



FIBS

Självbedömning av mångfaldsledarskap -verktyg

Publikationen har producerats av FIBS som en del av projektet Tillsammans för likabehandling, som finansierats av EU-finansieringsprogrammet för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden (2014–2020). FIBS ansvarar för publikationens innehåll, som inte representerar Europeiska kommissionens ståndpunkter eller synsätt.

Instruktionerna i publikationen bör tillämpas i enlighet med den egna organisationens interna praxis och enligt omsorgsprincipen. Publikationens författare ansvarar inte för eventuella olägenheter orsakade av tillämpningen av publikationens innehåll.



Projektet Tillsammans för likabehandling har fått finansiering från EU:s program för rättigheter, jämlikhet och medborgarskap.

© FIBS 2021. Denna publikation är licensierad med en [CC BY 4.0-licens](#). CC-licensen gäller inte publikationens bilder.

FIBS är Nordens största nätverk för företagsansvar samt en ledande katalysator och kompetensutvecklare för hållbar affärsverksamhet. Vårt mål är att få allt fler finska företag att komma med innovativa och produktiva lösningar på lokala och globala problem i samarbete med andra företag och organisationer och därmed nå den globala toppen inom hållbar affärsverksamhet. Vi erbjuder skräddarsydd service till våra olika medlemsgrupper, hjälper företag att hålla sig på kartan inom företagsansvar, fördjupar hela organisationens ansvarsexpertis och hjälper den sprida sitt rykte som aktiv utvecklare och toppexpert inom företagsansvar. www.fibsry.fi

Innehåll

1. Engagemang	5
2. Processer för mångfaldsledarskap	7
3. Personal	11
4. Kunder, användare och andra samarbetspartner	22

Självbedömning av ledarskap inom mångfald -verktyg

Målet med detta verktyg är att stödja personer som främjar mångfald och inklusion i arbetslivet i att identifiera olika delområden inom arbetet för mångfald och inklusion, relaterad praxis och de viktigaste utvecklingsobjekten i den egna organisationen.

Huvudteman för arbetet för mångfald och inklusion listas på tre olika nivåer i matrisen. På nybörjarnivå har man i organisationen vaknat upp till tematikens betydelse och identifierar olika utmaningar och behov av åtgärder relaterade till denna. På utvecklad nivå har organisationen utvecklat och utvecklar ny praxis, medan man på föregångarnivå redan tillämpar praxis som stödjer mångfald och inklusion.

Sammantaget synliggör verktyget organisationens nuvarande styrkor och utvecklingsbehov inom mångfald och inklusion. På ett område kan man vara nybörjare och på ett annat föregångare. Verktyget ger alltså inte organisationen ett allmänt vitsord, och det möjliggör inte att jämföra den egna nivån med nivåerna i andra organisationer. Användarna av verktyget bedömer själva på vilken nivå organisationen nu befinner sig. Vi rekom-

menderar att mer detaljerat följa med hur arbetet för mångfald och inklusion går framåt enligt tema, fastställa mål för olika delområden och följa upp dessa med hjälp av tydliga indikatorer. Verktyget kan fungera som en inspirationskälla vid fastställande av egna mål och indikatorer och planering av en mångfaldsstrategi.

Du kan föreställa dig verktyget som en karta. Kartan beskriver arbetet för mångfald och inklusion ur olika perspektiv och styr användaren till att engagera sig i arbetet, sätta sig in i processerna för arbetet för mångfald och inklusion, samt till att uppmärksamma personalen, kunder och andra intressentgrupper. Vi uppmuntrar dig att resa på kartan på det sätt som passar dig bäst och fritt välja ruten.

Den andra delen av verktyget är en manual. I handboken beskrivs varje tema och tillhörande praxis mer i detalj. Om temats praxis skiljer sig avsevärt från varandra, till exempel mellan stora organisationer och SMF-företag, nämns även detta i manualen. I anslutning till varje tema har manualen även en referenslista där du kan hitta mer information om temat.

