



Diversity Charter Sweden

# VERKSAMHETS BERÄTTELSE 2024



# INNEHÅLLS- FÖRTECKNING

<b>Förord</b>	<b>03</b>
<b>Diversity Charter Sweden</b>	<b>05</b>
<b>Historik</b>	<b>07</b>
<b>Verksamhetsplanen 2024</b>	<b>08</b>
<b>Medlemsutveckling</b>	<b>21</b>
<b>Bemanning</b>	<b>24</b>
<b>Kommunikation</b>	<b>25</b>
<b>Löpande aktiviteter 2024</b>	<b>29</b>
<b>Fredagskunskap</b>	<b>30</b>
<b>Regionala träffar</b>	<b>37</b>
<b>Signatory Event</b>	<b>39</b>
<b>Externa aktiviteter 2024</b>	<b>42</b>
<b>Europeisk verksamhet</b>	<b>48</b>
<b>Diversity Month</b>	<b>50</b>
<b>Medlemsenkät</b>	<b>54</b>
<b>Styrelsen</b>	<b>56</b>
<b>Förvaltningsberättelse</b>	<b>57</b>



Jonas Borg Photography AB

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

Text: Diversity Charter Sweden  
Bilder: Diversity Charter Sweden och medlemmar inom nätverket.  
Fotograf: Jonas Borg Photography AB för Signatory Event 2024 samt övriga bidragande fotografer enligt nedan.

Undantag:

Pressbilder: Respektive organisation och politiska partier.

Deltagande EU-kandidater och fotografer:

Abir Al-Sahlani, Centerpartiet, Michaela Hollis, Kristdemokraterna  
Karin Karlsbro, Liberalerna (Fotograf: Jann Lipka), Magnus P Wåhlin, Miljöpartiet  
Jesper Skalberg Karlsson, Moderaterna, Evin Incir, Socialdemokraterna  
Zee Viera, Vänsterpartiet (Fotograf: Tobias Bernander).

Electronically signed / Sähköisesti allekirjoitettu / Elektroniskt signerats / Elektronisk signert / Elektronisk underskrevet

<https://sign.visma.net/sv/document-check/76bc2292-7da3-4117-acb9-dff60cb1724a>

 visma sign

[www.vismasign.com](http://www.vismasign.com)



# FÖRORD

---

## STYRELSE- ORDFÖRANDE

När jag skriver detta förord har jag precis återvänt från Paris, där jag tillsammans med vår generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt deltog i årets första plattformsmöte med representanter för alla Diversity Charters i EU.

Under 2024 etablerade Malta det sista EU-landet sitt eget charter, vilket innebär att det nu finns 27 Diversity Charters i EU. Vi är nu 27 "systerorganisationer" som tillsammans arbetar för att främja mångfald och inkludering. Frankrike var det första landet som etablerade ett charter och de har visat vägen för många av oss andra och under mötet i Paris firade vi deras 20-års-jubileum. En milstolpe som visar på styrkan och uthålligheten i detta arbete. Men det är inte bara Frankrike som firar ett jubileum – i år har även vi själva anledning att fira stort. Diversity Charter Sweden fyller 15 år! Vi kommer naturligtvis att uppmärksamma detta på olika sätt under året och hoppas att ni vill vara med och fira med oss.

Under mötet i Paris slogs jag av den enorma potential som finns i att samarbeta och hjälpa varandra länder emellan. I en värld där de politiska krafterna verkligen utmanar mångfald och inkludering blir vårt arbete viktigare än någonsin. Man pratar om att en "mångfaldströtthet" breder ut sig och de åtgärder och initiativ kring mångfald och inkludering som den ny tillträdde amerikanska administrationen och flera av världens stora företag nu stoppar, understryker att detta är ett faktum. Det är tydligt att vi måste stärka och nyttja vårt EU-nätverk ännu mer effektivt, och det här blir ett fokusområde för oss under 2025.

Under 2024 har vi haft glädjen att välkomna en stadig ström av nya medlemmar. För varje företag som ansluter sig till chartret är vi fler personer som kommer lyfta och dela med oss av vår kompetens inom området. Vi stärker också den kollektiva kraften i att säkra en arbetsmarknad och ett samhälle som är mer diversifierat och inkluderande. Det är både hoppfullt och inspirerande att se detta engagemang växa!



# FÖRORD

I övrigt har vi under 2024 fokuserat på att vårda våra nuvarande medlemmar och göra vårt erbjudande ännu mer relevant. Genom att fördjupa och förbättra det vi redan gör snarare än att bredda oss, har vi nått fantastiska resultat. Våra deltagarsiffror på bland annat Fredagskunskaperna har under året slagit rekord vilket är en fin indikation att vi är på rätt väg. Vi ser fram emot fortsatt dialog med er medlemmar för att säkerställa att våra aktiviteter förblir relevanta och värdefulla.

Efter 2024 års årsmöte var ungefär halva styrelsen ny, en bra balans som ju är avgörande för att vi ska kunna fortsätta bygga vidare på en stabil grund, samtidigt som vi utvecklas och tänker nytt. Det är viktigt att bibehålla en kontinuitet så att vi inte byter strategi och inriktning varje år, men det är också otroligt nyttigt att få in nya perspektiv och idéer. Jag vill därför rikta ett stort tack till alla medlemmar som lånar ut sina styrelsemedlemmar till oss - utan ert engagemang skulle vi inte vara där vi är idag.

Jag vill även rikta ett stort tack till alla er medlemmar som bidrar med era kunskaper till våra seminarier, som lånar ut era lokaler till våra träffar, som aktivt deltar i våra arbetsgrupper mm – ni är hjärtat i vårt arbete och hjälper oss att hålla en hög nivå på det vi levererar till en mycket låg kostnad.

Slutligen vill jag ge en särskild eloge till vårt kansli och framför allt till Anna som med sin oändliga energi pushar mig och resten av styrelsen att ständigt behålla ögonen på målet.

Stort grattis Diversity Charter Sweden till 15 år – resan har bara börjat!

**PETRA KARMTEG**  
STYRELSEORDFÖRANDE  
DIVERSITY CHARTER SWEDEN



## OM DIVERSITY CHARTER SWEDEN

**Diversity Charter Sweden** är en ideell förening som ingår i ett europeiskt nätverk av charters och stöds av EU-kommissionen. Vi arbetar för att lyfta fram inspirerande och framgångsrika sätt att främja mångfald och inkludering i arbetslivet och samhället.

När företag och organisationer ansluter sig till Diversity Charter Sweden förbinder de sig att aktivt arbeta med frågor som rör mångfald och inkludering i sina verksamheter. Nya medlemmar välkomnas vid vårt årliga Signatory Event, där de officiellt blir en del av vårt växande nätverk.

Vi erbjuder en rad värdeskapande aktiviteter för våra medlemmar:

- Fredagskunskap och nätverksträffar för att fördjupa kunskaper och utbyta erfarenheter.
- Möjligheten att delta i arbetsgrupper, där medlemmar bidrar till att utveckla föreningens arbete.
- Tillgång till EU-kommissionens digitala evenemang, vilket öppnar upp för samarbeten och insikter på europeisk nivå.

Genom våra insatser hjälper vi företag och organisationer att integrera mångfald och inkludering i hela sin verksamhet, med fokus på att skapa långsiktig affärs- och verksamhetsnytta.



# Föreningens ändamål

Att främja mångfald och inkludering i företag och organisationer, och visa hur ett inkluderande förhållningssätt skapar värde i arbetslivet och samhället i stort.

## Finansiering

Föreningen finansieras främst genom medlemsavgifter och bygger på ideellt engagemang. Målsättningen är att säkerställa en stabil och långsiktig ekonomisk grund för verksamheten. I föreningens årsredovisning för verksamhetsåret 2024 redovisas föreningens räkenskaper.

# HISTORIK

År 2000 antog Europeiska unionen mottot ”**United in Diversity**”, ett uttryck för hur EU förenar olika kulturer, traditioner och språk i arbetet för fred och välbefinnande.

Det första chartret bildades i Frankrike 2004, där en grupp företag gick samman för att förbättra integrationen i sina organisationer och samtidigt bidra till samhället i stort. Genom att erbjuda kontaktnät och utbildningar till unga personer med olika etniska bakgrunder kunde företag dra nytta av nya kompetenser.

Arbetet utvecklades till att inkludera företagens egna mångfaldsstrategier, och snart engagerade sig en betydande del av det franska näringslivet. I dag representerar de franska medlemsorganisationerna nästan 25 % av den totala arbetsmarknaden i Frankrike.

Den franska framgången inspirerade fler europeiska länder att etablera egna charters. **2010 grundades Diversity Charter Sweden**, som blev det sjunde chartret i Europa. Föreningen lanserades i december samma år med stöd från grundande medlemmar som A-search, Axfood, Lectia, L'Oréal, Managing Diversity, Novartis, Scandic, Skanska, Sodexo och Volvo Cars.

I dag finns Diversity Charter representerade i samtliga 27 EU-länder.



# VERKSAMHETSPLAN 2024

## 3-ÅRS- STRATEGI 2024-2026

### Öka antalet medlemmar och behålla dem vi har

- Över tid öka den upplevda medlemsnyttan och skapa större spridning i samhälle och arbetsmarknad genom närmare stöd till medlemsorganisationerna.
- Hjälpa våra medlemsorganisationer att få ut information och spridning internt i större utsträckning och minska beroendet av nyckelpersoner i varje bolag. Optimera användandet av det europeiska nätverket och stärka Diversity Charter Swedens (DCS) varumärke.
- Vara delaktiga i debatten om vikten av mångfald och inkludering och i opinionsbildning genom att tillsammans med medlemsföretag lyfta fram förebilder såväl som utmaningar.



# PLAN 2024

## 1. Medlemsfokus - öka antalet medlemmar och medlemsnyttan

### Mål:

- Minst 25 nya medlemmar med fokus på de större företagen och organisationerna.
- Högre upplevd medlemsnytta.

### Aktiviteter:

1. Ta fram varumärkesfilm om "varför DCS?".
2. Öka spridningen av goda erfarenheter mellan medlemmar genom Fredagskunskap, nyhetsbrev och webb.
3. Utvärdera Fredagskunskap och Signatory Event. A. Utvärdera att utöka Fredagskunskap med efterföljande podd. B. Utvärdera att dela ut pris på Signatory Event.
4. Hjälpa medlemsföretagen att enkelt sprida informationen och länkar internt. Vassare nyhetsbrev med tydligare tema, enklare att dela.
5. Säkerställa ökad användning av Europasamarbetet, tex forskning och självskattningsverktyget.
6. Vidareutveckla de fysiska nätverksträffar, tex genom etablering på fler orter.
7. Skapa aktivitet med chefer på högre nivåer (C-level), exempelvis runda-bord, panel eller nätverksträff.
8. Sätta form för att dela mer forskning och omvärldsbevakning till våra medlemmar.

