

EVALUAČNÍ ZPRÁVA
o plnění Plánu genderové rovnosti (GEP)
za období únor 2024 – srpen 2025

Vysoká škola NEWTON / NEWTON University

Praha / Brno / Bratislava

Evaluační zpráva o plnění Plánu genderové rovnosti (GEP)

Období: únor 2024 – srpen 2025

Prosazování zásad rovnosti, rovných příležitostí, nediskriminace, diverzity, jakož i podpora zásad sladění pracovního a rodinného/osobního života a work-life balance patří mezi bezesporné priority demokratických společností, představují dlouhodobou prioritou Evropské unie a deklarovanou prioritu ze strany vlády České republiky.

Vysoká škola NEWTON, a.s. (dále též jen „Vysoká škola NEWTON“, „VŠ NEWTON“ či „vysoká škola“) přejímá cíle Evropské unie a České republiky v oblasti genderové rovnosti v nejširším možném pojetí, přičemž v únoru 2024 vypracovala a zveřejnila dokument Plán genderové rovnosti (GEP; Gender Equality Plan).

Uplatňování zásad rovnosti, rovných příležitostí, nediskriminace a diverzity se v prostředí Vysoké školy NEWTON odráží i v podobě a obsahu klíčových vnitřních předpisů a dalších interních norem, jakož i metodických a dalších dokumentů a materiálů. Rovný přístup, nediskriminace a podpora diverzity přitom rezonují i mezi prioritami, kterým VŠ NEWTON věnuje pozornost v souvislosti s aktivitami směřujícími k získání mezinárodních akreditací a certifikací, zejména pak akreditace BGA (Business Graduates Association).

Naplňování principů rovnosti, rovných příležitostí, nediskriminace a diverzity se přitom netýká pouze zaměstnankyň a zaměstnanců či dalších spolupracovnic a spolupracovníků vysoké školy, ale plnohodnotně je těmto tématům věnována pozornost i v souvislosti s osobami studentek a studentů vysoké školy, uchazeček a uchazečů o studium či účastnic a účastníků programů dalšího postgraduálního vzdělávání. Uplatňované principy a zásady přitom Vysoká škola NEWTON šíří a prosazuje v rámci celé univerzitní skupiny NEWTON University Group, jejíž je součástí.

Současně se závazkem vytvářet, aktualizovat a realizovat Plán genderové rovnosti (GEP) a jeho jednotlivé aktivity a opatření se Vysoká škola NEWTON zavázala rovněž ke zpracování periodických evaluačních zpráv o jeho plnění, první z nich za období únor 2024 – srpen 2025 je předmětem tohoto dokumentu.

V Praze, 15. 9. 2025

Anna Plechatá Krausová, DPhil.

rektorka Vysoké školy NEWTON

Komentář k podobě evaluační zprávy o plnění Plánu genderové rovnosti

Evaluační zpráva nabízí přehled o jednotlivých tzv. aktuálních opatřeních (jako činnostech, které v rámci rovného zacházení, rovných příležitosti, nediskriminace a podpory diversity Vysoká škola NEWTON realizovala již v období do vytvoření Plánu genderové rovnosti v únoru 2024; tyto činnosti jsou odlišeny šedým podbarvením) a dále pak o nových opatřeních, aktivitách a cílech, které jsou deklarovány právě v Plánu genderové rovnosti, a to v jejich aktuální podobě a znění.

Z pohledu evaluační zprávy již však v této chvíli není mezi oběma kategoriemi aktivit žádný signifikantní rozdíl, v rámci každého opatření (aktivity) jsou stanoveny konkrétní kroky a/nebo cíle, které by měly být ve stanoveném termínu zrealizovány a naplněny, a to bez ohledu na skutečnost, zdali se v rámci dané problematiky Vysoká škola NEWTON angažovala již před rokem 2024 či nikoliv.

