
Objava za medije

<i>Datum</i>	8. ožujka 2017. godine
<i>Kontakt</i>	Jasna Kržanić, PwC Hrvatska Tel.: +385 98 383 012 E-mail: jasna.krzanic@hr.pwc.com
<i>Broj stranica</i>	3

Usredotočenost na raznolikost i napredovanje u karijeri ključ je pobjede u borbi za ženske kadrove

- Mogućnosti za napredak u karijeri među tri su najprivlačnije osobine poslodavca i ženama i muškarcima
- 76 % poslodavaca ugradilo je raznolikost i uključenost u svoje brandove
- 28 % poslodavaca uvelo je službeni program stažiranja za osobe s radnim iskustvom nakon dužeg prekida u karijeri kojim žele privući i pružiti mogućnosti za ostvarenje karijere povratnicima
- 67 % žena tvrdi da su pozitivni uzori važni prilikom odlučivanja o prihvaćanju zaposlenja kod određenog poslodavca, a taj postotak raste na 76 % kod žena na početku karijere

Kako bi u srijedu 8. ožujka 2017. obilježio Međunarodni dan žena, PwC je objavio novo izvješće – *Winning the fight for female talent: How to gain the diversity edge through inclusive recruitment* – koje analizira što poslodavci mogu učiniti kako bi privukli i zadržali ženske kadrove te naglašava važnost ugrađivanja raznolikosti i uključenosti u brand poslodavca.

PwC je ispitao je 4.792 stručnjaka (3.934 žena, 845 muškaraca) s nedavnim iskustvom na tržištu rada iz 70 država i iz različitih organizacija kako bi saznali o njihovim ambicijama u karijeri i iskustvima i očekivanjima u vezi s raznolikošću poslodavaca. U isto vrijeme, PwC je ispitao 328 rukovoditelja koji su odgovorni za strategije raznolikosti ili zapošljavanja u svojim organizacijama kako bi istražio trenutne trendove i prakse raznolikosti u okviru aktivnosti poslodavaca povezanih s privlačenjem i odabirom kadrova.

Ženski i muški ispitanici smjestili su mogućnosti za napredak u karijeri, uz konkurentne plaće i fleksibilne radne uvjete, među tri najbolje osobine poslodavca. Žene na početku karijere i ženske pripadnice generacije Y smatraju to najprivlačnijom osobinom poslodavca, kao i većina žena u Brazilu, Kini, Francuskoj, Hong Kongu, Indiji, Irskoj, Luksemburgu, Poljskoj, Novom Zelandu, Rusiji, Južnoj Africi i UAE. Izvješće je također pokazalo da su žene koje su nedavno mijenjale poslodavca izjavile da je nedostatak mogućnosti za napredak u karijeri bio najvažniji razlog zbog kojeg su otišle od svojega bivšeg poslodavca (35 %).

Bob Moritz, globalni predsjednik društva PwC, kaže:

„Kada pogledamo što potiče zadovoljstvo poslom, dolazimo do zaključka da ljudi očito traže mogućnosti za napredak u karijeri. Uspostavljanje formalnih planova za napredak u karijeri jedan je od načina da se osigura da zaposlenici ostanu motivirani i predani organizaciji. Planovi za napredak u karijeri nisu samo proces - oni su tu kako bi svaki zaposlenik mogao ispuniti svoj puni potencijal. U budućnosti će to biti sve važnije jer predsjednici uprava pokušavaju privući i zadržati najbolje kadrove u vrlo konkurentnom

svijetu. Takav način razmišljanja pomoći će predsjednicima uprava da posegnu u cjelokupno tržište kadrova, a ne samo polovicu.

Organizacije koriste inovativne programe za privlačenje ključnih ženskih kadrova. Na primjer, programi stažiranja za osobe s radnim iskustvom pokazuju se uspješnim za povratak talentiranih stručnjaka na posao nakon dužeg prekida u karijeri. Više od četvrtine (28 %) poslodavaca već je uvelo službeni program za povratnike te još 25 % trenutno istražuje tu mogućnost, što ukazuje na to da poslodavci prepoznaju potencijal takvih programa.

Sharmila Karve, globalna PwC-ova liderica za pitanja raznolikosti, kaže:

„U današnje vrijeme, na vrlo natjecateljskom tržištu rada svaka organizacija mora preispitati svoje politike i procese kako bi bili sigurni da zadovoljavaju potrebe suvremene radne snage, posebice žena današnjice koja su uistinu pionirke. Žene danas traže mnogo više od svojih karijera nego prijašnje generacije, a organizacije moraju to pratiti ako žele osigurati kadrove koji su im potrebni za rast njihovih poduzeća.“

Brand koji njeguje uključenost kadrova: ne samo izbor, već imperativ

Istraživanje je pokazalo da je tek nešto više od tri četvrtine (76 %) poslodavaca ugradilo raznolikost i uključenost u svoje brandove, a taj postotak raste na 88 % kod društava s više od 10.000 zaposlenika.

No, u izvješću se također ističe da samo pričanje o raznolikosti kao dijela branda poslodavca više nije dovoljno. Pri odlučivanju hoće li raditi za nekog poslodavca, više od polovice (56 %) žena želi vidjeti aktivni napredak u raznolikosti. To se povećava na 61 % kod žena na početku karijere. U isto vrijeme, za 61 % žena i 49 % muškaraca raznolikost rukovodstva poslodavca važna je prilikom odlučivanja o prihvaćanju svog najnovijeg radnog mjesta.

