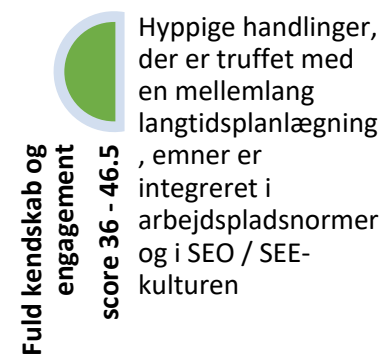
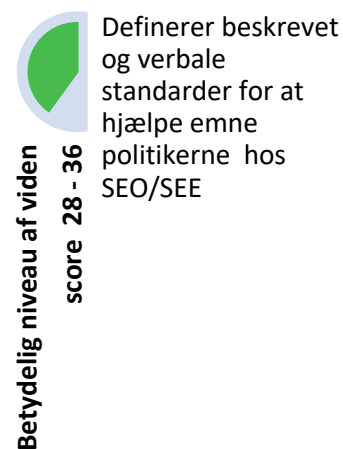
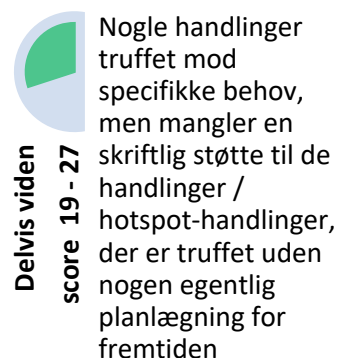
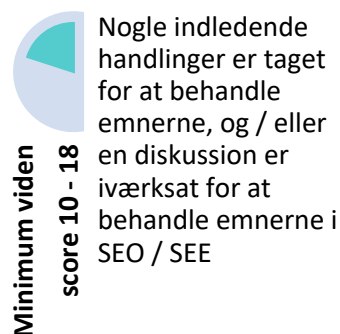
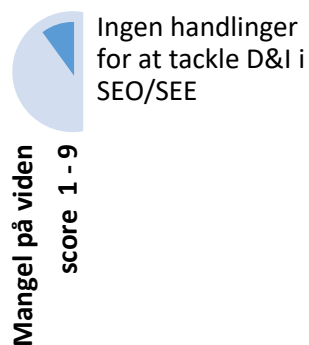


Anbefaling til niveau 5

Tak for udfyldelsen af spørgeskemaet SENSENET Performance Assessment Tool.

Den maksimale score, der skal nås på dette spørgeskema, er 46.5 point.

Din score placerer din organisation på niveau 5 - Fuld viden og engagement.



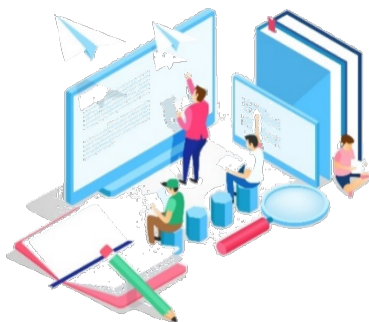
The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Fra dine resultater ser det ud til, at din organisation har investeret meget i Diversity & Inclusion (D&I), med hyppige handlinger, der er truffet med en mellemlangtidsplanlægning, og D&I-emner er integreret i dine arbejdspladsnormer og -regler og i din organisations kultur.

Tillykke med dit arbejde! Din organisation implementerer velplanlagte og begrundede handlinger mod en mere inkluderende organisation, som har gavnet din organisation med hensyn til ydeevne og resultater. Ikke desto mindre, nu hvor du har opnået sådanne inkluderende resultater, bør forbedringsprocessen for D&I i din organisation ikke stoppe.

Motor for social innovation såvel som for bæredygtig og inkluderende vækst er social økonomi en nøglesektor til at håndtere udfordringen meddiversitet og diskrimination. Som en socialøkonomisk organisation har du en rolle at spille, for det første ved at blive mere inkluderende.

Ifølge flere nylige rapporter om forskellige arbejdspladser og virksomheder er det ikke kun ønskeligt at opbygge en inkluderende kultur, der generer diversitet, for at opnå et mere motiverende arbejdsmiljø i din organisation. Men også en vigtig drivkraft for ydeevne og dermed en forbedring af din virksomhed på flere bundlinjer. Især fremhævede en McKinsey-undersøgelse fra 2014, hvordan kønsdiverserede virksomheder "var 15 procent mere tilbøjelige til at have højere økonomisk afkast, end normalen i deres nationale branche-median".



