



Senest revideret maj 2023

Politik for Diversity, Equity og Inclusion i Red Barnet

Formål

Som en organisation for børns rettigheder har SCD et stort ansvar for at møde både børn og voksne på en måde, der sikrer og fremmer "Diversity, Equity og Inclusion". SCD er derfor forpligtet til at skabe en mangfoldig, retfærdig og inkluderende arbejdsplads. Vores mål er at fremme en kultur, der aktivt hilser forskelligheder velkommen, og hvor folk fuldt ud kan være sig selv. Vi ønsker at skabe et rum, hvor forskellige idéer, unikke tilgange, perspektiver, levede erfaringer og synspunkter værdsættes. At favne alles forskelligheder og kompetencer er afgørende for at hjælpe organisationen med at nå både vores ambitiøse mål for børnene og vores medarbejders trivsel.

Fokus på "Diversity, Equity og Inclusion" er indlejret i vores DNA. I vores værdi Samarbejde hedder det: "Vi respekterer og værdsætter hinanden, er stolte af vores forskelligheder og samarbejder med partnere for at styrke vores globale indsats for og med børn". I vores adfærdskodeks står der desuden, at vi ikke vil "deltage i nogen form for diskrimination, chikane eller misbrug (fysisk, seksuelt eller verbalt), intimidering eller udnyttelse eller på anden måde krænke andres rettigheder". Endelig er denne politik tæt forbundet med vores politik mod mobning, seksuel chikane og forskelsbehandling, vores sprogpolitik og vores retningslinje om hjemmearbejde. Formålet med denne politik er at gøre det klart, at vi er forpligtet til at sikre, at SCD er en organisation, der er fuldt ud rummelig og mangfoldig, og hvilke skridt vi tager i den retning.

Hvad vi stræber efter

En Divers arbejdsstyrke

Diversitet er et meget bredt begreb, der kan henvise til forskellige aspekter af en persons identitet og baggrund. Grundlæggende er det alle de måder, vi er forskellige på. Det omfatter forskellene mellem individer i deres identifikation, herunder (men ikke begrænset til) køn, alder, handicap, kulturel baggrund, seksuel orientering og social og økonomisk baggrund, erhverv, uddannelse, arbejde og levede erfaringer og organisatorisk rolle.

Red Barnet ønsker at være en organisation, der tiltrækker, udvikler og fremmer en divers vifte af talenter. På alle niveauer i vores organisation søger vi at repræsentere de samfund, vi tjener, på tværs af de forskellige kategorier i vores definition af diversitet. Diversitet fremhæves i hele rekrutterings- og udvælgelsesprocessen for at sikre afbalancerede teams, samtidig med at vi ansætter de bedst egnede kandidater. De bedst egnede kandidater betragtes som personer, der besidder de rette kompetencer til den ledige stilling, den rette holdning og adfærd og engagement til at bidrage til Red Barnets arbejde.

Equity

Equity er en proces, der anerkender ulige udgangspositioner og søger at rette op på ubalancer. Diversitet og inklusion er begge resultater. Det er Equity ikke. Det refererer til den proces, som en organisation engagerer sig i for at sikre, at mennesker med marginaliserede identiteter kan vokse, bidrage og udvikle sig.

Vi bestræber os på at give folk lige muligheder. Dette er især relevant i HR-processer som rekruttering, forfremmelser, udvikling, kompensation, mulighed for at kombinere arbejde og socialt/familieliv og afskedigelser. Gennem dette, i ledelsesbeslutninger og udformningen af processer, stræber vi efter ligebehandling.

Inkluderende kultur

Inklusion opstår, når en divers gruppe af mennesker føler sig værdsat og respekteret, har adgang til muligheder og ressourcer og kan bidrage med deres perspektiver og talenter til at forbedre deres organisation. Inklusion er lige så vigtigt som diversitet. Mens diversitet kan give det falske indtryk, at man bare skal have folk af alle typer ind i rummet, er inklusion den del, der praktisk talt sikrer, at man giver alle de mennesker, hvis stemmer ikke kommer til orde, indflydelse.

