

---

**Objava za medije**

**Datum** 10. siječnja 2016.

**Kontakt** Jasna Kržanić, PwC Hrvatska  
Tel: +41 58 79 29 123  
Email: [jasna.krzanic@hr.pwc.com](mailto:jasna.krzanic@hr.pwc.com)

Više detalja na: <http://press.pwc.com/>  
Pratite nas/retweet: @pwc

---

**Koliko je učinkovit Vaš program različitosti i uključenosti?  
PwC pokreće novi alat koji će pomoći organizacijama da to saznaju**

- Društva s imenovanim voditeljem aktivnosti koje potiču različitost i uključenost (engl. *Diversity & Inclusion - D&I*) postižu najbolje rezultate kada je riječ o različitosti
- D&I je vrijednost ili prioritet za veliku većinu organizacija (91 %)
- Novoimenovana PwC-ova globalna voditeljica aktivnosti koje potiču različitost i uključenost Sharmila Karve tvrdi da različitost pokreće inovacije

**10. siječnja 2017.** – PwC danas pokreće novi alat kojim želi pomoći društvima diljem svijeta u mjerenju zrelosti svojih programa različitosti i uključenosti (eng. Diversity & Inclusion - D&I). Sudjelovanjem u online anketi [dostupnoj ovdje](#) mogu usporediti svoj program s drugima u svom sektoru i regiji te analizirati svoje odgovore kako bi spoznali koliko su zreli čimbenici njihovih programa D&I-a: U nastajanju, Osnovni, Napreduju ili Profilirani.

Novoimenovana PwC-ova globalna voditeljica aktivnosti koje potiču različitost i uključenost Sharmila Karve tvrdi:

„Različitost znači uključivanje i angažiranje, čime se osnažuje radno okruženje. To doprinosi pokretanju inovacija. Desetljeća istraživanja pokazala su da je različitost dobra za poslovanje. Mnoge organizacije usredotočuju se na stvaranje radnog okruženja koje potiče uključenost, no ti naponi nisu uvijek uspješni. Naš novi online alat pomoći će organizacijama saznati zašto i što mogu učiniti kako bi poboljšali svoje programe aktivnosti koje potiču različitost i uključenost.”

**Anketa pokazuje da različitost nije ozbiljno shvaćena**

Iako su poduzeća diljem svijeta sve više usmjerena na stvaranje raznolikog i uključivog radnog okruženja, sudionici nove PwC-ove ankete - većinom stručnjaci iz područja različitosti i ljudskih resursa - tvrde da je različitost još uvijek prepreka napredovanju zaposlenika.

Globalna PwC-ova anketa na uzorku od 500 voditelja poslovanja, aktivnosti D&I-a i ljudskih resursa iz svih sektora, koji razvijaju i provode strategije koje potiču različitost i uključenost unutar svojih organizacija, usmjerena je na prepoznavanje programa koji su uspostavljeni te utjecaja koje imaju.

Iako se 91 % ispitanika složilo da je različitost i uključenost prioritet u njihovoj organizaciji, 48 % njih reklo je da je iz perspektive zaposlenika različitost prepreka napredovanju u organizaciji. To je djelomično zbog toga što D&I program nije učinkovito postigao svoje ciljeve. Ispitanici iz lokalnih društava znatno manje smatraju različitost preprekom (25 %) nego njihove kolege u globalnim korporacijama (43 %).

Bhushan Sethi, PwC-ov principal i voditelj Odjela usluga za ljude i organizacije, kaže:

„Iako su se poduzeća javno obvezala i značajno ulažu u različitost i uključenost, i dalje postoji jaz između strategije i provedbe. Uklanjanje tog jaza zahtijeva da se voditelji poslovanja usredotoče na sljedeći cilj aktivnosti koje potiču različitost i uključenost: ugrađivanje aktivnosti koje potiču različitost i uključenost ne samo u strategiju vezanu uz ljude, nego i u šire poslovne odluke o klijentima, proizvodima, brandu i lokacijama.“

**Sudjelovanje rukovodstva je ključno**

Službena obaveza organizacije prema različitosti i uključenosti - iako ključan dio programa - minimalno utječe na to smatraju li ispitanici da jednake mogućnosti zaista postoje. Što onda utječe na to? Naši

podaci pokazuju da organizacije u kojima se različitost ne smatra preprekom napredovanju zaposlenika imaju nekoliko ključnih zajedničkih elemenata. Ono što je najznačajnije je da imaju imenovanog voditelja programa aktivnosti koje potiču različitost i uključenost koji je član uprave i može utjecati na provedbu plana.

