

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI (GENDER EQUALITY PLAN; GEP) pro období 2024 - 2027

Vysoká škola NEWTON / NEWTON University

Praha / Brno / Bratislava

Obsah

1. Základní informace a strategický kontext	3
2. Analýza stávajícího stavu a východiska plánu genderové rovnosti.....	5
3. Systém plánování opatření a aktivit	7
4. Implementace, hodnocení a průběžný monitoring	8
5. Akční plán na období 2024-2027	9
5.1 Organizační kultura	9
5.2 Genderová vyváženost ve vedení a při rozhodování.....	12
5.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu.....	14
5.4 Sladování pracovního a rodinného/osobního života.....	16
5.5 Začlenění genderové dimenze do obsahu vzdělávání	19
5.6 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování.....	21

1. Základní informace a strategický kontext

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou Evropské unie a deklarovanou prioritou 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, reflektuje přitom zejména dokument *Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025* a vládní dokument *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* formulující opatření nutná pro zvýšení kvality života žen i mužů v České republice na úroveň srovnatelnou s ostatními evropskými státy. Plán genderové rovnosti (dále též jen GEP, dle obvykle též užívaného názvu Gender Equality Plan) VŠ NEWTON je dále zpracován a realizován rovněž v kontextu *Plánu podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na léta 2021 – 2024*.

Vysoká škola NEWTON je od roku 2023 členem mezinárodní asociace BGA (Business Graduates Association), která monitoruje a hodnotí kvalitu předních světových obchodních škol. Cílem VŠ NEWTON je získat akreditaci/certifikaci BGA, v roce 2025 byla přitom zahájena již realizační fáze v rámci akreditačního procesu BGA. Členové BGA se přitom mj. zavazují podporovat soubor základních hodnot a principů, mezi které patří například zásady společenské odpovědnosti, etiky a udržitelnosti, podpora zásad rovnosti, diverzity a inkluze. Jedná se o hodnoty, ke kterým se dlouhodobě hlásí i Vysoká škola NEWTON, a to jak směrem ke svým zaměstnankyním a zaměstnancům, tak směrem ke studentům a studentkám, účastnicím a účastníkům programů celoživotního vzdělávání i uchazečkám a uchazečům o studium.

Vysoká škola NEWTON disponuje etickým kodexem, který shrnuje základní etické a morální hodnoty, normy a pravidla respektovaná uvnitř VŠ NEWTON a platná pro všechny zaměstnankyně i zaměstnance, studující, akademické funkcionářky a funkcionáře, členky a členy orgánů školy i další s vysokou školou spolupracující osoby. Etický kodex vytváří bázi etického chování, morálně pevných postojů, dodržování obecně platných mravních zásad, potírání jakýchkoliv forem diskriminace, jakož i budování prostředí, které umožňuje, podporuje a usnadňuje profesní i osobní rozvoj všech osob libovolným způsobem participujících na činnosti vysoké školy.

Vysoká škola NEWTON zachovává a podporuje principy diverzity, a to jak v jejím genderovém, věkovém či interkulturním rozměru, propaguje zásady péče o work-life balance svých zaměstnankyň a zaměstnanců, ale i dalších spolupracujících osob a studujících, klade důraz na účelné zefektivňování výkonu činností např. prostřednictvím dostupných informačních a digitálních technologií včetně vhodných nástrojů AI, jakož i pečuje o vnitřní kulturu organizace, dbá na vytváření společenství NEWTON a naplňování potřeb těch, kteří přispívají k její činnosti a aktivitám.

V rámci plánu genderové rovnosti (GEP) má Vysoká škola NEWTON zájem realizovat zejména taková opatření a aktivity, které budou založeny na klíčových pilířích transparentnosti, rovnosti, odpovědnosti a inkluzi. VŠ NEWTON chce být vzorem odpovědného chování a pozitivně tak ovlivňovat společnost a svět kolem sebe. Má zájem podporovat a rozvíjet prostředí, ve kterém mají zaměstnankyně a zaměstnanci, další spolupracující osoby, jakož i studentky a studenti v konkrétních relevantních oblastech rovné příležitosti.