Obsah evaluační zprávy o plnění Plánu genderové rovnosti za období únor 2024 až srpen 2025

1. Vedení genderových statistik u zaměstnankyň a zaměstnanců VŠ NEWTON	
Aktivita/popis akce	Pokračující mapování a vedení genderových statistik
Indikátor/výstup	Informace ve Výroční zprávě o činnosti VŠ NEWTON
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci, veřejnost
Odpovědnost	Rektorát za podpory personálního oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2024 v rámci Výroční zprávy za rok 2023 Následná pravidelná roční aktualizace (vždy ve 2.Q jednotlivých let)
Plnění aktivity	Za rok 2024 splněno v rámci Výroční zprávy o činnosti vydané v červnu 2025. Plnění bude pokračovat, a to v roční periodě.

2. Vedení genderových statistik u studentek a studentů, uchazeček a uchazečů o studium i absolventek a absolventů VŠ NEWTON	
Aktivita/popis akce	Pokračující mapování a vedení genderových statistik
Indikátor/výstup	Informace ve Výroční zprávě o činnosti VŠ NEWTON
Cílová skupina	Studentky a studenti, zaměstnankyně a zaměstnanci, veřejnost
Odpovědnost	Rektorát za podpory personálního oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2024 v rámci Výroční zprávy za rok 2023 Následná pravidelná roční aktualizace (vždy ve 2.Q jednotlivých let)
Plnění aktivity	Za rok 2024 splněno v rámci Výroční zprávy o činnosti vydané v červnu 2025. Plnění bude pokračovat, a to v roční periodě.

3a. Deklarace podpory rovných příležitostí v průběhu pracovně právního vztahu s VŠ NEWTON	
Aktivita/popis akce	Implementace podpory rovných příležitostí v rámci nově vytvořeného podpůrného dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual
Indikátor/výstup	Nově vytvořený dokument Manuál životních situací / Life Situations Manual platný pro celou skupinu NUG, který bude obsahovat všechny důležité informace týkající se vzniku i průběhu pracovně právního vztahu, jakož i případných dalších životních situací, které potřebují zaměstnankyně a zaměstnanci NUG řešit.
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team ve spolupráci s personálním a právním oddělením
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2025
Plnění aktivity	Dokument Manuál životních situací / Life Situations Manual byl v historicky první verzi coby v rámci VŠ NEWTON zcela nový druh metodického materiálu zpracován k 1.8.2024. Po jeho pilotní distribuci se však ukázala nutnost jeho částečné reformulace, jakož i doplnění o další témata, která mj. reagovala i na cíle stanovené právě v GEP a současně i vývoj pohledu na optimální naplňování těchto cílů GEP. K okamžiku vydání této evaluační zprávy je již vytvořena velmi významně revidovaná podoba dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual, do které budou ještě doplněny některé informace pracovně právního charakteru, revidovaná podoba dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual bude vydána do konce listopadu 2025.

3b. Deklarace podpory rovných příležitostí formou veřejného přihlášení se k tématu rovných příležitostí a zvyšování osvěty a míry povědomí o problematice genderové rovnosti	
Aktivita/popis akce	Další etapa podpory myšlenek rovných příležitostí prostřednictvím nově vytvářených webových stránek VŠ NEWTON, včetně revize stávajícího znění etického kodexu; vytvoření tematického oddílu (zvláštní záložky) věnovaného problematice rovných příležitostí.
Indikátor/výstup	Články/poradenství na téma rovných příležitostí budou umístěny na novém webu VŠ NEWTON v záložce (podstránce) s označením Rovné příležitosti.
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci, studentky a studenti, veřejnost
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team
Zdroje	Interní zdroje
Termín	1.Q/2026
Plnění aktivity	Probíhá příprava na plnění tohoto cíle (realizaci uvedených aktivit), termín realizace je v roce 2026.