1. Engagemang

	Nybjörjare	Utvecklare	Föregångare
1.1 Organisatio- nens engage- mang	Organisationen har identifierat ett behov av att kommunicera om engagemang för att främja mångfald och inklusion.	Organisationen kommunicerar internt och externt om arbete för mångfald och inklusion och beskriver sitt engagemang på allmän nivå.	Organisationen kommunicerar internt och externt om sitt arbete för mångfald och inklusion, sitt engagemang, sina mål och arbetets tyngdpunkter.
1.2 Resursal- lokering och ansvar	<p>Ett behov av att allokera person- arbetstid för arbetet för mångfald och inklusion har identifierats och nu förs temat framåt som en del av andra arbetsuppgifter.</p> <p>Behovet av att skapa ett nätverk för att stödja arbetet i organisa- tionen diskuteras.</p>	<p>Det finns en ansvarig person för arbetet för mångfald och inklusion av vars arbets- tid en tydlig procentandel har allokaterats för detta arbete.</p> <p>Större organisationer utvecklar ett nät- verk för att stödja arbetet för mångfald och inklusion.</p>	<p>En eller flera experter har heltidsanställts inom arbetet för mångfald och inklusion.</p> <p>Ledningsgruppen har en person som mångfalds- och inklusionsfrågor riktas till.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
1.3 Styrelsens sammansättning	Organisationen har uppmärksammat vikten av styrelsens mångfald. I börsbolag är man medveten om plikten att kommunicera om styrelsens mångfald.	Organisationen har satt upp mål för att öka mångfalden i styrelsen. Börsbolag kommunicerar om styrelsens mångfald.	Organisationens styrelse är mångfaldig och organisationen har mål och en överenskommen praxis för att öka/upprätthålla mångfald i framtiden. Börsbolag kommunicerar om styrelsens mångfald och mål.
1.4 Styrelsens roll	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta itu med frågor kring mångfald och inklusion i styrelsen.	Styrelsen diskuterar vid behov mångfald och inklusion.	Styrelsen diskuterar regelbundet mångfald och inklusion, bland annat om mål. I styrelsen är ärendet på en utsedd persons ansvar.
1.5 Ledningsgruppens sammansättning	Organisationen har uppmärksammat vikten av ledningsgruppens mångfald.	Organisationen har satt upp mål för att öka ledningsgruppens mångfald.	Organisationens ledningsgrupp är mångfaldig och organisationen har mål och en överenskommen praxis för att öka/upprätthålla mångfalden i framtiden.
1.6 Ledningsgruppens roll	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att ledningsgruppen diskuterar främjandet av mångfald och inklusion.	Mångfald och inklusion står sporadiskt på ledningsgruppens agenda.	Mångfald och inklusion står regelbundet på ledningsgruppens agenda.
1.7 Offentligt stöd från högsta ledningen	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att den högsta ledningen kommunicerar om vikten av mångfald och inklusion.	Högsta ledningen kommunicerar sporadiskt om vikten av mångfald och inklusion i intern och/eller extern kommunikation.	Högsta ledningen kommunicerar regelbundet om vikten av mångfald och inklusion till olika intressentgrupper: extern och intern kommunikation, evenemang, medier, åtgärder och val.

2. Processer för mångfaldsledarskap

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
2.1 Definition	I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att begrunda hur mangfald borde definieras inom organisationen.	Mangfald har definierats pa allman nivaa och vikten av mangfald och inklusion kommuniceras oppet till organisationen.	Mangfalden har definierats i detalj. I definitionen har man tagit hansyn till organisationens mangfaldsutmaningar. Definitionen av mangfald stoder organisationens strategi.
2.2 Fokus	Arbetet for mangfald och inklusion planeras utifrån organisationens interna behov/situationer.	Arbetet for mangfald och inklusion planeras med hansyn till organisationens interna behov/situationer. I arbetet tar man slumpmassigt hansyn till diskriminerande strukturer i verksamhetsmiljon/samhallet.	Arbetet for mangfald och inklusion planeras med hansyn bada till organisationens interna situationer och till diskriminerande strukturer i verksamhetsmiljon och i samhallet. Arbetet for mangfald och inklusion tar sarskild hansyn till grupper som ar underrepresenterade eller missgynnade inom samhallet/organisationens sektor. Arbetet for mangfald och inklusion bygger pa diskrimineringsmedvetenhet och tar hansyn till intersektionalitet.

