


2013

VÝROČNÍ
ZPRÁVA

GENDER STUDIES, O.P.S.

GENDER
STUDIES 



Na rovné šance v životě a v práci má každý právo, bez ohledu na pohlaví. Příležitosti žen a mužů jsou na sobě závislé spojené nádoby, jedna ovlivňuje druhou.

CHCEME JE VYROVNAT.

GENDER STUDIES, O. P. S. A ROK 2013	7
MLÁDEŽ, ŠKOLY, VZDĚLÁVÁNÍ	9
Buď v pohodě – přemýšlej rovně! – Mladí v práci	9
Online bezpečně: gender a bezpečnost na internetu	10
Audit Rovné příležitosti na základních a středních školách ve Středočeském kraji	10
ŽENY NAD 45 LET JAKO DISKRIMINOVANÁ SKUPINA NA PRACOVNÍM TRHU, PEČUJÍCÍ NAD 45 LET NA TRHU PRÁCE	13
ŽENY Z MUSLIMSKÝCH KOMUNIT V ČR	15
ZAMĚSTNAVATELÉ	17
Zavádění a podpora age managementu v České republice	17
Slaďování rodinného a pracovního života v ICT průmyslu	17
GENDEROVÁ (NE)ROVNOST V SOUVISLOSTECH	19
Důchody a dopady na ženy	19
Názorová platforma feminismus.cz v novém	19
OSTATNÍ AKTIVITY V ROCE 2013	21
Knihovna, archiv, dokumentační centrum a informační centrum	21
Aktivity a akce pro veřejnost	23
Právní poradna	23
Zpravodaj Rovné příležitosti	23
Přednášky, semináře, diskuze a akce, pořádané Gender Studies	23
Gender Studies na ostatních akcích	24
SLUŽBY, ZAKÁZKY	27
ÚČAST V PORADNÍCH ORGÁNECH VLÁDY A MINISTERSTEV, ČLENSTVÍ V KOALICÍCH	29
GENDER STUDIES V MÉDIÍCH	31
VÝČET PROJEKTŮ GENDER STUDIES O.P.S. V ROCE 2013	33
VÝZNAMNÍ DÁRCI	33
SPRÁVNÍ RADA GENDER STUDIES, O.P.S.	34
DOZORČÍ RADA GENDER STUDIES, O.P.S.	34
ZAMĚSTNANKYŇE GENDER STUDIES, O.P.S. V ROCE 2013	34
KONTAKTY	34
ROZVAHA (BALANCE) – AKTIVA	36
ROZVAHA (BALANCE) – PASIVA	39
VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY	41
PŘÍLOHA ÚČETNÍ UZÁVĚRKY	45



GENDER STUDIES, O. P. S. A ROK 2013

Gender Studies úspěšně pokračovala ve svém poslání, kterým je bourání genderových stereotypů a posilování rovnosti žen a mužů. S tímto cílem byla organizace aktivní v nejrůznějších oblastech, které společně vytváří synergický efekt a otevírají prostor pro společenskou změnu.

Pokračovali jsme v našem zaměření na trh práce, kde jsme se soustředili především na oblast rovných příležitostí pro osoby starší 50 let a pečující. Vytvořili jsme unikátní vzdělávací semináře přímo pro tuto cílovou skupinu, ale i pro zaměstnavatele a úřady práce.

Novým impulsem v našich aktivitách byla v loňském roce práce s mládeží. Zaměřili jsme se na podporu genderově netradičních voleb povolání u dívek a chlapců. Jako první v České republice jsme uspořádali Girls Day – den otevřených dveří u zaměstnavatelů v oborech, které jsou primárně spojovány spíše s muži. Zájem o akci byl velký jak ze strany dívek, tak i zaměstnavatelů, takže bude naší snahou udržet Girls (a Boys) Day i do budoucna.

Dalším průlomovým tématem, které jsme v roce 2013 otevřeli, je problematika kybernásilí, tedy násilí ve virtuálním prostoru, a jeho genderový rozměr. Realizovali jsme na toto téma pilotní výzkum a ve spolupráci s partnerskými organizacemi poskytujeme bezplatné právní poradenství lidem, kteří problémům s kyberšikanou nebo jinými formami násilí na internetu čelí.

Pracovali jsme ale i na dalších tématech, která s problémem ne/rovnosti mezi muži a ženami úzce souvisí. Jsme rádi, že se povedlo navázat na předchozí spolupráci s CERGE-EI, který nám zpracoval analýzu rozdílného vlivu rozvodů na výši penzí žen a mužů v ČR. Nad výsledky této analýzy, ze které vyplynulo, že ženy jsou rozvody oproti mužům znevýhodněny, se rozvinula silná mediální a veřejná diskuze, což bylo i naším cílem.

K již tradičním aktivitám Gender Studies patří provoz knihovny a informačního centra. Kromě celé řady akvizic nových titulů odborné literatury v roce 2013 se můžeme pochlubit i zcela unikátním darem – svou sbírku knih nám věnovala Rosi Braidotti, italská feministická filosofka a teoretička.

Důležitou roli v činnosti organizace hrály také realizované zakázky – Gender Studies vedla genderové auditu v komerčních firmách, na úřadech veřejné správy a na základních a středních školách. Komerční firmy i úřady veřejné správy jsme také v problematice rovných příležitostí vzdělávali.

Zaměstnankyně Gender Studies byly i v roce 2013 členkami poradních orgánů vlády – Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a jejích výborů (Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů a Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života). Gender Studies byla členskou organizací České ženské lobby (ČŽL) a své zastoupení měla i v jejím výkonném výboru.

Největší změnu přinesl do života organizace konec roku, kdy jsme se po dlouhých 13 letech rozloučili s prostory v Gorazdově ulici a přestěhovali se na Masarykovo nábřeží. I když vzdálenost, která nás od bývalých prostor dělí, není velká, bylo stěhování radikální změnou, která byla sice organizačně náročná, ale skýtá potenciál, který můžeme do budoucna zúročit.

Za podporu a spolupráci děkujeme všem donorům a donorkám, sympatizantům a sympatizantkám, stážistům a stážistkám, externím spolupracovníkům a spolupracovnicím, bývalým i současným zaměstnankyním a členkám správní rady. Díky práci nás všech věřím, že Gender Studies bude ve své práci úspěšně pokračovat i nadále!

Helena Skálová,
ředitelka

Bud' v pohodě — přemýšlej rovně! — Mladí v práci

Podle řady výzkumů si dívky a chlapci svou budoucí dráhu nevolí ani tak na základě realistickeho zhodnocení svých schopností a dovedností, jako spíše na základě genderových stereotypů (tedy podle toho, co je obecně považováno za typická a vhodná povolání pro ženy a pro muže). To vede k tomu, že muži dominují v určitých povoláních a oborech a ženy zase v jiných. Horizontální genderová segregace trhu práce se výrazně podílí na rozdílných platech žen a mužů – protože ženy převážně pracují v méně placených odvětvích jako zdravotnictví a školství. Prostupnost mezi povoláními bez ohledu na pohlaví je navíc klíčová v době, kdy se trh práce stále rychleji mění.

Proto jsme se v roce 2013 intenzivně zaměřili na téma genderu a kariérních voleb mládeže.

O genderových stereotypch, ale i nerovnostech a diskriminaci při zaměstnávání žen a mužů jsme diskutovali s mladými lidmi během seminářů na středních školách po celé ČR. Semináře jsme postavili na diskusi a interaktivitě, a tak mnohokrát došlo na „aha efekt“ a zviditelnění a zpochybnění stereotypů o tom, jaká práce se hodí pro ženy a jaká pro muže. Inspiraci pro práci s mládeží jsme získali na třech stážích u našich zahraničních partnerů (Slovensko, Norsko, Rakousko).

Před samotnými semináři jsme uspořádali letní filmové dílny, kde se skupina mladých lidí učila točit videa a diskutovala přitom o genderových stereotypch ve volbě povolání. Vznikly tři skvělé spoty, které lze shlédnout na našem [YouTube kanále](#).