4. Nastavení systému hodnocení s cílem zajistit transparentnost systému v kontextu rovného odměňování	
Aktivita/popis akce	Aktualizace metodiky pro vedení hodnotících pohovorů.
Indikátor/výstup	Proškolení vedoucích zaměstnankyň a zaměstnanců v souvislosti s hodnocením podřízených a vedením hodnotících pohovorů, a to včetně vytvoření metodiky hodnocení a vedení hodnotících pohovorů sjednocující a sdílející žádoucí postupy napříč celou vysokou školou, resp. NUG.
Cílová skupina	Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanci
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team za spolupráce personálního oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2026
Plnění aktivity	Probíhá příprava na plnění tohoto cíle (realizaci uvedených aktivit), termín realizace je v roce 2026.

5. Mapování genderové (ne)rovnosti v odměňování na srovnatelných pozicích	
Aktivita/popis akce	Realizovat analýzu odměňování (pro interní potřeby) z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje.
Indikátor/výstup	Mapování s roční periodou, výstupem bude interní zpráva dostupná vedení vysoké školy o výsledcích genderově orientované analýzy odměňování. Případné rozdíly v odměňování na srovnatelných pozicích budou průběžně eliminovány, a to s důrazem na koncepčnost řešení.
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci
Odpovědnost	Vedení VŠ NEWTON; zrealizuje personální oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	3.Q/2024; následně opakovaně s roční periodou
Plnění aktivity	Za rok 2024 splněno, dílčí výsledky uvedeny přímo i v aktualizované verzi GEP ze září 2025, zpráva je pak k dispozici vedení vysoké školy. Plnění bude i nadále pokračovat, a to v roční periodě.

6a. Vytvoření a nastavení systému adaptace zaměstnankyň a zaměstnanců	
Aktivita/popis akce	Nastavení a implementace systému adaptace včetně jeho zahrnutí do nově vznikajícího dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual
Indikátor/výstup	Část věnovaná adaptaci zaměstnanců v rámci nově vytvářeného dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual
Cílová skupina	Nové zaměstnankyně a zaměstnanci Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnance v pozicích garantek a garantů adaptačního procesu svých podřízených
Odpovědnost	Personální oddělení za spolupráce Equality & Diversity Coordination Team
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2025
Plnění aktivity	Problematika adaptace je zahrnuta do revidované podoby dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual. Do tohoto materiálu jsou aktuálně ještě doplňovány některé informace pracovní právního charakteru; revidovaná podoba dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual bude vydána do konce listopadu 2025.

6b. Vytvoření a realizace vstupního (adaptačního) proškolení nových zaměstnankyň a zaměstnanců	
Aktivita/popis akce	Tvorba prezentace vstupního školení pro nové zaměstnankyně a zaměstnance
Indikátor/výstup	Prezentace průběhu adaptačního procesu v rámci každoročního přípravného období, která bude zahrnovat všechny klíčové informace pro nové příchozí a podporu rovného zacházení.
Cílová skupina	Nové zaměstnankyně a zaměstnanci Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnance v pozicích garantek a garantů adaptačního procesu svých podřízených
Odpovědnost	Personální oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2025
Plnění aktivity	Podoba vstupního školení je zpracována, informace o průběhu adaptačního procesu jsou standardně distribuovány nově nastupujícím zaměstnankyním a zaměstnancům již od první poloviny roku 2025. Informace o nové podobě adaptačního procesu byly sděleny i v rámci příslušných workshopů během přípravného období ZS AR 2025/2026.