## 2. Externt fokus – opinionsbildning

### Mål:

Öka vetskapen om Diversity Charter Sweden, vår verksamhet och mångfalds- och inkluderingsfrågor hos politiker.

### Aktiviteter:

9. Träffa alla riksdagspartier.
10. Anordna ett seminarium i riksdagen.
11. Publicera en debattartikel, givet att lämpligt ämne hittas.

## MEDLEMSFOKUS - ÖKA ANTALET MEDLEMMAR OCH MEDLEMSNYTTAN

### Mål:

- **Minst 25 nya medlemmar med fokus på de största företagen och organisationerna.**

**Resultat:** 24 nya medlemmar 2024, varav 12 från större företag och organisationer med fler än 250 anställda. En tydlig skillnad mot föregående år är att fler tar initiativ och kontaktar oss, ofta efter att ha följt oss på LinkedIn eller hört om oss via andra medlemmar. Det krävs dock ett flertal samtal innan de är redo att bli medlemmar, eftersom många behöver förankra beslutet internt.

### Mål:

- **Högre upplevd medlemsnytta.**

**Resultat:** Diversity Charter Sweden genomförde en medlemsundersökning i november 2024 för att få en uppdaterad bild av medlemmarnas upplevelse av medlemskapet och deras behov framåt. Medlemskapets uppfattade värde ligger i princip på samma nivå som förra året. Se sidan 54 för redovisning av enkätresultat.





## AKTIVITETER

### 1. Ta fram varumärkesfilm om "Varför Diversity Charter Sweden?"

**Resultat:** Under 2024 lanserade vi vår första varumärkesfilm som tydligt visar varför mångfald och inkludering är viktiga och vad ett medlemskap i Diversity Charter Sweden innebär. Filmen har varit ett effektivt verktyg för att sprida vårt budskap och som medlemmarna använder i sin egna kommunikation, både internt och externt.

#### Användning under 2024

Filmen har använts i flera olika sammanhang:

- På sociala medier, där den har bidragit till ökad synlighet och engagemang.
- På vår YouTube-kanal, där den spelar en viktig roll i vår digitala kommunikation.
- I Fredagskunskap och andra medlemsaktiviteter, som en introduktion till vårt arbete.
- På vår webbplats [diversitycharter.se](https://diversitycharter.se), där den ger en tydlig bild av vår verksamhet för nya och potentiella medlemmar.
- I presentationer och event, som ett stöd i samtal om mångfald och inkludering, framför allt i uppstarts-/inspirationsmöten.



Filmen är en långsiktig investering och ett viktigt verktyg i vår kommunikation. Under året har vi använt den vid kampanjer, som Diversity Month, samt vid möten och evenemang.

**Medlemsnytta:** Medlemmarna fick möjlighet att använda filmen i sina egna kanaler för att visa sitt engagemang och sprida kunskap om mångfald och inkludering.

**Filmen finns i två versioner:** En längre och en kortare, textade på svenska och engelska. Detta gör den flexibel och användbar i många olika sammanhang. Vi ser fram emot att fortsätta sprida budskapet och nå ännu fler under 2025 tillsammans med våra medlemmar.

**Produktion:** Medverkande medlemsorganisationer: DNB Sverige, Duni, Grant Thornton, IKEA och Nordea bidrog som talare och representanter under produktionen.  
Filmproduktion: DBY ansvarade för filmproduktionen.



## 2. Öka spridningen av goda erfarenheter mellan medlemmar genom Fredagskunskap, nyhetsbrev och webb.

**Resultat:** Under året har vi vidtagit åtgärder för att förbättra spridningen av goda erfarenheter mellan medlemmarna. Vi har initierat diskussioner kring att ta fram stödmaterial, som sociala medier-kit, för att underlätta spridningen av Fredagskunskapen och webbnyheter. Detta skulle också sänka trösklarna för medlemmar att engagera sig och öka kunskapsspridningen.

För att ytterligare stärka medlemssamarbetet och erfarenhetsutbytet har vi föreslagit att nyhetsbrevet ska innehålla ett återkommande inslag där medlemmar kan dela sina egna initiativ och engagemang. De första förändringarna i nyhetsbrevets format har redan implementerats för att göra det mer tillgängligt och relevant för alla medlemmar. Vi ser fram emot att inom de kommande månaderna testa och utvärdera dessa förändringar för att säkerställa att de verkligen underlättar och uppmuntrar till ett aktivt deltagande från medlemmarna.



### 3. Utvärdera Fredagskunskap och Signatory Event.

#### A. Utvärdera att utöka Fredagskunskap med efterföljande podd.

#### B. Utvärdera att dela ut pris på Signatory Event.

**Resultat:** 3. Fredagskunskapen har blivit ett uppskattat format tack vare tydligare teman och ökad igenkänning. Varje tillfälle erbjuder 2–3 olika perspektiv, där medlemsexempel och expertinlägg ingår. Moderatorerna är ofta experter eller erfarna inom området. Vi ser att Fredagskunskapen har blivit en bra plattform för att sprida kunskap och dela erfarenheter mellan medlemmarna.

3a. Vi har övervägt att utöka Fredagskunskapen med en podd för att kunna sprida innehållet ytterligare och nå en större publik. Efter att ha tittat på fördelar och nackdelar har vi bedömt att det inte är värt den insats det skulle kräva i dagsläget. Därför har vi valt att inte gå vidare med den idén.

3b. Innehållet på årets Signatory Event var mycket uppskattat av deltagarna. Evenemanget faciliterades av Apotek Hjärtat, som stod för lokal och scen. Vi har utvärderat möjligheten att införa ett pris på framtida Signatory Event och har beslutat att göra detta. Konkreta planer för instiftande av ett pris, **Diversity Charter Sweden Awards** är under arbete, och vi ser det som ett bra sätt att lyfta fram medlemmar som gör viktiga insatser för mångfald och inkludering.

## 4. Hjälpa medlemsföretagen att enkelt sprida information och länkar internt.

**Resultat:** Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra våra kommunikationskanaler och material för att underlätta delning av information. Några exempel på prioriterade insatser för att stärka våra möjligheter att sprida information är uppdatering av nyhetsbrev och länkning till vår webbplats och sociala kanaler. Under hösten 2024 har vi fokuserat på att korta ned innehållet, använda tydligare teman och länka vidare till relevant information.

I december intensifierades arbetet där medlemmarna i Kommunikationsutskottet – Kicki Lilliedrake (Fastigo), Cathrine Lindvall McKnight (Mycronic) och Fredrik Gustafsson (Ledarna) – tillsammans med Diversity Charter Swedens kommunikatör diskuterat åtgärder. Fredrik Gustafsson har särskilt bidragit med operativt och strategiskt stöd.

## 5. Säkerställa ökad användning av Europasamarbetet, exempelvis forskning och självskattningsverktyget.

**Resultat:** Arbetet med att lyfta fram möjligheterna inom Europasamarbetet har pågått under året, främst genom webbplatsen, nyhetsbrev och sociala kanaler, med särskilt fokus på LinkedIn. Flera styrelseledamöter har också deltagit i EU-träffar för att bredda sin egen kunskap om samarbetet, vilket har möjliggjort att denna kunskap kunnat delas vidare. Detta har varit en viktig del i att öka förståelsen för och användningen av de resurser som finns tillgängliga. Det finns dock fortsatt utrymme för förbättringar, särskilt när det gäller att sprida och använda verktyg som självskattningsverktyget, och vi kommer fortsätta arbeta för att göra dessa mer tillgängliga och användbara för våra medlemmar.



Första medlemslunchen i Jönköping.

## 6. Vidareutveckla de fysiska nätverksträffarna, exempelvis genom etablering på fler orter.

**Resultat:** Under 2024 har vi fortsatt att utveckla våra fysiska nätverksträffar för att skapa inkluderande och engagerande mötesplatser. **Ett viktigt steg var att aktivera Jönköpingsregionen**, där vi den 2 december anordnade en första fysisk medlemsträff tillsammans med medlemsvärden Adecco. Träffen, som byggde på Fredagskunskapens tema om klimakteriet, blev en framgång med engagerade samtal om inkludering och arbetsliv.

För att underlätta och uppmuntra fler medlemmar att själva arrangera träffar, har vi uppdaterat och breddat de upplägg som finns tillgängliga på vår webbplats. Medlemmarna kan nu använda flera förslag på upplägg direkt, beroende på vilken typ av träff de vill arrangera. Målet är att erbjuda enkla och flexibla alternativ som gör det lätt att skapa nätverksträffar med låg tröskel.

Under hösten har vi tillsammans med **medlemsföretaget Essity** arbetat med att erbjuda talare och smågruppsamtal på engelska och även anpassningar av våra inbjudningar. **DNB studion** har arbetat med att möjliggöra engelska undertexter vid live-sändningarna och vi efterfrågar numera alltid samtliga presentationer även på engelska.



## 7. Skapa aktivitet med chefer på högre nivåer (C-level), exempelvis rundabordssamtal, panel eller nätverksträff.

### Next Level:

**Resultat:** Uppstartsmötet för Next Level genomfördes under våren och samlade åtta medlemsorganisationer med totalt 16 deltagare. Deltagarna delades in i två grupper, men på grund av att två personer behövde hoppa av, fortsatte en av grupperna digitalt. Under våren träffades grupperna en gång i månaden för fördjupade workshops ledda av en professionell facilitator. Teman som inkluderande ledarskap och rekrytering diskuterades, och målet var att ta deltagarnas inkluderingsarbete till nästa nivå.

### Årets avgångsklass:

Almi, Axfoodkoncernen, DNB bank, Duni Group Sverige, Essve Sverige och Ikea Sverige.

### CEO NETWORK:

**Resultat:** Arbetet med att engagera högre ledare påbörjades under 2024. En utmaning har varit att nå rätt målgrupp. Inbjudningarna skickas till medlemsrepresentanterna som oftast inte är den tilltänkta mottagaren i första hand. Vi behöver se över detta, samt komplettera med intern bearbetning.



## 8. Sätta form för att dela mer forskning och omvärldsbevakning till våra medlemmar.

**Resultat:** Under året har vi noggrant följt aktiviteterna hos de övriga charters och uppmuntrat våra medlemmar att ta del av nyhetsbrevet från *EU Platform of Diversity Charters* för att inhämta inspiration och perspektiv från andra EU-länder. Vi undersöker också hur vi själva kan ta ett större ansvar och en mer ledande roll i frågan.



