

RAPPORT

BYRÅN MOT DISKRIMINERING
I ÖSTERÖGLTLAND | 2024

CSRD, Byrån & social hållbarhet

FÖRFATTARE:
HAYA HAJ ISMAIL

HANDLEDARE:
ELLEN TÖRNWALL



Författare: Haya Haj Ismail
Handledare: Ellen Törnwall
Foto omslagsbild: Getty Images

Utgiven av Byrån mot diskriminering i Östergötland, 2024
Kontaktuppgifter: info@diskriminering.se

BYRÅN MOT
DISKRIMINERING
I ÖSTERGÖTLAND

Innehåll

INTRODUKTION	3
<hr/>	
VAD ÄR ETT EU-DIREKTIV?	4
CSRD	5
BYRÅN OCH CSRD	7
SOCIAL HÅLLBARHET	9
<hr/>	
BYRÅN MOT DISKRIMINERING	11
<hr/>	
JURIDISK RÅDGIVNING	12
UTBILDNING	13
OPINIONSILDNING	14
PROJEKT	15
STÖD TILL FÖRETAG	20
AVSLUT	23
<hr/>	
REFERENSER	24
<hr/>	

Introduktion

Denna rapport handlar om det nya EU-direktivet - Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) samt om hur den kan påverka det arbete som den ideella organisationen Byrån mot diskriminering i Östergötland (forts. Byrån) bedriver.

CSRD är EU:s nya direktiv om hållbarhetsrapportering, som reglerar hur särskilt större företag inom EU bör inkludera hållbarhetsinformation i sina årsredovisningar [1].

Syftet med hållbarhetsrapporteringen är att hjälpa investerare, konsumenter, beslutsfattare och andra aktörer att kunna utvärdera hur större företag påverkar och påverkas av den omvärld som företaget verkar inom. Rapporteringen fokuserar på miljömässig, ekonomisk och social hållbarhet. CSRD-direktivet innebär betydande förändringar av regleringen av hållbarhetsrapportering för företag och organisationer.

Syftet med den här rapporten är att analysera vilken relevans direktivet har för Byrån och arbetet med att bekämpa diskriminering och främja social hållbarhet.

Rapporten kommer undersöka hur Byrån arbetar med social hållbarhet, men även vad Byrån kan erbjuda de aktörer som berörs av direktivet, till exempel genom utbildningar eller rådgivning, för att kunna främja social hållbarhet i samhället.

[1] Regeringskansliet. 2021. Direktiv om företags hållbarhetsrapportering

Vad är ett EU-direktiv?

CSRD är ett EU-direktiv som utgör en del av EU:s sekundära lagstiftning. Ett EU-direktiv sätter upp mål som medlemsländerna inom EU ska uppnå, men ger länderna flexibilitet när det gäller hur målen ska uppnås [2].

Direktivet ingår i EU:s rättsliga ram och antas av EU:s institutioner i enlighet med de befintliga fördragen. Varje medlemsland inom EU är skyldig att anpassa sin nationella lagstiftning för att genomföra direktiven och underrätta Europeiska kommissionen om de antagna lagarna. I Sverige är det riksdagen som stiftar de lagar som behövs för att uppnå målen. Efter att svensk lagstiftning har anpassats till direktivet underrättar regeringen Europeiska kommissionen. Medlemsländerna ska införliva bestämmelserna i direktivet i sin nationella lagstiftning inom en viss tidsram, vilket vanligtvis är inom två år.

Om ett medlemsland inte genomför ett direktiv på ett korrekt sätt kan EU-kommissionen inleda ett rättsligt förfarande mot landet för överträdelse [3].

Arbetstidsdirektivet 2003/88/EG är ett exempel på ett direktiv, som reglerar arbetstidens förläggning, obligatoriska viloperioder och en begränsning av veckoarbetstiden i EU. I Sverige har arbetstidsdirektivet implementerats genom arbetstidslagen (1982:673).

[2] Europeiska kommissionen. U.Å. Typer av EU-rättsakter.