Prilikom odlučivanja o prihvaćanju svog najnovijeg radnog mjesta 67 % žena analiziralo je ima li njihov poslodavac pozitivne uzore koji su slični njima, a postotak raste na 76 % kod žena na početku karijere. Ovaj čimbenik posebno je važan ženama koje rade u sektorima koje se smatra pretežno muškim, kao što su financijske tehnologije (85 %), inženjerstvo i graditeljstvo (82 %) te upravljanje imovinom (78 %).

Poruka je jasna: organizacije bi trebale svoje priče o raznolikosti primijeniti u praksi ili će se suočiti sa sve težim privlačenjem kadrova, posebice ženskih kadrova.

Rastuća borba za ženske kadrove

Izvješće ističe da organizacije širom svijeta s povećanom hitnošću ulažu napore u ostvarenje vlastite rodne raznolikost. Pojavili su se eksplicitni ciljevi zapošljavanja kao temeljni pokretači ispunjavanja tih ambicija, gdje 78 % velikih organizacija diljem svijeta tvrdi da aktivno želi zaposliti više žena, posebno na funkcijama na kojima se traži iskustvo i na više pozicije. Budući da se organizacije bore da privuku ženske kadrove - posebice na razinama i sektorima gdje su trenutno podzastupljene - natjecanje za ženske kadrove diže se na potpuno novu razinu.

Uključivanje muškaraca u dijalog

Kao prvak korporativnog pokreta HeForShe, PwC je posvećen pomaganju uklanjanja globalnog rodnog jaza. HeForShe je pokret koji je pokrenula organizacija UN Women, a ima za cilj potaknuti milijardu muškaraca i dječaka da daju podršku globalnoj ravnopravnosti spolova. Kao dio našeg angažmana, udružili smo snage s organizacijom UN Women kako bismo razvili modul za online učenje [Building Gender IQ eLearn module](#) kojemu je cilj edukacija ljudi širom svijeta o negativnom utjecaju društvenih rodnih stereotipa te važnosti i prednostima rodne raznolikosti na radnom mjestu i izvan njega.

Tijekom mjeseca ožujka, pozivamo sve naše ljude, a posebno naše muškarce, da se zauzmu za ravnopravnost spolova na način da se uključe u HeForShe pokret.



U [nedavnom blogu](#), Bob Moritz, Globalni predsjednik PwC-a, rekao je:

„Ravnopravnost spolova nije igra u kojoj mora biti dobitnika i gubitnika. Ona će donijet bolje mogućnosti i za muškarce i za žene (uključujući i na rukovodećim razinama), donijet će koristi gospodarstvu te će pomoći svima nama da bolje surađujemo unatoč razlikama. Iskorjenjivanje društvenih stereotipa temeljenih na spolu i omogućavanje jednakog doprinosa obaju spolova poslovanju i njihovim osobnim životima korisno je za sve strane.

No, napredak možemo ostvariti samo ako radimo svi zajedno – i muškarci i žene. Što više muškarci i žene budu igrali aktivnu ulogu u međusobnom uspjehu, to ćemo svi imati više koristi.“

Bilješke urednicima

1. Za više informacija o aktivnostima PwC-a povodom Međunarodnog dana žena i preuzimanje izvješća *Winning the fight for female talent: How to gain the diversity edge through inclusive recruitment*, posjetite <http://www.pwc.com/femaletalent>. Izvješće se temelji na istraživanju mišljenja 4.792 stručnjaka iz 70 država (3.934 žena i 845 muškaraca), kao i istraživanju mišljenja 328 rukovoditelja koji su odgovorni za raznolikost ili zapošljavanje u svojim organizacijama. Više razmišljanja o raznolikosti također se može naći na blogu [PwC's Gender Agenda](#).
2. PwC je posvećen promicanju raznolikosti i uključenosti te ima niz aktivnih programa kako bi se ostvario napredak u vezi s tim pitanjem. To uključuje [Aspire to Lead: The Women's Leadership Series](#), globalni forum o ženama i vodstvu za studente širom svijeta. PwC se također udružio s kampanjom [HeForShe](#) organizacije UN Women koja za cilj ima potaknuti milijardu muškaraca i dječaka da budu zagovornici i zastupnici promjena kojima bi se okončale postojeće nejednakosti s kojima se žene i djevojke diljem svijeta susreću.
3. Kako biste pročitali istraživanje PwC-a o generaciji Y, pogledajte [The female millennial: A new era of talent](#); [Next Generation Diversity: Developing tomorrow's female leaders](#); [Millennials at work](#); i [PwC's NextGen: A global generational study](#).
4. Kako biste pročitali još PwC-ovih istraživanja o ženskim kadrovima, pogledajte [Modern mobility: Moving women with purpose](#).

Društvu PwC cilj je izgraditi povjerenje u društvo i rješavati važne probleme. Mi smo mreža društava u 157 država s više od 223.000 ljudi koji su predani pružanju kvalitetnih usluga iz područja osiguranja, savjetovanja i poreza. Saznajte više i recite nam što Vam je važno putem naše stranice www.pwc.com.

PwC se odnosi na mrežu PwC i/ili jedno ili više njezinih društava članova, od kojih je svako društvo zasebna pravna osoba. Za više informacija molimo posjetite stranicu www.pwc.com/structure.

© 2017 PwC. Sva prava pridržana