Také jsme poprvé uspořádali [Girls Day](#) – kariérní den pro dívky, během něhož se mohly seznámit s prostředím firem z tradičně mužských oborů. Historicky první Girls Day v režii Gender Studies se uskutečnil 11. října na Mezinárodní den dívek a konal se ve firmách Avast a Telefonica O2. Na Girls Day máme dobré ohlasy a chceme jej pořádat i v dalších letech (spolu s plánovaným Boys Day).

Vznikl také leták pro zaměstnavatele o horizontální genderové segregaci a proč se vyplatí podporovat ženy a muže v netradičních povoláních.

Pracovníci a pracovnice s mládeží

Cílili jsme i na pracovníky a pracovnice s mládeží (vyučující, lidi pořádající volnočasové aktivity pro mládež apod.), protože ti výrazným způsobem mohou ovlivnit kariérní volby mladých lidí. V průběhu roku jsme se scházeli na setkáních „tematické sítě“ a diskutovali o různých způsobech, jak v práci s mládeží nejen nestavět na genderových stereotypch, ale i aktivně na ně poukazovat a zpochybňovat je. Nejvýznamnější aktivitou v rámci tematické sítě pak byl dvoudenní mezinárodní workshop Kariéra bez předpoklů: gender ve vzdělávání a kariérovém poradenství, s cílem představit české i zahraniční zkušenosti s genderově citlivou kariérní výchovou dívek a chlapců. Workshop jsme zorganizovali ve spolupráci s organizací Euroguidance, která se věnuje kariérovému poradenství. Akce proběhla v říjnu v pražském Pavilonu Grébovka a vystoupily na ní přední české odbornice na genderově citlivé vzdělávání a také zástupkyně našich zahraničních partnerů z Norska (KUN), Slovenska (EsFem) a Rakouska (Poika).



Online bezpečně: gender a bezpečnost na internetu

Kyberšikana se netýká jen dětí, ale kohokoliv, kdo pracuje s informačními technologiemi. Agrese na internetu se dopouští ženy i muži. Oběťmi kyberšikany se zároveň mohou stát ženy i muži. Agrese může mít ale různé podoby a využívá rozdílných slabín v závislosti na genderu oběti. Proto jsme se touto problematikou začali zabývat. Naším cílem bylo upozornit na genderový rozměr v problematice násilí v prostředí internetu a ICT v mezinárodní perspektivě. Zaměřili jsme se na mládež ve věku 14–29 let. Naším cílem bylo upozornit na to, jaké chování v kyberprostoru je problematické, a poskytnout pomoc při řešení konkrétních situací.

Na začátku roku 2013 proběhl výzkum mezi mládeží. Ptali jsme se na zkušenosti respondentů a respondentek s kyberšikanou, jak přistupují k ochraně osobních údajů, sdílení osobních dat (fotografií a videí), zda mají zkušenosti se stalkingem, sexuálním násilím atd. Získali jsme poznatky o chování této věkové skupiny na internetu.

Současně začala fungovat bezplatná právní poradna pro oběti násilných útoků přes informační a komunikační technologie, kterou provozuje pražský proFem a polská Feminoteka.

Audit Rovné příležitosti na základních a středních školách ve Středočeském kraji

Gender ve škole — v interakci učitelů, učitelek a žactva, prostoru školy nebo třeba v učebnicích – je v ČR již delší dobu zkoumané téma. Škola jako zaměstnavatel, postavení a rovné příležitosti učitelů a učitelek, možnosti sladování rodinného a pracovního života už se zkoumají méně.

Provedli jsme deset genderových personálních auditů na základních a středních školách ve Středočeském kraji. V roce 2013 proběhla počáteční fáze auditních šetření. Na školách jsme udělali rozhovory a fokusní skupiny s vyučujícími a vedením. Pronikli jsme detailně do problematiky rovných příležitosti zaměstnavatelů v oblasti vzdělávání a ve školství jako feminizovaném oboru. Spolupráce se školami pro nás byla velice přínosná, podařilo se nám rozkrýt určité aspekty a trendy problematiky rovných příležitostí v této zaměstnavatelské sféře.

Na začátku roku 2013 proběhl výzkum mezi mládeží. Ptali jsme se na zkušenosti respondentů a respondentek s kyberšikanou.
Současně začala fungovat bezplatná právní poradna.

Pro úředníky a úřednice na ÚP jsme připravili seminář k tématu sladování práce a rodiny, postavení a potřeb pečujících osob a žen 45+ na trhu práce, který obsahuje i základy age managementu a specifika genderově a věkově citlivé komunikace s danou klientelou
... a v roce 2013 první také odškoli.

Situace lidí nad 45 let, kteří pečují o osoby blízké, a žen v předdůchodovém věku na trhu práce je komplikovaná. Psychicky, časově a organizačně náročné pečovatelské povinnosti často znemožňují pečujícím nalézt nebo si udržet vhodné zaměstnání. Obě skupiny musí čelit nedostatku pracovních míst a diskriminaci na základě věku ze strany zaměstnavatelů. Prostřednictvím osvěty, motivačních kurzů a vzdělávání se snažíme těmito lidem situaci ulehčit. Cílíme i na zaměstnavatele ve všech regionech ČR a úřady práce Středočeského, Královéhradeckého a Jihomoravského kraje, aby pracovali citlivěji s těmito skupinami (potenciálních) zaměstnaných.

Nechali jsme si zpracovat výzkumné šetření s 619 českými ženami ve věku 45–65 let. Zajímalo nás, jak se těmito ženám daří sladit pracovní život s rodinným, zejména s péčí o rodinné příslušníky a příslušnice, a také, zda se na pracovním trhu cítí být diskriminované z důvodu svého pohlaví a/nebo věku či závazku péče. Výzkumná zpráva je ke stažení na [webu](#) Gender Studies.

Pro manažerky a manažery vznikla [PC hra](#) o řízení věkové diverzity na pracovišti, která je doplňkem ke kurzu age managementu pilotně otestovaném u pěti regionálních zaměstnavatelů. Povědomí zaměstnavatelů o sendvičové generaci a potřebách pečujících je zatím v ČR velmi nízké, proto většina organizací zatím žádá opatření na ulehčení života těmto svým zaměstnancům a zaměstnankyním nenabízí.

Pro úředníky a úřednice na ÚP jsme připravili seminář (a v roce 2013 první také odškoli) k tématu sladování práce a rodiny, postavení a potřeb pečujících osob a žen 45+ na trhu práce, který obsahuje i základy age managementu a specifika genderově a věkově citlivé komunikace s danou klientelou.

V roce 2013 jsme také pracovali na přípravě vzdělávacích a motivačních interaktivních seminářů pro ženy v předdůchodovém věku a pečující. Jejich obsahem je diskriminace na základě věku a závazku péče, informace, jak se bránit a kam se obrátit, poradenství, jak sladit práci a péči o osobu blízkou, co v tomto ohledu může a co musí nabídnout zaměstnavatel, kariérní poradenství při hledání nové práce apod.

Ve spolupráci s Českým rozhlasem region, Středočeský kraj, a Českým rozhlasem Brno jsme odvysílali [spoty](#) vlastní výroby, které na modelových situacích ukazují, jak se bránit po padesátce diskriminaci na pracovním trhu a na co mají právo pečující zaměstnaní. V několika desítkách měst v ČR byly rozšířeny letáky se stejnou tematikou. V obou případech jsme odkazovali na možnost využít bezplatné [právní poradny](#) Gender Studies.

V České republice žijí muslimky-migrantky, které by chtěly vstoupit na pracovní trh, dosáhnout tak určité emancipace, přispět do národního hospodářství i rodinného rozpočtu. To je ale pro ně zatím obtížné. V roce 2013 jsme pokračovali v podpoře většího zapojení muslimských žen – cizinek z konkrétních komunit na trh práce, ve spolupráci s Poradnou pro integraci.

Připravili jsme pro ženy speciální seminář o jejich právech a povinnostech na pracovním trhu, možnostech sladování práce a rodiny a také konceptu rovných příležitostí pro muže a ženy. Přestože je toto téma pro ně často naprosto nové, zjistili jsme, že v nich vzbuzuje zájem. V roce 2013 proběhl jeden tento seminář.