Akce a aktivity předkládané a rozpracováváné v tomto Plánu genderové rovnosti (GEP) Vysoké školy NEWTON pro období 2024-2027 jsou v souladu s celkovou filozofií, vizí i misí VŠ NEWTON, v nichž figuruje prosazování rovných příležitostí bok po boku naplňování cílů společenské odpovědnosti, budování a podpory týmové spolupráce a vnitřní sounáležitosti a prosazování základních hodnot vzájemného dialogu, respektu a otevřenosti.

Vysoká škola NEWTON je členem univerzitní skupiny NEWTON University Group (dále též jen NUG) a zavazuje se podporovat rozvoj genderově rovného prostředí, diverzity, rovných příležitostí i dalších výše nastíněných priorit a cílů obecně i ve všech dalších jednotlivých organizacích a institucích skupiny jako takové.

Současně se pak zavazuje i ke zveřejnění Plánu genderové rovnosti (GEP) Vysoké školy NEWTON pro období 2024-2027 na svých webových stránkách, a to včetně jeho případných aktualizací a každoročně zpracovávaných evaluačních zpráv o jeho plnění.

V Praze, 15. 9. 2025

Anna Plechatá Krausová, DPhil.

rektorka Vysoké školy NEWTON

2. Analýza stávajícího stavu a východiska plánu genderové rovnosti

Vysoká škola NEWTON se již nyní snaží přistupovat k oblasti nediskriminace, rovného zacházení, rovných příležitostí a společenské odpovědnosti aktivně, zodpovědně a reflektovat celkový velmi široký kontext a souvislosti této problematiky jako takové.

VŠ NEWTON se přitom hlásí k hodnotám etického a morálního chování a jednání a tyto prosazuje i ve vztahu ke svým zaměstnankyním a zaměstnancům, jakož i studentkám a studentům, účastnicím a účastníkům programů celoživotního vzdělávání i uchazečkám a uchazečům o studium.

Vysoká škola NEWTON v roce 2023 realizovala a v roce 2025 (z údajů ke konci roku 2024) znovu zjišťovala a aktualizovala:

- a) monitoring a genderové statistiky jak u zaměstnankyň a zaměstnanců, tak i u studujících, přičemž z mapování vyplynulo např. následující:

Zaměstnankyně a zaměstnanci:

Vysoká škola NEWTON má genderově vyrovnané a diverzitní vedení, kdy pozice akademických funkcionářek a funkcionářů zastávají 2 ženy a 2 muži. Celkově pak zaměstnankyně a zaměstnance Vysoké školy NEWTON tvoří 81 žen a 61 mužů. Na pozicích např. odborných asistentek a asistentů pak působí shodně 18 žen a 18 mužů.

Studentky a studenti:

Skupinu studujících tvořilo na Vysoké škole NEWTON v uvedeném období 2.447 osob, z toho 1.230 žen (tj. 50,27 % žen a 49,73 % mužů).

- b) monitoring a genderovou statistiku odměňování:

Vedení Vysoké školy NEWTON si uvědomuje důležitost mzdové rovnosti při výkonu srovnatelných pracovních činností na srovnatelných pracovních pozicích. Systém hodnocení a odměňování vnímají zaměstnankyně a zaměstnance jako spravedlivý tam, kde je transparentní, veřejně ověřitelný a disponující jasnými a přehlednými kritérii ovlivňujícími konečnou výši vyplácené mzdy.

Z genderové analýzy odměňování provedené v roce 2023 vyplynula nerovnost na nejvyšších manažerských pozicích akademických funkcionářek a funkcionářů, kdy ženy vydělávají v průměru o 7,5 % více než muži. Tento rozdíl je zapříčiněn hierarchií v organizaci, kdy na nejvyšší funkci je v pozici rektorky žena. Na vedoucích manažerských pozicích je 3,7 % rozdíl v odměňování, a to ve prospěch mužů a v neprospěch žen. Na pozicích řadových je odměňování žen a mužů identické a zcela srovnatelné. Systém hodnocení a odměňování žen a mužů vykazuje na Vysoké škole NEWTON jisté rezervy a je zde příležitost pro implementaci pozitivních změn, a to mj. i prostřednictvím plánovaných aktivit v rámci plánu genderové rovnosti.