Som inspiration om tanker til implementering af yderligere D & I-foranstaltninger i din organisation, vi anbefaler venligst, at du konsulterer tip og god praksis, som du finder nedenfor, og følger nogle moduler, der er tilgængelige inden for SENSENET træningsprogram: programmet og de foreslåede tip dækker en bred vifte af emner om D&I, som kan give dig nye ideer og alternative foranstaltninger til at forbedre din inkludering i organisationen.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

For at give dig et mere komplet billede af dit modenhedsniveau for hvert vurderet emne er dette de maksimale mulige score for hver del af det spørgeskema, du har udfyldt:

- **Del 1 – Hvilket niveau ligger din organisation ift. Diversitet & inklusion?: 12**
- **Del 2 – Implimentering & handling : 34.5**
 - a. *Rekrutterings politikker: 4*
 - b. *Velkomst: 3*
 - c. *Fastholdelse: 7*
 - d. *Karriere udvikling/ Karriereveje: 5*
 - e. *Træning: 7*
 - f. *Balance I arbejdsliv: 5.5*
 - g. *Inkluderende fysisk miljø: 3*

Du finder dine resultater for hver del og sektion i det separate dokument, du har modtaget, med kopien af dine svar.

Hvis en eller flere af dine scoringer ovenfor er lavere end maksimal score, anbefaler vi dig kraftigt at deltage i følgende læringsmoduler fra vores SENSENET SEO's Læringsprogram for ledere og HR (Dette læringsprogram er i øjeblikket under opbygning. Du vil modtage en e-mail når det er tilgængelig.)



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Del 1 – Hvilket niveau ligger din organisation ift. Diversitet & Inklusion?
Moduler:
Modul I. D&I Business case
Modul II. D&I Politikker
Modul VI. Team Management
Del 2 – Implimentering & handling
a. Rekrutterings politikker
Modul III. Tiltræk kompetencer
b. Velkommen
Modul III. Tiltræk kompetencer
c. Fastholdelse
Modul V. Fastholdelse af medarbejder
d. Karriere udvikling/Karriereveje
Modul IV. Udvikling af medarbejder
e. Træning
Modul IV. Udvikling af medarbejder
f. Balance I arbejdsliv
Modul IV. Udvikling af medarbejder
g. Inkluderende fysisk miljø
Modul VI. Team Management

Nedenfor finder du nogle generelle tips og god praksis, som du kan huske på for at starte din vej mod en mere inkluderende organisation.

Denne liste er ikke-udtømmende, men den vil give dig nogle eksempler.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Ideér til implimentering af Diversitet & Inklusion

Politikker

Din organisations politikker er kritiske, da de repræsenterer dens værdier, måder at arbejde på, engagement i medarbejdernes velvære osv. Oprettelse af diversitetsvenlige politikker er en måde at gøre din arbejdsplads mere forskelligartet og tiltrække nye talenter.

- Arbejd med organisationskulturen. Accepter feedback fra medarbejdere, for eksempel gennem undersøgelser, om de politikker og praksis, der findes i din organisation, og tilpas dem i tilfælde af forskelsbehandling af bestemte grupper.
- Tilbyde arbejdspladspolitikker, der er mere tiltalende for forskellige mennesker: vægt på balance mellem arbejde og liv, fleksibel tidsplan, arbejde hjemmefra, tilgængelige lokaler osv.
- Vis et stærkt engagement for lighed og mangfoldighed i dine forhold til dine medarbejdere, modtagere, kunder, interessenter osv.
- Byg med dit team en handlingsplan for mangfoldighed og integration med indikatorer, der skal følges over tid.

Rekrutterings politikker

Din organisations ansættelsespolitik skal skabe et miljø, hvor medarbejdere ansættes baseret på deres erfaring og motivation og ikke på andre kriterier såsom handicap, køn, race osv.

- Opsæt et værktøj til statistisk overvågning af rekruttering efter køn. Gennem dette værktøj er det muligt at følge: antallet af ansøgninger pr. Køn / antallet af kandidater, der gennemgår rekrutteringsprocessen, samt antallet af ansat af køn.
- Flere værktøjer, der bruges til rekrutteringsprocesser, hjælper rekrutterere med at tage beslutninger uden stereotyper: standardiseret gitter til CV'er, standardiseret gitter til interviews.
- Ved valg af CV og interviews skal du sikre dig, at hver ansøgning analyseres af mindst to forskellige personer.
- Diversificer indkøb af kandidater ved at etablere partnerskaber med rekrutteringskontorer, foreninger, skoler osv. For at sikre diversitet af profiler.
- Markedsfør dine jobtilbud til et bredere publikum ved at diversificere de kanaler, du bruger til at sprede dem.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Velkommen

At opbygge en inkluderende onboarding-oplevelse er kritisk for, at dine nye medarbejdere skal føle sig godt tilpas og inkluderet fra første dag.