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
2.3 Mål	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att fastställa tydliga mål. Inom organisationen förs en diskussion om att fastställa mål.	Mål för arbetet för mångfald och inklusion har fastställts på hög nivå. Fastställandet av mål för arbetets olika delområden diskuteras.	Mål för arbetet för mångfald och inklusion har fastställts för olika nivåer, funktioner och tidsperioder. Organisationen har satt upp mål för hela organisationen samt lokala enhetsspecifika mål för att stöda dessa, samt individuella mål för personer i chefsposition. Både prestationsmål och processmål används.
2.4. Mätning av framsteg	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att skapa tydliga indikatorer för att följa upp hur arbetets mål uppnås.	Mätningen av indikatorer diskuteras som en del av fastställandet av mål. För en del av de uppsatta målen finns tydliga indikatorer för att följa med framstegen.	Tydliga indikatorer används för alla fastställda mål. Framstegen följs upp på olika nivåer (organisation, enhet, individ) och i olika funktioner.
2.5 Framgång i arbetet för mångfald och inklusion kopplat till belöning	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat att man genom belöning kan stärka chefernas engagemang för arbetet.	I arbetet för mångfald och inklusion har man utvecklat och utvecklar praxis för att tydligt knyta målen på organisationsnivå till bonussystemet. Man diskuterar även om att sätta mål för olika områden samt på individnivå för chefer samt att knyta dessa mål till belöning.	Mångfalds- och inklusionsmål på olika nivåer (organisation, enhet) är tydligt knutna till bonussystemet. I belöningen av chefer tar man utöver uppnåendet av mål på organisationsnivå även hänsyn till uppnåendet av mål på individnivå.

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
2.6 Mangfaldskartlaggning	I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att kartlagga personalens sammansattning. I personalens sammansattning tar man hansyn till kon, alder och utbildning.	<p>Personalens mangfald kartlaggs slumpmassigt och anonymt, med hansyn till flera identiteter utover kon, alder och utbildning.</p> <p>Organisationen kommunicerar slumpmassigt om resultaten fran mangfaldskartlaggningen till olika intressentgrupper.</p>	<p>Personalens mangfald kartlaggs regelbundet, med hansyn till flera identiteter utover kon, alder och utbildning. I kartlaggningen tar man hansyn till olika nivauer och uppgifter i organisationen.</p> <p>Organisationen kommunicerar regelbundet om resultaten fran mangfaldskartlaggningen till olika intressentgrupper, sasom anstallda, kunder och finansiarer.</p>
2.7 Kartlaggning av inklusionsupplevelsen	<p>I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att kartlagga personalens upplevelse av inklusion och inlett en diskussion om genomforandealternativ.</p> <p>Inklusion foljs upp med ett par fragor i samband med arbetsnojdhets-/arbetstrivselenkaten.</p>	<p>Inklusion kartlaggs slumpmassigt med hjalp av en enkät som mäter inklusion bland hela personalen.</p> <p>Mojligheten att ta hansyn till olika identitetsgrupper i inklusionsenkätens svar diskuteras.</p> <p>Organisationen kommunicerar slumpmassigt om resultaten av inklusionsenkaten till olika intressentgrupper.</p>	<p>Inklusion kartlaggs regelbundet.</p> <p>Kartlaggningen bestar av en anonym enkät och intervjuer/observationer riktade till alla anstallda. Enkaten gor det mojligt att identifiera olika grupper erfarenheter.</p> <p>Under året foljs inklusionen upp med regelbundna Pulse-fragor.</p> <p>Organisationen kommunicerar regelbundet om resultaten av inklusionsenkaterna till olika intressentgrupper, sasom anstallda, kunder och finansiarer.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
2.8 HR-analys	<p>HR-analys används i samband med lönekartläggningen som görs i anslutning till jämställdhetsplanen.</p> <p>I arbetet för mångfald och inklusion har man övervägt möjligheten att använda HR-analys i större utsträckning i arbetet.</p>	<p>Utöver lönekartläggning används HR-analys sporadiskt för att främja arbetet för mångfald och inklusion.</p>	<p>HR-analys används systematiskt för att främja arbetet för mångfald och inklusion.</p>
2.9 Dokumentation av strategin för mångfald och inklusion	<p>Inom arbetet för mångfald och inklusion är man medveten om behovet av att skapa en tydlig strategi för arbetet och att dokumentera strategin, så att den är tillgänglig för alla anställda.</p>	<p>Organisationen utvecklar sin mångfaldsstrategi. Syftet är att utveckla dokumentation för att täcka alla delområden av mångfaldsstrategin. Nu har en del av strategins delområden (såsom mål på högre nivå) dokumenterats och är tillgängliga för alla anställda.</p>	<p>Organisationen har en dokumenterad mångfaldsstrategi. Strategin är tillgänglig för alla anställda i form av ett dokument.</p>

