Jiří Bouma, UČO 218816
Závěrečná zpráva pro kurz GEN 510
Rozsah: 21 268

KROBELUS s.r.o.

Komentář [J1]: Dobře zpracovaná práce. Doporučuji doplnit drobnosti zmíněné oponentem. upozorňuji, že v seznamu literatury chybí West a Zimmerman.
Upozorňuji také na to, že 10 normostran je 18 000 znaků vč mezer, a vy máte přes 21 tis, což je na hranici přijatelnosti. Toto je důležité vnímat, jelikož v bakalářské práci se netoleruje ani znak navíc. Můžete vynechat některé popisné pasáže – případně je zkrátit,... V ostatních pracích je obvyklá tolerance 10% méně či více.

Organizace:

1. Typ organizace

Krobelus, společnost ručením omezeným, zapsaná v obchodním rejstříku, vedeného Krajským soudem v Brně, (oddíl C, vložka 40929). Jedná se o obchodní firmu, která vznikla na základě zakladatelské listiny zápisem do obchodního rejstříku podle §132 obchodního zákoníku, dne 28. 11. 2001. Jde o malou organizaci, v trvalém pracovním poměru je celkem 9 lidí.

2. Hlavní oblasti činnosti

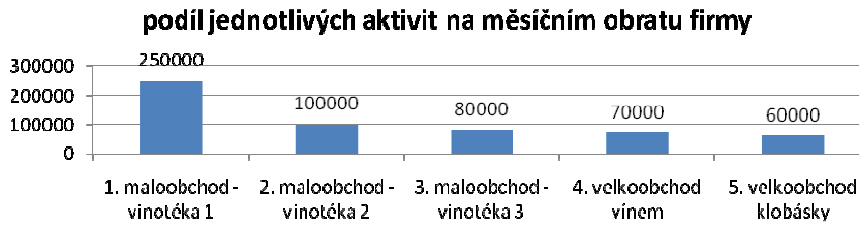
Podle výpisu z obchodního rejstříku má firma zapsány tyto předměty podnikání:

- Velkoobchod
- Specializovaný maloobchod
- Hostinská činnost

Firma provozuje v rámci města Brna tři vinotéky, jsou to provozovny hostinského typu, orientující se specificky na prodej vína a příbuzných produktů. Většinu prodeje (cca 80%) představuje tzv. „prodej přes ulici“, kdy si zákazník v provozovně zakoupí sudové nebo lahvové víno a odnáší si ho sebou, v provozovně ho tedy nekonzumuje. Menší část prodeje tvoří samotná konzumace nabízených produktů v provozovnách, každá z vinoték disponuje cca 25 místy k sezení.

Další oblastí, kterou se firma zabývá, je velkoobchodní prodej, ten se dále rozděluje podle nabízeného sortimentu. Prvním sortimentem jsou trvanlivé uzeniny, konkrétně klobásky, které firma prodává do zařízení hospodského typu (bary, vinotéky, restaurace, herny), celkem má firma cca 100 stálých odběratelů v Brně a okolí. Dalším sortimentem je sudové a lahvové víno, které firma dodává převážně do vinoték v rámci Brna – asi 20 stálých odběratelů.

Komentář [J2]: Správně je potřeba uvést u grafů číslo grafu, název. a pod něj úvést zdroj: autor/literatura.



3. Financování

Firma je financovaná výhradně ze soukromých zdrojů, jednotlivými spolumajiteli do výše jejich vkladu.

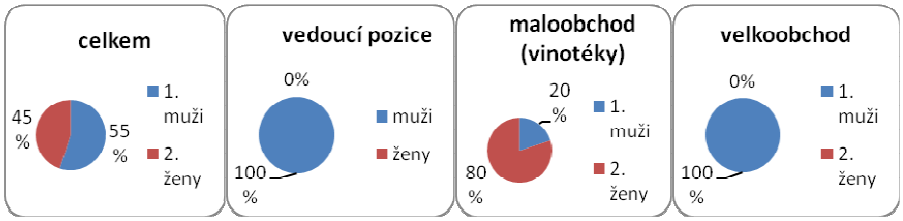
4. Struktura organizace

V obchodním rejstříku figuruje a firmu zastupuje jeden jednatel. Ve skutečnosti firmu vlastní dva spolumajitelé (muži), jenž se oba podílí aktivně na řízení firmy. Druhý jako tichý společník. Každý z nich má 50% podíl ve firmě a tudíž oba disponují stejnou rozhodovací pravomocí.