[3] Eur-Lex. 2022. Europeiska unionens direktiv.

Corporate Sustainability Reporting Directive

Den 21:a april 2021 presenterade kommissionen ett förslag om ett ändrat direktiv gällande hållbarhetsrapportering, vilket är Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

CSRD innebär att företag ska inkludera hållbarhetsinformation i sina årsredovisningar, för att synliggöra hur deras verksamheter arbetar utifrån **miljömässig, ekonomisk** och **social hållbarhet**.

CSRD-direktivets syfte är främst att främja företagens ansvarstagande samt transparens i förhållande till hållbarhetsfrågor [4].

CSRD-direktivet ersätter tidigare direktiv om icke-finansiell rapportering (NFRD) vars syfte har varit att säkerställa att alla företag har jämförbar, tillräcklig samt kvalitativ information om företagets hållbarhetsarbete.

CSRD är ett så kallat ändringsdirektiv som skall införas i svensk lagstiftning. De nya reglerna kommer att omfatta de stora företagen under 2024, och från 2026 kommer även små till medelstora företag att omfattas [5].



Stora företag:

- Fler än 250 anställda
- En nettoomsättning på minst 50 miljoner euro
- Tillgångar på minst 25 miljoner euro

Små till medelstora företag:

- Är börsnoterade på EU-reglerade marknader (europeiska och utomeuropeiska)

[4] Finansinspektionen. 2022. FI-forum: Hållbarhetsrapportering.

[5] Finansinspektionen. 2024. Hållbarhetsrapportering.

EU planerar att införa krav för hur företag ska rapportera om sin hållbarhet. Dessa krav kommer att fastställas av EU-kommissionen och ska vara **begripliga, relevanta, verifierbara** och **jämförbara**.

Företagen kommer att behöva rapportera om miljöfrågor, sociala frågor och bolagsstyrning på ett rättvisande sätt. Innan kraven antas kommer EU att samråda med olika experter och myndigheter för att säkerställa att de är lämpliga. För små och medelstora företag kommer det att finnas särskilda anpassade krav.

EU-kommissionen kommer att granska och uppdatera kraven minst vart tredje år för att hålla dem aktuella med den senaste utvecklingen [6].

[6] Eur-lex. Kommissionens delegerade förordning (EU) 2023/2772.

Vad ska rapporten innehålla?

Hållbarhetsrapporten ska innehålla utförlig information som ger en tydlig bild av företagets utveckling, resultat och ställning. Detta inkluderar bland annat information om miljö och klimat, sociala förhållanden, arbetsförhållanden, respekt för mänskliga rättigheter och bekämpning av korruption.

Rapporten bör även innehålla en översikt över företagets verksamhetsmodell och strategi, samt hur de hanterar **risker** relaterade till hållbarhetsfaktorerna. Den bör också innehålla information om företagets **möjligheter** inom hållbarhet, planer för att främja hållbar ekonomi och mildra klimatförändringarna.

Rapporten ska följa EU:s standarder för hållbarhetsrapportering, som kallas ESRS (European sustainability reporting standards) [7].



ESRS - European sustainability reporting standards

ESRS består av 12 standarder som omfattar upplysningskrav för kvalitativa och kvantitativa uppgifter inom miljö, social hållbarhet samt styrningsrelaterade uppgifter [8].

ESRS 12 standarder:

- ESRS 1 Allmänna krav
- ESRS 2 Allmänna upplysningar
- ESRS E1 Klimatförändringar
- ESRS E2 Förorening
- ESRS E3 Vattenresurser och marina resurser
- ESRS E4 Biologisk mångfald och ekosystem
- ESRS E5 Resursanvändning och cirkulär ekonomi
- ESRS S1 Den egna arbetskraften
- ESRS S2 Arbetstagare i värdekedjan
- ESRS S3 Påverkade samhällen
- ESRS S4 Konsumenter och slutanvändare
- ESRS G1 Ansvarsfullt företagande

“S” innebär att kravet kan kopplas till Social hållbarhet

[7] Regeringskansliet. 2021. Direktiv om företags hållbarhetsrapportering. s.3-4

[8] Eur-lex. 2023. Kommissionens delegerade förordning (EU) 2023/2772.

