

Diversity in technology toolbox

10 pieces of practical advice ■

Actions	What works	What to avoid
1. Formalize inclusive systems	Implement structured recruitment, promotion, and referral systems to ensure fair access. Formalized systems can ensure a more democratic access to resources. Focus on changing systems, not individuals.	Formal rules e.g. to outlaw discrimination can have the opposite effect. They can demonize the people they are supposed to help, they can function solely as legal and moral backing, and they can lull us into a perception that systems are just.
2. Examine privileges in specific context	Analyze how privilege operates in your specific organization or target group. Tailor interventions to your context.	Avoid generic solutions that ignore local dynamics and power structures.
3. Appoint responsibility	Assign clear responsibility for diversity outcomes to leaders. Accountability drives change.	Don't assume change will happen without ownership. Lack of responsibility leads to inertia.
4. Democratize managers' networks	Expand your network intentionally and proactively. Invest time in expanding and cultivating a diverse network, because when you need your network e.g. for recruitment you don't necessarily have time to find diverse people.	Don't rely on existing networks—they often replicate homogeneity.
5. Foster cross-identity collaboration	Create opportunities for people from different identity groups to work together as equals on shared goals. This can reduce prejudice.	Groups organized around identities may exacerbate segregation.
6. Democratize mentorship	Offer mentorship to all. Match mentors and mentees based on shared interests. Diverse mentors provide broader perspectives.	Exclusive or informal mentorship often benefits those already privileged.
7. Rethink diversity training	Focus on empowering the majority to be allies. If the majority is framed as a positive actor, they can become a powerful part of the solution e.g. how to intervene in harassment or how to foster cultural inclusion.	Avoid training that blames or shames. Training that frames people as a problem e.g. tries to convince them that they are biased or that their behavior is offensive might antagonize them.
8. Build social accountability	Make decisions transparent. When people know that they might have to explain their decisions to someone else, they are less likely to act on bias.	Don't rely solely on internal motivation, external accountability matters.
9. Question meritocracy	Assume that we are not equal, acknowledge differences and be aware that rules can create a false sense of meritocratic government (gender, sexuality, culture, ethnicity, disabilities).	Believing in pure meritocracy can blind us to inequality and reinforce status quo.
10. Disbelieve in ripple effects	There is no evidence that diversity in one area spreads to other areas. So be intentional and target interventions where change is needed.	Don't assume progress in one place will influence others.

The toolbox is based on the Diversity in Technology research project and authored by the team: Associate Prof. and Research Lead, Lærke Højgaard Christiansen, Assistant Prof. Thomas Burø, Former Research Assistant Silje Bastrup, MSc in Political Communication and Leadership, and PhD Student Frida Hammel.

Diversity in technology toolbox

10 praktiske retningslinjer ■

Handling	Hvad virker	Hvad man bør undgå
1. Formaliser inkluderende systemer	Implementér strukturerede systemer for rekruttering, fremmelse og henvisning. Formaliserede systemer skaber mere demokratisk adgang. Fokusér på at ændre systemer, ikke individer.	Formelle regler fx mod diskrimination kan nogle gange virke mod hensigten. De kan stigmatisere dem, de skal beskytte, fungere som tom juridisk og moralsk legitimering, og skabe en falsk forestilling om, at systemerne er retfærdige, selv når de ikke er det.
2. Undersøg privilegier i den konkrete kontekst	Analyser hvordan privilegier fungerer i din specifikke organisation eller målgruppe. Tilpas indsatser til den konkrete kontekst.	Generiske løsninger, der ignorerer lokale dynamikker og magtstrukturer.
3. Tag, tildel eller udpeg ansvar	Tildel et klart ansvar for diversitetsresultater til ledere. Konkrete forpligtigelser driver forandring.	Forvent ikke, at forandring sker uden ejerskab – uden ansvarlighed opstår der stilstand.
4. Demokratisér lederes netværk	Udvid dit netværk målrettet og proaktivt. Investér tid i at opbygge og pleje et mangfoldigt netværk – for når du har brug for dit netværk, f.eks. til rekruttering, har du ikke nødvendigvis tid til at finde mangfoldige kandidater.	Stol ikke på eksisterende netværk, de har en tendens til at reproducere homogenitet.
5. Frem samarbejde på tværs af forskellighed	Skab muligheder for, at personer med forskellige identiteter og baggrunde kan arbejde sammen som ligeværdige mod fælles mål. Det kan mindske fordomme.	Hvis grupper udelukkende organiseres omkring fælles identitet, kan det utilsigtet bidrage til opdeling og mindske samarbejde på tværs.
6. Demokratisér mentorordninger	Tilbyd mentorforløb til alle. Match mentorer og mentees ud fra fælles interesser. Mangfoldige mentorer giver bredere perspektiver.	Eksklusive eller uformelle mentorordninger gavner ofte dem, der allerede er privilegerede.
7. Gentænk diversitetstræning	Fokuser på at styrke majoriteten i rollen som allierede. Når majoriteten ses som en positiv aktør, kan de blive en stærk del af løsningen. Træning, der udskammer eller bebrejder. Træning, der fremstiller mennesker som et problem, fx ved at forsøge at overbevise dem om, at de er forudindtagede eller har – fx ved at gribe ind ved chikane eller fremme inklusion.	Træning, der udskammer eller bebrejder. Træning, der fremstiller mennesker som et problem, fx ved at forsøge at overbevise dem om, at de er forudindtagede eller har krænkende adfærd, kan skabe modstand.
8. Skab gennemsigtighed og fælles ansvar	Gør beslutninger gennemsigtige. Når man ved, at man skal kunne forklare sine beslutninger over for andre, er man mindre tilbøjelig til at handle ud fra bias.	Stol ikke udelukkende på indre motivation, det gør en forskel, når beslutninger og handlinger også er synlige og kan følges op af andre.
9. Vær kritisk overfor ideen om meritokrati	Antag ikke, at vi er lige. Anerkend forskelle og vær opmærksom på, at regler og strukturer kan skabe en falsk forestilling om meritokrati, for eksempel i forhold til køn, seksualitet, kultur, etnicitet og handicap.	Troen på rent meritokrati kan gøre os blinde for ulighed og fastholde status quo.
10. Vær kritisk over for antagelsen om spredningseffekter	Der er ingen evidens for, at diversitet ét sted automatisk spreder sig til andre områder. Vær derfor målrettet og sæt ind dér, hvor forandring er nødvendig.	Antag ikke, at fremskridt ét sted, for eksempel i forhold til køn, automatisk vil føre til forandring i andre områder.

Toolbox er baseret på forskningsprojektet Diversity in Technology og forfattet af teamet: Lektor og forskningsleder, Lærke Højgaard Christiansen, Adjunkt Thomas Burø, tidligere videnskabelig assistent, Sille Bastrup, MSc i Politisk kommunikation og ledelse, og Ph.d. studerende Frida Hammel.