3. Personal

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.1 Platsannonsering	I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hansyn till mangfald nar man annonserar om ett ledigt jobb. Man diskuterar till exempel utformningen av platsannonser och vilka annonskanaler som ska användas.	Organisationen utvecklar och har utvecklat praxis for att iaktta mangfald i platsannonser och vid val av annonskanaler. Organisationen har viss praxis for att annonsera om lediga jobb som stöder uppnåendet av en mangfaldig grupp sökande.	Organisationen har en praxis for att säkerställa att jobbannonser når och tilltalar en mangfaldig grupp av sökande. Framgången följs upp i fråga om kön och ålder, och lösningar for att följa upp andra identiteter diskuteras.

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.2. Bedomning av sökande	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hänsyn till olika former av diskriminering vid bedömning av sökande. Praxis för att säkerställa en objektiv bedömning av de sökande diskuteras.	Organisationen är medveten om olika former av diskriminering och hur omedvetna fördomar påverkar bedömningen av sökande. Bedömningspraxis utvecklas och har utvecklats för att garantera objektivitet, till exempel genom att ändra processer och utbilda bedömare.	<p>Organisationen använder i stor utsträckning bedömningspraxis som garanterar objektivitet vid bedömning av sökande.</p> <p>Organisationen övervakar effekterna och omfattningen av praxisen.</p> <p>Vid val av utomstående rekryteringstjänster är förmågan att garantera objektivitet vid bedömning av sökande ett viktigt urvalskriterium.</p>
3.3 Intervju	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att utveckla intervjupraxis med hänsyn till mångfald och inklusion.	Organisationen har utvecklat viss praxis för att iaktta mångfald och inklusion i intervjusituationer och använder dessa sporadiskt. Organisationen utvecklar bredare praxis för intervjusituationer och strävar efter att tillämpa denna mer systematiskt.	<p>Organisationen har utvecklat praxis för att ta hänsyn till mångfald och inklusion i intervjusituationer.</p> <p>Alla deltagare i intervjuer använder sig systematiskt av denna praxis i alla intervjusituationer.</p> <p>Organisationen bevakar intervjuframgången ur ett mångfalds- och inklusionsperspektiv.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.4 Definition och beskrivning av arbetsuppgifter	<p>I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att endast observera fragor som ar relevanta for att lyckas i arbetet nar man definierar arbetsuppgifter.</p> <p>Organisationen har identifierat behovet av att ta hansyn till manniskors mangfald nar man definierar och beskriver arbetsuppgifter.