Byrån och CSRD

Byrån är inte ett företag som omfattas av CSRD. Byrån är en ideell organisation som arbetar mot diskriminering och främjande för allas lika rättigheter och möjligheter. Av de områden som CSRD omfattar är det *social hållbarhet* som har tydligast koppling till Byråns verksamhet och ändamål.

Följande undersökning kommer därför titta på vad social hållbarhet innebär, hur Byrån arbetar med att främja social hållbarhet, men även vad Byrån kan erbjuda de aktörer som berörs av direktivet, till exempel genom utbildningar eller rådgivning, för att kunna främja social hållbarhet i samhället.

Undersökningen kommer fokusera på följande frågeställningar:

- Vad är social hållbarhet?
- Hur arbetar Byrån med social hållbarhet
- Hur kan Byrån stötta verksamheter i deras arbete med CSRD?



Social hållbarhet

Social hållbarhet är en av byggstenarna inom begreppet Hållbar utveckling, som har sina rötter i Brundtlandkommissionens rapport "Vår gemensamma framtid" (Our common future) [9]. Brundtlandskommissionen definierade hållbar utveckling som att tillgodose dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter, och betonade att det inbegriper **ekologiska, ekonomiska och sociala aspekter**.

Sverige har sedan dess arbetat aktivt med olika former av hållbar utveckling på alla nivåer i samhället. Sveriges regering har tillsatt en särskild delegation som ska stödja genomförandet av Agenda 2030 genom att ta fram handlingsplaner och visa på goda exempel. Vidare har ett stort antal myndigheter fått i uppdrag att redovisa hur deras verksamhet bidrar till att uppfylla målen i Agenda 2030, och det pågår ett intensivt internationellt arbete med fokus på Agenda 2030 [10].



[9] Brundtlandkommissionen. 1987. Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future.

[10] Folkhälsomyndigheten. 2022. Vad är social hållbarhet för oss?.

Vad innebär social hållbarhet?

Ett socialt hållbart samhälle är ett samhälle som kännetecknas av jämlikhet och rättvisa, det vill säga där människor lever ett värdigt liv med god hälsa och utan orättvisor. En miljö där tillit och ömsesidigt förtroende är centralt och alla är delaktiga i samhällsutvecklingen.

Social hållbarhet är avgörande för ett demokratiskt samhälle och är även ekonomiskt nödvändigt, då det främjar motståndskraft och förmågan att anpassa sig till förändringar. För att åstadkomma social hållbarhet är det viktigt att definiera och omsätta den i praktiken utifrån de specifika behov som finns på lokal, regional samt nationell nivå. Främjandet av social hållbarhet är ett gemensamt ansvar för kommuner, regioner och staten, med deltagande av näringslivet, det civila samhället och den akademiska världen.

En central aspekt av social hållbarhet är att alla människors grundläggande behov tillgodoses samt att mänskliga rättigheter respekteras. Det handlar även om att inkludera alla oavsett bakgrund och identitet, och att skapa anpassade lösningar för de mest utsatta grupperna i samhället [11].

[11] Folkhälsomyndigheten. 2022. Vad är social hållbarhet för oss?

Byrån mot diskriminering

Byrån mot diskriminering i Östergötland (forts. Byrån) är en ideell organisation som arbetar för att främja lika rättigheter och bekämpa diskriminering i Östergötlands län. Verksamhetens huvudsakliga mål är att förebygga samt motverka alla former av diskriminering, oavsett om det handlar om etnisk tillhörighet, religion, kön, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Verksamheten består av två delar, den ena delen är den juridiska verksamheten och den andra är den förebyggande och främjande verksamheten. Genom den juridiska verksamheten erbjuds kostnadsfri juridisk rådgivning, stöd samt medling till personer som upplever sig ha utsatts för diskriminering.