Kompetence mají rozděleny ve smyslu jednotlivých provozů a rutinních činností, kdy každý z nich samostatně odpovídá za běžný provoz. Společně pak řeší mimořádné situace, jako jsou, přijímací řízení, mimořádné investice, reklamní akce apod.

Co se zaměstnanců firmy týká, tak v rámci maloobchodního prodeje (3x vinotéka) jsou ve firmě zaměstnány čtyři ženy a jeden muž. V rámci velkoobchodního prodeje firmu zastupují v roli obchodních zástupců oba spolumajitelé. Rozvoz zboží pak obstarávají dva řidiči – muži. Celkově se tedy na chodu firmy podílí 9 lidí, 5 mužů a 4 ženy. Mezi zaměstnanci nejsou žádné hierarchické vztahy, všichni zaměstnanci jsou podřízeni pouze oběma spolumajitelům.

Tedy v řeči čísel: celkem jsou ve firmě zastoupeny z celkového počtu 55% muži, z toho na vedoucích pozicích 100% muži, v maloobchodu (obsluha vinoték) z 80% ženy, velkoobchod 100% muži.



5. Síťování – napojení organizace na další státní i nestátní, tuzemské i zahraniční organizace

Organizace není kromě standardních obchodních vztahů dodavatel-odběratel napojená na další organizace

6. Poskytované služby – pokud jde o klientskou organizaci, jaké jsou charakteristiky klientů/klientek, jak je pro klienty/klientky obtížné se ke službám dostat[1]

Z hlediska maloobchodu (vinoték) se jedná o zákazníky těchto vinoték. Jejich skladba se v jednotlivých provozovnách liší. „Vinotéku 1“ navštěvují více muži, cca 70%, se střední s přesahy do nižších sociálních skupin, spíše v důchodovém věku. Mezi zákazníky „vinotéky 2“ jsou podle mého hrubého odhadu muži a ženy zastoupeni zhruba rovnoměrně a rekrutují se ze střední, mírně vyšší třídy, ve věkovém rozptylu 30-70 let. „Vinotéku 3“ navštěvují zejména muži, cca 85%, ve věku zhruba 45-70let a převážně z nižších příjmových skupin. Tyto rozdíly v jednotlivých provozech jsou způsobeny polohou jednotlivých provozoven, stratifikací obyvatel v jejich okolí a také úrovní jednotlivých provozů (vzhled, dojem), nastavením cen a nabízeným sortimentem.

Z hlediska velkoobchodu se v případě prodeje lahvového a sudového vína jedná o zákazníky z řad vinoték(provozoven). Jedná se zpravidla o menší podniky, které obsluhují většinou sami majitelé. V případě prodeje klobásek mezi portfolio zákazníků patří restaurace, bary, vinotéky, herny. Jedná se o menší až střední podniky.

7. Podpora ze strany státu, kraje, města

Firma není nikterak podporována z veřejných zdrojů

[1] Z důvodu nenalezení definice klientské organizace, budu vycházet z predikce, že klientská organizace je taková organizace, která má klienty a poskytuje jim nějaké služby.

Témata

Vzhledem k velikosti a typu organizace, respektive k činnosti, kterou se převážně zabývá a také s přihlédnutím k celkovému rozsahu práce, jsem níže zredukovat jednotlivé body osnovy na ty, které je možno smysluplně popsat, okomentovat a z kterých je možno vytvořit ucelený text.