</p>	<p>Organisationen utvecklar praxis med vilken man kan garantera att man endast observerar fragor som ar relevanta for att lyckas i arbetet nar man definierar arbetsuppgifter.</p> <p>Manniskors mangfald iakttas sporadiskt i organisationen nar man definierar och beskriver arbetsuppgifter.</p>	<p>Vid utformningen av arbetsuppgifter observeras endast fragor som ar relevanta for att lyckas i arbetet.</p> <p>Manniskors mangfald iakttas alltid nar man definierar och beskriver arbetsuppgifter i organisationen.</p> <p>Organisationen har beredskap att redan fran borjan formulera arbetsuppgifter och organisera arbetet med hansyn till exempelvis handikapp eller sprakkunskaper.</p>
3.5 Jobbklassificeringar	<p>I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att klassificera uppgifter och sakerstalla att klassificeringen av uppgifter mojliggor jamstalldhet och likabehandling.</p>	<p>Organisation anvander sig av uppgiftsklassificering.</p> <p>Organisationen utvecklar kommunikation om klassificeringen av uppgifter ur jamstalldhets- och likabehandlingsperspektiv. For tillfallet kommunicerar organisationen detta delvis och sporadiskt.</p>	<p>Organisationen anvander en valkand och lattforstaelig uppgiftsklassificering.</p> <p>Uppgiftsklassificeringen ar transparent och alla kanner till dess bedomningskriterier.</p> <p>Organisationen kommunicerar regelbundet om uppgiftsklassificeringen ur ett jamstalldhets- och likabehandlingsperspektiv.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.6. Lönejämställdhet	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att utveckla praxis för att stärka lönejämställdheten utöver att övervaka lönen i jämställdhetsplanens lönekartläggning (organisationer som sysselsätter över 30 personer).	Viss praxis utvecklas och har utvecklats för att stärka lönejämställdheten i organisationen. Praxisen utnyttjas sporadiskt /i en del av organisationen.	Organisationen använder tydlig praxis för att stödja lönejämställdhet och övervakar regelbundet dess inverkan.
3.7 Karriäravancemang	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hänsyn till människors mångfald och potentiell diskriminering inom karriäravancemang. Organisationen diskuterar utvecklingen av praxis för att stödja karriäravancemang.	Organisationen har identifierat centrala utmaningar inom karriäravancemang för olika grupper. Initiativ för att garantera likabehandling inom karriäravancemang har utvecklats och viss praxis används ibland.	Organisationen har god förståelse för centrala utmaningar inom karriäravancemang för olika grupper och tillämpar en tydlig och systematisk praxis att identifiera och tackla utmaningar. Avancemanget av potentiellt diskriminerade grupper stöds aktivt. Effekten av praxis och stöd följs upp. Om övervakningen visar att åtgärderna för att garantera likabehandling inte har haft någon effekt åtgärdar man saken.