7. Zefektivnění interní komunikace s cílem představit všechny novinky a aktivity v rámci organizační kultury, v kontextu rovných příležitostí / diversity	
Aktivita/popis akce	Efektivní a srozumitelná forma informovanosti o novinkách a inovacích v kontextu rovných příležitostí v rámci VŠ NEWTON
Indikátor/výstup	Tvorba PR článku (článků) prezentujících konkrétní skutečnosti týkající se podpory rovných příležitostí, diversity apod. v prostředí VŠ NEWTON / NUG, popř. i rozhovory s akademickými funkcionářkami a funkcionáři ad. Paralelně pak infografika a propagační podklady na nástěnkách, informace na komunikačních platformách vysoké školy i jednotlivých týmů.
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci, uchazečky a uchazeči o zaměstnání Studentky a studenti, uchazečky a uchazeči o studium Veřejnost
Odpovědnost	PR oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	průběžně ve vazbě na plnění jednotlivých dílčích opatření GEP
Plnění aktivity	Probíhá průběžně, realizovány např. interview s rektorkou Vysoké školy NEWTON Annou Plechatou Krausovou, DPhil. na téma bezpečnosti a bezpečí na vysokých školách, psychologického bezpečí a významu rovného přístupu a rovných příležitostí pro psychologické bezpečí; jednotlivé konkrétní aktivity a akce jsou odpovídajícím způsobem komunikovány za využití vhodných komunikačních kanálů, primárně pak sociálních sítí VŠ NEWTON ad.

8. Mapování rovných příležitostí a společenské odpovědnosti v rámci VŠ NEWTON	
Aktivita/popis akce	Realizace tzv. genderového auditu; aktivita je naplánována do budoucna a proběhne ve chvíli, kdy bude zafinancována minimálně zčásti grantovými prostředky. Audit bude proveden kvalifikovaným dodavatelem dle vládní metodiky a metodických standardů realizace genderového auditu, který zahrne rovněž diversity, age management, CSR a další relevantní dílčí oblasti.
Indikátor/výstup	Realizace genderového auditu, závěrečná zpráva z genderového auditu včetně příslušných zjištění a doporučení ve všech klíčových oblastech. Prezentace výsledků auditu všem zaměstnankyním i zaměstnancům.
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team
Zdroje	Dotační tituly, zčásti pak i interní zdroje
Termín	(záměr) 4.Q/2026
Plnění aktivity	Zatím nerealizováno.

9. Vedení genderových statistik u pozic vedoucích zaměstnankyň a zaměstnanců VŠ NEWTON	
Aktivita/popis akce	Pokračující a dále rozšiřované mapování a vedení genderových statistik ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.
Indikátor/výstup	Informace ve Výroční zprávě o činnosti VŠ NEWTON o míře zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích na všech pracovištích vysoké školy
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci, veřejnost
Odpovědnost	Rektorát za podpory personálního oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2024 v rámci Výroční zprávy za rok 2023 Následná pravidelná roční aktualizace (vždy ve 2.Q jednotlivých let)
Plnění aktivity	Za rok 2024 splněno v rámci Výroční zprávy o činnosti vydané v červnu 2025. Plnění bude pokračovat, a to v roční periodě.

10. Zvýšení osvěty a povědomí o oblasti rovných příležitostí a problematice genderové rovnosti	
Aktivita/popis akce	Osvěta o prospěšnosti genderové rovnosti a diverzity ve vedoucích pozicích včetně možností další podpory dosahování žádoucích cílů. Implementace rovných příležitostí a genderové rovnosti do diskuzního formátu v rámci NEWTON TV s cílem zvýšit vnímavost k této problematice.
Indikátor/výstup	Informační e-mail, newsletter, informace o činnostech VŠ NEWTON v rámci podpory rovných příležitostí a genderové rovnosti ve vedoucích pozicích. Diskuze s ženami na vedoucích pozicích (sdílení dobré praxe, úspěchů, zkušeností), včetně možnosti realizace on-line streamu v rámci VŠN.
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti
Odpovědnost	PR oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2025 - 4.Q/2026
Plnění aktivity	Realizován rozhovor a diskuse rektorky VŠ NEWTON s významnou představitelkou žen na vedoucích pozicích, paní prof. Milenou Králíčkovou, rektorkou Univerzity Karlovy v Praze zacílený mj. i na témata rovnosti, rovných příležitostí, genderové rovnosti a nediskriminace ad.