Vysoká škola NEWTON má zájem dodržovat zásady rovnosti, přistupovat k politice rovných příležitostí zodpovědně a otevřeně podporovat nediskriminační přístup, rovné zacházení, rovné příležitosti, diverzitu a dále specificky též oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života.

Obecně lze konstatovat, že se Vysoká škola NEWTON ve stanoveném období let 2024 až 2027 zaměří především na následující oblasti:

- rozšíření povědomí o tématu rovného zacházení a genderové problematiky,
- systém získávání, náboru, přijímání a následně i adaptace a vstupního zaškolování nově nastupujících zaměstnankyň a zaměstnanců,
- podporu rozvoje a vzdělávání vedoucích zaměstnankyň a zaměstnanců v kontextu rovných příležitostí,
- zefektivnění systému motivace a hodnocení zaměstnankyň a zaměstnanců s důrazem na rovný přístup, rovné příležitosti a rovněž rovné odměňování,
- zkvalitňování péče o zaměstnankyně a zaměstnance zejména v souvislosti s podporou sladování jejich pracovního a rodinného/osobního života, možnostmi skloubení plnění pracovních povinností s péčí o další osoby apod.,
- zefektivňování komunikace směrem k zaměstnankyním a zaměstnancům v zájmu dalšího posilování otevřenosti a transparentnosti v rámci nastavených procesů, monitoringu jejich potřeb a požadavků, jakož i celkové spokojenosti v souvislosti s výkonem pracovní činnosti ad.,
- odstraňování bariér, které by mohly působit překážky v dosažení rovných příležitostí uchazeček a uchazečů o zaměstnání, akademických i vědecko-výzkumných pracovníků a pracovníků, ostatních zaměstnankyň a zaměstnanců, jakož i studentek a studentů či uchazeček a uchazečů o studium.

3. Systém plánování opatření a aktivit

Výsledkem shrnutí priorit v oblasti rovného přístupu, rovných příležitostí, nediskriminace, podpory diverzity a specificky pak genderové problematiky je vytvořený Plán genderové rovnosti (GEP) pro období 2024-2027. Jeho hlavním cílem je podpořit formulaci a budování kvalitní personální politiky a péče o zaměstnankyně a zaměstnankyně v kontextu rovných příležitostí jako od roku 2022 povinným prvku např. i v rámci dotačního a rozvojového programu Horizont Evropa¹ a dalších.

Plán genderové rovnosti (GEP) zpracovaný Vysokou školou NEWTON pro období let 2024 až 2027 obsahuje šest prioritních oblastí, konkrétně pak:

1. Organizační kultura
2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování
3. Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu
4. Sladění pracovního a rodinného/osobního života
5. Genderová dimenze v tvůrčích činnostech, vědě a výzkumu
6. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování

Každá z prioritních oblastí bude vždy definována jednotné koncipovaným výčtem informací a strukturou, a to:

- PROČ je daná priorita důležitá
- CO vše již v této oblasti Vysoká škola NEWTON realizuje
- Plán nových opatření a aktivit

V rámci jednotlivých prioritních oblastí budou zmíněna vždy: opatření, aktivity, indikátor/výstup, cílová skupina, odpovědnost, zdroje a termín realizace.

Vysoká škola NEWTON je v řadě vytyčených priorit a oblastí zájmu aktivní již nyní, což se i následně zrcadlí v podobě a struktuře navrhovaných aktivit a opatření (viz níže).