Komentář [J3]: Oceňuji tento efektivní přístup :-)

Výčet jednotlivých témat:

a) obecně k situaci v provozovnách hostinského typu

konkrétně k firmě Krobelus s.r.o.

b) přijímání do zaměstnání
c) rozvázání pracovního poměru
d) hodnocení, odměňování a kariérní postup
e) zaměstnanecké benefity, flexibilita pracovních poměrů
f) management mateřské a rodičovské dovolené
g) pracovní prostředí a vztahy na pracovišti

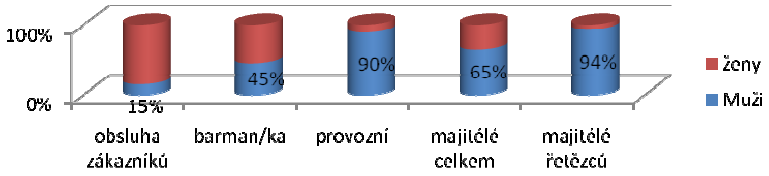
(Aperio 2008)

Obecně k situaci v provozovnách hostinského typu:

Z pozice obchodního zástupce se v rámci velkoobchodního prodeje, již více než rok dostávám pravidelně do kontaktu se stálými firemními odběrateli. Mezi ty patří zejména menší restaurace, hospody, bary, herny, vinotéky, v celkovém počtu cca 100 provozoven v Brně a okolí. V rámci obchodních jednání se dostávám do kontaktu jak s provozovateli, majiteli, tak se zaměstnanci těchto zařízení. Poznatky, které jsem vypozoroval a také získal na základě neformálních rozhovorů, týkající se především firemní kultury a také genderové struktury těchto organizací shrnuji v tyto společné znaky.

a) v těchto provozech se často setkávám s nadměrnou fluktuací, a to nejenom zaměstnanců. Relativně často se mění provozovatelé jednotlivých podniků, často se provozy zavírají a otevírají nové. Zaměstnanci sami nevnímají toto zaměstnání jako příliš stálé
b) zaměstnanci v těchto provozovnách pracují na pozicích číšník, servírka, případně barman/ka, často bez pracovních smluv, z toho vyplívá absence zaměstnaneckých výhod, jako jsou placená dovolená, nemocenská, výpovědní lhůta… V případě, že pracovní smlouvu mají, často se stává, že za ně zaměstnavatel neplatí sociální a zdravotní pojištění. Vypláceni jsou podle počtu odpracovaných hodin zpravidla týdně, výjimkou nejsou případy, kdy si zaměstnanec bere mzdu na konci směny za každý odpracovaný den
c) práci na zmíněných pozicích vnímám jako velmi náročnou a to jak fyzicky, tak mentálně. Tato zahrnuje kontakt se zákazníkem, přebírání zboží zahrnující manipulaci s těžkými předměty (přepravky s pitím, pivní sudy), zodpovědnost za hotovost a v případě nepřítomnosti nadřízeného zodpovědnost za celý provoz.
d) vše v prostředí, které vykazuje zvýšená rizika konfliktu se zákazníkem, kdy kromě zákazníkovy nespokojenosti, hraje často roli alkohol. Práce zahrnuje víkendové služby, provoz přes státní svátky. Prostředí je zpravidla kuřácké.
e) jakousi oddělenou kategorii v portfoliu velkoobchodních zákazníků tvoří vinotéky (cca 10 odběratelů), kdy se jejich firemní kultura jeví v porovnání s tím, co bylo výše presentováno, jako výrazně lepší
f) co se stratifikace jednotlivých pozic podle genderu týká, je situace následující. Pozice servírka, číšník, tedy obsluha zákazníků je v převážné většině (cca 85%) obsazena ženami, je to práce, která je nehůře placená. Pokud se jedná o provoz kde je kromě číšníka/servírky samostatná pozice barman/barmanka, která je placena zpravidla lépe než servírka, číšník je poměr žena/muž cca 55/45%, u středních a větších podniků je za barem většinou muž. Pokud je ve firmě samostatná pozice provozního, kde jsou mzdy výrazně vyšší než u pozic

předchozích, je převážně (cca 95%) obsazována muži. Na těchto pozicích je na rozdíl od předchozích pravidlem existence pracovní smlouvy a běžná je dostupnost dalších firemních benefitů, jako jsou služební telefon, automobil. Majitelé provozující takováto zařízení jsou z cca 65% muži. I zde se dá vysledovat jedno pravidlo. Malé provozovny s menším obratem vlastní ženy častěji než podniky s větším obratem, nebo sítě podniků, zde jsou až na 2 výjimky majitelé vždy muži



