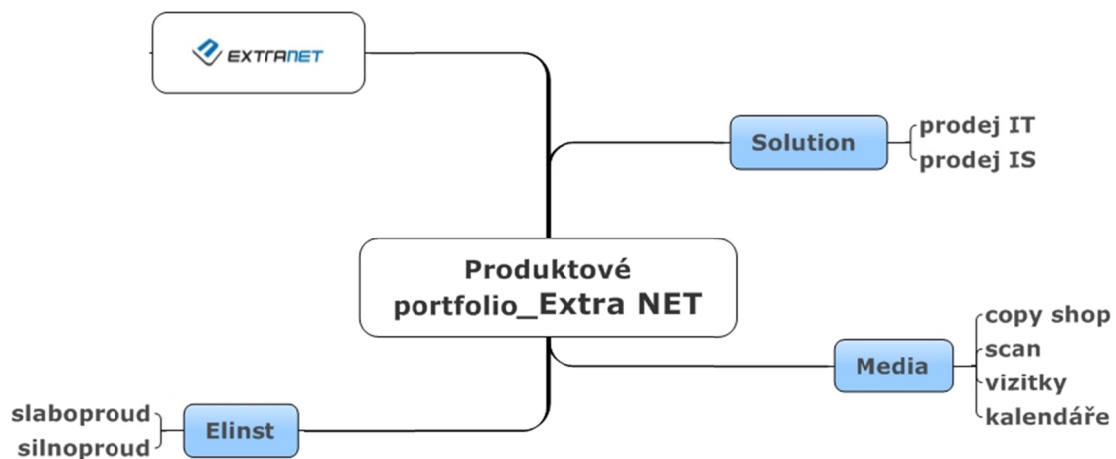


Extra NET s.r.o.

PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Firma Extra NET s.r.o. podniká od roku 1998 v oblasti prodeje informačních technologií a informačních systémů, dále služeb spojených s tiskem vizitek a kalendářů a poskytováním služeb v oblasti slaboproudu a silnoproudu.

Produktové portfolio:



PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE V OBLASTI UPLATŇOVÁNÍ GENDER POLITIKY VE FIRMĚ Extra NET s.r.o. ANEB Co jsme gender auditem zjistili

Ø Spravedlivý přístup k benefitům

Spravedlivé ocenění je velmi účinným nástrojem pro zvyšování produktivity a efektivity práce zaměstnanců, ale stejně tak pro jejich motivaci či loajalitu. Je proto důležité odměňovat všechny zaměstnance správným systémem hodnocení a poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Management firmy Extra NET, s.r.o. důsledně pracuje na zdokonalování *systemu pravidelného hodnocení zaměstnanců*, a to v různých formách. Fungující a spravedlivý *system benefitů* je také výborným nástrojem podpory zaměstnanců. Menší firma jako je Extra NET, s.r.o. nemůže zcela určitě nabídnout tak rozsáhlý systém benefitů jako například velké firmy, ovšem zaměstnanci si uvědomují, že jim poskytuje maximum a oceňují zájem o vlastní osobu ze strany managementu a vedení firmy.

Ø Podpora profesního rozvoje a vzdělávání s ohledem na rovné příležitosti

Znásobení pracovních vědomostí a schopností zaměstnanců posiluje *zvyšování kvalifikace zaměstnanců* firmy Extra NET, s.r.o. Organizace se snaží vyčlenit co nejvíce prostředků k tomuto účelu. Nejdříve analyzuje potřeby rozvoje lidského faktoru, tvoří vhodnou koncepci vzdělávání a v neposlední řadě pak vyhodnocuje efektivnost vzdělávacího procesu. Je nutné vždy zjistit objem finančních prostředků, které je firma Extra NET, s.r.o. v jednotlivých obdobích schopna vynaložit na rozvoj a vzdělávání, vyhodnotit celkový přínos vzdělávacího procesu, stejně jako jeho organizační zabezpečení. Firma Extra NET, s.r.o. si plně uvědomuje, že tento proces je nutné efektivně *naplánovat a pečlivě zvážit, jaké skupiny zaměstnanců do tohoto procesu zapojit s ohledem na jejich profesní potřeby a kvalifikaci, nikoliv s ohledem na věk či pohlaví.*

VÝSLEDKY GENDEROVÉ OPTIMALIZACEANEB Co se realizací gender auditu ve firmě Extra NET s.r.o. změnilo v oblasti uplatňování rovných příležitostí

Provedený audit nezjistil ve firmě Extra NET s.r.o. žádnou diskriminaci z pohledu gender problematiky.

Ovšem s ohledem na optimalizaci uplatňování rovných příležitostí žen a mužů, sladování rodinného a pracovního života či odstranění drobných nedostatků v řízení a rozvoji lidských zdrojů s ohledem na rovné příležitosti navrhli Gender experti firmě Extra NET s.r.o. například tato opatření:

- Ø Adaptační proces nových zaměstnanců - pokud jde o celopodnikovou adaptaci, přednost je zatím dáována informacím v písemné podobě. Doporučením je, aby podíl ústní komunikace byl výrazně zvýšen a celý proces adaptace zintenzivněn, což pak nejlépe zabrání vzniku případných nedorozumění nebo případných konfliktům zaměstnanců na úrovni junior/senior pozicích. Dlouhodobá adaptace příchozího zaměstnance je důležitým prvkem uplatňování rovných příležitostí ve firmě, a má rovněž souvislost s rozvojem jeho kariéry i dalším vzděláváním, což pak přispívá ke stabilizaci zaměstnance i získání loajálnosti k firmě Extra NET, s.r.o. To pak v konečném důsledku vytváří pozitivní image firmy.
- Ø Úprava interních dokumentů – úprava stávajících interních dokumentů firmy s ohledem na genderovou rovnost a spravedlivý přístup k zaměstnancům, např. úprava organizačního řádu firmy se zřetelem k rovným příležitostem aj.
- Ø Revize pracovních smluv – v souvislosti se vznikem nových pracovních míst umožňujících flexibilní úvazky proběhla revize existujících pracovních smluv z hlediska genderové korektnosti. Možnost využití flexibilních pracovních úvazků byla vzata v úvahu pro více

zaměstnanců, než kteří byli podpořeni v projektu a zaměstnavatel zakotvil flexibilní pracovní dobu ve svých zvyklostech.

Firma Extra NET s.r.o. uvedla úspěšně všechna navrhovaná opatření do praxe a dále pokračuje ve spolupráci s gender týmem projektu v dalších krocích uplatňování principů rovných příležitostí žen a mužů v pracovních podmínkách.