I den förebyggande verksamheten genomförs utbildningar och informationsspridning om vad diskriminering är. Detta dels för att de som riskerar att bli diskriminerade ska veta vilket stöd och vilka rättigheter de har, dels för att personer i maktposition som riskerar att bli diskriminerade ska få kunskap och verktyg för att förebygga diskriminering.



Hur arbetar Byrån med social hållbarhet?

Juridisk rådgivning

Byråns juridiska verksamhet är en viktig länk till social hållbarhet i och med att den erbjuder stöd till dem som upplever sig vara diskriminerade eller särbehandlade i samhället.

Om en individ upplever att hen har utsatts för sådana situationer kan hen lämna in en anmälan till Byrån, vilket är kostnadsfritt, och man erbjuds juridisk rådgivning, stöd och medling. Denna tillgång till rättsligt stöd är grundläggande för att främja rättvisa och jämlikhet, eftersom det säkerställer att alla, oavsett ekonomisk bakgrund, har möjlighet att försvara sina rättigheter.

Byrån arbetar i första hand med att söka lokala och regionala lösningar på de ärenden som rapporteras. Genom att aktivt hantera ärenden på dessa nivåer bidrar de till att förebygga diskriminering och ojämlik behandling i samhället. En central aspekt av Byråns arbete är att alla steg i utredningarna genomförs i samråd med den berörda individen och att verksamheten bedrivs under tystnadsplikt. Detta visar på vikten av att respektera och skydda den enskildes integritet, vilket är en avgörande princip för ett hållbart samhälle.



Utbildning

Byråns förebyggande verksamhets huvudsakliga syfte är att utbilda flera sektorer och olika aktörer så som skolor, företag eller organisationer om diskriminering och hur man kan förebygga den. Verksamheten erbjuder olika slags utbildningar och workshops kring diskriminering och att främja lika rättigheter i samhället. Dessa utbildningar är mångfacetterade och fokuserar på olika ämnen och målgrupper. Först och främst så finns det allmänna utbildningar om diskrimineringslagstiftning som ger en översiktlig förståelse för de lagar och regler som reglerar diskriminering och likabehandling i olika sammanhang, exempelvis arbetslivet, utbildning samt offentliga tjänster.

Sedan erbjuds arbetsplatsutbildningar som riktar sig till arbetsgivare och arbetstagare med målet att skapa en inkluderande och diskrimineringsfri arbetsmiljö. Dessa utbildningar kan innefatta ämnen som rekrytering och urval, aktiva åtgärder och hantering av diskrimineringsärenden.

För skolor och utbildningsinstitutioner finns det specifika utbildningar som fokuserar på att främja lika möjligheter och dessutom bekämpa diskriminering i utbildningssystemet. Dessa kan inkludera ämnen såsom inkludering av elever med olika bakgrund samt behov. Genom att erbjuda dessa utbildningar och workshops spelar Byrån en viktig roll i att öka kunskapen och medvetenheten om diskriminering samt främjandet av en mer inkluderande och rättvis samhällsmiljö för alla.





Opinionsbildning och kommunikation

Målet med Byråns kommunikationsarbete är att driva opinion, att nå ut till olika målgrupper och att sprida budskapet om Byråns arbete mot diskriminering. Målgrupperna inkluderar allmänheten, personer med makt att diskriminera såsom arbetsgivare och chefer, samt media som kan bistå med att sprida information. Genom en kombination av fysisk och digital närvaro arbetar Byrån med ambitionen att säkerställa att arbetet mot diskriminering uppmärksammas på ett effektivt sätt.

För att nå målgrupperna används olika kommunikationskanaler, till exempel används debattartiklar eller insändare för att lyfta aktuella ämnen och driva opinion. Byrån har bland annat skrivit om islamofobi och rasism i arbetslivet, om jämställdhet och maskulinitetsnormer, om rättssäkerhet m.fl.