Ve výše popsaném můžeme nalézt příklady nerovností mezi muži a ženami, v rámci pracovní sféry viz. (Harding in Šmausová 2002), opírající se o stereotypy, ve společnosti přetrvávající. Rozdělení kopíruje postulované teze v „A theory of gendered organization" (Acker 1991), o tom, že vedoucí pozice zastávají a tedy větší odměny vč. benefitů pobírají muži, kteří mohou být viděni jako ti, jenž živí, jenž se pohybují ve veřejné sféře. (Connel 2000). U obsluhy zákazníků lze najít analogie s ženou jakožto osobou pečující, která se stará o uspokojení potřeb zákazníků, což může implikovat jeden z možných výkladových rámců vztahujících se k nižším mzdám (Možný 2002; Blackburn, Jarman, Siltanen 1993)

g) co se reflexe, případně konceptualizace genderu týká, nebude překvapivým zjištěním, že v provozech, kde nejsou dodržovány základní práva zaměstnance a kde se můžeme setkat s tak výraznou horizontální genderovou segregací, se těmto otázkám žádná pozornost nevěnuje
h) pro úplnost chci dodat, že mnou presentovaná data se týkají pouze zákazníků firmy Krobelus s.r.o a nedají se vztahovat na celý obor, dále zdůraznit, že se jedná většinou o malé provozy, (např. situace ve větších, zavedených restauracích, hotelech je podle výpovědí jejich bývalých zaměstnanců zpravidla lepší).

K firmě Krobelus s.r.o.

Přijímací řízení:

a) při analýze inzerátů, prostřednictvím kterých firma vícekrát obsazovala volné místo do maloobchodních provozů, nebyly shledány žádné nedostatky. Inzerce probíhala genderově korektním způsobem, bez použití generického maskulina, konkrétně se jednalo vždy o „obsluhu vinotéky". Na pozici rozvozce pro velkoobchodní prodej ještě nikdy nebyl inzerát podáván.
b) vstupní pohovory probíhají zpravidla dvoukolově. V prvním kole vybere jeden ze spolumajitelů z celkového počtu (zpravidla 15 kandidátů/tek) 2-3 nejvhodnější uchazeče/ky. Druhé kolo pohovorů realizuje buďto druhý ze spolumajitelů, častěji se ho účastní oba spolumajitelé, kteří potom po vzájemné domluvě vyberou vítěze/ku přijímacího řízení.
c) uchazeči jsou v rámci vstupních pohovorů podrobně seznámeny s požadavky, které na ně budou kladeny i s podmínkami, které mohou na konkrétní pracovní pozici očekávat. V rámci otázek nejsou zařazeny takové, pomocí kterých by se zjišťoval rodinný stav, počet dětí, nebo

sexuální orientace. Uchazeči jsou seznámeny s časovou náročností na dané pozici a je na jejich uvážení, zda je tato v jejich reálných možnostech.

d) jak je patrné ze struktury organizace, lze nalézt v zastoupení na jednotlivých pozicích příklady horizontální genderové segregace. Pozici obsluhy ve vinotéce obsazují zpravidla ženy, i když zájem o tuto pozici je zhruba stejný u obou pohlaví. Toto je způsobeno přesvědčením jednoho ze spolumajitelů, že ženy jsou tuto pozici vhodnější, dopouští se tedy v tomto smyslu pozitivní diskriminace. Mezi stereotypy, tedy mezi jeho argumenty proč je tomu tak, patří zejména tyto: **Ženy mají menší nároky na mzdy** – i když jak ženy, tak muž jsou na této pozici v rámci firmy placeny stejně, předpokládá, že muž odejde dříve za finančně výhodnější nabídkou. **Ženy jsou pořádnější** – na udržování pořádku na pracovišti je pro tuto pozici kladen velký důraz. **Ženy jsou morálnější -** méně se tedy u nich než u mužů obává případné zpronevěry (srovnej s Gilligan 2001). Z těchto důvodů jsou u něj muži coby uchazeči o tuto pozici téměř vyřazeni. Jedinou výjimkou, kdy tuto pozici obsadil muž, bylo z přesvědčení spolumajitele o tom, že u tohoto jedince převládají „ženské“ vlastnosti (bývalý učitel hudby). Pozice externí účetní byla za použití těchto argumentů obsazená také ženou.