- Oprettelse af intern sponsorering for enhver nytilkomne med mentorer i teamet.
- Før ankomsten af en ny medarbejder i teamet, skal du forberede teamet ved at præsentere den nykommernes position & kompetencer, ændringerne i holdets organisation osv.
- Opret en guide til nykommere: politikker, organisationskultur, processer osv. At tilføje en vægt på diversitet og inklusion er en god måde at dele din organisations engagement i integration og gøre nykommere komfortable.

Fastholdelse

Ophold har meget at gøre med organisationskulturen og skabe et miljø, hvor mennesker kan være som de er og få dem til at ønske at blive. Det er vigtigt som leder at have en god forståelse af dine medarbejders behov.

- Gennemfør foranstaltninger til at lukke kønsrelateret lønforskel.
- Opret medarbejderressourcegrupper (ERG'er), interne netværk af medarbejdere, der er fokuseret på en bestemt fællesitet, som medlemmer deler eller understøtter (kvindelige ERG, LGBTQ-grupper, generationer, adgang til handicap osv.) * Hvis mere egnet til store virksomheder, kunne lignende initiativer være implementeret i mindre organisationer
- Sørg for at kende dine medarbejdere og deres behov ved at implementere fokusgrupper, undersøgelser, diskussioner. Dine medarbejdere skal føle tillid til / med dig for at lære dem at kende. Du kan: segmentere resultater af medarbejderengagementundersøgelser efter minoritetsgrupper; bruge uafhængige facilitatorer til at gennemføre fokusgrupper Bliv personlig i en-til-en-diskussioner.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Karriere udvikling

Alle ansatte skal have lige muligheder for at komme videre i din organisation, baseret på deres kompetencer og evner til at indgå i teams, ved at få de samme muligheder for at nå positioner med ansvar.

- Udvikle processer og aktiviteter for medarbejdere for at hjælpe dem med at udmærke sig i deres position og forberede dem til job med højere ansvar gennem coaching sessioner, træning osv.
- Implementere intergenerationsprogrammer for at fremme overførsel af kompetencer (viden, færdigheder, holdninger) i teamet.

Træning

Uddannelse er vigtig for din teamudvikling og for at medarbejderne trives i deres position. Alle af dem skal være i stand til at deltage i træninger, uanset deres specificitet eller behov.

- Arbejd med en specialiseret organisation for at etablere en uddannelsesbevidsthed for bestyrelsen, medarbejdere, frivillige. Deltagelse i en træning i mangfoldighed hjælper praktikanter med at forstå deres egne fordomme, stereotyper og kulturelle fordomme.
- Sørg for, at hver medarbejder er i stand til at deltage i træningerne (i eller uden for organisationen) uanset hans / hendes personlige situation: transport, børnepasning osv.
- Giv medarbejdere træningssessioner: diskrimination, stereotyper, sexismen osv.
- Giv dine medarbejdere et sæt træninger (interne eller eksterne for din organisation), de kan tage sig af.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Ballance i arbejdsliv

At sikre balance mellem arbejde og liv er en nøgle til at tiltrække og fastholde talenter.

- Opret en politik for hjemmearbejde eller smartworking.
- Indram tidsmøderne for møder for at respektere dine medarbejders private begrænsninger.

Inkluderende fysisk miljø

Det er vigtigt, at design af arbejdspladsen imødekommer dine medarbejders behov.

- Sørg for, at dine møder og begivenheder er tilgængelige for handicappede.
- Juster tidsplaner, spillesteder og programmer for at lette deltagelse af personer med handicap i aktiviteter.
- Genovervej dine kontorfaciliteter og møbler til en mere inkluderende arbejdsplads.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Ressourcer

Diversitet & Inklusion

[Diversitets charter til EU lande](#)

Dette websted giver dig adgang til alle europæiske mangfoldighedscharter.

Bemærk: Ved at underskrive et mangfoldighedscharter forpligter en organisation sig til at fremme mangfoldighed og lige muligheder for sit personale.