Vznikl také leták [Do práce bez předsudků](#), který je seznamuje s výhodami integrace na pracovní trh.

Dosáhnout větší zaměstnanosti této skupiny žen nelze bez intenzivní komunikace se zaměstnavateli. Pro ně vznikl workshop, který je seznamuje s výhodami smíšených týmů s důrazem na náboženskou diverzitu. Tyto workshopy proběhly v roce 2013 dva.

Průběžně probíhaly individuální konzultace se zaměstnavateli o konkrétnějších problémech, případně možnostech, jak tyto ženy zapojit do pracovního procesu.



V roce 2013 proběhly dva kulaté stoly, jeden na téma firemních školek, druhý byl zaměřený na problematiku genderových auditů, **kde Gender Studies zajišťovala moderaci a odborné vstupy.**

Naše snahy o zmírnění znevýhodnění žen a mužů na trhu práce by nebyly úplné, kdybychom nepůsobili i na samotné zaměstnavatele.

Zavádění a podpora age managementu v České republice

I když statistiky jasně mluví o tom, že česká společnost rychle stárne a tomu je tedy potřeba uzpůsobovat manažerské styly a řízení organizací jako takových, většina českých podniků zatím opatření age managementu do praxe neuvedla a nemá o nich výraznější povědomí.

Od listopadu 2013 se proto Gender Studies spolu s Asociací institucí vzdělávání dospělých (AIVD) snaží zavést do Česka nástroje, metody a postupy používané v oblasti age managementu v jiných zemích EU. K tomu poslouží vyvinutí tří modulů vzdělávacích aktivit pro různá publika, pilotní testování tzv. Indexu pracovní schopnosti u 240 osob a zpracování a vydání příručky o možnostech uplatnění age managementu v ČR.

Sladování rodinného a pracovního života v ICT průmyslu

IT sektor, z povahy věci, má možnost nabízet větší pracovní flexibilitu, než zaměstnavatelé v mnoha jiných oborech, ani tam situace ale není dokonalá a je tedy důležité přinášet do něj aktuální informace z oblasti genderové diverzity a harmonizace práce a rodiny.

Jako partneři Zaměstnavatelského svazu IT průmyslu jsme se zaměřili na genderovou osvětu zaměstnavatelů v oboru IT, apelovali jsme, aby se snažili odbourávat genderové nerovnosti na pracovišti a aby podpořili sladování pracovního a soukromého života lidí zaměstnaných v tomto sektoru. V roce 2013 proběhly dva kulaté stoly, jeden na téma firemních školek, druhý byl zaměřený na problematiku genderových auditů, kde Gender Studies zajišťovala moderaci a odborné vstupy. Na webové platformě <http://zenyamuzivict.cz/> byly zároveň publikovány čtyři příspěvky členek týmu Gender Studies.

Důchody a dopady na ženy

Nadále nás tíží to, že mají ženy nižší měsíční příjmy v důchodu než muži. Z našich analýz a studií nevyplývá, že jedinou a hlavní příčinou tohoto problému jsou rozdíly v platech mezi ženami a muži, jak je o tom přesvědčena řada českých politiků a političek, kterých jsme se před volbami v roce 2013 zeptali. Jak dokázaly výstupy ze studií, které jsme si nechali zpracovat, příčin je celá řada.

Jak jsme zjistili, jednou z příčin je, že se ženy častěji věnují neplacené práci a péči, přerušují pracovní kariéru a věnují se péči o děti, pak se obtížně vrací na trh práce a obecně tak čelí horšímu postavení na trhu práce. Aby došlo k dorovnání příjmů žen a mužů v důchodu, je potřeba snižovat diskriminaci a znevýhodňování žen ve společnosti ve všech těchto oblastech. A důchodové systémy je nutné projektovat s vědomím toho, jak různé jsou životní a pracovní dráhy žen a mužů v České republice, a tuto rozdílnost při jejich tvorbě zohledňovat.

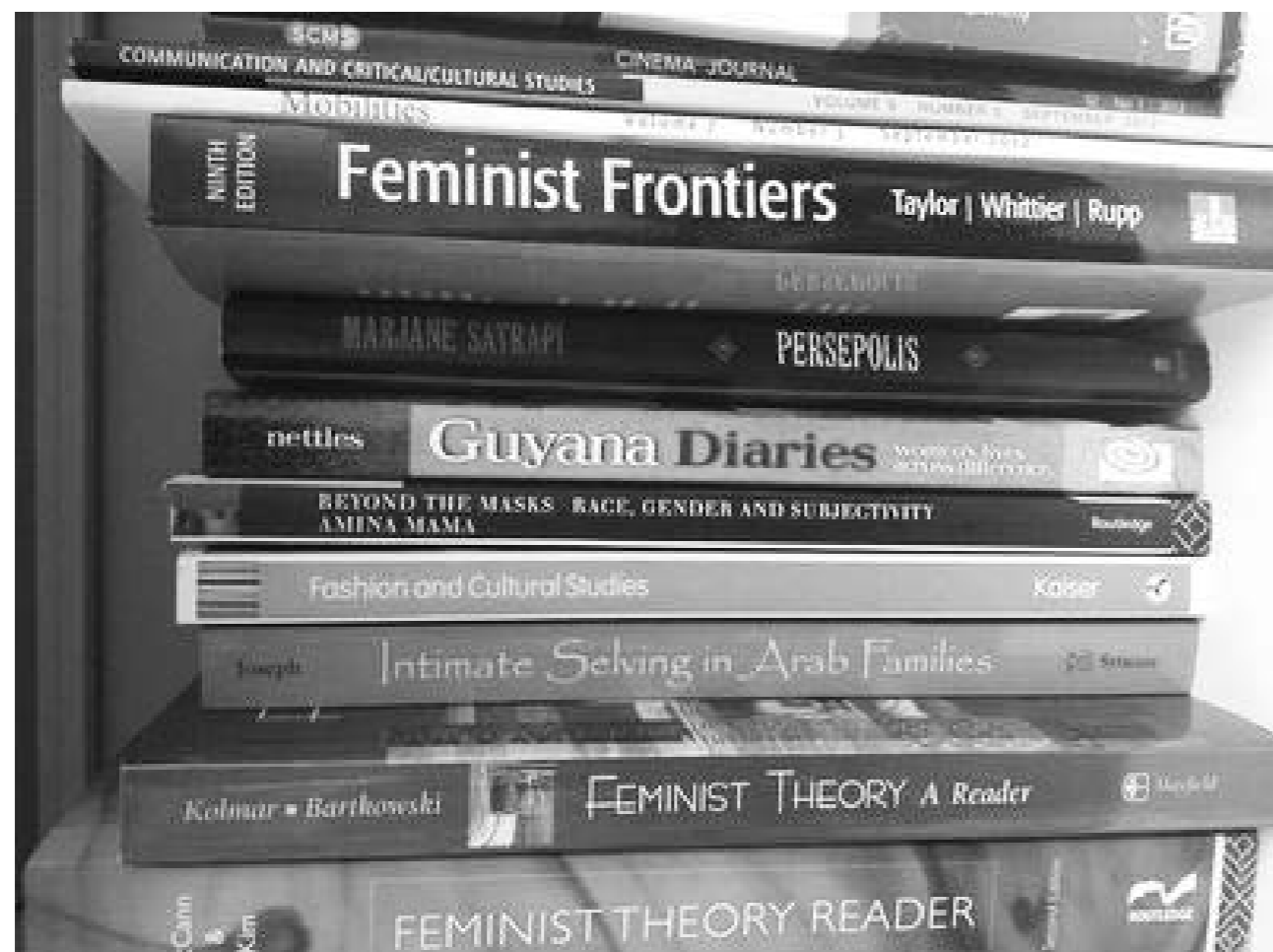
V roce 2013 jsme si nechali vypracovat studii [Dopad rozvodu na příjmy v důchodu](#) od ekonoma Jiřího Šatavy. Se studií jsme seznámili média i odbornou veřejnost. Na základě studie a za podpory médií, která téma široce pokryla, jsme přispěli k diskusi na téma rozdílného postavení žen a mužů v důchodových systémech.