## Externt fokus - opinionsbildning

**Mål: Öka vetskapen om Diversity Charter Sweden, vår verksamhet och mångfalds- och inkluderingsfrågor hos politiker.**

**Resultat:** Vi har under året haft möjlighet att träffa politiker och berätta om Diversity Charter Sweden och därmed lyfta frågor om mångfald och inkludering i arbetslivet. Det finns utrymme för ytterligare bearbetning.

## 9. Träffa alla riksdagspartier:

I samband med vår utfrågning inför EU-valet hade vi en Fredagskunskap med representanter från flera riksdagspartier för att diskutera viktiga frågor om mångfald och inkludering.

### Följande EU-kandidater deltog:

- Abir Al-Sahlani, Centerpartiet
- Michaela Hollis, Kristdemokraterna
- Karin Karlsbro, Liberalerna
- Magnus P Wåhlin, Miljöpartiet
- Jesper Skalberg Karlsson, Moderaterna
- Evin Incir, Socialdemokraterna
- Zee Viera, Vänsterpartiet
- Sverigedemokraterna skulle ha deltagit, men tackade nej några veckor innan.

Anna Carlsson Sigstedt och Petra Karmteg har varit i riksdagen och träffat Arin Karapet, riksdagsledamot från Moderaterna. Socialminister Jakob Forssmed (Kristdemokraterna) deltog på Signatory Event.

## 10. Anordna ett seminarium i riksdagen.

**Resultat:** Målet var att anordna ett seminarium i riksdagen i samarbete med Miljöpartiet, med fokus på de nya lägstalönerna som har orsakat utmaningar för ett flertal av våra medlemmar. Under året genomgick vi flera interna förändringar, vilket ledde till att vi inte hade tillräckliga resurser för att genomföra seminariet som planerat.

## 11. Publicera en debattartikel, givet ett lämpligt ämne hittas.

**Resultat:** På grund av bemanningsläget har frågan nedprioriteras.

# MEDLEMSUTVECKLING

## Nya medlemmar 2024

**Resultat:** Under 2024 har vi välkomnat 24 nya medlemmar, vilket innebär en minskning med 10 jämfört med föregående år då 34 nya medlemmar anslöt. Detta speglar den rådande konjunkturen.

1. ADAPTEO SERVICES AB
2. ALECTA
3. CIRIO ADVOKATBYRÅ AB
4. COOR SERVICE MANAGEMENT AB
5. DAGAB INKÖP & LOGISTIK AB
6. DIREKT OPTIK AKTIEBOLAG
7. ESSITY SWEDEN
8. FUNKA INTERNATIONAL AB
9. FUTUR PENSION FÖRSÄKRINGSAKTIEBOLAG
10. HELP FÖRSÄKRING FILIAL
11. JOBYARD SVERIGE AB
12. LESJÖFORS
13. NCC SVERIGE AB
14. OK-Q8 AB
15. PARKS & RESORTS SCANDINAVIA AB
16. QCG SWEDEN AB
17. REXEL SVERIGE AB
18. RECORDATI
19. REJLERS SVERIGE AB
20. RUGVISTA AB
21. SH BYGG, STEN OCH ANLÄGGNING AB
22. SVERIGES RIKSIDROTTSFÖRBUND
23. SWEDSEC LICENSIERING AB
24. SÖDRA SKOGSÄGARNA EKONOMISK FÖRENING

### TOTALT ANTAL

**NYA MEDLEMSKAP: 24**

## Avslutande medlemskap inför 2025

**Resultat:** Inför 2025 har nio medlemmar valt att inte förnya sitt medlemskap. Beslutet verkar främst vara kopplat till interna kostnadsprioriteringar inom deras verksamheter.

1. ASTRO LOGISTIK
2. EDENRED
3. FÄGERLIND IMPLEMENT DIVERSITY AB
4. ICA GRUPPEN
5. INCLUDER AB
6. LESJÖFORS AKTIEBOLAG
7. MILJONBEMANNING AB
8. TILLVÄXT BOTKYRKA AB
9. VÄSTTRAFFIK

### TOTALT ANTAL

**AVSLUTADE MEDLEMSKAP: 9**

# MEDLEMSUTVECKLING 2024

## Medlemmar i bokstavsordning 2024:

Adapteo	Falkenborn Advokatbyrå	Lindex AB
Adecco	Fastigo	L'Oréal Sverige AB
AdOn Mediebyrå	Finansförbundet	Länsförsäkringar AB
Alecta	Folksam ömsesidig sakförsäkring	M&G Luxembourg SA Svensk Filial
ÅF Pöyry AB	Fora	Marketplace STHLM
Ahlsell	Formue Sverige AB	Mestergruppen Sverige AB
Alecta	Funka International AB	Microsoft
Almi	Futur	Miljonbemanning
ambea	GEA Group AG	Mitt Liv AB (svb)
Apoteket	GKN Aerospace com	Morningstar Sweden AB
Apotek Hjärta	Grant Thornton	MultiMind Bemanning AB
Astro Logistik	Hammer & Hanborg by Jurek	Mycronic
A-TALENT Group	Svenska Handelsbanken AB	My Dream Now
Avarn Security	H&M HENNES & MAURITZ GBC	NCC Sverige AB
Axfood AB	HCL Technologies Sweden AB	Nordea
AXIANS AB	HELP försäkring	Nordic Growth Market
Bara Vanlig	Hermansson & Co AB	Novare Human Capital AB
Barilla	Hilti	Skandinaviska Nyckeltalsinstitutet AB
BiTA Service Management AB	ICA Gruppen AB	OKQ8 Scandinavia
Beijer Byggmaterial AB	IKEA Svenska Försäljnings AB	Parks and Resorts Scandinavia
BBi Communication Sweden AB	Impact Hub Stockholm	Partsrådet
Svensk Bilprovning AB	ImplementDiversity AB	PEAB AB
Bluestep Bank AB	Includer	Pihr - Performing Ideas HR AB
BNP Paribas	Inditex - Itx Sverige AB	Preem AB
Bombayworks AB	Influence People	PS Occasion AB
Cancerfonden	ISS Facility Services	Publicis Media Sweden AB
Cirio Advokatbyrå AB	Jobbentrén Sverige AB	PwC /Öhrlings
Dagab Inköp & Logistik	Jobbfestivalen tema mångfald -	Pricewaterhouse-Coopers AB
Danske Bank Sverige	VILE AB	Qgroup
Direkt Optik AB	Joybyard	Recordati
DLA Piper Sweden KB	Jurek	Region Stockholm
DNB Bank ASA, Filial Sverige	Jysk	Rejlers
Duni AB	Kantar Sifo AB	Rexel
Dustin AB	KAPI	Right By Me
Eaton Electric AB	Keeada	Riksidrottsförbundet
Edenred Sweden AB	KEY Relocation Center AB	Rugvista AB
Elajo	knowit	Samhall AB
Essity	KPMG AB	Sandvik AB
ESSVE	LEDA20 AB	SAP Svenska AB
European Institute for Managing Diversity	Ledarna	SBAB
	Lesjöfors	Scandic Hotels AB
		SEB

# MEDLEMSUTVECKLING 2024

## Befintliga medlemmar i bokstavsordning 2024:

Sh bygg, sten och anläggning AB  
Sida - Swedish International  
Development Cooperation Agency  
Skanska Sverige AB  
Sobona -Kommunala företagens  
Arbetsgivarorganisation  
Sodexo AB  
Spendrups Bryggeri AB  
Spoon  
SPP  
SSAB  
Stockholm Exergi  
Svenska Filminstitutet  
Svenska Fotbollförbundet  
Svenska Mässan Stiftelse  
Svenska Postkodlotteriet  
Sveriges Tvätteriförbund  
Swedbank  
Swedsec  
Svevia AB  
Systembolaget AB  
Särnmark Assistans AB  
Södra  
TCS TATA Consultancy Services  
Tele2  
Telia Sverige AB  
The Social Few AB  
THS Armada  
Tietoevry  
Tillväxt Botkyrka AB  
TIME DANOWSKY Advokatbyrå  
AB  
TNG Group AB  
TorTalk  
Tyréns Sverige AB  
Unicus Sverige AB  
Unionen

Vattenfall AB  
Westander  
Wes, W Executive Search AB  
Visma Spcs  
Volvo Car Corporation  
Väsbyhem  
Västra Götalandsregionen  
Västrafik AB  
Zound Industries International AB  
Zurich Insurance plc (Irland) Sweden  
Branch

### TOTALT ANTAL

**MEDLEMMAR VID ÅRETS SLUT: 165**

# BEMANNING

Diversity Charter Sweden anställde sin första generalsekreterare, **Anna Carlsson Sigstedt** i november 2019.

Under våren 2024 tog vi emot vår årliga praktikant från Stockholms universitets program för mångfaldsstudier, **Filippa Öberg**. Under sommaren slutade kommunikátören **Hasse Sandberg**.

Inför hösten anlätades konsulten **Åsa Gustafsson** som interim kommunikátör. Åsa har erfarenhet både av att driva egen verksamhet och att arbeta som strateg inom mångfald och inkludering. Hennes särskilda intresse för tillgänglig kommunikation har tillfört ett värdefullt perspektiv till vårt arbete.

I november 2024 förstärktes teamet på Diversity Charter Sweden med **Maya Estelle** som ny kommunikátör. Maya har en gedigen bakgrund inom kommunikation och kommer närmast från Invest Stockholm och Stockholm Business Region, där hon ansvarade för sociala medier och deltog i olika kommunikationsprojekt.



# KOMMUNIKATION

Under 2024 har vår digitala närvaro utvecklats positivt, med organisk tillväxt på samtliga plattformar. Vi har stärkt vår position i viktiga kanaler, engagerat både nya och befintliga målgrupper och sett ett ökat intresse för fördjupande innehåll.

Det finns potential att utveckla en mer definierad kanalstrategi och en tydligare, sammanhållen budskapsplattform. Detta skulle säkerställa en mer enhetlig och strategisk kommunikation som stärker vårt genomslag och vår relevans.

## Årets resultat och insikter

### LinkedIn – vår professionella mötesplats

LinkedIn har fortsatt att vara vår starkaste kanal för att nå yrkesverksamma och beslutsfattare. Plattformen växte med 17,2 procent, vilket motsvarar 1 222 nya följare. Framgången här speglar en hög efterfrågan på kunskap och dialog om mångfald och inkludering. Våra inlägg har engagerat en bred publik och stärkt vår position som en ledande aktör inom området.