[Diversitet & Inklusions Handlings Plan 2017-2019](#)

Forfatter: House of Lords

Dette er et dokument, der skaber en ramme med handlinger, værktøjer og dedikerede ressourcer til at identificere og adressere systemiske barrierer for at opbygge en mangfoldig og inkluderende arbejdsstyrke, der stort set er repræsentativ for personalet i organisationen. eksisterende virksomhedsprocesser og muliggør måling af fremskridt og resultater virksomhedsmæssigt.

[Definition og måling af "inkludering" i en organisation](#)

Forfatter: Stephen Thompson, Institut for udviklingsstudier

Denne rapport giver en hurtig gennemgang af definitioner af organisatorisk inklusion, mangfoldighed og hvordan man måler dem (værktøjer, målinger og ressourcer).

[Hviken effekt har stereotyper i arbejdsmiljøer?](#)

Dette er en artikel, der taler om virkningerne af stereotyper på individer og betydningen af en mangfoldig arbejdsstyrke.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Diversity & Inclusion

Inklusion & Diversitet – Her er facts

Forfatter: AIHR Blog & Academy

Dette er en artikel, der præsenterer et sæt fakta om mangfoldighed og inkludering.

Denne vejledning har til formål at forklare konceptet med rimelige justeringer og give praktisk trinvis vejledning i, hvordan og hvornår disse skal leveres på arbejdspladsen. Arbejdsgivere og arbejdstagere er begge de vigtigste interessenter i at sikre større ligestilling på arbejdspladsen, diversitet og integration - ligesom regeringer, arbejdsgiverorganisationer, fagforeninger og andre aktører, såsom civilsamfundsorganisationer.

Hvordan designer vi arbejdspladser til inklusivitet og mangfoldighed?

Forfatter: Dr. Pragya Agarwal

"Hvad er en inkluderende arbejdsplads? En inkluderende arbejdsplads er en, der værdsætter individuelle forskelle i arbejdsstyrken og får dem til at føle sig velkomne og accepterede."

Inkluderende start fra dag 1: 10 måder at designe en onboarding oplevelse

Forfatter: Sonja Gittens-Ottley

Denne artikel lærer dig, hvordan du opretter en inkluderende onboarding-oplevelse ved at give dig nogle indsigter (f.eks. Lad nye ansættelse vide, hvad der inkluderer integration, forbered dit team osv.)

Hvordan man undgår forskelsbehandling ved ansættelse

Forfatter: Carol Deeb

Denne artikel præsenterer et sæt tips og anbefalinger om, hvordan du kan undgå forskelsbehandling under ansættelsesprocessen.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Diversitet & Inklusion

Diversitet & Inklusion i ansættelse

Forfatter: Robert Walters Whitepaper

Ved at læse disse dokumenter kan du forstå vigtigheden af diversitet og hvordan man udvikler en inkluderende forretningskultur.

Indirekte diskrimination

Denne artikel giver generel information om indirekte forskelsbehandling og nogle eksempler, der sigter mod at give dig en bedre forståelse af konceptet.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Diversity & Inclusion

Case Studie 1. Inkludering af ældre arbejdstagere: Fire eksempler på virksomhedssager (SSAB Tunnpå, Siemens AS, Uppsala Universitetshospital og Realkredit Danmark)

Følgende eksempler på virksomhedssager har behandlet disse problemer ved primært at handle på tre områder, enten i kombination eller separat:

- ✓ genoverveje organisering af arbejdet, opdelingen af opgaver og brug og tilgængelighed af informationsteknologi;
- ✓ tilpasning af arbejdstidsplaner;
- ✓ at give tilstrækkelig træning.

Case Studie 2. Ledende praksis vedrørende inklusion af handicap

Denne publikation fremhæver vellykkede strategier, der kan bruges af virksomheder i alle størrelser til at skabe en mere inkluderende arbejdsplads, markedsplads og forsyningskæde. Eksempler på det virkelige liv, såsom dem, der er præsenteret, er vigtige for at hjælpe virksomheder med at realisere den brede vifte af muligheder, der er tilgængelige, og potentialet for gentagelse af succes.

Case Studie 3. På STEM-felter ansætter mange arbejdsgivere "John" over "Jennifer".