Sepsali jsme zvláštní číslo novin [PenzIN](#), s cílem seznámit především politiky a političky, ale i veřejnost s hlavními zjištěními ze zkoumání tématu penzijní reformy genderovou optikou.

Názorová platforma feminismus.cz v novém

Tento [portál současného feminismu](#), který Gender Studies provozuje, prošel v roce 2013 po desetileté existenci kompletní rekonstrukcí a redesignem.

Cílem bylo vytvořit dobře fungující platformu, která ukazuje komplexnost a široké souvislosti současného feminismu a genderové problematiky a na které se budou scházet autorské i převzaté články, odkazy na akce, zajímavé projekty atd., zkrátka bude nabízet široké spektrum souvisejících témat. V neposlední řadě je cílem takto nově postavené a oživené stránky rehabilitovat pojem feminismus a jeho chápání u nejširší veřejnosti.



Díky zapojení knihovny do Souborného katalogu knihoven ČR a do souborného katalogu uživatelů automatizovaného knihovnického systému Clavius **došlo k výraznému nárůstu meziknihovních výpůjček.**

Knihovna, archiv, dokumentační centrum a informační centrum

Knihovna Gender Studies pokrývá mnoho tematických oblastí: feministické teorie, historie ženského hnutí, ženská studia, mužská studia, násilí na ženách, beletrie, genderové aspekty sociologie, filozofie, náboženství, psychologie, rodina, politický život a právo, resp. legislativa. Počínaje rokem 2005 se její fond začal specializovat na téma rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu v České republice a Evropě. Katalog knihovny je dostupný on-line na www.genderstudies.cz.

Čtenáři a čtenářky mohou využít možnosti zapůjčení či prezenčního studia více než 11 000 knih převážně v anglickém, českém a německém jazyce, českých a cizojazyčných periodik a šedé literatury (zprávy z konferencí, neoficiálně publikované národní a unijní materiály).

Unikátní součástí knihovny je sbírka cenných literárních materiálů a dokumentů z počátků českého ženského hnutí (Archiv Elišky Krásnohorské). Součástí archivu jsou i výroční zprávy Ženského výrobního spolku a Minervy – 1. dívčího gymnázia.

Návštěvníci a návštěvnice Gender Studies mohou využívat přístup do plnotextové databáze článků Newton. Gender Studies využívá Women's Thesaurus, který byl z angličtiny přeložen do českého jazyka a jsou v něm implementovány nové termíny a termíny týkající se prostředí České republiky. Překlad thesauru usnadňuje práci při katalogizaci dokumentů a jejich následnému vyhledávání v katalogu. Po předchozí domluvě představujeme skupinám z řad veřejnosti činnost knihovny i organizace.

V roce 2013 přibylo do fondu knihovny 224 knih, publikací a dokumentů.

Celkový počet registrovaných čtenářů a čtenářek v roce 2013 činil 3329.

Díky zapojení knihovny do Souborného katalogu knihoven ČR a do souborného katalogu uživatelů automatizovaného knihovnického systému Clavius došlo v roce 2013 k výraznému nárůstu meziknihovních výpůjček.

[On-line knihkupectví Gender Studies](#)

Knihkupectví nabízí knihy, publikace a informační materiály z oblasti gender a feminismu a knihy feministických autorek. Pokrývá knižní produkci z oblasti genderových studií a rovných příležitostí vycházející na českém i slovenském trhu. Zároveň zpřístupňuje i publikace genderových organizací (výroční zprávy, publikace z konferencí, informační materiály jednotlivých neziskových organizací, ministerstev a univerzit, apod.) Zájemci a zájemkyně si zde mohou objednat také publikace vydané genderovými organizacemi, které nejsou jinde dostupné.



Právní poradna

Z praxe bezplatné [právní poradny](#) Gender Studies vyplývá, že diskriminace na trhu práce na základě pohlaví a/nebo věku je stále velmi aktuální téma. V roce 2013 počet dotazů v poradně narostl. Nejčastější dotazy se týkaly rodičovské dovolené a problémů s návratem na trh práce po ní a nerovného odměňování. Obvykle se jednalo o kombinaci více problémů najednou.

Zpravodaj Rovné příležitosti

Zpravodaj seznamuje s technikami, jakými se rovné příležitosti na trhu práce a ve společnosti obecně prosazují, a s dobrými zkušenostmi ze zahraničí, nabízí také rozhovory se zajímavými osobnostmi. Jeho cílem je propagovat rovné příležitosti ve společnosti a propojit aktéry prosazující rovnost a diverzitu v České republice a ve světě.

V roce 2013 jsme zpravodaj přeměnili z měsíčníku na čtvrtletník a začali ho vydávat jako časopis věnující se primárně problematice stárnutí, věkové diskriminace, věkové diverzity a age managementu. Vyšla čtyři čísla zpravodaje s následujícími tématy:

04/2013: Osoby 45+ na pracovním trhu

03/2013: Čas na alternativu

02/2013: Demografické stárnutí jako výzva i jako příležitost

01/2013: Řízení věkové diverzity

Přednášky, semináře, diskuze a akce, pořádané Gender Studies

Mezinárodní den rovnosti žen a mužů 2013

jsme tentokrát zaměřili na téma odbourávání předsudků vůči muslimům a muslimkám a téma multikulturalismu a diverzity. U informačního stánku na Karlově náměstí v Praze mohli kolemjdoucí získat informace o činnosti Gender Studies a všech jejích aktivitách, kromě toho ale dostali i speciální Noviny bez předsudků. Noviny, vycházející již tradičně při příležitosti MDR, tentokrát pojednaly o tématu společenské role žen v různých kulturách a náboženstvích, zejména v islámu, a přinesly možnost pohlédnout na muslimské ženy trochu jinak, než jak je vidíme především v médiích.

Antioch College

Na podzim 2013 jsme v knihovně uspořádali sérii seminářů a přednášek pro studující Antioch College z Yellow Springs, USA, pod vedením jejich vyučující Ivety Jusové. Přizvali jsme k vystoupení odbornice z neziskového sektoru, akademické obce i další odborníky a odbornice na témata aktuální v ČR jako jsou například vietnamské, romské ženy, LGBTQ, gender a umění, média, reklama atd.

V listopadu 2013 se v knihovně uskutečnil týdenní workshop ke queer filmovému festivalu Mezipatra, workshopy a semináře byly určeny pro zahraniční a české studenty a studentky Fakulty humanitních studií – Genderových studií.

Gender Studies na ostatních akcích

Jednou budem dál aneb o slepičí krok

Pod hlavičkou organizace Gender Studies a s názvem Jednou budem dál anebo o slepičí krok proběhla v rámci prvního Kongresu žen, 15. 6. 2013, mezigenerační diskuze o minulosti (od roku 1989) a budoucím směřování českého feminismu a agendy rovných příležitostí. Diskutovaly Jana Hradilková, Pavla Jonsson, Helena Skálová, Alena Wágnerová, Lada Wichterlová. Moderovala Nina Bosničová.

Gender Studies budoár na Zažít Karlín jinak

Ze šuplíku na veřejnost ve feministickém budoáru



V rámci sousedské slavnosti Zažít Karlín jinak jsme postavili feministický budoár, ve kterém proběhlo veřejné čtení vlastní nebo cizí tvorby.

V malé knihdílňě si lidé mohli vyzkoušet jednoduché způsoby knižní vazby a svázat si svoje literární výtvary nebo poznámkový bloček. K tomu se podávala balkánská káva v džezvě a bábovka.

One Billion Rising

Povstali jsme 14. února abychom vyjádřili nesouhlas s násilím na ženách a dívkách. Připojili jsme se tak k celosvětovému protestu.

Mezinárodní den žen

Gender Studies se spolu s Fórem 50 % podílela na organizaci panelové diskuze u příležitosti Mezinárodního dne žen 8. března na Velvyslanectví USA, na které se sešly výrazné ženské osobnosti z neziskového sektoru, byznysu, politiky i dalších oblastí společnosti, aby diskutovaly o tématech prvního českého Kongresu žen.