### Instagram – vårt visuella skyltfönster

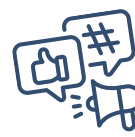
Instagram har vuxit med 13,8 procent (65 nya följare) och nått 1 900 unika konton, varav 85,8 procent är icke-följare. Den starka organiska räckvidden visar på plattformens kraft som ett verktyg för att nå nya målgrupper. Genom engagerande storytelling och visuellt tilltalande format som reels har vi lyckats skapa innehåll som inspirerar och breddar vårt nätverk.

### YouTube – vår kunskapsbank

YouTube har haft den starkaste procentuella tillväxten under året med en ökning på 25,4 procent (35 nya prenumeranter). Plattformen har blivit en viktig resurs för att dela fördjupande innehåll, som seminarier och paneldiskussioner. Det växande intresset för längre format bekräftar behovet av ett innehållsbibliotek som kan inspirera och utbilda vår publik.

### Facebook – en kanal i förändring

Facebook har haft en blygsam tillväxt på 1,45 procent (11 nya följare), vilket reflekterar en generell nedgång i plattformens relevans för många målgrupper. Detta ger oss anledning att omvärdera kanalens roll och fundera på hur vi bäst allokerar resurser framöver.



# KOMMUNIKATION

## Framgångsfaktorer och lärdomar

2024 har varit ett år av viktiga framsteg, men också ett år där vi identifierat förbättringsmöjligheter:

- Räckvidd utanför vår följarskara: Särskilt på Instagram har vi nått en stor andel icke-följare, vilket visar potentialen för att locka nya målgrupper genom kreativt innehåll.
- Efterfrågan på djupare innehåll: YouTube och LinkedIn har visat att våra följare värdesätter kunskapsdelning och professionella diskussioner.
- Behov av strategisk struktur: Trots framgångarna har mycket av vårt fokus legat på enskilda marknadsaktiviteter, vilket pekar på behovet av en tydligare kanalstrategi och budskapsplattform för att maximera vår räckvidd.

## Vår tillväxt på sociala medier: Från 2022/2023 till 2024/2025



# NYHETSMBREV: RESULTAT 2024

## Nyhetsbrev 2024



Under 2024 har nyhetsbrevn varit en viktig del av vår kommunikation. Vi har följt upp och analyserat resultaten för att få en tydligare bild av hur väl vi har nått ut och vilket engagemang våra utskick har fått. Här är en översikt av de viktigaste resultaten.

### Tillväxt i prenumerantbas och räckvidd

**Antalet prenumeranter har ökat med 27,8 %, från 1 858 till 2 374.**

Detta visar att fler är intresserade av att ta del av vår kommunikation. Vi har även sett att våra nyhetsbrev når ut till 73–76 % av alla registrerade adresser, vilket innebär en stabil och bra leverans.

### Läsarnas engagemang

Öppningsfrekvensen har varierat under året:

- **Genomsnittlig öppning: 30 %**
- **Bästa resultat: 81,4 % i december**
- **Lägsta resultat: 16,6 % i april**

Klickfrekvensen, som visar på hur många som faktiskt klickade på länkar i breven, har också varierat:

- **Genomsnittlig klickfrekvens: 1,8 %**
- **Bästa resultat: 3,5 % i oktober**
- **Lägsta resultat: 0,7 % i december**

### Vad vi kan dra för slutsatser?

- Nyhetsbrevnen når fram till en bred grupp, men engagemanget varierar beroende på innehållet.
- Det finns potential att skapa mer intressant och engagerande innehåll för att få ännu fler att läsa och klicka.

### Förslag på förbättringar

- Vi bör titta närmare på decemberbrevet för att förstå varför det gick så bra.
- Det är viktigt att hitta sätt att få fler att klicka på länkarna i breven.
- Vi bör fortsätta testa och förbättra vad vi skriver för att göra nyhetsbrevnen ännu mer relevanta och intressanta.

### Sammanfattningsvis

2024 har visat att nyhetsbrevnen är en kanal med stor potential. De förändringar som gjordes vid årets senare del har haft en positiv effekt. Genom fortsatt strategisk utveckling kan vi stärka kommunikationen och öka engagemanget ytterligare.



## LÖPANDE AKTIVITETER 2024

### Fredagskunskaper 2024: En uppskattad kunskapskälla

Fredagskunskaperna har sedan 2012 varit en självklar del av vårt arbete för mångfald och inkludering. Den sista fredagen varje månad, med undantag för sommar- och juluppehåll, har medlemmar kunnat delta tillsammans med sina medarbetare och gäster.

**Målgrupp:** Medlemmar och de som är intresserade av ett medlemskap.

**Totalt antal anmälda:** 2 233 personer under året (1 652 personer 2023).

**En produktionsgrupp** bestående av ett tiotal personer, inklusive studentvolontär, har ansvarat för genomförandet av Fredagskunskap. Gruppens medlemmar bidrar på olika sätt vid olika produktioner, men inte alla är med i varje produktion. I gruppen ingår: David Pamsjö (Cancerfonden), Jakob Fleberg (DNB Sverige), Kotomi Ogi Possnert (Kantar Sifo), Ali Gaher (Mitt Liv), Linda Gerdin (Fora), Mark Ahlenius (Jobbentrén), Nazanin Nematshahi (Microsoft), Nicole Williams (Vattenfall), Paolo Pelacchi Björkman (ISS Facility Services Sweden), Sara Mirza (MultiMind Bemanning), Sara Sadarangani (Unicus), Sebastian Blomstrand (DNB Sverige), Sertac Celepli (Stockholm Exergi) samt Diversity Charter Sweden.

**Sammanställande från styrelsen:** Fram till årsmötet i mars, Nazanin Nematshahi (Microsoft), därefter David Pamsjö (Cancerfonden).

Årets Fredagskunskaper spelades in hos **Nordea** och därefter **DNB Bank**, där talarna kunde delta antingen på plats eller digitalt. Alla avsnitt finns tillgängliga på vår **YouTube-kanal**, textade både under och efter sändning.



# FREDAGSKUNSKAP

## Januari: Vad innebär ett inkluderande ledarskap?

**Antal anmälda:** 451

### Medverkande från vänster i ordning:

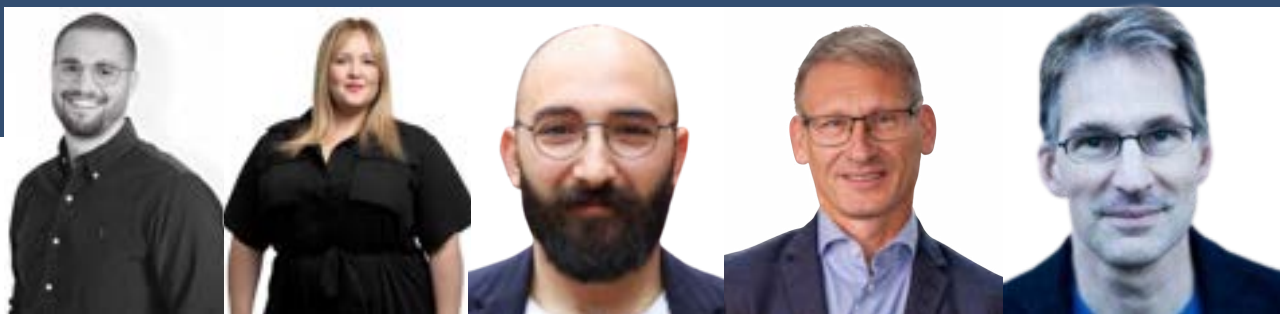
- Elisabeth Beskow, VD, DNB Bank
- Johan Sjögren, Senior Vice President, DNB Bank
- Robert Dackeskog, VD, Duni Group Sverige
- Hanna Banica, Marketing Director, Duni Group
- Therese Wendel, Sourcing Director, Duni Group

**Moderator:** Claire Karlsson, Mitt Liv

**Chatfacilitator:** Sara Sadarangani, Unicus Sverige

**Tekniker och studio:** Tomas Oxendorff med team, Nordeas studio

Fredagskunskapen om inkluderande ledarskap belyste vikten av att skapa en trygg arbetsmiljö, bli medveten om omedvetna fördomar och sätta tydliga mål för inkludering. Enligt McKinsey kan företag som lyckas förbättra inkluderingen uppnå högre lönsamhet. Diskussionerna gav både inspiration och konkreta verktyg för chefer att stärka inkluderande ledarskap och bidra till hållbara arbetsplatser.



# FREDAGSKUNSKAP

## Februari: Hur kan inkluderande rekrytering vara vägen ut ur utanförskap?

**Antal anmälda:** 230

### Medverkande från vänster i ordning:

- Cem Celepli Atci, VD, Allbry
- Sarah Pettersson, Stena Fastigheter
- Youssef Jarjour, Randstad Sweden
- Anders Egelrud, Stockholm Exergi
- Johan Oljeqvist, Fryshuset

**Moderator:** Sertac Celepli, Stockholm Exergi

**Chatfacilitator:** Sara Mirza, MultiMind Bemanning AB

**Tekniker och studio:** Tomas Oxendorff och team, Nordeas studio

Samtalet belyste hur inkluderande rekrytering kan vara en nyckel till att bryta utanförskap och främja social hållbarhet. Det framhölls att utbildning och förebilder är avgörande för att ge unga framtidstro och minska risken för socialt utanförskap. Föräldrars möjlighet till arbete lyftes som en viktig faktor, då det påverkar barnens syn på framtiden och kan förebygga kriminalitet. Deltagarna diskuterade även vikten av att bredda perspektiven inom rekrytering för att skapa hållbara anställningar och inkludera fler i arbetslivet.



# FREDAGSKUNSKAP

## Mars: Hur kan bilder och texter vara inkluderande/exkluderande?

**Antal anmälda:** 328

### Medverkande från vänster i ordning:

- Karin Sandelin, semiotician och grundare, Sensemiotics Kantar
- Lita Nazar, marknads- och kommunikationschef, Mediekompaniet
- Katarina Hajdu, Client Manager, Verian Group
- Sabina Rasiwala, HR- och kommunikationsdirektör, Samhall
- Jessica Alm, Chief Communications Officer, Essity

**Moderator:** Sara Haraldsson, Westander

**Chatfacilitator:** Elin Larsson, Nyckeltalsinstitutet

**Tekniker och studio:** Jakob Fleberg och Sebastian Blomstrand, DNB Bank Sverige

Fredagskunskapen om inkluderande kommunikation fokuserade på hur bilder och texter kan påverka uppfattningar och representation i både externa och interna kanaler. Diskussionen belyste vikten av att förstå hur faktorer som kön, ålder och kulturell bakgrund påverkar kommunikationen. Deltagarna delade insikter från rapporter, som Rättvisaren 2023, och medlemsexempel från Samhall och Essity, där mångfald och inkludering är viktiga delar i deras strategier. Samtalet gav konkreta åtgärder och bästa praxis för att skapa inkluderande kommunikation och visade på de långsiktiga fördelarna för varumärkets image och kundlojalitet.



