

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTÍ (GEP) pro období 2024-2027



připravil Equality and Diversity Coordination Team

Vysoká škola NEWTON

Obsah

1. Základní informace a Strategický kontext	2
2. Analýza stávajícího stavu a východiska Plánu genderové rovnosti	4
3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu	6
4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring	6
5. Akční plán na období 2024-2027	8
5.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	12
5.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu	14
5.4 Sladování pracovního a rodinného/osobního života	15
5.5 Začlenění genderové dimenze do obsahu vzdělávání	18
5.6 Opatření proti genderově podmíněnému násilí včetně sexuálního obtěžování	20

1. Základní informace a Strategický kontext

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti, dlouhodobou prioritou EU a deklarovanou prioritou Vlády ČR.

Vysoká škola NEWTON následuje cíle Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů, 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*, jenž formuluje opatření nutná pro zvýšení kvality života žen i mužů v České republice na úroveň srovnatelnou s ostatními evropskými státy. Plán genderové rovnosti (GEP) Vysoké školy NEWTON je realizován v kontextu *Plánu podpory rovnosti žen a mužů MŠMT na léta 2021 – 2024*.

Vysoká škola NEWTON je od roku 2023 členem BGA (Business Graduates Association), mezinárodní organizace, která zajišťuje kvalitu předních světových obchodních škol a škol s vysokým potenciálem. Členové BGA se zavazují podporovat 10 směrnic, mezi které patří například zásady společenské odpovědnosti, etiky a udržitelnosti, podpora zásad rovnosti, diverzity a inkluze. Toto všechno jsou zároveň hodnoty, ke kterým se Vysoká škola NEWTON hlásí dlouhodobě, a to jak směrem ke svým zaměstnankyním a zaměstnancům, tak směrem ke studentům a studentkám.

Vysoká škola NEWTON disponuje etickým kodexem, který shrnuje základní etická a morální pravidla pro zaměstnankyně a zaměstnance, studující a členy orgánů školy, a který je veřejně dostupný na webu organizace. Svým etickým kodexem se Vysoká škola NEWTON hlásí k morálním hodnotám, hlásí se k podpoře etických zásad v rámci všech svých procesů a vymezuje se proti diskriminaci. *Etický kodex* Vysoké školy NEWTON vytváří pevný základ pro etické chování a podporuje prostředí, které usnadňuje osobní a profesní rozvoj všech lidí spojených se školou.

Vysoká škola NEWTON má zájem pokračovat v podpoře diverzity a v podpoře work-life balance politiky, chce nadále zvyšovat efektivitu práce k posílení vnitřního souznění a zlepšení interní kultury organizace. V rámci GEPu má škola zájem realizovat taková opatření a aktivity, které budou založeny na klíčových pilířích: transparentnosti, rovnosti, odpovědnosti a inkluzi. Naše škola chce být vzorem odpovědného chování a pozitivně tak ovlivňovat společnost a svět kolem nás. Má zájem podporovat a rozvíjet prostředí, ve kterém mají zaměstnankyně a zaměstnance i studentky a studenti stejné příležitosti ve všech oblastech. Vysoká škola NEWTON je členem univerzitní skupiny NEWTON University Group a zavazuje se podporovat rozvoj takového prostředí ve všech institucích skupiny.

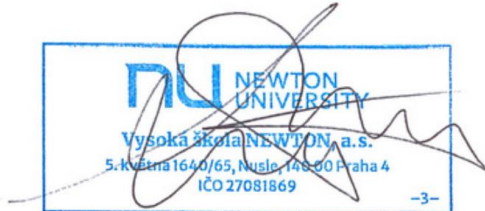
Akce a aktivity, plánované v tomto **Plánu genderové rovnosti Vysoké školy NEWTON pro období 2024-2027** jsou zároveň v souladu s filozofií této organizace, která vnímá prosazování rovných příležitostí jako součást své společenské odpovědnosti a deklaruje podporu rovnosti, rozmanitostí týmů, týmovou spolupráci a sounáležitost, založenou na vzájemném dialogu, respektu a otevřenosti.

Zavazujeme se ke zveřejnění tohoto plánu na svých webových stránkách, včetně každoročních evaluačních zpráv o jeho plnění.

V Praze, 15.2.2024

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 rovných příležitostí a společenské odpovědnosti aktivně a zodpovědně. Organizace se řídí veřejně dostupným *Etickým kodexem*, kterým se hlásí k morálním hodnotám.