11. Podpora vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti rovných příležitostí s cílem rozvoje a zefektivnění manažerských dovedností ve vedení lidí v kontextu rovných příležitostí.	
Aktivita/popis akce	Realizace vzdělávacího workshopu na téma: „Autentický leadership”.
Indikátor/výstup	Realizovaný workshop, popř. vytvořená a interně zveřejněná e-learningová verze tohoto workshopu.
Cílová skupina	Všichni vedoucí zaměstnankyně a zaměstnance
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team (realizace ve spolupráci s odborníky z oboru)
Zdroje	Interní zdroje, příp. zdroje z projektu
Termín	2.Q-3.Q/2026
Plnění aktivity	Zatím nerealizováno.

12. Podpora transparentního procesu náboru, výběru a přijímání nových pracovníků a pracovníků a deklarace rovného a nediskriminačního přístupu.	
Aktivita/popis akce	VŠ NEWTON bude i nadále uveřejňovat volné pracovní pozice v rámci genderově korektní inzerce. Současně platí, že VŠ NEWTON bude i nadále obsazovat místa akademických pracovníků a pracovníků na základě výběrového řízení podle Řádu výběrového řízení.
Indikátor/výstup	Uveřejňovaná pracovní inzerce bude realizována za využití genderově korektního jazyka. Výběrová řízení realizovaná v souladu s ustanoveními Řádu výběrového řízení.
Cílová skupina	Uchazečky a uchazeči o zaměstnání, veřejnost Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanci realizující výběrová řízení
Odpovědnost	Personální oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	1.Q/2024
Plnění aktivity	Aktivita je standardní součástí vnitřních procesů VŠ NEWTON.

13. Implementace podpory rovného zacházení a genderové korektnosti v oblasti náboru s cílem podpořit diverzitu z hlediska genderu.	
Aktivita/popis akce	Na webové stránky VŠ NEWTON do sekce Pracovní příležitosti doplnit ustanovení o společenské odpovědnosti zaměstnavatele podporujícího rovné příležitosti a diverzitu.
Indikátor/výstup	Aktualizovaná sekce Pracovní příležitosti doplněná o informace deklarující rovné příležitosti a vymezující se proti jakýmkoliv formám diskriminaci, zejména pak diskriminace z titulu genderu či věku.
Cílová skupina	Uchazečky a uchazeči o zaměstnání Studentky a studenti Veřejnost
Odpovědnost	PR oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2024
Plnění aktivity	Ustanovení byla doplněno na původní verzi webových stránek VŠ NEWTON – NEWTON University. Aktuálně po zprovoznění nových webových stránek zatím ještě na těchto stránkách nebyla sekce Pracovní příležitosti znovu zprovozněna, nábor nových spolupracovnic a spolupracovníků probíhá aktuálně přes jiné informační kanály. Se zprovozněním sekce se nicméně do budoucna počítá, a to včetně odpovídajících ustanovení o společenské odpovědnosti zaměstnavatele a podpoře rovných příležitostí a diverzity.

14. Podpora flexibilních forem práce s cílem i nadále podporovat oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života zaměstnankyň a zaměstnanců	
Aktivita/popis akce	VŠ NEWTON bude i nadále nabízet možnost zkrácených úvazků a práci z domova pro zaměstnankyně a zaměstnance, kteří řeší péči o další osoby a sladování svého pracovního a rodinného/osobního života.
Indikátor/výstup	Adekvátně nastavené vnitřní personální procesy Existující dokument dohody o výkonu práce na dálku
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci
Odpovědnost	Personální oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	Průběžně v celém sledovaném období, tj. v letech 2024-2027
Plnění aktivity	Aktivita je standardní součástí vnitřních procesů VŠ NEWTON.

15. Podpora oblastí sladování pracovního a rodinného/osobního života s cílem poskytnout edukaci a osvětu všem cílovým skupinám v rámci VŠ NEWTON s důrazem na prevenci	
Aktivita/popis akce	Přednášky/workshopy zaměřené na prevence zdravotních potíží, setkání s odborníky zaměřená na péči o duševní zdraví, zvládání stresu, work-life balance ad.
Indikátor/výstup	Realizované přednášky/workshopy na příslušná témata Výstupní materiály k těmto workshopům Opakování či realizace nových workshopů dle zjištěných potřeb
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti
Odpovědnost	Personální oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	Průběžně v celém sledovaném období, tj. v letech 2024-2027
Plnění aktivity	Realizováno průběžně, včetně vystoupení odborníků na tato témata v médiích (viz např. Mgr. Bašová; listopad 2025) ad.