# FREDAGSKUNSKAP

## Maj: Hur kommer EU-kandidaterna driva frågan om mångfald och inkludering?

**Antal anmälda:** 166

### Deltagande EU-kandidater från vänster i ordning:

- Abir Al-Sahlani, Centerpartiet
- Michaela Hollis, Kristdemokraterna
- Karin Karlsbro, Liberalerna
- Magnus P Wåhlin, Miljöpartiet
- Jesper Skalberg Karlsson, Moderaterna
- Evin Incir, Socialdemokraterna
- Zee Vieira, Vänsterpartiet
- Beatrice Timgren, Sverigedemokraterna – fick förhinder och deltog ej.

**Moderator:** Liselott Vahermägi, Leda20

**Chatfacilitator:** Mark Ahlenius, Jobbentrén

**Tekniker och studio:** Jakob Fleberg och Sebastian Blomstrand, DNB Bank Sverige

Diskussionen fokuserade på hur de olika partierna vill driva mångfalds- och inkluderingsfrågor nationellt eller på EU-nivå, frågan om kvotering i bolagsstyrelser, samt vikten av att mäta mångfald. Detta sammanföll med den avgörande fasen av valet till EU-parlamentet den 9 juni.



# FREDAGSKUNSKAP

## Augusti: Mental hälsa - hälsosamt och hållbart arbetsliv: vem har ansvaret?

**Antal anmälda: 363**

### Medverkande från vänster i ordning

- Ulrich Stoetzer, Med Dr, psykolog, sakkunnig organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor, Arbetsmiljöverket
- Jessica Åkerström, analyschef, Ungdomsbarometern
- David Pamsjö, chatfacilitator, Cancerfonden
- Brita Evansson, rehabspecialist, Vattenfall
- Anna Carlsson Sigstedt, Diversity Charter Sweden
- Sara Sadarangani, moderator, Unicus
- Sebastian Blomstrand, studiotekniker, DNB Bank Sverige

**Tekniker och studio:** Jakob Fleberg och Sebastian Blomstrand, DNB Bank Sverige

Under seminariet presenterade Ungdomsbarometern sin forskning om trender inom mental ohälsa. Arbetsmiljöverket belyste företagens ansvar för arbetsrelaterad mental ohälsa och dess konsekvenser. Vattenfall delade med sig av sina praktiska erfarenheter kring proaktivt arbete för att stärka medarbetares hälsa och förebygga ohälsa. Fokus låg på hur arbetsgivare kan arbeta förebyggande med mental hälsa i arbetsmiljön.



# FREDAGSKUNSKAP

## September: CSRD - mångfald och inkludering går från "Nice to have" till "Must have"

**Antal anmälda:** 203

### Medverkande från vänster i ordning:

- Frida Olsson, hållbarhetsrådgivare och specialist social hållbarhet, PwC
- Erik Weidstam, rådgivare och områdesansvarig för hållbarhetsrapportering och strategi, Ethos
- Jenny Litborn, hållbarhetsansvarig, Dustin Group

**Moderator:** Sertac Celepli, Stockholm Exergi

**Chatfacilitator:** Mark Ahlenius, Jobbentrén

**Tekniker och studio:** Jakob Fleberg och Sebastian Blomstrand, DNB Bank Sverige

Under Fredagskunskapen gav PwC en genomgång av CSRD-direktivet och hur det ska användas i praktiken. Dustin Group berättade om sitt arbete med väsentlighetsanalys och jämställdhet, där de bland annat mäter inkludering genom regelbundna pulsmätningar. Samtalet visade att det går att mäta mångfald och inkludering på ett sätt som uppfyller kraven i både GDPR och diskrimineringslagstiftningen genom att använda anonyma mätningar och självskattningar.



# FREDAGSKUNSKAP

## November: Hur klimakteriesäkrar vi jobbet?

**Antal anmälda:** 492

### Medverkande från vänster i ordning:

- David Pamsjö, chatfacilitator, Cancerfonden
- Paolo Pelacchi Björkman, moderator, ISS Facility Services Sweden
- Marith Hesse, kommunstyrelsens ordförande (M), Partille kommun
- Åsa Lindberg, affärsutvecklare, Apotek Hjärtat
- Sebastian Blomstrand, studiotekniker, DNB Bank Sverige

**Tekniker och studio:** Jakob Fleberg och Sebastian Blomstrand, DNB Bank Sverige

Under årets sista Fredagskunskap presenterade Apotek Hjärtat sitt arbete med att klimakteriesäkra arbetsplatsen genom en utbildningsfilm och quiz som gjorts tillgängliga som folkbildning. Partille kommun delade resultat från sin tvååriga friskvårdssatsning som inkluderar chefsutbildning, information till kvinnliga medarbetare 40-60 år, samt personlig klimakterierådgivning och digitala läkarbesök på betald arbetstid. Resultatet visade att sjukfrånvaron för kvinnor 40-60 år minskat till 9,5 procent våren 2024, vilket är lägre sjukfrånvaro än för övriga åldersgrupper. Kommunen har sparat cirka 3,5 miljoner kronor i sjuklönekostnader efter avräknad insatskostnad.

# REGIONALA TRÄFFAR

De regionala träffarna erbjuder företag och organisationer en möjlighet att mötas och diskutera gemensamma utmaningar i mindre grupper. Träffarna hålls fysiskt i Stockholm, Göteborg, Malmö och Jönköping, och arrangeras cirka två gånger per termin. Här får deltagarna chans till fördjupade samtal och erfarenhetsutbyte, ofta som en fortsättning på Fredagskunskapen.

**Målgrupp:** Våra medlemmar samt de som är intresserade av ett medlemskap.

**Totalt anmälda deltagare 2024:** 361 (326 för 2023).

**Sammanställande för den regionala gruppen:** Caroline Liwång, Handelsbanken

**Stockholm:** Anna Leander, Stockholm Exergi fram till årsmötet i mars därefter Lina Muchardt-Smith, MyDreamNow.

**Antal träffar:** Fyra tillfällen per år, två per termin.

**Göteborg/Västra Götalandsregionen:** Urban Björn, Business As Equals, Gerhard Olsson, Nordea.

**Antal träffar:** Fyra tillfällen per år, två per termin.

**Malmö/Skåne:** Gabriella Fredriksson, IKEA

**Antal träffar:** Sex tillfällen under året.

**Jönköpingsregionen:** Caroline Thorell Almi Jönköping och Anna Eriksson Handelsbanken.

**Antal träffar:** Premiär Medlemslunch i Jönköping 5 december.



# REGIONALA TRÄFFAR 2024

Ort	Tema	Medlemsvärd/plats	Månad	Antal anmälda
<b>Göteborg</b>	Inkluderande ledarskap	Nordea	Feb	14
	Klimakteriet	Essity	Dec	33
	Mångfald och inkludering EU-nivå	Afry	Maj	21
	Skapa engagemang kring mångfald och olikheter i organisationer	Alhsell	Okt	17
<b>Jönköping</b>	Klimakteriet	Adecco	Dec	9
<b>Malmö</b>	Hållbarhetsdirektiven	Resturang KP	Okt	11
	Inkluderande kommunikation	Handelsbanken	Mar	17
	Inkluderande ledarskap	Restaurang KP	Feb	25
	Inkluderande rekrytering	Restaurang KP	Mar	11
	Mental hälsa	Restaurang KP	Sep	16
	Mångfald och inkludering EU-nivå	Grant Thornton	Maj	14
<b>Stockholm</b>	Inkluderande kommunikation	Handelsbanken	Mar	22
	Inkluderande kommunikation	Tyréns	Maj	45
	Klimakteriet	DLA Piper	Nov	58
	Mental hälsa	Cancerfonden	Sep	26
<b>Totalt</b>	<b>Totalt</b>	<b>Totalt</b>	<b>Totalt</b>	<b>Totalt</b>
4 orter	8 teman	12 medlemsvärdar/platser	15 träffar	339 anmälda





# SIGNATORY EVENT 2024

## Årets stora mötesplats för mångfald och inkludering

### Tema: "Vart är vi på väg?" – Framtidens arbetsliv i fokus

**Signatory Event** är tillfället då vi officiellt välkomnar våra nya medlemmar, ger tid för mingel och nätverkande, och lyssnar till inspirerande talare. Under Signatory Event diskuterade vi framtidens arbetsplatser och hur teknik, mångfald, kompetens, generationer, gröna och digitala omställningar, distans- och hybridarbete samt balansen mellan arbete och privatliv kommer att påverka vår arbetsmiljö. Hur kan mångfald och inkludering vara verktyg för att hantera dessa utmaningar och skapa nya möjligheter i en föränderlig arbetsvärld? Temat för vårt årliga Signatory Event följer alltid de fokusområden som lyfts under årets Diversity Month. Detta skapar en röd tråd mellan evenemanget och de aktuella frågor och initiativ som engagerar våra medlemmar.

Evenemanget bjuder på en rad intressanta föreläsningar och samtal.

Daniel Bodén, forskare och lektor vid Södertörns Högskola, talade om hur AI påverkar arbetsmarknaden och dess koppling till mångfald. Monika Magnusson, vd för Apotek Hjärtat, delade sina insikter om inkludering och hur det kan integreras i företagskulturen.



Under eventet hölls flera samtal. Ett panelsamtal diskuterade företagets sociala ansvar och hur mångfald kan skapa hållbara och framgångsrika arbetsplatser. Deltagarna i samtalet var **Sven Hagströmer**, entreprenör och grundare av Allbright, samt **Anna Bergholtz**, entreprenör och journalist bakom Unique Power.

I ett annat samtal deltog **Johanneshov FF**, ett fotbollslag grundat av ungdomar för ungdomar, representerat av grundarna **Adrian Imani Herdies** och **Ryan Caruana** samt huvudtränaren **Marx Mukaru**. Tillsammans med Sven Hagströmer delade Johanneshov FF sina erfarenheter och tankar om mångfald och socialt ansvar.