Red Barnet har til formål at være et indbydende sted at arbejde for nuværende og fremtidige medarbejdere. Det er derfor alle medarbejderes fælles ansvar, uanset rolle, at fremme en inkluderende kultur, hvor alle føler sig værdsat, frie og bemyndiget til at sige deres mening uden frygt for repressalier. I Red Barnet bør alle medarbejdere behandles med respekt og værdighed og kunne arbejde i et miljø uden frygt, intimidering, intolerance og fordomme. Det er alle medarbejderes ansvar at behandle hinanden med respekt og at handle i overensstemmelse med den enkeltes grundlæggende rettigheder. Red Barnet tolererer ingen form for forskelsbehandling.

Sanktioner

Hvis du oplever eller er vidne til, at DEI-politikken ikke bliver overholdt, skal du kontakte din nærmeste leder eller din fagforeningsrepræsentant. Det er dog også muligt at benytte og indsende en indberetningsformular via Red Barnet Danmarks hjemmeside (www.redbarnet.dk), om forholdet i overensstemmelse med Red Barnet Danmarks politik og retningslinjer for whistleblowing og interne klager.

Politikens gyldighed

- Politikken gælder for alle medarbejdere i Save the Children
- Politikken er godkendt april 2023 af SMT og MED-udvalget (opdateres når MED har godkendt)
- Handlingsplanen i forlængelse af denne politik vil blive revideret hvert år i april
- Politikken blev senest opdateret den 8. maj, 2023.
- Ansvarlig for vedligeholdelse: HR



Handlingsplan for DEI-strategien for perioden 2021-2024

Målsætninger

Vi vil måle vores mål på nedenstående mål. Det er dog vigtigt at understrege, at vi har begrænsede data, når vi skal måle på alle aspekter af mangfoldighed. Derfor er nedenstående mål de målbare mål. Disse tre datapunkter om nationalitet, alder og køn er de eneste, vi kan måle på nuværende niveau, og selv om det er de første fokusområder på grund af de begrænsninger, vi har med hensyn til data, vil der blive gjort en indsats for at sikre, at alle elementer af "Diversity, Equity og Inclusion" tages i betragtning i vores arbejde, også selvom der ikke kan indsamle målbare data.

Diversitet

- Vores Peakon-score for diversitet i Peakon bør være lig med eller højere end benchmark.
- Undersøgelser viser, at den kritiske masse for et køn er mindst 30 pct. repræsentation. Derfor er vores mål en kønsfordeling på mindst 30:70 pct.
- Vores alderssammensætning bør følge sammensætningen i den danske arbejdsstyrke inden for offentlig forvaltning

Equity

- Vores Peakon-score for Equity i Peakon skal være lig med eller højere end det almennyttige benchmark.
- Vores lederstillinger bør sigte mod mindst 33 pct. af det ene køn. Dette tal svarer til det mål, som staten i Danmark har sat for køns sammensætningen i bestyrelser og ledergrupper, der rapporterer til bestyrelsen, når gruppen består af 6 personer.
- Lønnen er sammensat af mange faktorer. Hvis en gennemgang af lønstatistikken viser en lønfor-skel mellem kønnene på enten afdelings- eller jobniveau på mere end 5 pct. mellem kønnene, vil Red Barnet foretage yderligere analyser for at sikre, at køn ikke har været en faktor.
- Ved godkendelse af kompetenceudvikling er det målet, at tildelingen skal afspejle medarbejdergruppen på køn og nationalitet.

Inklusion

- Vores Peakon-score på Inklusion skal være lig med eller højere end benchmark
- Vi har ingen overrepræsentation på køn, alder eller nationalitet i forhold til medarbejdergruppen på medarbejdernes egne opsigelser.

