Förutbetalda medlemsavgifter	-1 770 000	-685 000	-2 455 000
SUMMA FÖRENINGENS SKULDER	-1 946 247	-831 094	-2 777 341
SUMMA FÖRENINGENS EGET KAPITAL OCH SKULDER	-2 544 047	-947 096	-3 491 143



Lokala nätverksgrupper	-9 707	-45 000	-1 390
Signatory Event	-95 179	-90 000	-66 188
Fredagskunskap digital produktion	-6 250	-35 000	-31 622
Konsultarvoden Next Level	-112 500	0	0
Summa verksamhet	-223 636	-170 000	-99 200
Kommunikationsgruppen	0	-20 000	0
Webb och IT tjänster	-28 562	-20 000	-108 029
Konsultarvoden Filmproduktion	-75 000	0	0
Summa kommunikation och marknadsföring	-103 562	-40 000	-108 029
Löner till tjänstemän	-980 050	-1 500 000	-639 532
Förändring semesterlöneskuld	-2 263	0	-14 537
Pensionsförsäkringspremier	-135 692	0	-14 341
Lagstadgade sociala avgifter	-307 926	0	-200 932
Sociala avgifter för semester- och löneskuld	-710	0	-4 568
Särskild löneskatt för pensionskostnader	-32 919	0	-3 479
Utbildning, tjänstemän	-37 375	0	0
Rekrytering personal	0	0	-98 750
Övriga personalkostnader	-75 000	0	-170 000
Summa personalkostnad	-1 571 934	-1 500 000	-1 146 139
SUMMA FÖRENINGENS KOSTNADER	-2 179 866	-1 980 000	-1 543 811
ÅRETS RESULTAT	41 002	20 000	28 519

Kommentarer ekonomi

En även i år stark medlemstillströmning har lett till att föreningens intäkter överstigit budget med över 200 tkr. Ökningen av intäkterna jämfört med förra året är över 40 %. Endast ett fåtal medlemmar valde att avsluta sitt medlemskap.

Föreningens kostnader för kansli och drift har av förklarliga skäl -större verksamhet och två anställda ökat jämfört med föregående år.

De kostnader som rubriceras som verksamhetskostnader är fortsatt förhållandevis låga. Att fredagskunskapen inte kostar mer än vad den gör förklaras av att medlemmar under året lånat ut sändningsstudios kostnadsfritt. De uppskattas av styrelsen men vi känner ändå att vi behöver budgetera för kostnader då vi inte vet hur länge det kan fortgå. Next Level har tillförts som verksamhet under 2023 – föreningens nettokostnad är 29 200 kronor vilket styrelsen ansåg var en acceptabel kostnad med tanke på årets utfall i övrigt.

Styrelsen beslöt under året ta fram en presentationsfilm av föreningen till en kostnad av 75 000 kronor. Detta har skett i ljuset av föreningens i övrigt goda ekonomi.

Lönekostnaderna ligger i princip i linje med budget. I syfte att skapa en buffert för framtiden har styrelsen under rubriken Övriga personalkostnader likt förra året valt att fondera ett belopp, för året 75 000 kronor.

This documents contains 32 pages before this page

Dokumentet inneholder 32 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 32 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 32 sider før denne side

Detta dokument innehåller 32 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

This documents contains 33 pages before this page

Dokumentet inneholder 33 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 33 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 33 sider før denne side

Detta dokument innehåller 33 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