Vysoká škola NEWTON v roce 2023 realizovala:

a) monitoring/ genderové statistiky jak u zaměstnanců a zaměstnankyň, tak i u studujících za rok 2023

Z mapování vyplývá následující:

Zaměstnankyně a zaměstnanci:

Vysoká škola NEWTON má diverzní vedení, kdy na vedoucích pozicích jsou 4 ženy a 4 muži.

Studentky a studenti:

Vysoká škola NEWTON má téměř vyrovnaný poměr studujících, v roce 2022/2023 studovalo na VŠN 52% žen a 48% mužů.

b) monitoring/ genderovou statistiku odměňování za rok 2023

Vedení Vysoké školy NEWTON si uvědomuje, že je důležitá platová rovnost na srovnatelných pozicích. Systém hodnocení a odměňování vnímají zaměstnankyně a zaměstnanci jako spravedlivý a transparentní, a v organizaci je jasně uvedeno, co vše ovlivňuje výši platu. Z genderové analýzy odměňování vyplynula nerovnost na nejvyšších manažerských pozicích, kdy ženy vydělávají 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 mužů a žen srovnatelné. Systém hodnocení a odměňování mužů a žen ve Vysoké škole NEWTON má jisté rezervy a je zde příležitost pro nastartování pozitivních změn, a to také právě prostřednictvím plánovaných opatření a aktivit v rámci GEPu.

Vysoká škola NEWTON má zájem dodržovat zásady rovnosti, přistupovat k politice rovných příležitostí zodpovědně a otevřeně podporovat rovné zacházení, diverzitu, nediskriminační přístup a také oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života. Svým zaměstnankyním a zaměstnancům poskytuje vhodné pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí, a zároveň podporovat pracovní prostředí přizpůsobené individuálním potřebám každého zaměstnance a navržené tak, aby využívalo jeho individuální potenciál.

Obecně lze konstatovat, že se Vysoká škola NEWTON ve stanoveném období zaměří především na:

- rozšíření povědomí o tématu rovného zacházení a genderové problematiky,

- systém adaptace a vstupní zaškolování zaměstnanců a zaměstnankyň,
- podporu rozvoje a vzdělávání vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň v kontextu rovných příležitostí,
- zefektivnění systému motivace a hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň,
- zkvalitnění péče o zaměstnankyně a zaměstnance, vytvořením manuálu pro sladování (mj. management mateřské/rodičovské dovolené a age management),
- zefektivnění komunikace směrem k zaměstnankyním a zaměstnancům (transparentnost v rámci nastavených procesů, monitoring potřeb a spokojenosti apod.),
- odstraňování bariér, které by mohly působit překážky v dosažení rovných příležitostí uchazečů a uchazeček o zaměstnání, studentů a studentek, vědecko-výzkumných pracovníků a pracovnic a také ostatních zaměstnanců a zaměstnankyň.

3. Systém plánování opatření a aktivit v GEPu

Výsledkem shrnutí priorit v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky je **Plán genderové rovnosti (GEP) pro období 2024-2027**, který si klade za cíl podpořit rozvoj kvalitní personální politiky a péče o zaměstnance a zaměstnankyně v kontextu rovných příležitostí a který je od roku 2022 také povinným prvkem programu Horizont Evropa¹.

GEP Vysoké školy NEWTON obsahuje prioritní oblasti, kam patří:

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

Vysoká škola NEWTON je již nyní, v některých částech prioritních oblastí, proaktivní a téma rovných příležitostí podporuje.

Jednotlivá prioritní oblast bude vždy obsahovat následující strukturu s obsahem těchto informací:

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

4. Implementace GEP, hodnocení a průběžný monitoring

Plán genderových aktivit (GEP) byl zpracován interní diverzitní pracovní skupinou pro rovné příležitosti (Equality & Diversity Coordination Team), ve které jsou zástupci a zástupkyně z různých oddělení. Tato pracovní skupina bude pověřena sledováním kroků popsanych tímto akčním plánem. Postup implementace bude sledován dle časového harmonogramu a jednotlivých aktivit. Odborným garantem je rektorka Vysoké školy NEWTON, která koordinuje pracovní skupinu a osoby odpovědné za plnění aktivit, plánovaných v rámci GEPu. Důležitou součástí komunity jsou také 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 sami podílet na jejich realizaci.