16. Rozvoj podpory sladování pracovního a rodinného/osobního života u zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o třetí osoby (dětí, osoby blízké odkázané na péči)	
Aktivita/popis akce	Nastavení a implementace systému podpory sladování pracovního a rodinného/osobního života včetně jeho zahrnutí do nově vznikajícího dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual
Indikátor/výstup	Část věnovaná podpoře sladování pracovního a rodinného/osobního života v rámci nově vytvářeného dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual Prezentace nových opatření na podporu sladování pracovního a rodinného/pracovního života za využití vhodných komunikačních kanálů
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci
Odpovědnost	Personální oddělení Equality & Diversity Coordination Team s podporou personálního oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2025
Plnění aktivity	Problematika podpory sladování pracovního a rodinného/osobního života je zahrnuta do revidované podoby dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual (bude uveřejněna v listopadu 2025). Prezentace možností a opatření směřujících ke sladování pracovního a rodinného/osobního života je standardní součástí adaptačního procesu, jakož i součástí běžně zaměstnankyněmi a zaměstnanci sdílenými komunikačními kanály dostupných interních informací.

17. Aktivní komunikace se zaměstnankyněmi na mateřské dovolené a zaměstnankyněmi a zaměstnanci na rodičovské dovolené s cílem podpořit rodiče odcházející na / vracející se z mateřské/rodičovské dovolené, udržovat s nimi kontakt v průběhu jejich nepřítomnosti a usnadnit jim návrat do pracovního procesu	
Aktivita/popis akce	Sumarizovat veškeré informace týkající se komunikace s osobami odcházejícími na mateřskou či rodičovskou dovolenou, osobami, které aktuálně jsou na mateřské či rodičovské dovolené i osobami, které se v brzké době budou vracet z mateřské či rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu včetně vytvoření adaptačního plánu návratu ad. Zahrnutí této problematiky do nově vznikajícího dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual
Indikátor/výstup	Část věnovaná podpoře a komunikaci s osobami na mateřské a rodičovské dovolené v rámci nově vytvářeného dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual Prezentace opatření aktivní komunikace s osobami na mateřské a rodičovské dovolené za využití vhodných komunikačních kanálů Poskytování potřebných informací v rámci vstupního školení
Cílová skupina	Zaměstnankyně na mateřské dovolené Zaměstnankyně a zaměstnanci na rodičovské dovolené Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanci
Odpovědnost	Personální oddělení Equality & Diversity Coordination Team s podporou personálního oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	1.Q/2026
Plnění aktivity	Problematika adaptace je zahrnuta do revidované podoby dokumentu Manuál životních situací / Life Situations Manual (bude uveřejněna v listopadu 2025). Model aktivní komunikace s osobami na mateřské nebo rodičovské dovolené je připravován, spuštěn bude v roce 2026 (včetně distribuce potřebných adekvátních informací vhodnými komunikačními kanály a v rámci vstupních školení zaměstnankyň a zaměstnanců).

18. Osvěta o genderové dimenzi s cílem informovat o důležitosti a přínosech začlenění genderu do výzkumu a vzdělávání	
Aktivita/popis akce	Informování o tomto tématu, možnostech integrace genderové dimenze do výzkumné práce i příkladech dobré praxe.
Indikátor/výstup	Studenti se seznamují s genderovými aspekty např. v souvislosti s tématu zvládání stresu a stresových situací či zlepšováním svých mentálních schopností a kognitivních funkcí.
Cílová skupina	Akademické pracovnice a pracovníci Studentky a studenti
Odpovědnost	Odborná centra, vedoucí odborných center
Zdroje	Interní zdroje
Termín	3.Q/2024
Plnění aktivity	Je běžnou součástí v rámci výuky jednotlivých studijních předmětů, např. Management; Management lidských zdrojů I, II; Etické aspekty managementu; Osobnost manažera a řady dalších.