¹ **Horizont Evropa** zavedl novou podmínku způsobilosti pro uchazeče z řad veřejných institucí, výzkumných organizací, univerzit a vysokých škol. Od roku 2022 musí mít všichni tito uchazeči plán genderové rovnosti, který má pomoci dosáhnout udržitelných změn na institucionální úrovni. Dostupný zde: <https://www.horizontevropa.cz/cs>

4. Implementace, hodnocení a průběžný monitoring

Plán genderové rovnosti (GEP) byl zpracován interní pracovní skupinou pro rovné příležitosti a podporu diversity (Equality & Diversity Coordination Team), který je tvořen zástupkyněmi a zástupci různých úrovní, útvarů a oddělení Vysoké školy a s ohledem na důležitost jeho existence, fungování i vytvářených výstupů veden samotnou rektorkou Vysoké školy NEWTON. Stejná pracovní skupina bude rovněž sledovat plnění plánu, vytvářet evaluační zprávy o jeho plnění a rovněž iniciovat a zpracovávat případné aktualizace plánu.

Odbornou garantkou činnosti pracovní skupiny je s ohledem na své odborné zkušenosti rektorka Vysoké školy NEWTON, Anna Plechatá Krausová, DPhil. Koordinátorem tvorby plánu, jeho aktualizací a tvorby evaluačních zpráv je prorektor pro řízení kvality, Ing. Milan Lindner, Ph.D., který je současně i předsedou Rady pro vnitřní hodnocení Vysoké školy NEWTON.

Důležitou součástí komunity jsou rovněž studentky a studenti Vysoké školy NEWTON, plánovaná opatření a aktivity tedy budou zaměřena i na ně, v rámci některých plánovaných aktivit se pak mohou také podílet na jejich realizaci (nejsou ale přímými členkami a členy pracovní skupiny).

GEP je koncepčně plánován na období 2024-2027, vzhledem k tomu, že jde o zcela nově vytvářený systémový dokument, je po uplynutí jednoho roku až roku a půl jeho uplatňování počítáno s jeho revizí/aktualizací. Systém hodnocení a průběžný monitoring bude nastaven v pravidelné roční periodicitě formou roční evaluační zprávy o plnění plánu genderové rovnosti. Poprvé bude tato evaluace provedena v srpnu nebo září 2025, poté v září 2026 a poté ke konci roku 2027.

Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány, hodnoceny a kontrolovány pověřenými osobami odpovědnými za plnění GEP ve spolupráci se zodpovědnými osobami za splnění jednotlivých cílů.

Pro naplňování záměrů a cílů plánu genderové rovnosti (GEP) budou případně vydány nové potřebné interní normy, popř. jejich úprava a aktualizace, dále pak je kalkulováno s realizací monitorovacích aktivit (např. on-line dotazníková šetření), podpůrných vzdělávacích a rozvojových aktivit v prezeční i on-line podobě apod.

5. Akční plán na období 2024-2027

5.1 Organizační kultura

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Organizační kultura představuje široce pojatý konglomerát hodnot, principů, přístupů, představ, společenských, etických a dalších v rámci organizace, který je dále ovlivňován i prezentovanou vizí, misí, strategií, strategickými cíli a řadou dalších skutečností. Organizační kultura vytváří rámec vzájemných kontaktů, spolupráce a vztahů mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci v horizontální i vertikální rovině.

V rámci péče o organizační kulturu patří mezi klíčové prvky kvalita vzájemné komunikace, budování a udržování kvalitních mezilidských vztahů, otevřenost, transparentnost a v neposlední řadě pak i podpora rovných příležitostí ve všech různých směrech a významech (genderová rovnost, nediskriminace kvůli věku, interkulturní vztahy ad.).

Vysoká škola NEWTON cíleně a striktně prosazuje a podporuje principy nediskriminace, rovného zacházení a zachovávání rovných příležitostí, a to napřímo, tak i prostřednictvím implementace nepřímých kroků, opatření a nástrojů.