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>

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

GEP je koncepčně plánován na období 2024-2027. Postupy v naplňování jednotlivých aktivit budou monitorovány, kontrolovány pověřenými osobami, odpovědnými za plnění GEP ve spolupráci se zodpovědnými osobami za splnění jednotlivých cílů.

System hodnocení a průběžný monitoring bude nastaven v pravidelné roční periodicitě, kdy vždy na konci kalendářního roku bude realizován monitoring průběžného naplňování plánu, a to formou roční Zprávy z naplňování GEP. Pokud nebude možné některé aktivity realizovat, případně dojde k časovému posunu, bude nutné doplnit vysvětlení, z jakého důvodu tomu tak je.

Jako obecné zásadní identifikátory, nutné pro naplňování GEP je možné uvést:

- Vydání nových předpisů/norem, případně jejich úprava a aktualizace
- Realizace konkrétních vzdělávacích aktivit pro jednotlivé cílové skupiny
- Tvorba e-learningu
- Zajištění a realizace konkrétních akcí (případně soutěží)
- Realizace monitoringu (on-line dotazníkového šetření)

5. Akční plán na období 2024-2027

Organizační kultura

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Kultura organizace znamená označení společenských přístupů, hodnot, představ a norem sdílených v organizaci. Organizační kultura je základem pro vzájemný přístup zaměstnanců a zaměstnankyň k sobě navzájem, k jejich nadřízeným a podřízeným. V rámci této prioritní oblasti je důležitá kvalita komunikace a vztahů, transparentnost a srozumitelnost: Důležitá je také deklarace podpory rovných příležitostí, a to jak v klíčových interních dokumentech, tak také na webu Vysoká škola NEWTON.

Vysoká škola NEWTON má zájem na tom nadále podporovat rovné zacházení a vymezovat se proti diskriminaci. Chce se zaměřit na zefektivnění komunikace, má zájem na tom, budovat zdravé vztahy na pracovišti. V rámci této prioritní oblasti bude Vysoká škola NEWTON nadále pokračovat a bude dále rozvíjet podporu zdravé organizační kultury a pracovního prostředí, které respektuje rozmanitost a individualitu a zároveň podporuje rovné a respektující prostředí pro všechny.

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

Aktuální opatření	Aktivita/popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
1. Vedení genderových statistik u zaměstnanců a zaměstnankyň VŠN	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik.	Informace ve <i>Výroční zprávě o činnosti VŠN</i> .	Zaměstnankyně a zaměstnance veřejnost	Personální odd.	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace
2. Vedení genderových statistik u studentů a studentek VŠN	Pokračování v mapování a vedení genderových statistik.	Informace ve <i>Výroční zprávě o činnosti VŠN</i> .	Studentky a studenti Zaměstnankyně a zaměstnance Veřejnost	Personální odd.	Interní zdroje	Pravidelná roční periodizace

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita/ popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
3. Deklarace podpory rovných příležitostí v klíčovém dokumentu a na webu VŠN s cílem nastavit personální procesy od nábora až po případný odchod zaměstnanců a zaměstnankyň v jednom dokumentu. Dále veřejně se přihlásit k tématu rovných příležitostí a také zvýšit osvětu a povědomí o problematice genderové rovnosti.	Implementace podpory rovných příležitostí a vymezení se proti diskriminace do nového dokumentu <i>Manuál životních situací (Life Situations Manual)</i> .	Nově vytvořený dokument <i>Manuál životních situací</i> , platný pro celou NUG, který bude obsahovat všechny informace, týkající se pracovního poměru od nástupu do zaměstnání, způsobu adaptace, průběhu pracovního poměru až po skončení pracovního poměru.	Zaměstnankyně a zaměstnance	Equality & Diversity Coordination Team ve spolupráci s personálním a právním odd.	Interní zdroje	2.Q/2024
	Deklarace podpory rovných příležitostí na webu VŠN, revizí stávajícího Etického kodexu na webu, a vytvoření štítku rovných příležitostí.	Články/poradenství na téma rovných příležitostí budou umístěny s označením <i>Rovné příležitosti</i> .	Zaměstnankyně a zaměstnance Studentky a studenti Veřejnost	Equality & Diversity Coordination Team	Interní zdroje	2.Q/2024
4. Nastavení systému hodnocení a motivace s cílem zajistit transparentnost a zprocesovat systém v kontextu férového odměňování.	Systematizace metodiky pro vedení hodnotících pohovorů.	Proškolení vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň na téma hodnocení a vedení hodnotících pohovorů, včetně sepsání metodiky za účelem sjednocování napříč školou.	Vedoucí Zaměstnankyně a zaměstnance	Equality & Diversity Coordination Team	Interní zdroje	3.Q/2024