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Ressources pr land



Fransk charter for diversitet

Diversitetscharteret blev oprettet i Frankrig i 2004 og samler nu mere end 3.800 franske organisationer. Enhver organisation, der er villig til at vise sit engagement i mangfoldighed, er i stand til at underskrive chartret. Mange ressourcer er tilgængelige på webstedet (fanen "ressourcer"): god praksis, rapporter, guider, specialiserede organisationer, der arbejder med mangfoldighed osv.

Defenseur des droits

Defenseur des droits is the state organisation entitled to fight all types of discrimination and foster the access of victims of discrimination to their rights. Any victim is able to reach out the défenseur des droits to seek for advice. The website is full of resources, including the list of grounds of discrimination in france (up to 25 in 2019).

Esspace.fr

På webstedet espace.fr er der et helt afsnit, der er dedikeret til mangfoldighed i socialøkonomiske innovationer og virksomheder, med et udvalg af god praksis, en række indikatorer, juridiske ressourcer osv.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Danske charter for diversitet

Det danske charter for diversitet er et formelt dokument, som erhvervsaktører og arbejdspladser kan underskrive, hvilket indikerer, at de støtter diversiteten på det danske arbejdsmarked og værdsætter diversitet. Chartret har det overordnede formål at fremhæve de positive egenskaber ved diversitet og således fremme inkludering og modvirke forskelsbehandling på danske arbejdspladser.

Sådan rekrutteres og skabe værdi creation

Dette er en dansk introduktion til styring af diversitet generelt. Et meget godt og vigtigt arbejde, der er udviklet i samarbejde og med støtte fra EU, så det udvikler Det Europæiske Råds principper og henstilling til medlemslandene.

Diversitets management

I Danmark er denne nye vejledning udviklet for at hjælpe virksomheder med at identificere og udvikle en mangfoldig ledelse - iss og forening nydansker. Der er en guide til diversificeret ledelse. Et arbejde, der er blevet støttet af Europa-Kommissionen, og udviklet under deres platform.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Italiensk Diversitets Charter

I Italien er chartret for diversitet oprettet i 2009, og det samler mere end 800 blandt virksomheder og offentlige organer og institutioner, der er villige til at vise deres formelle engagement i at skabe et inkluderende miljø i organisationen.

The Italian Charter for Diversity. Bussola per le PMI.

For at fremme vedtagelsen af chartret forberedte Sodalitas-stiftelserne, den største promotor af chartret, dette korte dokument, der er rettet mod mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder, som giver et klart overblik over fordelene ved at vedtage chartret og nogle forslag til det implementering. Dokumentet tilbyder også et sæt successfully implemented initiatives in organisations and enterprises as a practical reference and support on the tips proposed.

Il Diversity Management per una crescita inclusiva

Authors: Buemi M., Conte M., Guazzo G., Franco Angeli editore (2014)

Denne bog er en kort omfattende guide til styring af diversitet, med en første del, der fokuserer på teoretiske tilgange til styring af diversitet, en anden sektion, der vurderer alle europæiske diversitetskort, og en tredje del, der fokuserer på god praksis i Europa og i Italien. Denne vejledning er blevet forfremmet af UNAR (Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali / Italian Anti-Diskrimination National Bureau), og den sigter mod at tackle fordomme og stereotyper i organisationen for at skabe et inkluderende miljø i organisationen.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



The Portuguese charter for diversity

I Portugal er charteret for diversitet implementeret godt i virksomheder. En særlig interesse er de ressourcer, hvor du finder en værktøjskasse med spil og øvelser, et diagnoseværktøj og andet materiale, der skal købes.

Rights and duties of employees

Denne artikel indeholder oplysninger om medarbejderes rettigheder og pligter og lighed og ikke-forskelsbehandling i henhold til loven.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



The Romanian charter for diversity

Charteret for diversitet fra Rumænien følger de vellykkede modeller fra andre europæiske lande og er baseret på et sæt generelle principper, frivillige forpligtelser fra underskriveren med det formål at fremme mangfoldighed, ikke-diskrimination, inkludering og lige muligheder på arbejdspladsen.

Management Diversity at work

Denne brochure giver dig en forsmag på nogle inspirerende ligestillings- og diversitetsstrategier, virksomheder implementerer med støtte fra europæiske mangfoldighedscharter. Det giver information om de forretningsmæssige fordele ved mangfoldighed samt de innovative initiativer og tjenester, der tilbydes af Diversity Charters.

The promotion of equal opportunities and diversity management

Dette materiale giver et overblik over lige muligheder og mangfoldighedsstyring på arbejdspladsen og deler et sæt god praksis på dette felt.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.