19. Osvěta o genderové dimenzi ve výzkumu a výuce s cílem informovat o důležitosti a přínosech začlenění genderu do vědy, výzkumu a vzdělávání	
Aktivita/popis akce	Seznámení akademických pracovnic a pracovníků i dalších výzkumných a jiných pracovnic a pracovníků lektorů s důležitostí genderové dimenze ve výzkumu a výuce s důrazem na aktivní implementaci.
Indikátor/výstup	Příručka pro implementaci a následné vyhodnocování implementace genderové dimenze ve výzkumu a výuce
Cílová skupina	Akademické pracovnice a pracovníci, pracovnice a pracovníci ve výzkumu Ostatní zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti
Odpovědnost	Odborná centra, vedoucí odborných center
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2026
Plnění aktivity	Zatím nerealizováno.

20. Podpora integrace genderového rozměru do výzkumných a vzdělávacích aktivit s cílem toto téma proškolit a popularizovat	
Aktivita/popis akce	Integrovat genderový rozměr v rámci výzkumných a vzdělávacích aktivit na VŠ NEWTON, zviditelnovat téma genderu ve vědě, výzkumu a vzdělávání, standardizovat postupy zohledňující gender ve výzkumných záměrech a designu výzkumu, složení řešitelských týmů apod.
Indikátor/výstup	Realizovaný workshop „Gender ve vědě, výzkumu a vzdělávání“ Zpřístupnění podkladových materiálů k tomuto tématu
Cílová skupina	Odborná centra, vedoucí odborných center
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team
Zdroje	Interní zdroje Dotační tituly
Termín	2.Q/2026-3.Q/2027
Plnění aktivity	Zatím nerealizováno.

21. Zajištění rovného přístupu při projektech v tvůrčích činnostech, ve vědě a výzkumu a při jejím hodnocení s cílem zohlednit gender v průběhu celého procesu realizace projektu	
Aktivita/popis akce	Začlenění sledování genderové dimenze do pravidel interních grantových soutěží s ohledem na relevanci výzkumných témat. Zajištění genderové vyrovnanosti v hodnotících komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti.
Indikátor/výstup	Vytvoření interní metodiky, která by zahrnovala pravidla začlenění genderové dimenze. Sběr dat o složení hodnotících komisí a řešitelských týmů
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnance oddělení vědy a výzkumu Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanci Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti
Odpovědnost	Vedoucí odborných center
Zdroje	Interní zdroje Dotační tituly, projektové zdroje
Termín	3.Q/2026
Plnění aktivity	Zatím nerealizováno.

22. Podpora bezpečného prostředí NNTB	
Aktivita/popis akce	VŠ NEWTON bude i nadále používat software pro whistleblowing s názvem NNTB (Nenech to být !)
Indikátor/výstup	Využívání softwarového systému NNTB a jeho vyhodnocování
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team
Zdroje	Interní zdroje
Termín	Průběžně v celém sledovaném období, tj. v letech 2024-2027
Plnění aktivity	Anonymizovaný proces elektronického oznamování (whistleblowing) využívající platformy NNTB („Nenech to být!“) určený zejména pro detekci případů nerovného přístupu, diskriminace, ale např. sexuálního či genderově podmíněného obtěžování je aktivní, funkčnost systému je pravidelně prověřována. Jsou definovány mechanismy následného řešení došlých podnětů, a to za aktivní účasti rektorky a statutárního orgánu VŠ NEWTON. Samozřejmostí je v tomto případě ochrana obětí, svědků a svědků případných incidentů, popř. i jejich psychologická a osobnostní podpora zajišťovaná specialistaми a specialisty z řad akademických pracovníků a pracovníků odborného centra humanitních věd VŠ NEWTON disponujících příslušnou odbornou kvalifikací.