5. Mapování genderové (ne)rovnosti v odměňování, s cílem zjistit, zda jsou muži a ženy na srovnatelných pozicích odměňováni stejně.	Realizovat analýzu odměňování (pro interní potřeby) z pohledu genderové rovnosti pomocí vhodného analytického nástroje.	Mapování bude probíhat každý rok, po němž se vytvoří interně dostupná zpráva z genderové analýzy odměňování. V případě zjištění případné nerovnosti na srovnatelných pozicích nastavit koncepční řešení.	Zaměstnankyně a zaměstnance Vedení VŠN bude se zprávou seznámeno.	Personální odd.	Interní zdroje	3.Q/2024 následně vždy v roční periodicitě
6. Nastavení systému Adaptace a vstupního školení.	Nastavení systému adaptace a zahrnutí tohoto procesu do nového dokumentu <i>Manuál životních situací</i> .	Nově vytvořený <i>Manuál životních situací</i> , v rámci kterého bude kapitola o tématu onboardingu.	Nové zaměstnankyně a zaměstnance	Equality & Diversity Coordination Team	Interní zdroje	3.Q. 2024
	Tvorba prezentace Vstupního školení pro nové zaměstnankyně a zaměstnance	Prezentace <i>Manuálu Životních Situací</i> v rámci každoročního Přípravného období, která bude zahrnovat všechny klíčové informace pro nově příchozí a podporu rovného zacházení.	Vedoucí Zaměstnankyně a zaměstnance, kteří budou garanty adaptačního procesu u svých nově příchozích zaměstnanců a zaměstnankyň.	Personální odd.	Interní zdroje	3.Q 2024

7. Zefektivnění interní komunikace s cílem představit všechny novinky a aktivity v rámci organizační kultury, v kontextu rovných příležitostí / diverzity	Efektivní a srozumitelná forma informovanosti o novinkách a inovacích v kontextu rovných příležitostí v rámci VŠN.	Tvorba PR článku, kde by bylo shrnujícím způsobem zmíněno, co vše VŠN realizuje na podporu rovných příležitostí v rámci své personální politiky. Možná je i forma rozhovoru s rektorkou. Komunikace plánu bude probíhat na týdenních setkáních celé komunity NU a bude šířena dalšími způsoby.	Zaměstnankyně a zaměstnanec Uchazečky a uchazeči Studentky a studenti Veřejnost	PR oddělení	Interní zdroje/ Dotační tituly	3-4.Q 2024
8. Mapování rovných příležitostí a společenské odpovědnosti v VŠN.	Genderový audit je naplánován do budoucna a proběhne ve chvíli, kdy škola bude disponovat žádanými náklady díky získání grantu. Audit bude proveden organizací podle vládní metodiky a Standardu metodiky genderového auditu, který bude zahrnovat také diverzitu, age management, CSR.	Realizace genderového auditu a Závěrečná zpráva, která bude obsahovat zjištění a doporučení ve všech klíčových oblastech. Prezentace výsledků GA zaměstnankyním a zaměstnancům.	Zaměstnankyně a zaměstnanec	Equality & Diversity Coordination Team	Interní zdroje/ Dotační tituly	4.Q 2024- 1.Q 2025

5.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Trendem moderní personální práce je diverzita ve smyslu pracovních mixů zejména s ohledem na zastoupení pohlaví/věku. Osoby z různých skupin, s rozdílnými zkušenostmi, s různorodou optikou se vzájemně obohacují a doplňují. Organizace, které podporují diverzitu z v praxi, využívají mnohem lépe lidský potenciál všech skupin zaměstnanců a zaměstnankyň. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování je důležitá, protože tehdy jsou rozhodovací procesy vyvážené a zahrnují názory a zkušenosti nejen mužů, ale i žen. Pokud je vedení organizace různorodé, funguje moderně, bez předsudků a hledá členy a členky týmu na základě skutečných kvalit a odbornosti. Opakovaně se ukazuje, že diverzita z hlediska genderu na vedoucích pozicích je prospěšná pro celkovou vnitřní kulturu dané organizace, zvyšuje různorodost v rozhodování a podněcuje inovace a kreativitu.