Initiativer

Alle mennesker har ubevidste bias. Dette er en fællesbetegnelse for de implicite antagelser, der er i spil, når vi undersøger oplysninger og træffer beslutninger. Ubevidste bias svækker således vores evne til at træffe informerede, rationelle beslutninger. Når vi ønsker at ændre en kultur for at skabe mere "Diversity, Equity og Inclusion" er det vigtigt, at vi forsøger at overvinde disse bias.

Inden for DEI-forskningsområdet er der to hovedfokuspunkter, når der arbejdes med bias. Den ene vil typisk argumentere for mere viden og uddannelse som løsningen på at reducere bias, fordi vi i denne forståelse er forskellige alt efter vores gruppetilhørsforhold, og viden om dette vil reducere vores bias. Det andet vil argumentere for at gennemføre processer og procedurer, der understøtter en praksis uden bias.

Red Barnet erkender, at mere viden om vores bias og gruppetilhørsforhold vil styrke vores evne til at skabe en kultur, der fremmer "Diversity, Equity og Inclusion". Vi vil styrke dette ved at holde emnet på dagsordenen i organisationen. Vores hovedfokus er imidlertid at ændre vores procedurer og processer, og vi sigter mod at gennemføre ovenstående mål gennem de foranstaltninger, der er beskrevet nedenfor:

Annoncering, rekruttering og screening

Red Barnet har til hensigt at rekruttere til alle stillinger på en retfærdig og ikke-diskriminerende måde for at bidrage til at fremme diversitet. Det er vigtigt, at rekrutterings- og udvælgelsesprocedurer er baseret på objektive kriterier, der er relateret til jobbet, og at sådanne kriterier anvendes ens på alle stadier i processen for alle ansøgere på alle niveauer i organisationen. Dette sikrer, at vi er i den bedste position til at tiltrække og rekruttere kandidater med de bedste kvalifikationer til hver enkelt jobfunktion.

Det gør vi ved at:

- Alle ansøgere bliver respekteret og behandlet i overensstemmelse hermed.
- Vores rekrutteringsproces er drevet af objektive evalueringskriterier, der fokuserer på kandidaternes færdigheder, erfaring og potentiale. Hver stilling, der annonceres, skal ledsages af en jobbeskrivelse.
- I overensstemmelse med rekrutteringspolitikken skal alle ledige stillinger offentliggøres på passende vis til et så bredt udvalg af egnede kandidater som muligt.
- Stillingsannoncer formuleres således, at de appellerer til en bred og forskelligartet pulje af ansøgere.
- Billeder og materialer i vores stillingsannoncer afspejler en divers arbejdsplads.
- I stillingsannoncerne understreges det, at alle ansøgere opfordres til at søge uanset etnisk oprindelse, køn, seksuel orientering, religion, handicap eller alder.

- I jobannoncen beder vi ansøgerne om ikke at medtage billede eller andre personlige oplysninger end dem, der er nødvendige i jobansøgningen for at bidrage til en udvælgelse baseret på så få fordomme som muligt.
- Kriterierne for at opstille en liste over ansøgere bør være objektive og baseret på de færdigheder, den ekspertise og den viden, der er nødvendig for at udføre jobbet. Kravet om formelle akademiske eller faglige kvalifikationer kan fraviges, hvis kandidaterne klart viser deres egnethed på anden vis, f.eks. ved at have erfaring med den kontekst og de emner, vi arbejder med. Desuden bør det altid overvejes, om en akademisk grad er nødvendig for jobbet, eller om kompetencerne og kvalifikationer kan opnås på anden vis.
- Vi bestræber os på at sikre en afbalanceret repræsentation i alle ansættelsesudvalg med hensyn til køn, nationalitet og alder.
- Interviewspørgsmålene bør forberedes inden interviewet, være knyttet til selve jobbet, og der bør i første omgang stilles de samme spørgsmål til alle kandidater. Dette er med til at sikre, at der ikke bliver gjort antagelser eller stillet ledende spørgsmål om personlige forhold.
- Vi bruger rekrutteringsdata til at afgøre, hvilke medarbejdergrupper vi ønsker at tiltrække, og sikrer, at underrepræsenterede grupper i Red Barnet inviteres til jobsamtaler, når der er relevante kandidater.