Kommunikation är en viktig del av Byråns arbete med att driva arbetet med mänskliga rättigheter framåt, men även för att de grupper i samhället som är särskilt utsatta ska få kännedom och information om vilka rättigheter som finns och hur rättigheterna kan tillgodoses. Denna information ger individer makt att ifrågasätta samhällsaktörer som de upplever sig orättvist behandlade av, till exempel vården, myndigheter, skolan eller arbetsgivare.

Hur arbetar Byrån med social hållbarhet?

Projekt: Koll på lagen

Satsningen syftar till att unga ska få verktyg att navigera i olika sammanhang, som hemma, i köpcentrum, på nätet, på fritidsgården, på mötesplatser eller på arbetsplatser. Vanligtvis erbjuder projektet utbildningar och workshops där ungdomar kan lära sig om olika lagar och rättigheter som är viktiga i deras dagliga liv. Det kan exempelvis handla om konsumentskydd, arbetsrätt, diskriminering, integritet på nätet och hur man ska agera i olika situationer där deras rättigheter kan ifrågasättas eller kränkas.

"Koll på lagen" är mer än bara ett projekt. Projektet är ett exempel på hur en lokal byrå aktivt arbetar i syfte att skapa en mer rättvis och jämlik social miljö.





Vardagsjuridik för unga!

Projektet syftar till att unga ska få verktyg att navigera i olika sammanhang, som hemma, i köpcentrum, på nätet, på fritidsgården, på mötesplatser eller på arbetsplatser. Vanligtvis erbjuder projektet utbildningar och workshops där ungdomar kan lära sig om olika lagar och rättigheter som är viktiga i deras dagliga liv. Det kan exempelvis handla om konsumentskydd, arbetsrätt, diskriminering, integritet på nätet och hur man ska agera i olika situationer där deras rättigheter kan ifrågasättas eller kränkas. "Koll på lagen" är mer än bara ett projekt. Projektet är ett exempel på hur en lokal byrå aktivt arbetar i syfte att skapa en mer rättvis och jämlik social miljö.

Metodmaterialet till fritidsgårdar och mötesplatser utgör en viktig del av projektet "Koll på lagen" och kan därmed kopplas till främjandet av social hållbarhet. I samarbete med ungdomar och personal på dessa platser har ett omfattande utbud av interaktiva övningar, spel, filmer och diskussionsunderlag utvecklats för att se till att ungdomarna får kunskaper och färdigheter som rör vardagsjuridik.

Koll på lagen är inriktad på att lyfta fram ungdomarnas egna upplevelser och erfarenheter i kontakt med samhället, skolan samt arbetslivet. Genom att erbjuda konkreta verktyg och material, som tar upp frågor om lagar och rättigheter som är relevanta för deras vardag, möjliggörs en aktiv inlärningsprocess som stärker deras förmåga att navigera i det juridiska landskapet.

Ökandet av medvetenheten och förståelsen för lagar och rättigheter bland ungdomar på fritidsgårdar och mötesplatser leder till en mer rättvis och inkluderande samhällsmiljö för alla. Det stärker ungdomarnas självständighet och förmåga att försvara sina rättigheter, vilket är avgörande för att främja social hållbarhet och bygga en starkare och mer sammanhållen gemenskap.

Det är viktigt att prata om rättigheter, särskilt i utsatta områden eftersom många där inte vet om sina rättigheter samtidigt som de blir mer utsatta för orättvisor. Du behöver kunskap, har du kunskap har du makten.

- Ungdom i Östergötland

**Verktyg och material finns tillgängliga på projektets hemsida:
Kollpålagen.se**

Hur arbetar Byrån med social hållbarhet?

Projekt: ADAB

ADAB - "Antidiskriminering för arbetsgivare med Byrån" är ett projekt som är finansierat av MUCF (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor) mellan 2022-2023. Projektet handlar om islamofobi på arbetsplatsen och den utmaning som individer med arabiska namn möter när de söker jobb eller blir kallade till intervjuer. Byrån mot diskriminering arbetar aktivt för att minska denna fobi i samhället och motverka det utanförskap och den diskriminering som muslimer utsätts för, både på arbetsplatser och i samhället i stort.