Vysoká škola NEWTON podporuje diverzitu a má zájem udržovat vyvážené vedení. Škola se bude i nadále řídit Etickým kodexem, které kladou důraz také na princip rovného přístupu a rovných příležitosti a respektování rozmanitostí. Vysoká škola NEWTON bude podporovat genderovou rovnováhu ve vedení a rozhodování na všech úrovních řízení a bude tak dále rozvíjet a posilovat principy vyrovnaného přístupu k zastoupení žen a mužů ve vedoucích či rozhodovacích pozicích, a to také v rámci plánovaných opatření

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

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
9.Vedení genderových statistik u pozic vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň VŠN.	Pokračování/rozšíření mapování a vedení genderových statistik ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.	Informace ve Výroční zprávě o činnosti VŠN. Zveřejnění zastoupení ve vedoucích a rozhodovacích pozicích na všech pracovištích.	Zaměstnankyně a zaměstnance veřejnost	Personální odd.	Interní zdroje	3.Q.2024 v rámci Výroční zprávy za rok 2023 a následná pravidelná roční realizace/periodizace

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
10. Zvýšení osvěty a povědomí o oblasti rovných příležitostí a problematice genderové rovnosti.	Osvěta o prospěšnosti diversity a ve vedoucích pozicích s prezentací možné podpory ze strany VŠN, včetně mentoringu ze strany žen ve vedoucích pozicích.	Informační e-mail, newsletter od rektorky, v rámci kterého by byl prezentován také GEP a ve stručné formě aktivity, kterými se VŠN snaží podpořit RP a genderovou rovnost.	Zaměstnankyně a zaměstnance Studentky a studenti	PR oddělení	Interní zdroje	12/2024 a pravidelná roční periodizace
	Implementace rovných příležitostí a genderové rovnosti do diskuzního formátu v rámci NEWTON TV s cílem zvýšit vnímavost k této problematice.	Diskuze s ženami na vedoucích pozicích (sdílení dobré praxe, úspěchů, zkušeností). Realizace on-line streamu v rámci VŠN.	Zaměstnankyně a zaměstnance Studentky a studenti	PR oddělení	Interní zdroje	3.Q/2025
11.Podpora vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti rovných příležitostí s cílem zefektivnění manažerských dovedností ve vedení lidí v kontextu rovných příležitostí.	Realizace vzdělávacího workshopu na téma: „Autentický Leadership“.	Realizovaný workshop, + případně vytvořený a interně zveřejněný e-learning tohoto workshopu.	Všichni vedoucí zaměstnankyně a zaměstnance	Personální odd.	Interní zdroje příp. zdroje z projektu	3.Q/2025 a pravidelná roční periodizace

5.3 Genderová rovnost při náboru a kariérním postupu

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Nábor, výběr a také přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň by měl být transparentní a v kontextu rovných příležitostí také genderově korektní. V této souvislosti by měly být tyto procesy náležitě zdokumentovány a archivovány. Proces vyhlášení volného pracovního místa je „startovní čarou“ pro proces přijímání při dodržování zásad rovných příležitostí, kdy je důležitý genderově korektní proces oslovení potenciálních nových zaměstnanců a zaměstnankyň. Z hlediska procesu oslovení je klíčový zejména způsob, jakým je volné místo avizováno (jazyk, požadavky). Kritéria výběru by měla být formulována genderově korektním jazykem. Uveřejňovaná inzerce by měla být vedena, v duchu genderově korektního jazyka, aby bylo zřejmé na první pohled, že jsou na danou pozici vítáni muži i ženy. Lidé, zodpovědní za nábor, by měli být proškoleni v problematice rovných příležitostí a tuto znalost pak používat i v praxi, při kontaktu s uchazeči a uchazečkami. Důležitý je také systém adaptačního procesu a zaškolování, kdy zde se jedná o důležitou a užitečnou aktivitu pro hladké zapracování nového kolegy/ně do týmu a pracovního prostředí. V rámci této prioritní oblasti je významný také systém kariérního postupu.

Vysoká škola NEWTON bude pokračovat, v oblasti náboru, v transparentním a nediskriminačním přístupu pro všechny uchazeče a uchazečky. Bude pokračovat v genderově korektní inzerci a v otevřeném, nediskriminačním přístupu, kdy se hlásí veřejně, v rámci svého Etického kodexu, k etickým zásadám v rámci své celé personální politiky v kontextu závazku společnosti NU přistupovat ke každému spolupracovníkovi jako k individualitě a využívat jeho jedinečných schopností.