Onboarding

I Red Barnet skal alle kende og overholde vores politik for "Diversity, Equity og Inclusion" for at sikre, at den overholdes i dagligdagen. Ingen medarbejder bør være i tvivl om, at disse områder er en prioritet, og at vi ikke vil tolerere uretfærdig forskelsbehandling, mobning, krænkende adfærd eller chikane.

Det gør vi ved at:

- Vores onboarding-program for nye medarbejdere omfatter formidling af Red Barnets politikker, herunder politikken om "Diversity, Equity og Inclusion".
- Gennem onboarding-processen introducerer vi medarbejderne til DEI-netværket.
- Nye medarbejdere informeres om, hvad de skal gøre, hvis de oplever uretfærdig forskelsbehandling, mobning, krænkende adfærd eller chikane.
- Nye medarbejdere får tildelt en buddy, som hjælper dem med at falde til i Red Barnet. Når du tildeler en buddy, skal du overveje parametre for mangfoldighed, så buddy'en er forskelligartet fra den kommende medarbejder, f.eks. med hensyn til køn, alder, nationalitet, uddannelse osv.

Udvikling og fastholdelse

I Red Barnet skal alle beslutninger vedrørende medarbejdere udelukkende træffes på baggrund af medarbejderens faglige kvalifikationer, erfaring, uddannelse og udviklingspotentialer i forhold til den enkeltes jobfunktion.

Det gør vi ved at:

- Sikre, at vores politikker, retningslinjer og vilkår ikke favoriserer nogle grupper af medarbejdere frem for andre.
- Vurdere nye ledelseskandidater ud fra kandidatens ledelsespotentiale og ikke kun ud fra kandidatens erfaring.
- Sikre, at medarbejderne bliver gjort opmærksomme på og opfordres til at tage del i de formelle muligheder for kompetenceudvikling og lønregulering i Red Barnet, så alle har mulighed for at ansøge.
- Evaluere alle medarbejdere (undtagen studerende og praktikanter) i People Review-processen, som vil vurdere deres nuværende niveau af jobpræstationer samt deres uddannelses- og karriereudviklingsbehov.

Offboarding

I tilfælde hvor Red Barnets medarbejdere opsig deres ansættelse frivilligt, forsøger vi altid at identificere og forstå årsagerne bag medarbejderens beslutning. Det er normal praksis, at den nærmeste leder altid følger op på medarbejderens begrundelse. Der kan være vigtige oplysninger og læringspunkter om virksomhedens arbejdsmiljø i en opsigelsesproces.

Det gør vi ved at:

- Den nærmeste leder gennemfører fratrædelsessamtaler med de medarbejdere, der har sagt op - med fokus på årsagerne til opsigelsen.
- Alle medarbejder ved fratrædelse modtager et spørgeskema, hvor vi spørger til begrundelsen for fratrædelsen. Disse data indsamles og evalueres af HR-afdelingen.
- Løbende fokus på, om der er særlige grupper af medarbejdere, der forlader virksomheden, og hvis vi oplever dette, iværksætter vi initiativer for at undersøge baggrunden nærmere.

Yderligere initiativer

Med denne politik har Red Barnet fokus på internt processer og procedurer. Vi erkender også behovet for yderligere at diskutere mulige Diversity, Equity and Inclusion-initiativer i vores programlægning, frivillige base, medier, advocacy- og kommunikationsarbejde, og dette vil blive implementeret i det fremtidige arbejde.

Desuden vil HR fremover gennemgå vores vilkår og betingelser for at analysere, om vi u hensigtsmæssigt tilskynder til overrepræsentation af udvalgte grupper af medarbejdere på grund af særlige gunstige

vilkår og derved stiller bestemte grupper ringere. Dette input vil blive brugt i forbindelse med de næste overenskomstforhandlinger.