Aktivita, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány: (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	
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)
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)

Plán nových opatření a aktivit:
Nová opatření / cíle
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

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

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

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 opakováno s roční periodou

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

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 nově 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

7. Zefektivnění interní komunikace s cílem představit všechny novinky a aktivity v rámci organizační kultury, v kontextu rovných příležitostí / diverzity	
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, diverzity apod. v prostředí VŠ NEWTON / NUG, popř. i rozhovory s akademickými funkcionáři 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

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 diverzitu, 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

5.2 Genderová vyváženost ve vedení a při rozhodování

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Trendem moderní personální práce je podpora diverzity a efektivní spolupráce zaměstnankyň a zaměstnanců různého věku, pohlaví, ale i národností či státní příslušnosti apod. Osoby z různých věkových skupin, s rozdílnými zkušenostmi a různorodou optikou pohledu na realizované aktivity, které spolu dokáží funkčně kooperovat, se vzájemně významně obohacují, podporují a doplňují.

Organizace, které diverzitu v praxi podporují, zpravidla mnohem lépe využívají lidský potenciál všech jednotlivých skupin svých zaměstnankyň a zaměstnanců. Velmi důležitá je pak genderová (i např. věková či interkulturní) vyváženost ve vedení a rozhodování. Diverzita na vedoucích pozicích je prospěšná z pohledu celkové vnitřní organizační kultury, a podněcuje inovativnost a kreativitu, zvyšuje odolnost (resilienci) a posiluje vnitřní soudržnost organizace, jakož i vytváří nové příležitosti, otevírá nové možnosti a posiluje vnitřní potenciál.

Vysoká škola NEWTON podporuje diverzitu, rovný přístup a garanci rovných příležitostí ve všech úrovních a směrech své činnosti, mj. např. i při poskytování klíčových činností vzdělávací a tvůrčí (zpřístupňování studia pro cizince, studenty se specifickými vzdělávacími potřebami, podpora internacionalizace v rámci tvůrčí činnosti apod.). Zvláštní důraz pak VŠ NEWTON klade na genderovou rovnováhu a diverzitní přístup ve vedení a při rozhodování na všech úrovních řízení a prosazuje principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích.

Aktivity, které jsou již v rámci prioritní oblasti realizovány: (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	
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)

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření / cíle

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 možnosti 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

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

5.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Získávání, nábor, výběr a následně přijímání, adaptace a návazný rozvoj zaměstnankyň a zaměstnanců musí být vždy založen na transparentnosti, nediskriminaci (genderové, ale i např. věkové) a respektování pravidel rovných příležitostí obecně. Jednotlivé procesy související s výše uvedenými procesy řízení lidských zdrojů musí být současně adekvátně dokumentovány a organizovány.

Pomyslnou startovní čáru tvoří proces získávání zájmu potenciálních uchazeček a uchazečů o zaměstnání, kdy je klíčové dodržovat veškeré zásady rovných příležitostí včetně např. genderově korektního oslovení zájemkyň a zájemců (volba genderově korektního jazyka, ale i např. forem grafického zpracování apod.).

Jakékoliv inzertní aktivity, jakož i následná komunikace (jak písemná, tak i ústní, telefonická apod.) s uchazečkami a uchazeči o zaměstnání musí být rovněž vedena genderově korektním jazykem s jednoznačným poselstvím týkajícím se zcela rovného postavení žen a mužů. Osoby zodpovědné za přípravu a realizaci náborových procesů musí být adekvátně proškoleny v problematice rovných příležitostí, nediskriminativního jednání a chování a musí umět nabyté znalosti užívat v praxi při běžném kontaktu s uchazečkami a uchazeči.

Stejnou důležitost má respektování principů rovných příležitostí a nediskriminace rovněž v rámci celého adaptačního procesu a zaškolování nových spolupracovnic a spolupracovníků, jejichž správné a efektivní provedení přispívá k hladkému nejen odbornému zapracování, ale i začlenění nových kolegů a kolegyň do stávajících pracovních týmů a celého kolektivu zaměstnankyň a zaměstnanců Vysoké školy NEWTON.