**Jason LaTorre**, Kanadas ambassadör i Sverige, berättade om landets framgångsrika mångfaldspolitik och hur dessa erfarenheter kan tillämpas i andra delar av världen. **Jakob Forssmed**, socialminister, lyfte viktiga samhällsfrågor som ensamhet och psykisk hälsa, och hur dessa påverkar både individen och arbetslivet. Socialministern samtalade även med Johanneshov FF om just dessa frågor.

Evenemanget avslutades med en gripande dikt framförd av **Marx Mukaru**, huvudtränare för Johanneshov FF, som talade om ungdomars välmående och integration.

**Moderator:** Apotek Hjärtat, Katarina Frigell, kommunikationschef och Monika Magnusson, VD Apotek Hjärtat.

**Chatfacilitator:** Calle Olsson, Apotek Hjärtat

**Talarlistan inkluderade:**

Daniel Bodén, etnolog, Fil dr Lektor Södertörns Högskola

Anna Bergholtz, entreprenör, journalist och driver Unique Power.

Monika Magnusson, vd Apotek Hjärtat

Jason LaTorre, Kanadas ambassadör i Sverige

Sven Hagströmer, entreprenör, styrelseproffs, företagsledare, grundare Allbright,

Berättarministeriet Raoul Wallenberg Academy och ordförande Avanza

Adrian Imani Herdies, grundare Johanneshov FF

Ryan Carun Caruanassamt, grundare Johanneshov FF

Marx Mukaru, huvudtränare Johanehshov FF

Jakob Forssmed, socialminister med ansvar för civila samhället, folkhälsa, psykiatri och psykisk hälsa samt ungdomspolitik.

**Medlemsvärd: Apotek Hjärtat** var en generös partner som förutom värdskap stod för lokal, scen, dekoration, catering, teknik, tekniker, fotovägg och den fantastiske fotografen Jonas Borg.

**Eventpartner:** Vår samarbetspartner sedan 2020 **eventbyrå PS Occasion**, har bidragit med värdefullt stöd när det gäller att utveckla format, agenda och innehåll. De har också ansvarat för planeringen och produktionen av den grafiska paketeringen för sändningen.



## EXTERNA AKTIVITETER 2024

### 17 januari – Hållbarhet på agendan

Året inleddes med ett event på SPP:s huvudkontor i Stockholm med temat "Hållbarhet - gå från tanke till handling!" Anna Carlsson Sigstedt, generalsekreterare för Diversity Charter Sweden, deltog som talare och hennes fokus var "Hur kan vi tillsammans öppna dörrar och sänka trösklar för att fler ska få använda hela sin kapacitet?" Övriga talare var Eric Asmussen från Cake, Oskar Kihlberg från Rena Mälaren och Susanna Tropp från SPP.



### 22 februari – Mångfald i akademisk miljö

På Stockholms universitet deltog Anna Carlsson Sigstedt tillsammans med styrelseledmoten Mats Wernheim VILE/Jobbfestivalen och Paolo Pelacchi, ISS Facility Services Sweden. Här fick de möjlighet att prata om sina arbeten med systerslever på Mångfaldsprogrammet på temat "Arbeta med mångfald". Seminariet hölls som en del av universitetets mångfaldsprogram och fokuserade på att stärka inkludering och mångfald.

# EXTERNA AKTIVITETER 2024



## 21 mars – Åsa Nilsson Billme – ny hedersmedlem i Diversity Charter Sweden

Vid vårt årsmöte den 21 mars utsågs Åsa Nilsson Billme, Head of Business Diversity & Inclusion på Nordea, till hedersmedlem i Diversity Charter Sweden. Hennes engagemang var avgörande för att Sverige 2010 fick ett nationellt Diversity Charter, och hennes målmedvetna arbete har lagt grunden till att göra oss till den starka aktör vi är idag.

## 10 april – Employer Branding i fokus

Anna Carlsson Sigstedt deltog som jurymedlem i Magnet Employer Branding Awards, Sveriges största tävling inom arbetsgivarkommunikation. Hon var en del av juryn för kategorin Employer Brand – Kultur & Engagemang, vilket lyfte arbetsgivares arbete med intern och extern kommunikation.



## 24 april – Företagskultur i det hybrida arbetslivet

Vid ett frukostevent arrangerat av PS Occasion, Diversity Charter Swedens eventbyrå, presenterades en rapport om framgångsrika företagskulturer i hybrida arbetsmiljöer. Anna Carlsson Sigstedt deltog som paneldeltagare tillsammans med representanter från bland annat KPMG och Business Sweden. Diskussionerna knöt an till temat för Diversity Month.



## EXTERNA AKTIVITETER 2024

### 6 maj – Växjö Pride hyllas

Vid Växjö Pride deltog Anna Carlsson Sigstedt för att uppmärksamma Växjö kommuns insatser för hbtq-rättigheter, inklusive deras stöd till Pride och forskning om äldre hbtq-personer. Kommunens arbete hade tidigare belönats med EU-priset *European Capitals of Inclusion and Diversity Awards*. Även medlemmarna Visma Sign och Södra Skogsägarna med huvudkontor i Växjö är partner respektive sponsor till Växjö Pride.



### 29 maj–1 juni – Järvaveckan: Livesänt samtal om EU-valet

Diversity Charter Sweden arrangerade ett livesänt samtal den 30 maj om vikten av att rösta i EU-valet. Diskussionen ägde rum i Centerpartiets tält på Järvaveckan och modererades av Anna Carlsson Sigstedt.

#### Panelen bestod av:

- Nicklas Mårtensson, ordförande för Funktionsrätt Sverige
- Abir Al-Sahlan, Europaparlamentariker för Centerpartiet

Samtalet direktsändes på Diversity Charter Swedens och Abir Al-Sahlanis Instagramkanaler.



### 25–28 juni – Aktiv närvaro under Almedalsveckan

Under Almedalen deltog Anna Carlsson Sigstedt vid medlemsmiddagar och mingel med representanter från Apotek Hjärtat, DNB, Särnmark Assistans och Ambea. Hon träffade också personer från ledningsgrupperna på Beijer, PwC och NCC samt deltog i rundabordsamtal med Com To Act och Nordea. Prideparaden och seminarier med Apotek Hjärtat och PwC var andra höjdpunkter.





### 3 augusti – Färgfest i Stockholm Pride

Petra Karmteg, ordförande i Diversity Charter Sweden och COO på DNB Sweden, gick tillsammans med Anna Carlsson Sigstedt och ett tiotal medlemsorganisationer i Stockholm Pride-paraden. Bland deltagande organisationer fanns Scandic, Swedbank, Nordea, SEB, Handelsbanken, Unionen, Gröna Lund, Ikea, Axfood och Tietoevry Sverige.





### **28 augusti – Seminarium om kompetensbristens myt**

Anna Carlsson Sigstedt deltog som talare vid seminariet *Myten om kompetensbristen*, arrangerat av NXT Interim. Diskussionen fokuserade på hur inkluderande rekryteringsprocesser kan avhjälpa utmaningar inom kompetensförsörjning.

### **23 september – Funka Digital Inclusion Award – Främjande av tillgänglighet och inkludering**

Anna Carlsson Sigstedt deltog som jurymedlem vid Funka Digital Inclusion Award som hölls i samband med ett webinarium. Andra jurymedlemmar var Cecilia Parkert, projektledare från Pensionärernas Riksorganisation, Nicklas Mårtensson, ordförande i Funktionsrätt Sverige och Johanna Hollén, generalsekreterare, Sveriges Konsumenter.



## EUROPEISK VERKSAMHET

**Europeiska unionen (EU)** antog år 2000 mottot ”**United in Diversity**” – en vision som speglar Europas styrka i sin mångfald. Enligt Europeiska kommissionen handlar det om att förena européer genom EU för att tillsammans bygga fred och välbefinnande. Samtidigt ses den kulturella rikedom som Europas många traditioner, språk och perspektiv erbjuder som en ovärderlig tillgång.

**EU-kommissionen** lyfter fram och uppmuntrar frivilliga initiativ som stärker mångfalden på arbetsplatser. Genom att skapa möjligheter för erfarenhetsutbyte mellan Europas Diversity Charters vill man bekämpa diskriminering och samtidigt ge ny kraft åt arbetet för jämställdhet och mångfald.

**Diversity Charter** finns nu i samtliga **27 medlemsländer**. I april 2024 anslöt Malta som det sista EU-landet till initiativet. De 27 Diversity Charters i Europa samarbetar inom flera områden för att främja utveckling. Samordningen sker genom **EU Diversity Charters Exchange Platform**, som administreras av **DG Justice**.

### Samarbetsytor:

- Inspirerande årliga evenemang
- Plattformsmöten för idéutbyte och samarbete
- Påverkansarbete och lobbying
- Delning av erfarenheter och insikter (genom fallstudier, enkäter och rapporter)
- Samarbete mellan Diversity Charters och CSR-initiativ

Tillsammans skapar detta en plattform för lärande, utveckling och handling – med målet att göra Europas arbetsplatser mer inkluderade och rättvisa.



## EU PLATFORM OF DIVERSITY CHARTERS MEETING

Under 2024 har vi fortsatt att stärka vårt samarbete och samverkan med övriga charters. Diversity Charter Sweden deltar regelbundet i kunskapsutbyten inom ramen för **EU Platform of Diversity Charters Meeting**, där representanter från de 27 chartren inom EU-kommissionen samlas. De digitala mötena hålls ungefär varannan månad, medan de fysiska mötena i Bryssel sker två till tre gånger om året.

### Möten i Bryssel:

- **25-26 april:** Generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt och Herik Abraham, styrelseledamot/kassör, deltog vid öppningsceremonin för *Diversity Month och European Capitals of Inclusion and Diversity Awards*.
- **22-23 oktober:** Generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt och Liselott Vahermägi, styrelseledamot. Under dessa möten diskuterades bland annat uppföljningen av Diversity Month, EU-policyuppdateringar, erfarenhetsutbyte mellan de olika chartren och hur vi kan förbättra nätverket.

Vi har kontinuerligt lyft fram det europeiska samarbetet genom att tipsa om nyhetsbrevet från *EU Platform of Diversity Charters*, som erbjuder värdefull kunskap och inspiration från arbetsplatser inom EU.



## DIVERSITY MONTH 2024

### Tema – Framtidens arbetsliv genom inkludering och mångfald

I maj firas Diversity Month (den europeiska mångfaldsmånaden) i hela EU. Detta initiativ lyfter fram betydelsen av mångfald och inkludering i arbetslivet samt i samhället i stort. Årets tema, Framtidens arbetsliv genom inkludering och mångfald, fokuserar på hur organisationer kan öka sin innovationsförmåga och motståndskraft genom att utnyttja mångfaldens resurser.