Prague Pride

V rámci festivalu Prague Pride jsme se podíleli na programu na piazzettě Národního divadla. Kromě vážného rozhovoru o nerovnostech žen a rodičů na trhu práce jsme se zúčastnili i nevážného „čtení s heliem“, kdy se předčítaly a komentovaly sexistické a heterosexistické texty nejen z odborné literatury.

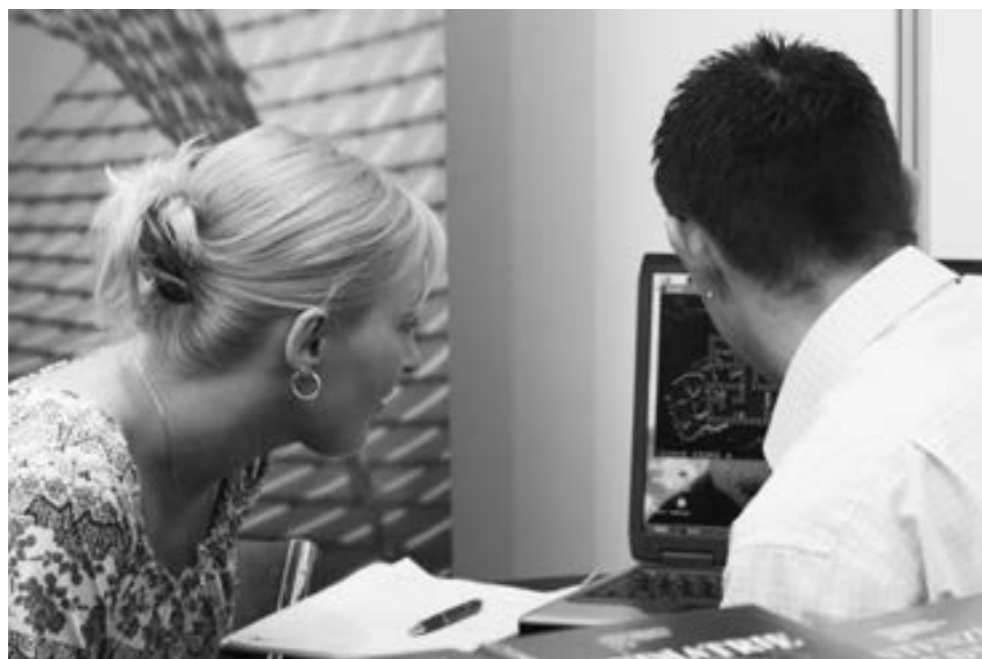
NGO Market

Tradiční veletrh neziskovek NGO Market se uskutečnil v Národní technické knihovně v Praze a představil návštěvníkům neziskové organizace z celé České republiky, včetně Gender Studies.

Povstali jsme 14. února abychom vyjádřili nesouhlas s násilím na ženách a dívkách.

Připojili jsme se tak k celosvětovému protestu.





Gender Studies nabízí firmám, organizacím a institucím [Audit Rovné příležitosti](#). Audit se orientuje na vnitřní organizační procesy z genderové perspektivy, tedy vyhodnocuje podporu rovných příležitostí žen a mužů. Jeho cílem je zhodnotit stávající situaci, ocenit dobré praxe a nabídnout cestu ke zlepšení v problematických oblastech.

V roce 2013 jsme provedli tyto audity:

Lapp Kabel, s. r. o., Otrokovice a Holešov (dokončení auditu)
 PHG, s. r. o., (Liberec, pro Centrum Kašpar, o. s., reaudit)
 Dopravní podnik měst Liberec a Jablonec nad Nisou, a. s. (Liberec, pro Centrum Kašpar, o. s., reaudit)
 Krajský úřad Libereckého kraje (Liberec, pro Centrum Kašpar, o. s., reaudit)
 VGD, s. r. o. (Liberec, pro Centrum Kašpar, o. s., reaudit)
 Jedličkův ústav, p. o. (Liberec, pro Centrum Kašpar, o. s., reaudit)
 Raeder & Falge, s. r. o., a IT&T, s. r. o.
 Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava

Školení

Lázně Teplice v Čechách, a. s., Praha – Rovné příležitosti žen a mužů
 VŠB-TUO, Ostrava – Management zaměstnanců a zaměstnankyň 50+ ve firmě
 ERDING, a.s. a Jemnická Stavba, a.s., Brno – Rovné příležitosti mužů a žen
 Ministerstvo spravedlnosti ČR, Praha – Rovné příležitosti a sladování osobního a pracovního života s ohledem na gender a věk
 MC Motýlek, Týnec nad Sázavou – Sladování osobního a pracovního života a flexibilní formy práce
 Rodinné centrum Palouček, Amitabha, o. s., Mnichovice – Zaměstnávání rodičů po mateřské a rodičovské dovolené ve flexibilních pracovních režimech z pohledu zaměstnavatelů
 Mateřské centrum PUTTI, o. s., Sázava – Částečné úvazky – možnosti a limity
 Rodinné centrum Světýlka, o. s., Vlašim – Práce z domova – jak na ni?



Chceme ovlivňovat politiku rovných příležitostí na nejvyšší úrovni.

Helena Skálová byla v roce 2013 členkou **Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů** a členkou **Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů**. Lada Wichterlová působila jako členka **Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života**.

Gender Studies je také členskou organizací **České ženské lobby (ČŽL)** a své zastoupení měla v roce 2013 i v jejím výkonném výboru. ČŽL je platforma 22 ženských a genderových organizací vytvořená za účelem spolupráce, prosazování rovnosti žen a mužů a členství v European Women's Lobby.

Asociace pro rovné příležitosti

Asociace byla založena v roce 1999 a Gender Studies byla jednou z organizací, jež stály u jejího vzniku. Hlavním cílem bylo sdružení žen pracujících v neziskových organizacích, které byly založeny po roce 1989.

KARAT Coalition (Sdružení KARAT)

Sdružení KARAT spojuje ženské neziskové organizace ze zemí střední a východní Evropy. Sdružení bylo založeno v roce 1997 ve Varšavě a podporuje spolupráci ženských organizací, které ve svém regionu často čelí podobným problémům a otázkám. KARAT propaguje rovnost mužů a žen a účastní se politických procesů zaměřených na zlepšení postavení žen na národní i mezinárodní úrovni, zejména prostřednictvím programů OSN.

Česká koalice Social Watch

Organizace Social Watch je mezinárodní lidskoprávní síť více než 700 organizací ze 70 zemí světa. Ustavila se s cílem nezávislého sledování dodržování závazků přijatých na konferenci Organizace spojených národů o sociálním rozvoji v roce 1995 a konferenci o ženách v témže roce. Na těchto konferencích bylo poprvé definováno odstranění chudoby a dosažení rovnosti mezi muži a ženami jako společný celosvětový cíl. Social Watch vydává každoroční výroční zprávy o vývoji a nedostatcích v boji proti chudobě a za rovnost mužů a žen (většina lidí žijících v chudobě jsou ženy).

Fórum pro rozvojovou spolupráci (FoRS)

České fórum pro rozvojovou spolupráci je platformou českých nevládních neziskových organizací (NNO) a dalších neziskových subjektů, které se zabývají rozvojovou spoluprací, rozvojovým vzděláváním a humanitární pomocí.

Gender Studies je ve FoRS ve statutu pozorovatele od roku 2011, účastní se pracovní skupiny gender. Tato pracovní skupina připravila na Jarní školu FoRS 2013 workshop k genderu jako průřezovému tématu a nástroji pro efektivní práci pro vyrovnání postavení žen a mužů v cílových komunitách na všech úrovních projektového cyklu rozvojové spolupráce.

Česko proti chudobě

Česko proti chudobě je koalice českých nevládních a neziskových organizací, která se v roce 2005 sdružila v celonárodní období kampaní organizovaných občanskou společností ve Velké Británii a v dalších evropských a především mimoevropských zemích a jejímž cílem je zasáhnout nejen širokou veřejnost – ale především tu její část, která toho o problematice globální chudoby příliš neví, či nechce vědět. Neméně důležité je aktivně oslovit i státní správu a české politiky, navázat s nimi dlouhodobý dialog a probrat způsoby, jakými lze boj proti chudobě promítnout do politické práce. Za tímto účelem účastnické organizace kampaně sestavily seznam 10 požadavků, o jejichž splnění společně usilují.