zde se odráží teoreticky popsaný koncept doing gender (West, Zimmerman), kde gender a kategorie pohlaví, nebo pohlaví spolu nemusí úzce souviset; zřejmě by se tak i ten muž dal označit podle Connell (Masculinities 2005)

e) na pozici rozvozce velkoobchodu, byli historicky a v současnosti také jsou zaměstnáni pouze muži. Na tuto pozici nebylo dosud vyhlášeno standardní výběrové řízení. Byla obsazována z okruhu známých spolumajitelů, z něhož o tuto pozici žena za celou historii zájem neprojevila. Tento fakt bude pravděpodobně podpořen přesvědčením spolumajitelů o vhodnosti muže pro tuto pozici. To především z důvodu, že v rámci pracovních povinností na této pozici je manipulace s 63kg sudy s vínem a to často ve zhoršeném terénu, např. do schodů. Tato pozice je finančně ohodnocena při stejném úvazku výrazně lépe než obsluha na vinotéce.

což samozřejmě zvýhodňuje muže a nikoliv ve významu omezování ze strany vedení firmy, mantinely jsou v tomto případě nastaveny z hlediska socializace v rámci společnosti, kdy jsou ženy stavěny do rolí slabších a muži do rolí silnějších (Renzetti, Curran 2003)

f) při procesu rozhodování o vhodnosti kandidáta na konkrétní pozici je důležitým kritériem předchozí praxe a kvalifikace jednotlivých uchazečů. Z důvodu, že obsluha vinotéky vstupuje do přímého kontaktu se zákazníky, čímž dlouhodobě ovlivňuje úspěšnost provozovny, je neméně důležitý subjektivní dojem, který si o uchazeči vytvoří spolumajitelé, ve smyslu jeho komunikačních schopností a také dojmu, který uchazeč u zákazníků zanechá. Za tyto dvě kategorie dostane každý s uchazečů od 0-10 bodů, uchazeč s největším počtem bodů by měl místo obsadit

g) ten ze spolumajitelů, který se dopouští pozitivní diskriminace (odstavec d) promítá do rozhodovacího řízení výrazným způsobem osobní sympatie, respektive antipatie. Tyto ve dvou mnou zaznamenaných případech vyústili v rasovou diskriminaci. Oba případy mají společné to, že kandidáti dosáhli v součtu nejvyššího bodového ohodnocení za odbornost a komunikační vlastnosti, tedy umístili se na pomyslné první příčce a nebili přijati jenom pro svůj původ. V prvním případě se jednalo o 27 letou ženu, která subjektivně v obličeji nesla mongoloidní rysi, toto byl pro zmíněného spolumajitele důvod proč ji nepřijmout do pracovního poměru. Jeho argumenty proč ji odmítá přijmout, byly zdůvodňovány obavami, že pro její rysi, bude odrazovat potencionální zákazníky vinotéky, kteří by mohli mít antipatie

k cizincům. V druhém případě to byl 25 letý muž, který byl původem slovák. Tentokrát spolumajitel prohlásil „nemám rád slováky“, až jako druhořadý argument proč uchazeče nepřijmout, bylo to že byl muž (viz. odstavec d). Protože mezi spolumajiteli je dohoda o tom, že na vhodném kandidátovi se musí shodnout oba, v obou případech dostal přednost kandidát s druhým nejvyšším počtem bodů.

h) tyto případy popisují osobní selhání jednoho ze spolumajitelů, který se běžně v rámci přijímacího řízení dopouští pozitivní diskriminace a v popsaných dvou případech se dopustil rasové diskriminace

Komentář [J4]: Zde se nabízí drobný komentář k limitům demokratického přístupu (např koncept „Tyranie většiny“ u Tocquilla) Nemám však přehled o vaší doposud studované literatuře v rámci oboru.