### Pepp Hour inför Diversity Month

Den 7 mars hölls ett Pepp Hour-möte där Anu Ritz, Policy Officer vid Europeiska kommissionen, presenterade och gick igenom viktiga aspekter inför Diversity Month. Vi fick konkreta tips och verktyg för att främja inkludering på våra arbetsplatser och uppmuntrades att arrangera egna aktiviteter under mångfaldsmånaden.

**Målgrupp:** Medlemsrepresentanter och kommunikatörer.



## ÖPPNINGSCEREMONI FÖR DIVERSITY MONTH OCH EUROPEAN CAPITALS OF INCLUSION AND DIVERSITY AWARDS

Den 25 april 2024 inleddes **Diversity Month** med en officiell öppningsceremoni där Europakommissionens ordförande **Ursula von der Leyen** och EU:s jämlikhetskommissionär **Helena Dalli** deltog.

Under ceremonin prisades **Växjö kommun** för sitt inkluderingsarbete i **European Capitals of Inclusion and Diversity Awards**. Kommunen tilldelades två priser – silver och brons – för sina insatser. Prisutdelningen, som leddes av Helena Dalli, var en del av öppningen av Diversity Month.

European Capitals of Inclusion and Diversity Award är en utmärkelse från EU-kommissionen som uppmärksammar **kommuner, städer och regioner** som gör skillnad inom inkludering och mångfald. Priset ger en chans att lyfta fram lokala insatser på EU-nivå.





En annan höjdpunkt under ceremonin var panelsamtalet “**What’s Next for Diversity, Inclusion and Belonging**”, där vi fick lyssna på **Jasmin Aronsson El Kachani**, Global Diversity, Equity and Inclusion Lead på Volvo Cars. Hon delade sina tankar om trygghet på arbetsplatsen och sa: “Du ska känna dig lika trygg på jobbet som när du sitter i bilen.”

Vi är särskilt glada över att **Volvo Cars är en av initiativtagarna** till Diversity Charter Sweden, och att Jasmin är en av de drivande krafterna i vår Göteborgsgrupp.

På plats fanns också vår generalsekreterare Anna Carlsson Sigstedt och Henrik Abraham, styrelseledamot och kassör.





# DIVERSITY MONTH 2024

## Rekordmånga svenska aktiviteter under Diversity Month

Under maj månad genomfördes 28 aktiviteter i Sverige, en ökning från 19 föregående år. Svenska organisationer bidrog till Diversity Month genom seminarier, webinarier, prisutdelningar och kulturella firanden.

### Här är ett urval aktiviteter från våra medlemsorganisationer

- **Stockholm Exergi:** Genomförde fem interna seminarier med fokus på inkludering.
- **Fastigo:** Prisutdelning för framgångsrikt mångfaldsarbete.
- **DNB Sverige:** Anordnade utbildningar och rapportpresentationer för ökad medvetenhet.
- **DLA Piper Sweden:** Uppmärksammade mångfald med en film och inkluderande aktiviteter.
- **Region Stockholm/Karolinska Institutet:** Musik quiz.
- **Ambea:** Höll ett webinarium om hur kvinnor med ADHD och autism kan mötas och stöttas under graviditet och moderskap.
- **BBi Communication:** Uppmärksammade världsdagen för kulturell mångfald med ett webinarium.
- **Svenska Mässan/Gothia Towers:** Lyfte fram de 40 nationaliteter som är representerade bland deras medarbetare genom olika aktiviteter.
- **Handelsbanken:** Träffades veckovis under månaden för promenader och samtal om inkludering och mångfald.

### Inspirera fler genom synlighet i sociala medier

De svenska aktiviteterna lyftes fram i våra sociala kanaler för att inspirera fler att delta och visa sitt engagemang för mångfald och inkludering. Genom att samarbeta inom EU lyfte vi goda exempel och stärkte ambitionen om ett mer inkluderande arbetsliv.

# MEDLEMSenkÄT 2024

**Resultat:** Diversity Charter Sweden genomförde en medlemsundersökning mellan 14 och 29 november 2024 för att få en uppdaterad bild av medlemmarnas upplevelse av medlemskapet och deras behov framåt. Undersökningen genomfördes av Influence People i samråd med en styrgrupp från Diversity Charter Sweden, precis som förra året.

## Viktigaste insikterna

### Svarsfrekvens:

Undersökningen besvarades av 28 medlemmar. Enkäten skickades till kontaktpersonen hos varje medlemsorganisation. Eftersom svarsfrekvensen var låg kan tillförlitligheten vara något begränsad, men resultaten ger ändå en värdefull överblick över medlemmarnas behov och visar potentialen för att stärka nätverkets arbete mot mer inkluderande arbetsmiljöer.

### Värdet av medlemskapet:

Medlemskapets uppfattade värde ligger i princip på samma nivå som förra året. En nyhet för i år är att vi bad respondenterna även uppskatta ledningsgruppens uppfattning av medlemskapets värde. Respondenterna upplever sig ha ett större intresse för ämnet än vad deras ledningsgrupp har. Frågan är hur vi kan stötta kontaktpersonerna att uppvisa värdet även på ledningsnivå på företagen.

### Värdebedömning:

- Respondenter 2023: 3,55
- Respondenter 2024: 3,46
- Ledningsgrupp 2024: 2,96 (ny fråga)

### Uppskattade inslag:

Medlemmarna nämner flera teman som särskilt uppskattade, där rekrytering, CSRD, EU-rapportering och inkluderande kommunikation lyfts fram flest gånger.

**Utmaningar:**

Många medlemmar upplever svårigheter att engagera sina ledningsgrupper och att maximera nyttan av medlemskapet.

**Efterfrågade fördjupningar:**

Medlemmarna har efterfrågat mätbara mål och verktyg för att mäta inkludering, samt fördjupningar inom områden som neurodiversitet, minoritetsstress och religionsfrihet på arbetsplatsen.

**Nyhetsbrevets relevans:**

Genomsnittet för relevansen av nyhetsbrevet 2024 är 3,58, vilket innebär en förbättring jämfört med 2023 års genomsnitt på 3,37. Det tyder på att läsarna tycker att innehållet har blivit mer relevant och intressant.

# STYRELSEN

Diversity Charter Swedens styrelse valdes vid årsmötet 2024 och har under året bestått av styrelseordförande, åtta ledamöter och två suppleanter. Den 13 november 2024 gick suppleant Shamsher Khan in som ordinarie styrelseledamot fram till årsstämman 2025, i samband med att Mats Wernheim avträdde sitt uppdrag som ledamot.

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



Vice ordförande  
Paolo Pelacchi  
People & Culture Director  
ISS Facility Services Sweden



Sekreterare  
Kicki Lilliedrake  
Kommunikationschef  
Fastigo



Kassör  
Henrik Abraham  
Kommunikationsansvarig  
Mestergruppen



Ledamot  
Sammanställande Regionala gruppen  
Caroline Liwång  
Head of Service Management  
ITSM & ISDM  
Handelsbanken



Ledamot  
Sammanställande Kommunikationsutskott  
Cathrine Lindvall McKnight  
Head of Operations (HF)  
Mycronic



Ledamot  
Sammanställande Produktionsgruppen  
David Pamsjö  
HR-chef  
Cancerfonden



Ledamot  
Nazanin Nematshahi  
SMC director  
Microsoft



Ledamot, sammanställande C-level  
Shamsher Khan  
Direktör Energihandel  
Stockholm Exergi



Suppleant  
Sammanställande EU-frågor  
Liselott Vahermägi  
Grundare LEDA20



Suppleant  
Ulrika Wikberg  
HR Director  
Beijer Byggmaterial



Diversity Charter Sweden

# FÖRVALTNINGS BERÄTTELSE 2024



# Balansrapport ÅRL

	Ing balans	Period	Utg balans
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>Kundfordringar</b>			
1510 Kundfordringar	707 500,00	-33 450,00	674 050,00
<b>Summa kundfordringar</b>	<b>707 500,00</b>	<b>-33 450,00</b>	<b>674 050,00</b>
<b>Övriga fordringar</b>			
1630 Skattekonto	465,00	-465,00	0,00
1640 Skattefordran	3 465,00	3 780,00	7 245,00
1790 Förbetalda kostnader	10 238,00	2 936,00	13 174,00
<b>Summa övriga fordringar</b>	<b>14 168,00</b>	<b>6 251,00</b>	<b>20 419,00</b>
<b>Kassa och Bank</b>			
1930 SEB Transaktionskonto	2 769 475,01	469 428,05	3 238 903,06
1931 SEB Placeringskonto	0,00	504 164,61	504 164,61
1932 SEB enkla sparkontot	0,00	214 379,89	214 379,89
<b>Summa kassa och bank</b>	<b>2 769 475,01</b>	<b>1 187 972,55</b>	<b>3 957 447,56</b>
<b>Summa tillgångar</b>	<b>3 491 143,01</b>	<b>1 160 773,55</b>	<b>4 651 916,56</b>
<b>EGET KAPITAL</b>			
<b>Balanserat över-/underskott</b>			
2060 Eget kapital	-32 632,43	0,00	-32 632,43
2061 Balanserat kapital	-395 167,18	-41 002,08	-436 169,26
2062 Fondering	-245 000,00	-505 000,00	-750 000,00
<b>Summa balanserat över-/underskott</b>	<b>-672 799,61</b>	<b>-546 002,08</b>	<b>-1 218 801,69</b>
<b>Årets över-/underskott</b>			
2069 Årets resultat	-41 002,08	41 002,08	0,00
<b>Summa årets över-/underskott</b>	<b>-41 002,08</b>	<b>41 002,08</b>	<b>0,00</b>
<b>Summa eget kapital</b>	<b>-713 801,69</b>	<b>-505 000,00</b>	<b>-1 218 801,69</b>
<b>SKULDER</b>			
<b>Leverantörsskulder</b>			
2440 Leverantörsskulder	-200 842,00	123 716,80	-77 125,20
<b>Summa leverantörsskulder</b>	<b>-200 842,00</b>	<b>123 716,80</b>	<b>-77 125,20</b>
<b>Skatteskulder</b>			
2514 Beräknade särskild löneskatt på pensionskostnader	-32 920,32	-13 122,68	-46 043,00
<b>Summa skatteskulder</b>	<b>-32 920,32</b>	<b>-13 122,68</b>	<b>-46 043,00</b>
<b>Övriga skulder</b>			
2710 Personalskatt	-18 600,00	-56,00	-18 656,00
2730 Lagstadgade sociala avgifter	-25 450,00	-1 319,00	-26 769,00
2920 Upplupna semesterlöner	-30 079,00	-109 292,24	-139 371,24
2941 Beräknade upplupna sociala avgifter	-9 450,00	-34 340,44	-43 790,44
2990 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-5 000,00	5 000,00	0,00
2991 Förutbetalda medlemsavgifter	-2 455 000,00	-547 050,00	-3 002 050,00
<b>Summa övriga skulder</b>	<b>-2 543 579,00</b>	<b>-687 057,68</b>	<b>-3 230 636,68</b>
<b>Summa skulder</b>	<b>-2 777 341,32</b>	<b>-576 463,56</b>	<b>-3 353 804,88</b>
<b>Summa eget kapital och skulder</b>	<b>-3 491 143,01</b>	<b>-1 081 463,56</b>	<b>-4 572 606,57</b>
<b>BERÄKNAT RESULTAT</b>	<b>0,00</b>	<b>79 309,99</b>	<b>79 309,99</b>