Desuden vil det blive overvejet at videreuddanne både medarbejderne og ledelsesgruppen. Dette kan både være om specifikke emner som rekruttering, men også et bredere perspektiv på DEI i f.eks. onboarding-fasen for alle medarbejdere vil blive overvejet, når HR ser på et nyt LMS-system.

Endelig vil det være et fokusområde, hvordan man løbende kan bevare fokus på både at ansætte og skabe en kultur drevet af lighed og inklusion for alle potentielle medarbejdere. Dette vil f.eks. være et fokusområde, når der kigges på en ny bygning, hvor folk med funktionsnedsættelse vil få bedre adgang, og når der ses nærmere på muligheden for at ansætte flere medarbejdere på Fleksjob.

Last revised May 2023

Diversity, Equity, and Inclusion Policy in Red Barnet

Purpose

As a child's rights organization, SCD has a great responsibility to meet both children and adults in a way that ensures and promotes diversity, equity, and inclusion. SCD is therefore committed to creating a diverse, equitable and inclusive workplace. Our aim is to foster a culture that actively welcomes differences and where people can fully be themselves. We want to create a space where different ideas, unique approaches, perspectives, lived experience and views are valued. Embracing everybody's differences and competencies is vital in helping the organization to achieve both our ambitious goals for children and the wellbeing of our staff.

The focus on diversity, equity and inclusion is embedded in our DNA. In our value *Cooperation* it states: "We respect and value each other, are proud of our differences and work with partners to strengthen our global efforts for and with children". Further in our *Code of Conduct* we state that we will not "Take part in any form of discrimination, harassment, or abuse (physical, sexual or verbal), intimidation or exploitation, or in any other way infringe on the rights of others". Lastly this policy is strongly connected to our *Policy against bullying, sexual harassment and discrimination*, our *Policy on Language* and our *Guideline on Working from home*. This policy aims to make explicit our commitments to ensuring SCD is a fully inclusive and diverse organization, and the steps we are taking towards this.

What we strive at

Diverse workforce

Diversity is very broad term that may refer to various aspects of someone's identity and background. Fundamentally, it is all the ways we differ. It includes the differences between individuals in how they identify including (but not limited to) gender, age, disability, cultural background, sexual orientation and social and economic background, profession, education, work and lived experiences and organizational role.

Red Barnet aims to be an organisation that attracts, develops and promotes a diverse range of talent. At every level of our organisation, we seek to represent the communities we serve, across the range of categories in our definition of diversity. Diversity is emphasized throughout the recruitment and selection process to ensure balanced teams while still hiring the best suited candidates. Best-suited candidates are considered as individuals possessing the right set of competencies for the vacant position, the right attitude and behaviours, and commitment to contribute to the Red Barnet's work.

Equity

Equity is a process that acknowledges uneven starting places and seeks to correct imbalances. Diversity and inclusion are both outcomes. Equity is not. It refers to the process an organization engages in to ensure that people with marginalized identities can grow, contribute, and develop.

We strive to give people equal opportunities. This is particularly relevant in HR processes such as recruitment, promotions, development, compensation, the opportunity to combine work & social/family life and layoffs. Through this, in leadership decisions and the design of processes, we aim for equal treatment.

Inclusive culture

Inclusion occurs when a diversity of people feels valued and respected, have access to opportunities and resources, and can contribute with their perspectives and talents to improve their organization. Inclusion is as equally important as diversity. While Diversity can give the false impression that you just must get people of all types in the room, Inclusion is the part that practically ensures you empower all those people whose voices don't show up.

Red Barnet aims to be a welcoming place to work for current and future employees. It is therefore the shared responsibility of all employees regardless of role, to foster an inclusive culture where everyone feels valued, free, and empowered to speak up without fear of retaliation. In Red Barnet all employees should be treated with respect and dignity and be able to work in an environment free from fear, intimidation, intolerance, and prejudicial biases. It is the responsibility of all employees to treat each other with respect and act according to the fundamental rights of the individual. Red Barnet does not tolerate any form of discrimination.

