



NOTAT

Kommissorium for FRI's Forum for diversitet og ligestilling (FDL)

Formål

FRI's Forum for diversitet og ligestilling (FDL) er nedsat, med afsæt i FRI's strategi frem mod 2024, med det formål, at FRI-virksomhederne i 2024 står endnu stærkere som attraktive arbejdspladser.

Samfundsudviklingen og de nye generationer på arbejdsmarkedet i Danmark og internationalt skærper behovet for at fastholde talenter, tiltrække nye medarbejdere og understøtte større diversitet i FRI's medlemsvirksomheder.

FRI skal bl.a. arbejde for at udvikle medlemsvirksomhederne ift. medarbejder-vilkår. FRI's Forum for diversitet og ligestilling skal udfordre FRI's bestyrelse ved at komme med:

- Et overblik over den aktuelle status for diversitet og ligestilling i FRI-virksomhederne
- Et bud på målsætninger for branchen
- Forslag til initiativer og indsatser, der kan understøtte større diversitet i FRI's medlemsvirksomheder
- Forslag til konkrete værktøjer og guidelines, der kan anvendes i de enkelte medlemsvirksomheder

FRI's Forum for diversitet og ligestilling skal dermed bidrage til at understøtte virksomhedernes omdømme og sikre, at FRI-virksomhederne som branche fremstår som endnu mere attraktive arbejdspladser i 2024, end i 2020.

Opgaver

FRI's Forum for diversitet og ligestilling skal:

1. Etablere et overblik over den aktuelle status for diversitet og ligestilling i FRI's medlemsvirksomheder. Dette skal ske ved en analyse og systematisk afdækning af såvel diversiteten i medlemsvirksomhederne som af de relevante forhold, der kan udfordre ligestilling.
Diversitet fokuserer på virksomhedernes mangfoldighed ift. medarbejdere fra forskellige kulturer, nationaliteter, kompetencer, uddannelse, alder og køn mv.
Ligestilling fokuserer på udfordringer ift. løn, barselsforhold og karrieremuligheder for forskellige køn.
2. Formulere målsætninger, på baggrund af analysen, der kan anvendes på såvel branche- som virksomhedsniveau, med det formål at styrke diversitet og ligestilling i FRI's medlemsvirksomheder. De første foreløbige målsætninger skal præsenteres allerede i november 2021.
3. Udarbejde forslag til initiativer og strategiske indsatser, der kan understøtte større diversitet og øget ligestilling i FRI's medlemsvirksomheder. Dette kan inkludere anbefalinger, der forholder sig til eksempelvis

medarbejdervilkår, #MeeToo, arbejds- og karrierekulturen og inklusion.

4. Identificere og/eller udarbejde værktøjer og guidelines, der kan anvendes af FRI-virksomheder. Dette skal omfatte forslag til formidling af viden og indsigt i forhold omkring diversitet og ligestilling.
5. Afslutte sit arbejde med en evaluering af effekten af indsatsen samt etablering af en metode, der sikrer, at denne kan fastholdes i fremtiden. Dette kan være gennem dataindsamling og formidling af benchmark for diversitet og ligestilling, i tilknytning til en model for opfølgning i FRI og FRI's medlemsvirksomheder.

I arbejdet vil det være naturligt at søge inspiration fra bl.a. DI, DI Rådgiverne, Management Rådgiverne og i FIDICs Diversity & Inclusion Committee mv.

Medlemmer og valgperiode

FRI's Forum for diversitet og ligestilling består af 7-9 medlemmer: To medlemmer fra FRI's bestyrelse; to medlemmer fra FRI's HR-netværk; to medlemmer fra FRI's Young Professionals' styregruppe (FRI|YP); og 1-3 medlemmer fra FRI's medlemskreds, som kan bidrage til at kvalificere arbejdet i Forum for diversitet og ligestilling på baggrund af deres rolle og funktion i en FRI-virksomhed.

Forum for diversitet og ligestilling ledes af et medlem fra FRI's bestyrelse.

Forum for diversitet og ligestilling skal godkendes af FRI's bestyrelse.

Organisatoriske rammer

FRI's Forum for diversitet og ligestilling skal agere inden for de af bestyrelsen fastlagte rammer, og bestyrelsen skal holdes løbende informeret om væsentlige aspekter i arbejdet.

FRI's Forum for diversitet og ligestilling nedsættes for perioden august 2021 til marts 2024 (ved FRI's generalforsamling). I november 2021, 2022 og 2023 udarbejdes en rapportering til bestyrelsen.

Forum for diversitet og ligestilling betjenes af FRI's sekretariat

Budget

Der er afsat et budget på kr. 50.000 for 2021 til arbejdet i FRI's Forum for diversitet og ligestilling. Bestyrelsen kan anmodes om yderligere økonomiske midler til gennemførelse af projektaktiviteter, hvis dette behov opstår.

Kommissoriet er godkendt af FRI's bestyrelse på møde d. 17. maj 2021.

Medlemmer af FRI's Forum for diversitet og ligestilling

Henrik Winther, COWI
(Forumleder + bestyrelsesrepræsentant)

Eva Rindom, Atkins Danmark
(Bestyrelsesrepræsentant)

Helle Dueholm Danekilde, MOE
(FRI's HR-netværk)

Lena Kjær, Rambøll Danmark
(FRI's HR-netværk)

Camilla Lindgreen, NIRAS
(FRI|Young Professionals)

Hamdi Ashur, COWI
(FRI|Young Professionals)

Morten Stahlschmidt, Dominia AS
(FRI's Aftaleudvalg)

Morten Fjerbæk, EnviDan
(Bestyrelsesrepræsentant og FRI's Miljø- og Klimaudvalg)

Nabil Chaykh
ABC Rådgivende Ingeniører A/S
(Ekstern)