Genom att visa att personer med muslimsk bakgrund har femtio procents lägre chans att bli kallade till intervju än personer med likvärdiga kvalifikationer och svenska namn, belyser Byrån en typ av diskriminering i arbetslivet som behöver motverkas.



Med ett aktivt arbete för att minska diskriminering och främja lika rättigheter på arbetsplatsen bidrar Byrån till en mer rättvis och jämlik samhällsutveckling. Att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig välkomna och respekterade minskar risken för att individer känner sig kränkta eller marginaliserade, vilket främjar deras välbefinnande och tillfredsställelse på arbetsplatsen. På så sätt bidrar Byrån till en mer socialt hållbar arbetsplats och ett samhälle där alla individer har möjlighet att bidra till och dra nytta av samhällets framsteg och välstånd.

I projektet ADAB har Byrån utvecklat metoder och kunskapsstöd till arbetsgivare som vill arbeta med inkludering och främjande insatser.

**Materialet kan nås via projektets hemsida:
www.diskriminering.se/adab**

Stöd till företag

Byrån mot diskriminering kan stötta verksamheter med att främja social hållbarhet genom flera olika strategier samt åtgärder. Genom Byråns juridiska och förebyggande arbete, samt genom metoder som utvecklats i projekten har Byrån en bred verktygslåda för att kunna stötta verksamheter med sitt arbete för social hållbarhet.

Ett exempel är genom arbetet med Aktiva åtgärder, som är diskrimineringslagens beskrivning av arbetsgivare och utbildningsanordnares skyldigheter att arbeta förebyggande mot diskriminering, och främjande för allas lika rättigheter och möjligheter (Diskrimineringslag 2008:567, 3 kap.). Lagkravet innebär att arbetsgivare är skyldiga att undersöka risker för diskriminering, och hinder för allas lika möjligheter, och vidta åtgärder för att förhindra att diskriminering ska uppstå.

Aktiva åtgärder kan kopplas till CRSD genom en av de 12 standarder för hållbarhetsrapportering som tidigare presenterats, *Upplyningskrav S1-1: Policyer för den egna arbetskraften* [12].

[12] Eur-lex. Kommissionens delegerade förordning (EU) 2023/2772.

S1-1: Policyer för den egna arbetskraften

Upplyningskravet innebär att företag granskas för att fastställa om de har särskilda policyer för att **motverka diskriminering** och **främja lika möjligheter för alla**, inklusive trakasserier, samt andra sätt att öka inkludering och mångfald.

Vidare undersöks om företagets policyer specifikt omfattar diskrimineringsgrunder som etniskt ursprung, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, funktionshinder, ålder, religion, politisk åskådning, nationell härkomst eller socialt ursprung, samt andra former av diskriminering som omfattas av unionslagstiftningen och nationell lagstiftning.

Det analyseras även om företaget har gjort särskilda åtaganden rörande inkludering och/eller positiv särbehandling av sårbara grupper inom sin arbetskraft och vilka dessa åtaganden eventuellt är.

Slutligen utvärderas huruvida och på vilket sätt företagets policyer följs genom särskilda rutiner som säkerställer att diskriminering förebyggs, minskas och åtgärdas när det upptäcks, samt främjar mångfald och inkludering generellt [13].

[13] Eur-lex. Kommissionens delegerade förordning (EU) 2023/2772.

Genom utbildningar och processledning kan Byrån stötta verksamheter genom att öka medvetenheten om diskriminering, främja inkludering och öka förståelsen för mångfaldens värde på arbetsplatsen.

Genom att bistå företag med verktyg för hur de kan implementera aktiva åtgärder för att främja inkludering och mångfald, kan Byrån bidra till att skapa en mer jämlik arbetsmiljö.