Sanctions

If you experience or witness that the DEI policy is not followed, you should contact your immediate manager or your union representative. However, it is also possible to use and submit a report form via Save the Children Denmark's website (www.redbarnet.dk), about the relationship in accordance with Save the Children Denmark's policy and guidelines on whistleblowing and internal complaints.

Validity of the policy

- The policy applies to all Save the Children employees
- Policy is approved April 2023 by SMT and MED Committee
- The action plan following this this policy will be reviewed every year in April
- The policy was last updated on May 8th, 2023
- Responsible for maintenance: HR

Action plan to DEI strategy period 2021-2024

Objectives

We will measure our goals on the objectives below. However, it is important to state that we are limited on data when measuring on all diversity aspects. Hence below objectives are the measurable objectives. These 3 data points on nationality, age and gender are the only one we are able to measure at current level and while these are the initial focus areas due to the limitations we have around data, efforts will be made to ensure all elements of diversity, equity and inclusion are considered in our work even if data cannot be collected to measure on.

Diversity

- Our Peakon score on Diversity in Peakon should be equal to or higher than the non-profit benchmark
- Studies show that the critical mass of a gender is at least 30 pct representation. Therefore, our aim is a gender split on at least 30:70 pct ratio.
- Our Age composition should follow the composition in the Danish workforce within Public Administration

Equity

- Our Peakon score on Non-discrimination in Peakon should be equal to or higher than the non-profit benchmark
- Our leadership positions should aim at at least 33 pct of one gender. This number is equal to the goal set by the State in Denmark on gender compositions in boards and leadership group reporting into the board when the group consist of 6 people.
- Salary is composed of many factors. If a review of the salary statistics reveals a gender pay gap at either departmental or job level of more than 5 percent between the sexes, Red Barnet will carry out additional analysis to ensure that gender has not been a factor.
- When approving competence development, the goal is that the allocation should reflect the employee group on gender and nationality.

Inclusion

- Our Peakon score on Inclusiveness should be equal to or higher than the non-profit benchmark
- We have no overrepresentation on gender, age or nationality compared to the employee group on the employees' own terminations.

Initiatives

All people have unconscious bias. This is a collective term for the implicit assumptions at play when we examine information and make decisions. Unconscious bias thus impairs our ability to make informed, rational decisions. When wanting to change a culture to create more diversity, equity, and inclusion it is important that we try to overcome these biases.

Within the DEI research area there are two main focuses when working with bias. One will typically argue for more knowledge and training as the solution to reducing bias because in this understanding we are different depending on group affiliation and knowledge about this will reduce our biases. The other will argue for implementing processes and procedures that supports a bias free practice.

Red Barnet acknowledge that more knowledge about our biases and group affiliation will strengthen our ability to creating a culture that promotes diversity, equity, and inclusion. We will strengthen this by keeping the topic on the agenda in the organization. Our main focus is however to change our procedures and processes and we aim to implement the above objectives through the actions set out below:

Advertisement, recruitment, and screening

The intention of Red Barnet is to recruit for any position in a fair and non-discriminatory manner to help promote diversity. It is essential that recruitment and selection procedures are based on objective criteria related to the needs of the job, and that such criteria are applied equally at all stages during the process to all applicants at all levels within the organization. This ensures that we are in the best position to attract and recruit candidates with the best skills for each job role.

We do this by:

- All applicants are respected and treated accordingly.
- Our recruitment process is driven by objective evaluation criteria, focusing on the candidate's skills, experience, and potential. Each role advertised should be accompanied by a job description.
- In line with the Recruitment Policy all vacancies should be publicized appropriately to as wide a range of suitable candidates as possible.
- Job advertisements are formulated to appeal to a broad and diverse pool of applicants.
- Images and materials in our job advertisements reflect a diverse workplace.
- Job advertisements emphasize that all applicants are encouraged to apply, regardless of their ethnicity, gender, sexual orientation, religion, handicap, or age.
- In the job advertisement we ask the candidates not to include picture or any other personal information than needed in the job application to help a selection based on as few biases as possible.

