

Baseline rapport, ISS Facility Services A/S 2009

Baggrund

Hos ISS arbejder vi målrettet med mangfoldighed, fordi vi tror på, at det betaler sig. Mangfoldighed har gennem mange år været med til at sikre, at vores virksomhed har overlevet og udviklet sig til at være Danmarks største servicevirksomhed og en af de virksomheder med flest ansatte i verden.

ISS lever af menneskelige ressourcer, og vi har brug for mange forskellige medarbejdere og ledere. Deres evne og vilje til at yde god service og få nye idéer er en forudsætning for, at ISS bliver ved med at være en dynamisk forretning. Derfor skal mangfoldighed også i fremtiden være med til at sikre, at ISS forbliver en sund forretning.

Charter for flere kvinder i ledelse

Blandt alle ledere i ISS er 50 % kvinder og 50 % mænd. Og det er en fordeling, som vi er rigtig godt tilfredse med. Men jo længere man kommer op i ledeshierarkiet, jo færre kvindelige ledere er der. Når man ser på direktører og chefer alene er fordelingen 32 % kvinder og 68 % mænd. Og her kan vi blive bedre.

Hos ISS har vi underskrevet charteret, fordi vi ønsker at fremme mangfoldigheden i vores virksomhed ved at få flere kvinder i den øverste ledelse, og tilslutningen til charteret forpligter os til at arbejde seriøst med denne målsætning. Samtidig vil vi som en af Danmarks største virksomheder gerne bidrage til at vise vejen for flere kvinder i toppen af dansk erhvervsliv.

Nuværende statistik

	Kvinder	Mænd
Direktører og chefer	32 %	68 %
Mellemledere	40 %	60 %
Arbejdsledere	55 %	45 %
Medarbejdere	60 %	40 %

Måltal for direktører og chefer

I dag	Ultimo 2009	2010	2011	2012
32 %	34 %	36 %	38 %	40 %

Initiativer

Med henblik på at få flere kvinder i den øverste ledelse, har vi i starten af 2009 foretaget en undersøgelse i form af spørgeskema og interview. Mere end 250 ledere deltog i undersøgelsen, som danner grundlag for de initiativer, som ISS vil igangsætte i løbet af 2009:

Personalepolitik:

- Work Life Balance
- Retningslinjer for tilbagevenden efter orlov

Rekruttering

- Stillingsannoncer skal appellere til begge køn
- Større grad af videndeling om kandidater på tværs af organisationen
- Stillinger skal altid slås op internt, såfremt der giver mening

Headhuntere

- Ved brug af headhuntere skal der altid opstilles liste med kandidater af begge køn
- Minimum en kvindelig kandidat skal til samtale

Karriereudvikling

- Mentornetværk for ledere med potentiale til at avancere
- Ligelig fordeling af mænd og kvinder på talentprogram
- Synlige karriereveje i form af karrierkort og interne karrieredage
- Ligelig fordeling af mænd og kvinder på mellemlideruddannelse
- Modul om mangfoldighedsledelse på mellemlideruddannelse

Kommunikation

- Løbende information om initiativer på ISS medarbejderportal og medarbejderblad
- Erfaringer og resultater formidles på ISS hjemmeside
- Erfaringer og resultater videregives til brug på charterets hjemmeside