# Resultatrapport ÅRL

	Period	Akkumulerat	Period fg år
<b>INTÄKTER</b>			
<b>Medlemsavgifter</b>			
3890 Medlemsavgifter	2 384 000,00	2 384 000,00	1 764 000,00
3891 Medlemsavgifter nya medlemmar	251 166,55	251 166,55	373 500,15
<b>Summa medlemsavgifter</b>	<b>2 635 166,55</b>	<b>2 635 166,55</b>	<b>2 137 500,15</b>
<b>Gåvor och bidrag</b>			
3880 Next level	11 900,00	11 900,00	83 300,00
<b>Summa gåvor och bidrag</b>	<b>11 900,00</b>	<b>11 900,00</b>	<b>83 300,00</b>
<b>Försäljningsintäkter</b>			
3740 Öresutjämning	-0,62	-0,62	0,00
<b>Summa försäljningsintäkter</b>	<b>-0,62</b>	<b>-0,62</b>	<b>0,00</b>
<b>Summa intäkter</b>	<b>2 647 065,93</b>	<b>2 647 065,93</b>	<b>2 220 800,15</b>
<b>KOSTNADER</b>			
<b>Övriga externa kostnader</b>			
5011 Kontor United Spaces	-106 900,00	-106 900,00	-114 928,00
5014 Lokala nätverksgrupper	-10 884,00	-10 884,00	-9 707,00
5015 Signatory Event	-92 487,50	-92 487,50	-95 179,00
5410 Förbrukningsinventarier	-16 673,00	-16 673,00	-12 625,80
5420 Programvaror	-5 278,00	-5 278,00	-6 656,00
5421 Upsale	-79 286,00	-79 286,00	-71 718,00
5460 Förbrukningsvaror	-874,00	-874,00	-17 381,31
5493 Fredagskunskap digital produktion	0,00	0,00	-6 250,00
5820 Resekostnader	-29 821,85	-29 821,85	-14 473,82
5990 Kommunikation och PR-kostnader	-249,00	-249,00	0,00
6070 Representation och uppvaktningar	-2 767,00	-2 767,00	-3 781,00
6210 Tele, data och post	-22 350,00	-22 350,00	-14 039,00
6310 Försäkringar	-3 416,00	-3 416,00	0,00
6420 Ersättningar till revisorer	-3 750,00	-3 750,00	-3 750,00
6530 Redovisningstjänster	-32 313,00	-32 313,00	-14 188,00
6540 Webb och IT tjänster	-34 767,08	-34 767,08	-28 561,72
6554 Konsultarvoden Next Level	0,00	0,00	-112 500,00
6555 Konsultarvoden Filmproduktion	0,00	0,00	-75 000,00
6570 Bankkostnader	-3 911,35	-3 911,35	-4 200,03
6999 Övriga kostnader (budgetkonto)	-32 943,80	-32 943,80	-2 992,92
<b>Summa övriga externa kostnader</b>	<b>-478 671,58</b>	<b>-478 671,58</b>	<b>-607 931,60</b>
<b>Personalkostnader</b>			
7210 Löner till tjänstemän	-1 036 596,38	-1 036 596,38	-980 049,60
7290 Förändring semesterlöneskuld	-109 292,24	-109 292,24	-2 263,00
7410 Pensionsförsäkringspremier	-54 094,00	-54 094,00	-135 692,00
7510 Lagstadgade sociala avgifter	-325 692,48	-325 692,48	-307 926,00
7519 Sociala avgifter för semester- och löneskuld	-34 340,44	-34 340,44	-710,00
7530 Särskild löneskatt för pensionskostnader	-13 122,68	-13 122,68	-32 918,87
7610 Utbildning styrelse	-9 500,00	-9 500,00	0,00
7613 Utbildning, tjänstemän	0,00	0,00	-37 375,00
7699 Övriga personalkostnader (i budget personalförstärkning)	-511 151,64	-511 151,64	-75 000,00
<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-2 093 789,86</b>	<b>-2 093 789,86</b>	<b>-1 571 934,47</b>
<b>Summa kostnader</b>	<b>-2 572 461,44</b>	<b>-2 572 461,44</b>	<b>-2 179 866,07</b>

# Resultatrapport ÅRL

	Period	Akkumulerat	Period fg år
<b>Verksamhetens över-/underskott</b>	<b>74 604,49</b>	<b>74 604,49</b>	<b>40 934,08</b>
<b>Finansiella intäkter</b>			
8310 Ränteintäkter	4 778,50	4 778,50	68,00
<b>Summa finansiella intäkter</b>	<b>4 778,50</b>	<b>4 778,50</b>	<b>68,00</b>
<b>Finansiella kostnader</b>			
8423 Räntekostnader skattekonto	-73,00	-73,00	0,00
<b>Summa finansiella kostnader</b>	<b>-73,00</b>	<b>-73,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Över-/underskott efter finansiella poster</b>	<b>79 309,99</b>	<b>79 309,99</b>	<b>41 002,08</b>
<b>Årets över-/underskott</b>			
8999 Årets resultat	0,00	0,00	-41 002,08
<b>Summa årets över-/underskott</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-41 002,08</b>
<b>BERÄKNAT RESULTAT</b>	<b>79 309,99</b>	<b>79 309,99</b>	<b>0,00</b>

## KOMMENTARER FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Diversity Charter Sweden är en ideell förening som hela tiden syftar till att våra intäkter ska återinvesteras i verksamheten. Våra ägare är våra medlemmar och vi har vår styrka i flertalet.

Våra medlemmar är också föreningens största intäktskälla och den viktigaste faktorn för att vi ska kunna bedriva vår verksamhet och skapa medlemsnytta. Det är därför glädjande att vi fortsätter med en stark ökning av nya medlemmar och i år har 24 nya medlemmar av olika storlekar välkomnats och endast ett fåtal medlemmar valde att avsluta sitt medlemskap.

Förra året tog styrelsen beslut om att justera medlemsavgifterna genom indexjustering då ingen förändring av årsavgiften skett under en längre tid. Styrelsen har i år tagit beslut om att pausa den indexjusteringen för 2026 års fakturering då föreningens ekonomi för stunden är mycket god. Sammantaget har föreningsintäkter ökat under året tack vare fler medlemmar och en indexjustering av medlemsavgifterna.

Föreningens kostnader för kansli och drift har under året haft en god kostnadskontroll och många poster ligger under eller på budget. Värt att notera är att under året har skett en del personalförändringar på rollen kommunikatör men anställningsperioderna har medvetet och generellt sett inte överlappat varandra och detta har gjort att det inte medfört några större kostnader.

De kostnader som rubriceras som verksamhetskostnader är fortsatt förhållandevis låga tack vare våra medlemmars vilja att ställa upp. Det gäller bland annat fredagskunskapen som fortsätter att vara utan kostnader eftersom två av våra medlemmar erbjudit oss sin inspelningsstudio. Låga kostnader ligger även på våra regionala träffar där medlemmar erbjuder sina lokaler för träffarna.

Övriga kostnader ligger också på en relativt låg nivå och föreningen har en god kostnadskontroll. Det uppskattas av styrelsen men vi känner ändå att vi behöver budgetera för kostnader ifall något gör att vi behöver hyra in oss på en studio eller öka våra kostnader kring övriga aktiviteter.

Ett önskemål om att få till en långsiktig helhetslösning som hjälper Diversity Charter Sweden framåt vad gäller bokföring och avtalsfakturering har tidigare lyfts fram i styrelsen. Syftet var att hitta en mindre redovisningsbyrå som kan avlasta vår generalsekreterare och samtidigt utveckla Diversity Charter Sweden genom att automatisera och digitalisera våra processer och rutiner. Kravet har varit att hitta en auktoriserad byrå, som ej är en personberoende firma, som kan hjälpa och stötta oss med löpande bokföring och avtalsfakturering i vår nuvarande lösning Fortnox.

Efter en upphandling godkände styrelsen en ny redovisningsbyrå och överlämningen gjordes innan sommaren. Vi säger ett stort tack till föregående byrå för ett väldigt givande samarbete och vi ger även ett varmt välkomnande till vår nya.

Avslutningsvis har styrelsen i syfte att skapa en buffert för framtida investeringar, projekt och aktiviteter beslutat att lägga en större post under övriga personalkostnader. Pengarna ska kunna användas till det våra medlemmar efterfrågar, bland annat opinionsbildning, inkludering, tillgänglighet samt att sprida och öka kännedomen om vårt arbete och varumärke.

Vi i styrelsen är tacksam över det förtroende vi har fått under året.

**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 62 pages before this page

Tämä asiakirja sisältää 62 sivua ennen tätä sivua

Detta dokument innehåller 62 sidor före denna sida

Dokumentet inneholder 62 sider før denne siden

Dette dokument indeholder 62 sider før denne side

authority to sign

asemavaltuus

ställningsfullmakt

autoritet til å signere

myndighed til at underskrive

representative

nimenkirjoitusoikeus

firmitteckningsrätt

representant

repræsentant

custodial

huoltaja/edunvalvoja

förvaltare

foresatte/verge

frihedsberøvende

**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 63 pages before this page

Tämä asiakirja sisältää 63 sivua ennen tätä sivua

Detta dokument innehåller 63 sidor före denna sida

Dokumentet inneholder 63 sider før denne siden

Dette dokument indeholder 63 sider før denne side

authority to sign

asemavaltuus

ställningsfullmakt

autoritet til å signere

myndighed til at underskrive

representative

nimenkirjoitusoikeus

firmitteckningsrätt

representant

repræsentant

custodial

huoltaja/edunvalvoja

förvaltare

foresatte/verge

frihedsberøvende