Rozvázání pracovního poměru

a) rozvázání pracovního poměru bych rozdělil podle toho, zda zaměstnanec odchází z firmy ve zkušební době nebo po jejím uplynutí. Ve zkušební době se tomu děje relativně často, cca v 30% ze všech nově přijmutých zaměstnanců. Iniciace bývá jak ze strany zaměstnavatele, kdy důvodem většinou doposud byla špatná komunikace se zákazníky, tak z popudu zaměstnance, kdy nejčastějším důvodem byla nabídka lépe placeného zaměstnání
b) během standardní tří-měsíční zkušební doby, má zaměstnavatel dostatek času na to, aby si ověřil vhodnost kandidáta na danou pozici, inicializace rozvázání v těchto případech byla zatím vždy ze strany zaměstnance a důvodem byla zatím vždy nabídka lépe ohodnocené práce
c) samotné rozvázání probíhá zpravidla bezkonfliktně po vzájemné dohodě mezi oběma stranami. Žádné rozdíly v případech, kdy z firmy odchází muž nebo žena neshledávám

Hodnocení, odměňování, kariérní postup

a) pro každou zaměstnaneckou pozici existuje seznam povinností, plnění těchto povinností je nejdůležitější složkou hodnocení. Další důležitou složkou hodnocení je přiměřený a pozitivní přístup k zákazníkům a v neposlední řadě iniciativa zaměstnance, kdy ten aktivně řeší nastalé pracovní situace. Podle mého soudu jsou ženy i muži hodnoceni podle jejích pracovního výkonu, nejsem si vědom toho, že by na hodnocení mělo vliv pohlaví
b) každá pozice má předem pevně stanovenou mzdu, která se odvíjí od množství odpracovaných hodin, respektive pracovních povinností a neliší se podle toho, zda je obsazena ženou nebo mužem. Ovšem ty pozice, které bývají ve firmě častěji obsazovány ženami (viz struktura organizace) jsou odměňovány výrazně hůře. Mimořádné příplatky jsou sezónní (prodej burčáku, vánoce), kdy mají zaměstnanci více práce než v běžném režimu. Tyto příplatky se vztahují k pozici obsluhy na vinotéce, tedy k pozici, která je zastoupena převážně ženami
c) kariérní postup nepřipadá v rámci této zatím organizace příliš v úvahu, jak bylo zmíněno výše, mezi zaměstnanci nejsou hierarchické vztahy a ve firmě zatím nejsou pozice, kam by bylo možné postupovat

Komentář [J5]: Chybí zde reflexe buď ve srovnání s literaturou, nebo z vašeho pohledu.

Zaměstnanecké benefity, flexibilita pracovních poměrů

a) benefity jsou přiřazeny k zaměstnaneckým pozicím a neliší se, zda je daná pozice obsazená ženou nebo mužem. Pozice obsluhy na vinotéce (obsazovaná především ženami), sebou přináší benefit možnosti pořízení prodávaných produktů za nákupní ceny. Pozice rozvozce (obsazovaná pouze muži) sebou přináší možnost využít vozidlo pro soukromé potřeby v omezeném rozsahu.
b) pozice obsluhy na vinotéce má pevně stanovenou pracovní dobu, která je závislá na otevírací době v jednotlivých provozovnách. Pozice rozvozce je více flexibilní, tato flexibilita je limitována množstvím rozvozů určených pro daný den respektive týden a otevírací dobou jednotlivých velkoobchodních odběratelů.

Management mateřské a rodičovské dovolené

Žádný se zaměstnanců firmy zatím na rodičovskou dovolenou neodcházel, žádná metodika na toto téma není ve firmě zpracovaná

Pracovní prostředí a vztahy na pracovišti

a) u pozice obsluha na vinotéce je prostředí dané typem konkrétního provozu. Subjektivně hodnoceno je relativně příjemné. Konzumace vína je spojena s určitou „kulturou“, kterou zákazníci očekávají. Všechny tři vinotéky jsou nekuřáckými provozy.
b) u pozice rozvozce má prostředí proměnlivý charakter, který v sobě zahrnuje jak prostor ve služebním voze i venku – závislost na počasí, tak u jednotlivých zákazníků
c) na každé provozovně je v jedné směně pouze jeden pracovník, řidič v rámci velkoobchodního prodeje rozváží zboží také sám, jednotlivý zaměstnanci na pracovištích mají kontakt pouze se spolumajiteli, kde panují korektní vztahy a spíše přátelská atmosféra. Zaměstnanci přijdou do vzájemného kontaktu výjimečně, pouze pokud si vyměňují směny a na nepravidelných neformálních akcích, které firma pořádá

Reflexe průběhu praxe

Jakou činnost jste během praxe vykonávali

od vzniku společnosti (2001) jsem jejím jednatelem, výčet mých aktivit je v rámci firmy komplexní. Od plánování strategií a vedení firmy, přes běžnou managerskou činnost, až po každodenní kontakt se zákazníkem, ať již v rámci maloobchodu i velkoobchodu. Ze své pozice mám přístup ke všem údajům i datům, které jsou pro firmu relevantní.