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.8 Iakttagande av mangfald och inklusion i personalutvecklingen	<p>I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hansyn till mangfald och inklusion i personalutvecklingen.</p> <p>Organisationen diskuterar pa vilka satt mangfalds- och inklusionsperspektivet kan iakttas bade i innehall och i deltagarsammansattning.</p>	<p>Mangfald och inklusion iakttas sporadiskt i personalutvecklingen.</p> <p>Organisationen diskuterar hur inklusionsperspektivet systematiskt kan iakttas bade i innehallet och i deltagarsammansattning.</p>	<p>Mangfald och inklusion iakttas systematiskt i personalutvecklingen.</p> <p>Organisationen overvakar kursers och annat utvecklingsutbuds innehall och inriktning.</p>
3.9 Personalens valbefinnande	<p>I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hansyn till personalens mangfald nar det galler att stodja personalens valbefinnande.</p>	<p>Organisationen utvecklar och har utvecklat praxis som tar hansyn till personalens mangfald nar det galler att stodja personalens valbefinnande. Vissa initiativ som stodjer personalens valbefinnande och tar hansyn till mangfald anvands.</p>	<p>Organisationen tar systematiskt hansyn till personalens mangfald nar den stodjer personalens valbefinnande.</p> <p>Iakttagande av personalens mangfald i initiativ som stodjer valbefinnandet. Initiativens verkningar foljs upp.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
<p>3.10 Utbildning om mangfald och inklusion</p>	<p>I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att utbilda personalen i mangfald och inklusion inom arbetslivet.</p> <p>Utbildningsteman och genomforande av utbildning diskuteras.</p>	<p>Personer i chefsposition har erbjudits utbildning i mangfald och inklusion.</p> <p>For en del av personalen arrangeras sporadiskt utbildningar i olika mangfalds- och inklusionsteman.</p> <p>Under orienteringen utbildas nya organisationsmedlemmar i mangfalds- och inklusionsmal samt varderingar.</p>	<p>All personal utbildas systematiskt i mangfald och inklusion. Utbildningarna omfattar olika teman och det finns aven riktade utbildningar for olika grupper av anstallda.</p> <p>Under orienteringen utbildas personalen systematiskt om organisationens mal och praxis for mangfald och inklusion.</p> <p>Effekterna av utbildning inom mangfald och inklusion foljs upp.</p>
<p>3.11 Byggande av en inklusiv kultur: en normfri arbetsplats</p>	<p>Inom arbetet for mangfald och inklusion ar man medveten om behovet av att identifiera och utmana de normer som rader i organisationen.</p>	<p>Organisationen utvecklar och har utvecklat praxis for att stodja medarbetare i att identifiera och utmana normer.</p>	<p>Inom organisationen rader ett mangfaldsantagande: organisationen har identifierat och utmanat normer och tar alltid hansyn till att vem som helst av de anstallda kan tillhora olika minoritetsgrupper och att arbetsformagan kan variera beroende pa situationerna.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.12 Byggande av en inklusiv kultur: rollen av aktiv ingripare	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hänsyn till rollen som de som upptäcker olämpligt beteende spelar i att bygga upp en inklusiv kultur och skapa förutsättningar för aktiva åtgärder mot missförhållanden.	Organisationen har diskuterat och utvecklat sätt för personer som upptäcker olämpligt beteende att känna igen och våga ingripa på ett respektfullt sätt.	Organisationen stöder aktivt åtgärdande av olämpligt beteende på ett respektfullt sätt och diskuterar ärendet regelbundet. Organisationen övervakar erfarenheterna av framgångarna och utmaningarna med att åtgärda olämpligt beteende, och strävar efter att åtgärda utmaningar.
3.13 Byggande av en inklusiv kultur – språkmedvetenhet	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att fundera på språkets roll i att bygga en inklusiv kultur.	Organisationen utvecklar och har utvecklat praxis för att stärka inklusionen genom språket och personalens språkmedvetenhet. Befintlig praxis utnyttjas sporadiskt.	Organisationen har praxis som stödjer inklusion ur ett språkperspektiv och tillämpar denna systematiskt. Verkställandet av inklusion ur ett språkperspektiv följs upp och utmaningar åtgärdas.
3.14 Riktlinjer och verktyg för diskriminerings-situationer	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att utveckla riktlinjer för olika diskriminerings- och trakasserisituationer och personalens medvetenhet om riktlinjerna.	Organisationen utvecklar och har utvecklat riktlinjer för olika diskriminerings- och trakasserisituationer. Om instruktionerna kommuniceras sporadiskt i olika situationer.	Organisationen tillämpar riktlinjer för olika diskriminerings- och trakasserisituationer och kommunicerar regelbundet om dessa via olika kanaler och utbildningar. Organisationen har en anonym rapporteringskanal för diskriminering och trakasserier.