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

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
12. Podpora transparentního procesu výběru a přijímání pracovních sil a deklarace rovného a nediskriminačního přístupu.	VŠN bude i nadále uveřejňovat volné pracovní pozice v rámci genderově korektní inzerce.	Uveřejňovaná pracovní inzerce bude psána genderově korektním jazykem.	Veřejnost Uchazečky a uchazeči	Personální odd.	Interní zdroje	1.Q/2024

	VŠN bude i nadále obsazovat místa akademických pracovníků/nic na základě výběrového řízení podle <i>Řádu výběrového řízení</i> .	Realizovaná výběrová řízení dle zmíněného <i>Řádu výběrového řízení</i> .	Veřejnost Uchazečky a uchazeči	Personální odd. Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanec	Interní zdroje	1.Q/2024
--	--	---	-----------------------------------	--	----------------	----------

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
13. Implementace podpory rovného zacházení a genderové korektnosti v oblasti nábory s cílem podpořit diverzitu z hlediska genderu.	Na webové stránky do sekce Pracovní příležitosti doplnit větu o společenské odpovědnosti zaměstnavatele, podporujícího rovné příležitosti a diverzitu.	Aktualizovaná sekce Pracovní příležitosti, doplněná o informace, deklarující rovné příležitosti a vymežující se proti diskriminaci.	Uchazečky a uchazeči o zaměstnání Studentky a studenti Veřejnost	Personální odd.	Interní zdroje	2.Q/2024

5.4 Slad'ování pracovního a rodinného/osobního života

Proč je tato prioritní oblast důležitá?

Aktivity, podporující slad'ování pracovního a rodinného/osobního života, jsou zaměstnankyně a zaměstnanci často vnímány jako klíčový benefit a silný motivační faktor. U zaměstnavatelů, kteří se již věnují oblasti slad'ování práce a rodiny aktivně, lze toto téma považovat za součást organizační kultury. Tyto organizace se snaží rozvíjet své zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň se jim snaží zajistit takové podmínky, aby z organizace neodcházel. Péče o zaměstnané osoby je pro tento typ zaměstnavatelů zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem. Pod pojmem slad'ování práce a rodiny si lze představit širokou škálu aktivit, jež jsou ideální pro kombinace pracovního a rodinného života. Patří zde například flexibilní formy práce, benefity, podporující oblast slad'ování práce a rodiny a také způsob, jakým se organizace staví k procesům odchodu na

mateřskou či rodičovskou dovolenou, jakým způsobem udržuje komunikaci se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří na mateřské či rodičovské dovolené jsou, a jak probíhá následný návrat do pracovního procesu.

Vysoká škola NEWTON je již nyní aktivní v otázce podpory sladování pracovního a rodinného života, kdy v této souvislosti lze jistě zmínit možnost práce na zkrácené pracovní úvazky, home office (kdy od listopadu 2023 je v platnosti *Dohoda o výkonu práce na dálku*) a také pružnou pracovní dobu, která je možná po individuální dohodě s vedoucí/m. Mezi další aktivity, podporující oblast sladování, lze zařadit některé benefity, například flexibilní pracovní doba, malá a semknutá skupina zaměstnanců (NEWTON family), v níž se uplatňuje otevřená komunikace, pokud někdo potřebuje poradit s plánovanými projekty, spolupracovat na školních aktivitách, vlastním seberozvojem nebo soukromými výzvami. Na VŠN funguje poradenské centrum, kdy cílem centra je podpora zdravého soc. klimatu na škole a nabídka pomoci v oblasti péče o duševní zdraví. Toto poradenství je poskytováno jak zaměstnankyním a zaměstnancům, tak také studentům a studentkám, kdy možné je zde psychologické poradenství a konzultace v oblasti work-life balance, zvládnání stresu, prevence syndromu vyhoření apod. Existují příležitosti pro koučování pro manažery.