Gender Studies se zapojuje do práce koalice v oblasti genderové problematiky.

PROUD

Občanské sdružení PROUD – Platforma pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu – se zaměřuje na práva neheterosexuálních lidí. Vedle podpory agendy PROUDu a účasti na jeho akcích jsme například aktivně spolupracovali na tématu postavení LGBT lidí v zaměstnání.

Britská obchodní komora v ČR (pracovní skupina CSR and Diversity)

Gender Studies je členkou pracovní skupiny CSR and Diversity, která řeší diverzitu ve firemním prostředí a související otázky společenské zodpovědnosti.



V roce 2013 jsme byli zmíněni ve více než stovce mediálních výstupů v tištěných, internetových médiích, rozhlase i televizi.



Vlastní

OP LZZ (ESF) **Buď v pohodě – přemýšlej rovně! – Mladí v práci.** Partneři projektu: EsFem (Slovensko), KUN (Norsko), Das Netzwerk österreichischer Frauen – und Mädchenberatungsstellen (Rakousko).
Doba realizace: 1. 12. 2012 – 31. 5. 2014.

OP LZZ (ESF) **Mezi péčí a prací: Rovné příležitosti žen a mužů ve věku 45+.** Partner projektu: Britská obchodní komora.
Doba realizace: 1. 12. 2012–30. 11. 2014.

(EK) Daphne: **Staying Safe Online: Gender and Safety on the Internet.**
Partneři projektu: Mediterranean Institute of Gender Studies – MIGS (Kypr), Fundacja Feminoteka (Polsko), proFem, o. p. s. (Česká republika).
Doba realizace: 1. 1. 2013–31. 12. 2014

(OSF Praha) **Penzijní reforma optikou genderu**
Doba realizace: 1. 5. 2012–30. 4. 2013

(Slovak-Czech Women's fund) **Nová vlna feminismus.cz**
Doba realizace: 1. 1. 2013–31. 12. 2013

Partnerské

OP LZZ (ESF) **Podpora zaměstnanosti a samostatné výdělečné činnosti žen z tradičních muslimských komunit žijících v ČR.** Realizátor projektu: Poradna pro integraci, o. s., další partner: Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií.
Doba realizace 1. 4. 2012–31. 1. 2015.

VÝZNAMNÍ DÁRCI

Kristýna Ciprová	5 500 Kč
LMC	4 579 Kč
Zdeněk Kozák	20 000 Kč
Jiří Tesář	17 000 Kč
Marek Kukla	28 000 Kč
Markéta Štěpánová	27 000 Kč

SPRÁVNÍ RADA GENDER STUDIES, O.P.S.

Marie Noe (předsedkyně)
Petra Jedličková Štogrová
Jiřina Šiklová

DOZORČÍ RADA GENDER STUDIES, O.P.S.

Eliška Janšová
Hana Maříková
Zuzana Uhde

ZAMĚSTNANKYNĚ GENDER STUDIES, O.P.S. V ROCE 2013

Nina Bosničová, projektová manažerka, zástupkyně ředitelky
Markéta Budská, finanční manažerka (od 18. 3. 2013)
Jitka Hausenblasová, projektová koordinátorka (od 21. 1. 2013)
Jitka Kolářová, projektová manažerka
Anna Kotková, PR manažerka, projektová koordinátorka
Marie Koudelková, koordinátorka databáze diplomových prací
Zdenka Pavliščová, odborná asistentka (do 8. 10. 2013)
Helena Skálová, ředitelka
Michaela Svatošová, koordinátorka knihovny a projektová koordinátorka
Markéta Štěpánová, projektová koordinátorka
Lada Wichterlová, projektová manažerka, zástupkyně ředitelky

KONTAKTY

Gender Studies, o.p.s.
Masarykovo nábřeží 8, 120 00 Praha 2
tel.: 777 910 941, 224 915 666
e-mail: office(zavináč)genderstudies.cz
<http://www.genderstudies.cz>
<http://www.rovneprilezitosti.cz>
<http://www.feminismus.cz>
<https://www.facebook.com/GenderStudiesPraha>

	Stav k prvnímu dni účetního období	Stav k poslednímu dni účetního období
A. Dlouhodobý majetek celkem		
I. Dlouhodobý nehmotný majetek celkem	125	
1. Nehmotné výsledky výzkumu a vývoje		
2. Software		
3. Ocenitelná práva		
4. Drobný dlouhodobý nehmotný majetek	125	
5. Ostatní dlouhodobý nehmotný majetek		
6. Nedokončený dlouhodobý nehmotný majetek		
7. Poskytnuté zálohy na dlouhodobý nehmotný majetek		
II. Dlouhodobý hmotný majetek celkem	1 648	503
1. Pozemky		
2. Umělecká díla, předměty a sbírky		
3. Stavby		
4. Samostatné movité věci a soubory movitých věcí	913	
5. Pěstitelské celky trvalých porostů		
6. Základní stádo a tažná zvířata		
7. Drobný dlouhodobý hmotný majetek	735	503
8. Ostatní dlouhodobý hmotný majetek		
9. Nedokončený dlouhodobý hmotný majetek		
10. Poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek		
III. Dlouhodobý finanční majetek celkem		
1. Podíly v ovládaných a řízených osobách		
2. Podíly v osobách pod podstatným vlivem		
3. Dluhové cenné papíry držené do splatnosti		
4. Půjčky organizačním složkám		
5. Ostatní dlouhodobé půjčky		
6. Ostatní dlouhodobý finanční majetek		
7. Pořizovaný dlouhodobý finanční majetek		
IV. Oprávky k dlouhodobému majetku celkem	-1 773	-503
1. Oprávky k nehmotným výsledkům výzkumu a vývoje		
2. Oprávky k softwaru		
3. Oprávky k ocenitelným právům		
4. Oprávky k drobnému dlouhodobému nehmotnému majetku	-125	
5. Oprávky k ostatnímu dlouhodobému nehmotnému majetku		
6. Oprávky ke stavbám		

	Stav k prvnímu dni účetního období	Stav k poslednímu dni účetního období
7. Oprávky k samostatným movitým věcem a souborům movitých věcí	-913	
8. Oprávky k pěstitelským celkům trvalých porostů		
9. Oprávky k základnímu stádu a tažným zvířatům		
10. Oprávky k drobnému dlouhodobému hmotnému majetku	-735	-503
11. Oprávky k ostatnímu dlouhodobému hmotnému majetku		
B. Krátkodobý majetek celkem	3 349	4 033
I. Zásoby celkem	23	20
1. Materiál na skladě		
2. Materiál na cestě		
3. Nedokončená výroba		
4. Polotovary vlastní výroby		
5. Výrobky		
6. Zvířata		
7. Zboží na skladě a v prodejnách	23	20
8. Zboží na cestě		
9. Poskytnuté zálohy na zásoby		
II. Pohledávky celkem	1 262	93
1. Odběratelé	20	22
2. Směnky k inkasu		
3. Pohledávky za eskontované cenné papíry		
4. Poskytnuté provozní zálohy	9	48
5. Ostatní pohledávky		23
6. Pohledávky za zaměstnanci		
7. Pohledávky za institucemi soc. zabezpečení a veř. zdrav. pojištění		
8. Daň z příjmů		
9. Ostatní přímé daně		
10. Daň z přidané hodnoty		
11. Ostatní daně a poplatky		
12. Nároky na dotace a ostatní zúčtování se státním rozpočtem		
13. Nároky na dotace a ost. zúčtování s rozp. orgánů úz. sam. celků	1 233	
14. Pohledávky za účastníky sdružení		
15. Pohledávky z pevných termínových operací		
16. Pohledávky z vydaných dluhopisů		
17. Jiné pohledávky	0	
18. Dohadné účty aktivní		
19. Opravná položka k pohledávkám		

Rozvaha (Balance) – AKTIVA, ke dni 31. prosince 2013 (v tis. Kč)