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.15 Fysiska lokaler	<p>I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hansyn till hur organisationens fysiska lokaler paverkar upplevelsen av inklusion.</p> <p>Till exempel tillganglighet, konsneutralitet och sakerhet.</p>	<p>Organisationen utvecklar och har utvecklat arbetssatt for att sakerstalla att organisationens fysiska lokaler ar inklusiva. Riktlinjerna har foljts sporadiskt.</p>	<p>Organisationen tar systematiskt hansyn till de fysiska lokalernas inklusion i forhallande till olika grupper; inte bara med tanke pa nuvarande personal, utan aven potentiell framtida personal.</p> <p>Verkstallandet av inklusion i fraga om fysiska lokaler foljs upp regelbundet och utmaningar atgardas.</p>
3.16 Anpassning av arbetet	<p>I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att utveckla praxis for att anpassa arbetet, och anpassar arbetet vid behov.</p>	<p>Organisationen utvecklar och har utvecklat praxis for att anpassningar av arbetet iakttas mer systematiskt.</p> <p>Organisationen utvecklar sin kommunikation for att oka personalens medvetenhet om mojligheterna och processen for att anpassa arbetet.</p>	<p>Organisationen har en tydlig process, budget och ansvariga personer for att anpassa arbetet.</p> <p>Organisationen tillhandahaller systematisk och tydlig intern och extern kommunikation om processen med att anpassa arbetet, ansvariga personer och mojligheter.</p> <p>Organisationen overvakar hur framgangsrikt arbetet anpassas.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.17 Köns- och sexuella minoriteter på arbetsplatsen	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att öka personalens medvetenhet om köns- och sexuella minoriteter.	<p>Organisationen utvecklar och har utvecklat sätt att öka personalens medvetenhet om köns- och sexuella minoriteter. Vissa initiativ tillämpas.</p> <p>Följande åtgärder planeras.</p>	<p>Organisationen har tydlig praxis för att öka personalens medvetenhet om köns- och sexuella minoriteter, med hänsyn till ojämställdhet inom grupper av köns- och sexuella minoriteter.</p> <p>Inom organisationen stöds arbetslivstillfällena för köns- och sexuella minoriteter genom varierande praxis.</p> <p>Organisationen kommunicerar regelbundet och offentligt sitt stöd för olika köns- och sexuella minoriteter i olika kanaler.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.18 Att balansera familj och arbete	<p>I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hansyn till mangfaldiga familjsituationer och att utveckla praxis for att stodja balansgangen mellan familj och arbete.</p>	<p>Organisationen utvecklar och har utvecklat viss praxis for att stodja balansen mellan arbetet och familjen, med iakttagande av familjernas mangfald.</p> <p>Praxis som redan har utvecklats utnyttjas och kommuniceras om.</p>	<p>Organisationen har tydliga rutiner for att stodja balansen mellan familj och arbete under hela den anstalldas livscykel, med hansyn till familjens mangfald.</p> <p>Organisationen har ett systematiskt overvakningssystem for att sakerstalla att anvandningen av olika former av stodformer for att balansera familj och arbete inte leder till diskriminering.</p> <p>I organisationens verksamhetskultur och vardagliga situationer uppmuntras personalen aktivt att utnyttja olika satt att balansera familj och arbete och tillgangliga flexibla arrangemang. Chefer kan agera professionellt i olika situationer i fraga om att forena arbete och familj och forhallar sig konstruktivt till att losa situationer.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
3.19 Granser mellan arbete och fritid	I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att utveckla praxis for att stodja gransdragning mellan personalens arbete och fritid, med iakttagande av personalens mangfald och mangfaldiga livssituationer.	<p>Organisationen utvecklar och har utvecklat praxis for att stodja gransdragningen mellan personalens arbete och fritid, med iakttagande av personalens mangfald.</p> <p>Befintlig praxis tillampas och kommuniceras.</p>	<p>Organisationen har tydlig praxis for att dra granser mellan personalens arbete och ovriga liv, och i praxisen tar man hansyn till personalens mangfald.</p> <p>Organisationen overvakar effekterna pa karriarer av praxis som stoder gransdragning mellan arbete och ovrigt liv och ser till att dess tillampning inte leder till diskriminering.</p> <p>Organisationen kommunicerar systematiskt om olika losningar for att dra granser mellan arbete och ovrigt liv och oppmunttrar alla att tillampa olika losningar utifran sina egna livssituationer.</p>

4.

Kunder, användare och andra samarbetspartner

	Nybjäre	Utvecklare	Föregångare
4.1 Forskning och utveckling	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hänsyn till mångfald i forsknings- och utvecklingsverksamhet.	Organisationen utvecklar och har utvecklat praxis som säkerställer att mångfald iaktas i forsknings- och utvecklingsverksamhet, t.ex. personalens sammansättning och forskningsdata.	Organisationen har tydlig praxis för att stödja iakttagande av mångfald i forsknings- och utvecklingsverksamhet. Praxisen tillämpas systematiskt och dess inverkan följs upp.