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

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
14. Podpora flexibilních forem práce s cílem i nadále podporovat oblast sladování u svých zaměstnanců a zaměstnankyň.	VŠN bude i nadále nabízet možnost zkrácených úvazků a práci z domova pro zaměstnankyně a zaměstnance, kteří řeší péči a sladování.	Aktuálně nastavené procesy a platný dokument <i>Dohoda o výkonu práce na dálku</i> .	Zaměstnankyně a zaměstnance	Personální odd.	Interní zdroje	Po celé sledované období 2024+
15. Podpora oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života , s cílem poskytnout edukaci a osvětu všem cílovým skupinám VŠN. V hlavní roli je PREVENCE.	Přednášky zaměřené na prevence zdravotních potíží. Setkání s odborníky probíhalo dvakrát a soustředilo se na téma <i>O zdraví a harmonii, aneb co nám pomáhá se neustále přibližovat světu</i>	Realizovaný workshop na téma „Work-life balance“ a poskytnutá prezentace k tomuto tématu. Workshop bude realizován a pravidelně opakován s cílem nabízet a poskytovat	Zaměstnankyně a zaměstnance Studentky a studenti	Personální odd.	Interní zdroje	2023/2024 pravidelná opakování

	<i>největšímu potenciálu, a Jak zvládat stres? Vliv stravy na naši osobní kondici.</i>	prevenci pravidelně všem zaměstnankyním a zaměstnancům.				
--	--	---	--	--	--	--

Plán nových opatření a aktivit

16. Podpora zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří potřebují sladovat a pečovat (o malé děti, či osobu blízkou)	Vytvořit <i>Manuál životních situací</i> , který by obsahoval nabídku možné podpory a pomoci pečujícím zaměstnankyním a zaměstnancům ze strany zaměstnavatele.	Vytvoření <i>Manuálu</i> a umístění na webové stránky VŠN. Informace o vzniku <i>Manuálu</i> v newsletteru VŠN.	Zaměstnankyně a zaměstnanec	Personální odd.	Interní zdroje	3.Q/2024
17. Aktivní využívání Managementu mateřské a rodičovské dovolené s cílem podpořit rodiče na a vracející se z M/R dovolené zpět, udržovat s nimi kontakt v průběhu M/R dovolené a usnadnit jim návrat do pracovního procesu.	Ve shrnující formě prezentovat všechny informace, týkající se komunikace se zaměstnankyně a zaměstnanci na M/R dovolené: možnosti zapojení se do pracovního procesu v průběhu M/R dovolené, nastavení systému plán návratu.	Vytvoření kapitoly <u>mateřské/rodičovské dovolené</u> v rámci <i>Manuálu životních situací</i> . Informace v rámci vstupního školení.	Zaměstnankyně a zaměstnanec na M/R dovolené Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanec	Personální odd.	Interní zdroje	3.Q//2025

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 pohlavní a genderové dimenze je standardní součástí návrhů projektů v programu Horizont 2020. Genderovou dimenzi v obsahu tvůrčích činností a výzkumu je třeba zohlednit vždy, když je předmětem výzkumu člověk, když jsou zpracovávána data o lidech nebo biologický materiál a nebo když má být výsledek výzkumu využíván lidmi či na ně mít jakýkoliv dopad. Zohlednění genderové dimenze je jak otázkou kvality výzkumu, tak maximalizace využití jeho výsledků a jejich sociálních přínosů.

Vysoká škola NEWTON bude integrovat genderovou dimenzi do tvůrčích činností, obsahu výzkumu a inovací. O propagaci a začleňování genderové dimenze bude usilovat prostřednictvím genderově vyvážených týmů. VŠN bude 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.

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

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
18. Osvěta o genderové dimenzi ve výuce , s cílem informovat o důležitosti a přínosech začlenění genderu do výzkumu a vzdělávání.	Informování o tomto tématu, možnostech integrace genderové dimenze do výzkumné práce i příkladech dobré praxe.	Studenti se seznámili s tématem zvládnutí stresu a vylepšováním jejich mentálních schopností a kognitivních funkcí.	Studentky a studenti	Odborná centra	Interní zdroje	2023, 2024

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
19. Osvěta o genderové dimenzi ve výzkumu a výuce , s cílem informovat o důležitosti a přínosech začlenění genderu do vědy, výzkumu a vzdělávání.	Seznámení lektorů s plánem GEP a aktivně implementovat jeho prvky do výuky.	Semináře/workshopy během ročního přípravného období na začátku nového akademického roku.	Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti	Ředitelé odborných center	Interní zdroje	3.Q/2024
20. Podpora integrace genderového rozměru do vzdělávacích aktivit , s cílem proškolit a popularizovat toto téma.	Umožnit vzdělávání na téma Gender ve vědě a výzkumu, které bude zahrnovat také základní pojmy, přínosy a informace k zohlednění genderu ve výzkumném záměru a designu výzkumu, složení řešitelských týmů apod.	Den rovnosti a rozmanitosti v rámci každoročně pořádaného shromáždění Model United Nations.	Zaměstnankyně a zaměstnanci personálního odd. Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti	Ředitelé odborných center	Interní zdroje	2024+
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 (od plánování, po hodnocení)	Zajištění genderové vyrovnanosti v hodnotících komisích interních projektů s přihlédnutím k možnostem a při zachování hlavního kritéria odbornosti.	Sběr dat o složení hodnotících komisí a řešitelských týmů	Vedoucí Zaměstnankyně a zaměstnanci	Ředitelé odborných center	Interní zdroje	2025+