De kan också arbeta med företag för att utveckla strategier för att attrahera och behålla en mer mångkulturell arbetskraft, vilket kan bidra till en mer inkluderande och dynamisk arbetsmiljö. Dessutom kan Byrån erbjuda stöd och vägledning till företag som strävar efter att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö genom att erbjuda resurser, verktyg och bästa praxis.

Samtidigt som Byrån hjälper företag att förstå vad social hållbarhet innebär och hur det relaterar till deras verksamhet, tjänster och arbetsplatskultur, kan den också främja en mer inkluderande arbetsmiljö som gynnar både företaget men också samhället i stort.

Avslut

Sammanfattningsvis har denna rapport behandlat EU:s nya direktiv om hållbarhetsrapportering (CSRD) och hur den kan påverka Byrån mot Diskriminering i Östergötlands arbete.

I undersökningen av CSRD har rapporten identifierat områden inom direktivet som är relevanta för byråns arbete. Rapporten har fokuserat på social hållbarhet som huvudområde, och belyst hur Byrån arbetar med att främja social hållbarhet. Genom Byråns juridiska och förebyggande verksamhet och genom projekt som ADAB och Koll på lagen, bidrar Byrån aktivt till att främja lika rättigheter och möjligheter i samhället.

Slutligen har rapporten visat hur Byrån kan stötta andra verksamheter i deras hållbarhetsarbete utifrån CSRD-direktivet. Genom att utbilda och ge processledning inom aktiva åtgärder, så kan företag få kunskap och verktyg som kan ligga till grund för arbetet med de punkter som ingår i upplysningskravet S1-1, Den egna arbetskraften.



Referenser

Brundtlandkommissionen. 1987. Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future.
<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
(Hämtad: 2024-03-26)

Byrån mot diskriminering. Hem - Byrån mot Diskriminering i Östergötland
(Hämtad: 2024-03-04)

Europeiska kommissionen. U.Å. Typer av EU-rättsakter.
https://commission.europa.eu/law/law-making-process/types-eu-law_sv#facebook
(Hämtad: 2024-02-27)

Eur-Lex. 2022. Europeiska unionens direktiv.
<https://eur-lex.europa.eu/SV/legal-content/summary/european-union-directives.html> (Hämtad: 2024-02-27)

Eur-lex. 2023. Kommissionens delegerade förordning (EU) 2023/2772.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=OJ:L_202302772
(Hämtad: 2024-03-26)

Finansinspektionen. 2022. FI-forum: Hållbarhetsrapportering.
FI-forum: Hållbarhetsrapportering | Finansinspektionen (Hämtad: 2024-02-29)

Finansinspektionen. 2024. Hållbarhetsrapportering.
<https://www.fi.se/sv/hallbarhet/regler/hallbarhetsrapportering/> (Hämtad: 2024-02-28)

Folkhälsomyndigheten. 2022. Vad är social hållbarhet för oss?
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/motesplats-social-hallbarhet/social-hallbarhet/> (Hämtad: 2024-02-28)

Regeringskansliet. 2021. Direktiv om företags hållbarhetsrapportering.
Direktiv om företagens hållbarhetsrapportering (regeringen.se)
(Hämtad: 2024-03-13)

Byrån mot diskriminering

Byrån mot diskriminering i Östergötland har över 20 års erfarenhet av att arbeta med antidiskriminering genom att ge juridisk rådgivning och driva processer utifrån diskrimineringslagen, samt utbilda om förebyggande och främjande insatser mot diskriminering.

Byrån är en icke-vinstdrivande organisation och varje utbildning eller processledning som du bokar bidrar till ett stärkt arbete mot diskriminering och för mänskliga rättigheter. Intäkter från våra utbildningar investeras i verksamheten och stärker Byrån mot diskriminering i Östergötlands arbete.

Byrån mot diskriminering i Östergötland

Torsgränd 15
60363 Norrköping

011-10 71 31
info@diskriminering.se

www.diskriminering.se

**BYRÅN MOT
DISKRIMINERING**
I ÖSTERGÖTLAND