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
4.2 Produkt- och tjänsteutveckling	I arbetet för mångfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hänsyn till användarnas mångfald i produkt- och tjänsteutveckling och diskuterar sätt att utveckla produkternas och tjänsternas inklusion.	<p>Organisationen utvecklar och har utvecklat viss praxis som tar hänsyn till användarnas mångfald inom produkt- och tjänsteutveckling.</p> <p>Praxisen tillämpas och behovet att ta hänsyn till användarnas mångfald kommuniceras.</p>	<p>Organisationen har praxis för att säkerställa att användarnas mångfald iakttas i all produkt- och tjänsteutveckling.</p> <p>Organisationen övervakar systematiskt framgångarna inom mångfald i utvecklingen av produkt- och tjänsteerbjudanden.</p> <p>Organisationen kommunicerar systematiskt om iakttagandet av mångfald i produkter till olika intressentgrupper (t.ex. hållbarhetskommunikation).</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
4.3 Marknadsforing och forsaljning	I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hansyn till människors mangfald inom marknadsforing och forsaljning.	<p>Organisationen utvecklar och har utvecklat praxis som tar hansyn till människors mangfald inom marknadsforing och forsaljning samt undviker stereotyper och utmanar normer.</p> <p>Organisationen jobbar for att oka de anstalldas expertis beträffande olika minoritetsgrupper som kunder.</p> <p>Organisationen kommunicerar aktivt till kunderna hur människors mangfald har iakttagits i produkter och tjänster.</p>	<p>Organisationen har praxis for att säkerställa att människors mangfald iakttas i marknadsforing och forsaljning, for att normer bryts och diskriminerande fördomar utmanas.</p> <p>Organisationen övervakar systematiskt framgången med inklusion inom marknadsforing och forsaljning.</p> <p>Kundernas och potentiella kunders nöjdhet och behov i olika grupper följs upp.</p> <p>Organisationen kommunicerar systematiskt till kunderna om hur människors mangfald iakttas i produkter och tjänster.</p>
4.4 Upphandling och underleverantörer	I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hansyn till främjandet av mangfald vid valet av underleverantörer.	Organisationen har utvecklat och utvecklar riktlinjer for underleverantörer som i viss mån tar hansyn till frågor kring mangfald och inklusion.	<p>Organisationen tillämpar systematiskt riktlinjer om mangfalds- och inklusionsfrågor for alla underleverantörer.</p> <p>Underleverantörernas verksamhet följs upp och vid oegentligheter har organisationen avtalsenliga och andra sätt att inleda förhandlingar om ärendet med underleverantören.</p>

	Nyborjare	Utvecklare	Foregangare
4.5 Kommunikation	I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att ta hansyn till manniskors mangfald, icke-diskriminering och normkritik i kommunikationen.	Organisationen utvecklar och har utvecklat praxis for att stodja iakttagandet av mangfald, icke-diskriminering och normkritik i kommunikationen. Praxisen tillampas i en del av kommunikationen.	Organisationen har tydlig praxis som tillampas systematiskt i all kommunikation for att sakerstalla att den iakttar manniskors mangfald, icke-diskriminering och normkritik. Praxisens effektivitet foljs upp med olika metoder.
4.6 Samhallsrelationer	I arbetet for mangfald och inklusion har man identifierat behovet av att som del av arbetet ta hansyn till samhallsrelationer.	Organisationen utvecklar och har utvecklat samhallsrelationer som stodjer mangfaldsarbetet.	Organisationen har ett regelbundet samarbete med olika samfund i syfte att framja mangfald och inklusion i arbetslivet. En budget har reserverats for samhallsrelationer som framjar mangfald och inklusion, och samhallsrelationens effekt foljs upp. I samhallsrelationer delar organisationen med sig av sin egen expertis och kommunicerar om sina mal och sin praxis.