Bob Moritz, predsjednik PwC Internationala, kaže:

„Kada je riječ o različitosti, riječi nisu dovoljne. Ljudi trebaju vidjeti opipljive radnje i rezultate kako bi osjećali da rade u raznolikom i uključivom okruženju. Ne čudi da organizacije koje su najbolje ocijenjene u području različitosti i uključenosti imaju imenovanog voditelja koji je član uprave s utjecajem u organizaciji.“

Osvrćući se na imenovanje Sharmile Karve, Bob Moritz kaže:

„Iznimno mi je zadovoljstvo poželjeti dobrodošlicu Sharmili Karve kao novoj globalnoj voditeljici za aktivnosti koje potiču različitost. Njoj je jako stalo do uključenosti, a ima bogato poslovno znanje iskustvo u radu na raznim rukovoditeljskim funkcijama s domaćim i međunarodnim klijentima – te će pomoći okupiti najbolja razmišljanja cijelog PwC-a. Ne sumnjam da će u svojoj novoj ulozi Sharmila uspješno nastaviti graditi ono što smo do sada postigli.“

Drugi rezultati ankete uključuju:

- 80 % organizacija reklo je da su usmjereni na razvoj drugačijih budućih rukovoditelja, a 43 % je usmjereno na zapošljavanje različitijih kandidata.
- 56 % organizacija reklo je da manjinskim zaposlenicima omogućuju ciljne prilike za razvoj.
- Organizacije se usredotočuju na povećanje raznih dimenzija razlika, 16 % ispitanika izjavilo je da je program aktivnosti njihove organizacije koje potiču različitost i uključenost snažno usmjeren na jednu ili dvije dimenzije različitosti, u usporedbi s 55 % onih koji su rekli da su usmjereni na širok raspon dimenzija različitosti.

### **Bilješke urednicima**

Za pristupanje testu koji pokazuje zrelost aktivnosti koje potiču različitost i uključenost, [kliknite ovdje](#). Anketa mjeri programe aktivnosti koje potiču različitost i uključenost kroz četiri komponente koje su presudne za uspjeh:

- **Razumijevanje činjenica sadašnjosti:** Bilježite li i razumijete podatke Vaše organizacije o različitosti?
- **Izgradnja inspirativne strategije:** Postoji li poslovna vizija i strategija različitosti i uključenosti?
- **Razvoj sudjelovanja rukovodstva:** Jesu li viši rukovoditelji uključeni i jesu li oni promotori strategije različitosti i uključenosti?
- **Stvaranje održivog pokreta:** Jeste li strategiju proveli kroz sve elemente svog poslovnog i kadrovskog ekosustava?

### **O Sharmili Karve**

Sharmila se, sa sjedištem u Mumbaiju, pridružila indijskom PwC-u 1985. godine, a partner je postala 1997. godine. Radila je kao partner zadužen za projekte za mnoge velike indijske i multinacionalne klijente. Prva je žena izabrana za partnera u Odboru za nadzor partnerstva te za glavnu voditeljicu za etička pitanja. Postala je 2009. godine voditeljica usluga revizije i računovodstvenog savjetovanja za Indiju, uspješno vodeći indijski PwC-a tijekom izazovnih vremena. Kao voditeljica za pitanja rizika i kvalitete, razvila je i vodila provedbu sustava upravljanja kvalitetom u tim uslugama u Indiji. Osim funkcije globalne voditeljice aktivnosti koje potiču različitost i uključenost, i dalje će imati funkciju glavnog partnera za nekoliko klijenata.

### **O društvu PwC**

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](http://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](http://www.pwc.com/structure).

© 2016 PwC. Sva prava pridržana.