	Stav k prvnímu dni účetního období	Stav k poslednímu dni účetního období
III. Krátkodobý finanční majetek celkem	1 830	3 168
1. Pokladna	11	37
2. Ceniny		
3. Účty v bankách	1 818	3 131
4. Majetkové cenné papíry k obchodování		
5. Dluhové cenné papíry k obchodování		
6. Ostatní cenné papíry		
7. Pořizovaný krátkodobý finanční majetek		
8. Peníze na cestě		
IV. Jiná aktiva celkem	234	753
1. Náklady příštích období	8	20
2. Příjmy příštích období	226	733
3. Kursové rozdíly aktivní		
AKTIVA CELKEM	3 349	4 033

ROZVAHA (BALANCE) – PASIVA

ke dni 31. prosince 2013 (v tis. Kč)

	Stav k prvnímu dni účetního období	Stav k poslednímu dni účetního období
A. Vlastní zdroje celkem	1 900	2 971
I. Jmění celkem	1 577	2 407
1. Vlastní jmění	5	5
2. Fondy	1 572	2 401
3. Oceňovací rozdíly z přecenění majetku a závazků		
II. Výsledek hospodaření celkem	323	564
1. Účet výsledku hospodaření	-0,0	x
2. Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení	-31	x
3. Nerozdělený zisk, neuhrazená ztráta minulých let	354	323
B. Cizí zdroje celkem	1 449	1 063
I. Rezervy celkem		
1. Rezervy		
II. Dlouhodobé závazky celkem		
1. Dlouhodobé bankovní úvěry		
2. Vydané dluhopisy		
3. Závazky z pronájmu		
4. Přijaté dlouhodobé zálohy		
5. Dlouhodobé směnky k úhradě		
6. Dohadné účty pasivní		
7. Ostatní dlouhodobé závazky		
III. Krátkodobé závazky celkem	1 286	1 013
1. Dodavatelé	69	
2. Směnky k úhradě		
3. Přijaté zálohy	13	
4. Ostatní závazky		
5. Zaměstnanci	228	202
6. Ostatní závazky vůči zaměstnancům		
7. Závazky k institucím soc. zabezpečení a veř. zdrav. pojištění	111	99
8. Daň z příjmů		
9. Ostatní přímé daně	33	25
10. Daň z přidané hodnoty		
11. Ostatní daně a poplatky		
12. Závazky ze vztahu k státnímu rozpočtu		
13. Závazky ze vztahu k rozpočtu orgánů územních sam. celků		
14. Závazky z upsaných nesplacených cenných papírů a podílů		
15. Závazky k účastníkům sdružení		

Rozvaha (Balance) – PASIVA, ke dni 31. prosince 2013 (v tis. Kč)

	Stav k prvnímu dni účetního období	Stav k poslednímu dni účetního období
16. Závazky z pevných termínových operací		
17. Jiné závazky	691	550
18. Krátkodobé bankovní úvěry		
19. Eskontní úvěry		
20. Vydané krátkodobé dluhopisy		
21. Vlastní dluhopisy		
22. Dohadné účty pasivní	141	136
23. Ostatní krátkodobé finanční výpomoci		
IV. Jiná pasiva celkem	163	50
1. Výdaje příštích období	115	50
2. Výnosy příštích období	48	
3. Kursové rozdíly pasivní		
PASIVA CELKEM	-0,00	3 349

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY

ke dni 31. prosince 2013 (v tis. Kč)

Název položky	Činnosti	
	hlavní	hospodářská
A. Náklady		
I. Spotřebované nákupy celkem	335	
1. Spotřeba materiálu	280	
2. Spotřeba energie	23	
3. Spotřeba ostatních neskladovatelných dodávek		
4. Prodané zboží	32	
II. Služby celkem	2 732	
5. Opravy a udržování	2	
6. Cestovné	128	
7. Náklady na reprezentaci	11	
8. Ostatní služby	2 590	
III. Osobní náklady celkem	3 863	
9. Mzdové náklady	2 974	
10. Zákonné sociální pojištění	890	
11. Ostatní sociální pojištění		
12. Zákonné sociální náklady		
13. Ostatní sociální náklady		
IV. Daně a poplatky celkem	0	
14. Daň silniční		
15. Daň z nemovitostí		
16. Ostatní daně a poplatky	0	
V. Ostatní náklady celkem	161	
17. Smluvní pokuty a úroky z prodlení	1	
18. Ostatní pokuty a penále		
19. Odpis nedobytné pohledávky		
20. Úroky		
21. Kursové ztráty	130	
22. Dary		
23. Manka a škody		
24. Jiné ostatní náklady	30	
VI. Odpisy, prodaný majetek, tvorba rezerv a opravných položek celkem		
25. Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku		
26. Zůstatková cena prodaného dlouhodob. nehmot. a hmot. majetku		
27. Prodané cenné papíry a podíly		
28. Prodaný materiál		

Výkaz zisku a ztráty, ke dni 31. prosince 2013 (v tis. Kč)

29. Tvorba rezerv	
30. Tvorba opravných položek	
VII. Poskytnuté příspěvky celkem	10
31. Poskytnuté příspěvky zúčtované mezi organizačními složkami	
32. Poskytnuté členské příspěvky	10
VIII. Daň z příjmů celkem	
33. Dodatečné odvody daně z příjmů	
NÁKLADY CELKEM	7 102

Název položky	Činnosti	
	hlavní	hospodářská
B. Výnosy		
I. Tržby za vlastní výkony a za zboží celkem		
1. Tržby za vlastní výrobky		
2. Tržby z prodeje služeb	745	
3. Tržby za prodané zboží	23	
II. Změny stavu vnitroorganizačních zásob celkem		
4. Změna stavu zásob nedokončené výroby		
5. Změna stavu zásob polotovarů		
6. Změna stavu zásob výrobků		
7. Změna stavu zvířat		
III. Aktivace celkem		
8. Aktivace materiálu a zboží		
9. Aktivace vnitroorganizačních služeb		
10. Aktivace dlouhodobého nehmotného majetku		
11. Aktivace dlouhodobého hmotného majetku		
IV. Ostatní výnosy celkem		
12. Smluvní pokuty a úroky z prodlení		
13. Ostatní pokuty a penále		
14. Platby za odepsané pohledávky		
15. Úroky	3	
16. Kursové zisky	370	
17. Zúčtování fondů	799	
18. Jiné ostatní výnosy	1	

V. Tržby z prodeje majetku, zúčtování rezerv a opravných položek celkem

19. Tržby z prodeje dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	
20. Tržby z prodeje cenných papírů a podílů	
21. Tržby z prodeje materiálu	
22. Výnosy z krátkodobého finančního majetku	
23. Zúčtování rezerv	
24. Výnosy z dlouhodobého finančního majetku	
25. Zúčtování opravných položek	
VI. Přijaté příspěvky celkem	152
26. Přijaté příspěvky zúčtované mezi organizačními složkami	
27. Přijaté příspěvky (dary)	152
28. Přijaté členské příspěvky	
VII. Provozní dotace celkem	5 249
29. Provozní dotace	5 249
VÝNOSY CELKEM	7 343
C. Výsledek hospodaření před zdaněním	
34. Daň z příjmů	241
D. Výsledek hospodaření po zdanění	-0,00
Výsledek hospodaření po zdanění celkem	241

PŘÍLOHA ÚČETNÍ ZÁVĚRKY
GENDER STUDIES, o. p. s.
k 31.12.2013

Příloha je zpracována v souladu s vyhláškou č. 504/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Údaje přílohy vycházejí z účetních písemností účetní jednotky a z dalších podkladů, které má účetní jednotka k dispozici.

1) Obecné informace

Obchodní firma:	GENDER STUDIES, o. p. s.
Sídlo:	Klimentská 17
Datum vzniku účetní jednotky:	15. 2. 1999
Identifikační číslo:	25 73 70 58
Právní forma:	Obecně prospěšná společnost
Předmět podnikání nebo jiné činnosti, případně účel, pro který byla zřízena:	Organizování přednášek a seminářů Knihovnické služby Poskytování informací z databáze společnosti Publikační činnost Vedlejší činnost : nákup a prodej nových publikací
Rozvahový den:	31.12.2013
Okamžik sestavení účetní závěrky:	17.06.2014

Popis organizační struktury účetní jednotky a její zásadní změn během uplynulého účetního období

O. p. s. založena zakladatelkou Jiřinou Šiklovou, zakladatelskou listinou.

Základní vklad činil 1.000,--.