Identické principy pak musí být respektovány i v rámci všech ostatních procesů řízení lidských zdrojů, zejména pak v rámci hodnocení, odměňování a motivace zaměstnankyň a zaměstnanců, jejich vzdělávání a rozvoje, zajišťování nástupnictví a řízení pracovních kariér ad.

Vysoká škola NEWTON je připravena pokračovat v prosazování principů a přístupů nediskriminace a zajišťování rovných příležitostí ve všech jednotlivých personálních procesech, zejména pak právě v rámci náboru nových spolupracovnic a spolupracovníků, jejich následné adaptaci v novém pracovním prostředí, při hodnocení a odměňování, jakož i vzdělávání, odborném i osobnostním rozvoji a rozvoji jejich pracovních kariér.

Aktivita, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány:
(podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření

12. Podpora transparentního procesu náboru, výběru a přijímání nových pracovních 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 pracovních 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

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření / cíle

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 diskriminací, 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

5.4 Slad'ování pracovního a rodinného/osobního života

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Aktivita podporující slad'ování pracovního a rodinného/osobního života, jsou ze strany zaměstnankyň a zaměstnanců často vnímány jako jeden z klíčových zaměstnaneckých benefitů a představují i silný motivační faktor. U zaměstnavatelů, kteří se oblasti slad'ování práce a rodinného a osobního života věnují aktivně, se čteně jedná o významnou součást samotné organizační kultury daného subjektu. Takto orientované organizace zjišťují a následně usilují o uspokojování i takových potřeb svých zaměstnankyň a zaměstnanců, které souvisí s jejich soukromých rodinným a osobním životem, přizpůsobují pracovní podmínky těmto potřebám, čímž dosahují zvýšení míry jejich retence a stability pracovních sil.

Opatření na podporu slad'ování pracovního a rodinného/osobního života představují širokou škálu aktivit různého charakteru. Patří sem typicky například flexibilní formy výkonu práce (pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky, sdílená pracovní místa ad.), benefity přímo orientované na podporu rodin a osobních zájmů (delší výměra dovolené, příspěvky na rodinné rekreace, dětské tábory atd.), ale např. i vnitřní politiky organizace, které upravují odchody na mateřskou či rodičovskou dovolenou, komunikaci se zaměstnankyněmi a zaměstnanci, kteří jsou dočasně na mateřské či rodičovské dovolené, a jejich návraty zpět do pracovního procesu.

Vysoká škola NEWTON dlouhodobě volí cestu aktivní podpory slad'ování pracovního a rodinného/osobního života, zejména pak zaváděním možností pružné pracovní doby, práce na zkrácený pracovní úvazek a výkonu práce formou práce z domova (home office). Mezi další aktivity pak patří i cílená podpora otevřeného a přátelského pracovního prostředí a pracovních vztahů odrážející se i v nabídce řady mimopracovních aktivit zaměřených na soudržnost pracovních týmu i skupin, politikou „otevřených dveří“ s možností setkání a konzultace s kýmkoliv z libovolného stupně vedení organizace a jednotlivých organizačních útvarů, příležitostmi k vlastnímu seberozvoji ad. Na Vysoké škole NEWTON funguje i interní poradenské centrum zaměřené na podporu zdravého sociálního klimatu, na péči o duševní zdraví, zvládání stresu, work-life balance, prevenci syndromu vyhoření ad. Součástí nabídky možných aktivit jsou i programy koučovací podpory pro manažerky a manažery všech jednotlivých stupňů řízení.

Záměrem Vysoké školy NEWTON je oblast podpory slad'ování pracovního a rodinného/osobního života nejen udržovat, ale i dále aktivně rozvíjet, neboť se jedná o jeden z klíčových trendů budoucího účelného rozvoje práce s lidmi v pracovním prostředí obecně.