Jaké znalosti získané během studia jste při praxi využili

Ať již vědomě či podvědomě jistě promítám do praxe konkrétní poznatky, získané s genderových studií, komplexně se do konkrétních rozhodnutí promítá celkový postoj k dané problematice, který se vyvíjel během studia a projevuje se mimo jiné větší citlivostí k daným tématům. Pokud bych měl některé vyjmenovat konkrétně tak jistě poznatky ze struktury společnosti, minimální právní základ a konkrétní poznatky ke gender mainstramingu.

Jaké znalosti vám chyběly – myslíte, že některé z nich by bylo možné zařadit do některého z kurzů GS

Když sem popisoval příklad rasové diskriminace v naší firmě, uvědomil jsem si, že by mi přišli vhod obecné poznatky k historii diskriminace, včetně jejích jednotlivých forem, např. v rozsahu jednoho studijního týdne v rámci některého z předmětů

Co jste se během praxe naučili

Vzhledem k tomu že jsem v praxi, podnikám již více než 12 let, pokládám tento odstavec za těžko zodpověditelný v rámci této práce

Jak na vás organizace působila

V předešlém textu jsem popisoval „vlastní“ organizaci, ve které mám v současnosti 50% podíl na majetku firmy a 50% rozhodovací pravomoc. S vědomím možného zkreslení, které je v takovémto případě nevyhnutelné, jsem se snažil o jeho minimalizaci a pokusil jsem se o analytický pohled nezainteresovaného auditora.

Jaké jsou silné stránky organizace

Ve vztahu k dané problematice je to citlivý a vnímavý přístup k zaměstnancům a jejich osobním problémům.

Jaké jsou slabé stránky organizace

Jak bylo popsáno výše, projevují se především v rámci přijímacího řízení. Dále v rámci stratifikace v jednotlivých pozicích, ta vychází se zvyklostí v oboru, společnosti. Je potřeba brát v potaz, že se jedná o malou organizaci, kde se dají očekávat omezené systémové nástroje a kdy je jednotlivé rozhodnutí situačně závislé na rozhodnutí konkrétního vedoucího pracovníka

S jakými problémy se organizace potýká

Firma v daném oboru působí relativně krátkou dobu, v současnosti především bojuje o přežití a svém místu na trhu

Jak vidíte její vývoj v budoucnu

Po stránce ekonomické má šanci uspět, pokud si udrží na poměry v oboru inovativní přístup. Pokud jde o zaměstnaneckou kulturu a citlivost ke genderovým otázkám i zde je možné zlepšení, které je podmíněno osvětou zmiňovaného ze společníků, dále zavedením systémových přístupů.

Literatura:

- Acker, J. 1991. *Hierarchies, jobs, bodls. A theory of gendered organisations*, in: The Social Construction of Gender. SAGE.
- Aperio. 2008. *Test rovných příležitostí pro muže a ženy ve firmě*. http://aperio.cz/zamestnavatele/index.htm - staženo 15.10.08
- Blackburn, R.M, Jarman, J., Siltanen, J. 1993. The Analysis of Occupational Gender *Segregation Over Time and Place: Considerations of Measurement and Some New Evidence*. SAGE. Staženo z http://wes.sagepub.com/cgi/content/abstract/7/3/335 - 25.11.08
- Connell, R. W. 2000. *Gender: an short introduction*. Cambridge : Pollity Press.
- Connell, R. W. 2005. *Masculinities*. Cambridge: Pollity Press.
- Gilligan, C. 2001. *Jiným hlasem. O rozdílné psychologii žen a mužů*. Praha: Portál
- Možný, I. 2002. *Sociologie rodiny*. Praha. Sociologické nakladatelství
- Renzetti, C.M, Curran, D.J. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum
- Šmausová, G. 2002. Proti tvrdošíjné představě o ontické povaze gender a pohlaví. *Sociální studie*,7,15-27.