23. Vzdělávání na téma diskriminace a její prvky s cílem zvýšit povědomí o této oblasti, představit a vysvětlit diskriminační praktiky, jak se různé formy projevují, jak je rozpoznat a jak se jim bránit	
Aktivita/popis akce	Realizace workshopů, seminářů a diskuzí na téma diskriminace a antidiskriminace, sexuální obtěžování, mobbing a bossing.
Indikátor/výstup	Realizované workshopy a semináře včetně jejich odpovídající propagace Vytvořený e-learning na toto téma, video podklady
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team Marketingové oddělení
Zdroje	Interní zdroje
Termín	od 4.Q/2024 průběžně až do konce období, tj. do roku 2027
Plnění aktivity	Téma rovnosti, rovných příležitostí, nediskriminace, jakož i sexuálního a genderově podmíněného obtěžování byla zakomponováno mezi témata diskutovaná v rámci akademických workshopů tzv. přípravného týdne na konci srpna 2025 s cílem postupně tato témata začleňovat a prezentovat jako klíčové součásti institucionálního přístupu a institucionální strategie VŠ NEWTON. Aktuálně probíhá příprava dalších cílených aktivit tohoto typu včetně úvah o možné elektronizaci jejich výstupů v souladu s potřebami organizace i osob z cílové skupiny takto orientovaných aktivit a opatření.

24. Monitoring prostředí VŠ NEWTON s cílem průběžně mapovat pracovní prostředí a získávat zpětnou vazbu od zaměstnankyň a zaměstnanců i studentek a studentů	
Aktivita/popis akce	Realizace monitoringu (mapování) spokojenosti a potřeb zaměstnankyň a zaměstnanců, jakož i studentek a studentů se začleněním otázek na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním.
Indikátor/výstup	Pravidelně realizovaný monitoring (formou on-line dotazníkového šetření)
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team ve spolupráci s dalšími útvary
Zdroje	Interní zdroje
Termín	1.Q/2025 a dále v pravidelné roční periodě
Plnění aktivity	Provedeno pouze v pilotní podobě za účelem ověření jednak předmětu dotazování, jakož i způsobu komunikace záměru, provedení sběru dat a vyhodnocování jeho výsledků, účastníky byly pouze vybrané osoby z řad zaměstnankyň, zaměstnanců, studentek a studentů, které byly současně požádány o sdělení zpětné vazby a osobního názoru na realizovaný sběr informací tohoto druhu. První řádné šetření je připravováno, proběhne v prvním pololetí roku 2026.

25. Osvěta v oblasti rovných příležitostí a tématu diskriminace, poskytnutí návodu, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním	
Aktivita/popis akce	Vytvoření Antidiskriminačního manuálu, osvěta zacílená na oblast diskriminace a diskriminačních praktik, jednání a chování: mobbing, bossing, sexuální obtěžování aj., jak se projevují a jak jim čelit.
Indikátor/výstup	Zpracovaný Antidiskriminační manuál
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team ve spolupráci s dalšími útvary
Zdroje	Interní zdroje
Termín	1.Q/2026
Plnění aktivity	Zatím nerealizováno.

26. Mapování postupu, formulace a následná implementace vhodných doporučení a opatření v oblasti rovných příležitostí do praxe VŠ NEWTON	
Aktivita/popis akce	Realizace genderového re-audit, který by mapoval posun VŠ NEWTON jako zaměstnavatele v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky.
Indikátor/výstup	Provedený genderový re-audit Prezentace výsledků zaměstnankyním a zaměstnancům
Cílová skupina	Zaměstnankyně a zaměstnanci
Odpovědnost	Equality & Diversity Coordination Team
Zdroje	Dotační tituly
Termín	(záměr) 4.Q/2027 (popř. až v roce 2028 nebo 2029)
Plnění aktivity	Zatím nerealizováno.