Aktivita, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány:
(podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření

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

15. Podpora oblasti 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

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření / cíle

16. Rozvoj podpory sladování pracovního a rodinného/osobního života u zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o třetí osoby (děti, 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

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

5.5 Začlenění genderové dimenze do obsahu vzdělávání

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Podpora začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu je součástí strategie Evropské komise pro genderovou rovnost ve výzkumu a inovacích a spadá pod jednu ze šesti priorit Evropského výzkumného prostoru. Posouzení relevance genderové dimenze je standardní součástí návrhů projektů v programu Horizont 2020. Genderovou dimenzi v obsahu tvůrčích činností a výzkumu je třeba zohlednit vždy, kdy je předmětem výzkumu člověk, kdy jsou zpracovávána data o lidech nebo biologický materiál nebo kdy má být výsledek výzkumu využíván lidmi či na ně mít jakýkoliv dopad.

Reflexe možných fyzických odlišností nebo možných odlišností ve zkušenostech, perspektivách a potřebách žen a mužů (gender) má smysl vždy, pokud jsou lidé objekty výzkumu, uživateli výsledků výzkumu či inovací nebo pokud mohou mít výsledky výzkumu dopad na jejich život. Zohlednění genderové dimenze je relevantní aspektem kvality výzkumu, umožňuje maximalizovat využití jeho výsledků a přínosů.

Vysoká škola NEWTON bude integrovat genderovou dimenzi do tvůrčích činností, obsahu výzkumu a inovací. O propagaci a začleňování genderové dimenze bude usilovat zejména prostřednictvím genderově vyvážených výzkumných týmů. VŠ NEWTON bude dále podporovat a rozvíjet osvětu o genderové dimenzi v tvůrčích činnostech, výzkumu a ve výuce, bude popularizovat výzkumné výsledky dosažené jak ženami, tak muži a bude podporovat výzkumy zohledňující genderová témata.

Aktivity, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány: (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	
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

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření / cíle

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 pracovních a pracovníků i dalších výzkumných a jiných pracovních 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 pracovníce a pracovníci, pracovníce a pracovníci ve výzkumu Ostatní zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti
Odpovědnost	Odborná centra, vedoucí odborných center
Zdroje	Interní zdroje
Termín	2.Q/2026

20. Podpora integrace genderového rozměru do výzkumných a vzdělávacích aktivit s cílem toto téma proškolení 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

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

5.6 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Z hlediska politiky rovných příležitostí je důležité udržovat úroveň důstojnosti u zaměstnavatele, která přispívá k tvorbě inkluzivního prostředí, ve kterém nevzniká prostor pro šikanující či diskriminační chování. Podle zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnankyněmi a zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky; v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Vhodné je vytvoření antidiskriminačních opatření, kdy v rámci interního předpisu je vysvětlen pojem diskriminačního chování a jsou zde obsaženy pravidla pro podávání a vyřizování stížností a sankce za nepřijatelné chování.

Vhodné je také určit osobu, na kterou se mohou všechny zaměstnankyně a zaměstnanci obracet se stížnostmi na diskriminační chování, sexuální obtěžování a další nepřijatelné typy chování a jednání v pracovním prostředí. V této oblasti je stále velmi důležitá i adekvátní osvěta a edukace vedoucích i řadových zaměstnankyň a zaměstnanců. Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanci by měli být v tématu diskriminativního a obtěžujícího chování (a to včetně tzv. mikrodiskriminace či nepřímého nebo zastřeného obtěžujícího chování) a jednání proškoleni tak, aby se identifikace těchto problémů i schopnost jejich řešení stala nedílnou součástí jejich manažerských kompetencí. Právě oni jsou klíčovými osobami při aplikaci principů rovného přístupu a rovných příležitostí v každodenní praxi.

Vysoká škola NEWTON již nyní otevřeně prosazuje principy rovného zacházení a rovných příležitostí a aktivně vystupuje proti jakýmkoliv formám diskriminace. Veřejně prezentuje své hodnoty, mezi které patří také respekt a otevřenost, řídí se pravidly etického chování a usiluje o vysoký standard etického jednání.

Aktivita, které jsou již v rámci dané prioritní oblasti realizovány: (podpora a rozvoj stávajících opatření)

Aktuální opatření	
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

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření / cíle

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

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

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

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)