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 zaměstnanci a zaměstnankyněmi, 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 zaměstnanci a zaměstnankyně obracet se stížnostmi na diskriminační chování či sexuální obtěžování apod. V této oblasti je také důležitá osvěta a edukace vedoucích i řadových zaměstnanců a zaměstnankyň. Vedoucí zaměstnankyně a zaměstnanci by měli být v tématu obtěžování a diskriminace proškoleni tak, aby se znalost problému obtěžování a šikany a jeho řešení stala součástí jejich manažerských kompetencí. Aby uměli aplikovat rovný přístup v každodenní praxi, dovedli rozpoznat i jemnější formy diskriminace (tzv. mikrodiskriminace) a sami se jí nedopouštěli.

Vysoká škola NEWTON již nyní otevřeně deklaruje podporu rovnému zacházení a vymezuje se proti diskriminaci. Veřejně prezentuje své hodnoty, mezi které patří také respekt a otevřenost. Řídí se Etickým kodexem a usiluje o vysoký standard etického jednání.

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

Aktuální opatření	Aktivita /popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
22. Podpora bezpečného prostředí NNTB	VŠN bude i nadále používat software pro whistleblowing s názvem NNTB (Nenech to být)	Možnost využívání tohoto software systém a jeho vyhodnocování	Zaměstnankyně a zaměstnanci	Equality & Diversity Coordination Team	Interní zdroje	Po celé sledované období 2024+

Plán nových opatření a aktivit

Nová opatření/cíl	Aktivita / popis akce	Indikátor/výstup	Cílová skupina	Odpovědnost	Zdroje	Termín
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.	Semináře a diskuze na téma: Diskriminace a antidiskriminace, sexuální obtěžování, mobbing a bossing.	Workshopy/semináře na toto téma začlenit do nabídky kurzů a realizovat je v praxi v pravidelné periodicitě po celé sledované období. Vytvořený e-learning na toto téma, video.	Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti	Equality & Diversity Coordination Team . Marketingové oddělení	Interní zdroje	4.Q/2024+
24. Monitoring prostředí VŠN , s cílem průběžně mapovat pracovní prostředí a získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců a zaměstnankyň a studentů a studentek.	Nastavit pravidelný Monitoring/mapování spokojenosti a potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň a začlenit do něj také otázky na případné setkání se s diskriminací či sexuálním obtěžováním.	Realizovaný monitoring, který by se formou on-line dotazníkového šetření opakoval pravidelně. Výsledky monitoringu budou prezentovány zaměstnankyním a zaměstnancům.	Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti	Equality & Diversity Coordination Team .	Interní zdroje	1.Q/2025 a dále v pravidelné roční periodicitě
25. Osvěta v oblasti rovných příležitostí a tématu diskriminace , poskytnutí návodu, jak postupovat v případě setkání se s diskriminací či sex. obtěžováním.	Vytvoření Antidiskriminačního manuálu, který by obsahoval osvětu k pojmům z oblasti diskriminace a diskriminačních praktik: mobbing, bossing, sexuální obtěžování aj., jak se tyto praktiky projevují a jak jim	Tvorba Antidiskriminačního manuálu.	Zaměstnankyně a zaměstnanci Studentky a studenti	Equality & Diversity Coordination Team .	Interní zdroje	1.Q/2025

	čelit. Dále návod pro to, jak postupovat.					
26. Mapování postupu a realizování doporučení a opatření v oblasti rovných příležitostí do praxe VŠN.	Realizace genderového re-auditů, který by mapoval progres VŠN, jako zaměstnavatele, v oblasti rovných příležitostí a genderové problematiky.	Realizace Genderového re-auditů. Prezentace výsledků zaměstnankyním a zaměstnancům.	Zaměstnankyně a zaměstnance	Rektorka	Dotační tituly	3-4.Q/2027