Statutárním orgánem společnosti je ředitelka.

Správní radu tvoří:

Jiřina Šiklová, členka správní rady od 12. 2. 2009

Marie Noe, členka správní rady od 1. 4. 2010, předseda správní rady od 20. 5. 2010

Petra Štogrová Jedličková, členka správní rady od 1. 4. 2010

Obecné účetní informace

Používané účetní metody: účetní jednotka účtuje v souladu se zákonem o účetnictví v platném znění a Českých standardů pro účetní jednotky, u kterých hlavním předmětem činnosti není podnikání.

Způsob zpracování účetních záznamů: pomocí výpočetní techniky.

Způsob a místo úschovy účetních záznamů: archiv Obecně prospěšné společnosti Gender studies v pobočce Masarykovo nábřeží 8, Praha 2.

Aplikace obecných účetních zásad: dle zákona o účetnictví v platném znění.

Způsoby oceňování: dlouhodobý majetek v pořizovacích cenách, zásoby v pořizovacích cenách.

Způsoby odpisování: dlouhodobý hmotný majetek evidovaný v účetnictví se odepisuje dle odpisového plánu podle stanovené doby použitelnosti.

Způsob stanovení oprávek majetku: součet dosavadních odpisů

Způsob stanovení reálné hodnoty majetku a závazků: reálná hodnota nebyla použita.

Způsob tvorby a výše opravných položek: nebyly tvořeny.

Způsob tvorby a výše rezerv: nebyly tvořeny.

Odchytky od účetních metod s uvedením vlivu na majetek a závazky, na finanční situaci a výsledek hospodaření: žádné nastaly.

Způsoby oceňování aktiv a závazků

druh aktiva nebo závazku	způsob ocenění aktiva nebo závazku	způsob stanovení úpravy hodnoty	hodnota aktiva nebo závazku	kurz ČNB k rozvahovému dni	přepočtená hodnota aktiva nebo závazků
Pokladna EUR	Nominální hodnota	Přepočet kursem k 31.12.2013	483,73 EUR	27,425	13.266,3
Bankovní účet EUR	Nominální hodnota	Přepočet kursem k 31.12.2013	100.930,07 EUR	27,425	2.768.007,17
Pokladna USD	Nominální hodnota	Přepočet kursem k 31.12.2013	200,42 USD	19,894	3.987,16

Přehled splatných závazků SSZ, ZP a FÚ

druh závazku	Kč	datum vzniku	datum splatnosti
pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	-	-	-
veřejné zdravotní pojištění	-	-	-
daňový nedoplatek u místně příslušného finančního úřadu	-	-	-

Akcie a podíly

Není náplň.

Majetkové cenné papíry, vyměnitelné a prioritní dluhopisy, podobné cenné papíry nebo práva

Není náplň.

Dlužené částky, které vznikly v průběhu účetního období

Nejsou.

Výše finančních nebo jiných závazků, které nejsou obsaženy v rozvaze (bilanci)

Nejsou.

Výsledek hospodaření

Výsledek hospodaření	Kč
Výsledek hospodaření	241.404,05

Informace o průměrném evidenčním přepočteném počtu zaměstnanců

položka	zaměstnanci celkem
Průměrný evidenční přepočtený počet zaměstnanců	11
Mzdové náklady	2.973.622,--
Zákonné sociální pojištění	889.548,--
Ostatní sociální pojištění	
Zákonné sociální náklady	
Ostatní sociální náklady	
Osobní náklady celkem	3.863.170,--

Odměny a funkční požitky za účetní období členům statutárních, kontrolních nebo jiných orgánů určených statutem, stanovami nebo jinou zřizovací listinou

Nebyly poskytnuty.

Účasti členů statutárních, kontrolních nebo jiných orgánů účetní jednotky určených statutem, stanovami nebo jinou zřizovací listinou a jejich rodinných příslušníků v osobách, s nimiž účetní jednotka uzavřela za vykazované účetní období smlouvy nebo jiné smluvní vztahy.

Nebyly.

Zálohy a úvěry (popřípadě závazky přijaté na jejich účet jako určitý druh záruky) poskytnuté členům statutárních, kontrolních nebo jiných orgánů určených statutem, stanovami nebo jinou zřizovací listinou.

Nebyly.

Rozsah, ve kterém byl výpočet zisku nebo ztráty ovlivněn způsoby oceňování finančního majetku v průběhu účetního období nebo bezprostředně předcházejícího účetního období

Nebyl ovlivněn.

Významné položky Rozvahy (Bilance) nebo Výkazu zisku a ztráty

Veškeré významné položky jsou uvedeny na příslušných řádcích v rozvaze a výkazu zisku a ztráty a nepotřebují zvláštní komentář.

Další informace o významných položkách, které jsou ve výkazech zahrnuty nebo kompenzovány s jinými položkami a ve výkazech nejsou samostatně vykazány:

Dlouhodobé bankovní úvěry

bankovní úvěr	celková výše bankovního úvěru	úroková sazba	zajištění úvěru
-	-	-	-

Přijaté dotace na provozní účely nebo na pořízení dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků nebo ze státních fondů

poskytovatel	účel dotace/projekt/grant	výše dotace	zdroj dotace
47. MPSV – OP LZZ	Muslimky/ patneři	349.669,92	Prostředky z ESF a státní rozpočet
56. Daphne		1.022.602,83	Zahraniční rozpočet
52. MPSV – OP LZZ	Bud' v pohodě	1.717.933,8,--	Prostředky z ESF a státní rozpočet
54. MPSV – OP LZZ	Mezi péčí a prací	1.736.455,92,--	Prostředky z ESF a státní rozpočet

Přijaté dary – významné částky

dárce	částka
Ciprová	5.500,--
LMC	4.579,--
Kozák	20.000,--
Tesař	17.000,--
Kukla	28.000,--
Štěpánová	27.000,--

Poskytnuté dary – významné částky

příjemce	částka
-	-

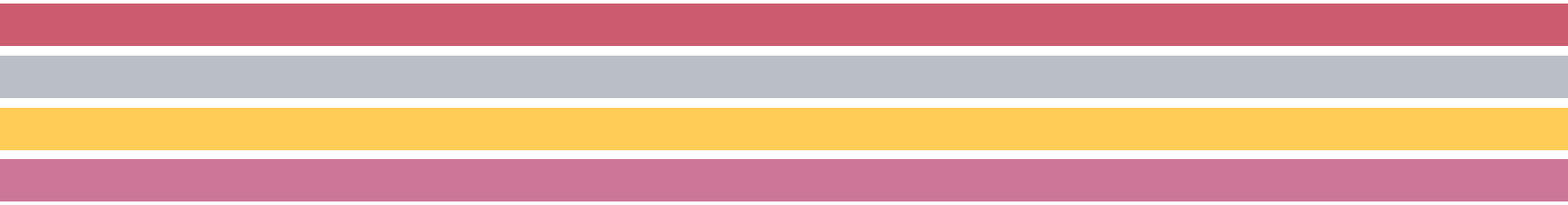
Veřejné sbírky

veřejná sbírka	účel	vybraná částka
-	-	-

Vypořádání výsledku hospodaření z předcházejícího účetního období

položka	částka
Výsledek hospodaření (+ zisk, - ztráta)	-30.720,06
Tvorba (+) nebo čerpání (-) fondů	
Tvorba (+) nebo čerpání (-) nerozděleného zisku minulých let	-30.720,06
Tvorba (+) nebo úhrada (-) neuhrazené ztráty minulých let	

Razítko:	Podpis odpovědné osoby:	Podpis osoby odpovědné za sestavení: Kratochvílová Petra	Okamžik sestavení: 17.6.2014
Telefon: 257318181			



Gender Studies, o.p.s.
Masarykovo nábřeží 8, 120 00 Praha 2
tel.: 777 910 941, 224 915 666
e-mail: office(zavináč)genderstudies.cz
<http://www.genderstudies.cz>