- Short-listing criteria should be objective, based on those skills, expertise, and knowledge necessary to carry out the job. The requirement for formal academic or professional qualifications may be waived if candidates clearly demonstrate their suitability by other means e.g. lived experience of the context and issues we work on. Following this, it should always be considered if an academic degree is necessary for the job or the competences and qualifications can be obtained otherwise.
- We strive for a balanced representation in any recruitment committee in terms of gender, nationality, and age.
- Interview questions should be prepared before the interview, be linked to the job itself and same questions should initially be asked to all candidates. This helps ensure that no assumptions are made, or leading questions asked relating to personal circumstances.
- We use recruitment data to determine which employee groups we may particularly want to attract and ensure that any underrepresented groups in Red Barnet are invited to jobs interviews when there are relevant candidates.

Onboarding

In Save the Children, everyone must know and comply with our Diversity, Equity and Inclusion Policy to ensure that it is adhered to on a daily basis. No employee should be in any doubt that these areas are a priority and that we will not tolerate unfair discrimination, bullying, abusive behavior, or harassment.

We do this by:

- Our onboarding program for new employees involves communicating Red Barnet's policies including the Policy on Diversity, Equity and Inclusion.
- Through the onboarding process we introduce the employees to the DEI network.
- New employees are informed about what to do if they experience unfair discrimination, bullying, abusive behavior, or harassment.
- New employees are assigned a buddy to help them settle in at Red Barnet. When assigning a buddy, consider diversity parameters so that the buddy is diverse from the future employee e.g. on gender, age, nationality, education etc.

Development and Retention

In Red Barnet, all decisions related to employees shall be made solely based on the employee's professional qualifications, experience, training, and development potential, as related to the individual's job function.

We do this by:

- Ensure that our policies, guidelines, and terms do not favor some groups of employees over others.
- Evaluate new leadership candidates based on the candidate's leadership potential, not just the candidate's experience.
- Ensure that employees are made aware and are encouraged to take part of the formal opportunities for competence development and salary adjustment within Red Barnet so that they can put themselves forward.
- Evaluate all employees (excluding students and interns) in the People Review Process which will assess their current level of job performance as well as their training and career development needs.

Offboarding

In cases where Red Barnet's employees terminate their employment voluntarily we always try to identify and understand the reasons behind the employee's decision. As a normal practice, the immediate manager always follows up on the employee's reasons. There can be important information and learning points about the company's working environment in a resignation process.

We do this by:

- The immediate manager conducting resignation interviews with employees who have resigned - focusing on the reasons behind the resignation.
- All employee when resigning receive a questionnaire where we ask for the reasoning behind the resignation. This data is gathered and evaluated by the HR department.
- Continuously focusing on whether there are particular groups of employees who are seeking to leave the company and if we experience this, we will launch initiatives to investigate the background further.

Further initiatives

With this policy Red Barnet has a focus on internally processes and procedures. We also recognize the need to further discuss possible Diversity, Equity and Inclusion initiative in our programming, volunteer base, media, advocacy and communications work and this will be implemented in the future work.

Furthermore, HR will in the future review our terms and conditions to analyses whether we are inappropriately encouraging over-representation of selected groups of employees due to special favorable conditions, thereby disadvantaging specific groups. This input will be used for the next collective bargaining.

Additionally, further training of both the employees and the management group will be considered. This could both be on specific topics like recruitment but also a broader perspective on DEI in eg the onboarding phase for all employees will be considered when HR look into a new LMS system.

Finally, it will be a focus area how to continuously maintain a focus on both hiring and creating a culture driven by equity and inclusion for all potential employees. This will e.g. be a focus when looking at a new

building where people with disabilities will have better access and further looking into the possibility of hiring more employees on “Fleksjob”.