

NÚKIB



Národní úřad
pro kybernetickou
a informační
bezpečnost

Pořadové číslo	Platí od:	Ruší:
S08/2025	01.07.2025	
Č. j.: 4964/2025-NÚKIB-E/200		
Druh vnitřního aktu řízení:		
SMĚRNICE		
ŘEDITELE NÁRODNÍHO ÚŘADU PRO KYBERNETICKOU A INFORMAČNÍ BEZPEČNOST		
Název:		
Plán rovných příležitostí (Gender Equality Plan)		



ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

Čl. 1

Předmět úpravy, účel a význam směrnice

1. Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost (dále jen „NÚKIB“ nebo „Úřad“) je ústředním správním orgánem pro oblast kybernetické bezpečnosti, bezpečnosti informačních a komunikačních systémů vybraných osob a kryptografické ochrany. V rámci svého mandátu si Úřad klade za cíl nejen zajištění bezpečnostních zájmů České republiky, ale také budování odolné, inkluzivní a moderní institucionální kultury.
2. Rovnost žen a mužů je jedním ze základních principů, kterými se moderní veřejná správa v demokratické společnosti řídí. NÚKIB vnímá rovnost příležitostí jako klíčový předpoklad pro zdravé pracovní prostředí, které podporuje potenciál všech zaměstnankyň a zaměstnanců (dále jen „zaměstnanci“) bez rozdílu.
3. Plán rovných příležitostí (Gender Equality Plan, dále jen „GEP“) vychází z požadavků Evropské komise a odpovídá doporučením mezinárodních i národních strategických dokumentů v oblasti rovnosti žen a mužů. GEP byl schválen ředitelem Úřadu, je zveřejněn na webových stránkách Úřadu a slouží jako rámec pro cílené, přiměřené a dlouhodobé zlepšování v oblasti rovného zacházení a současně slouží k posilování kontinuity a zvyšování kvality politiky rovnosti žen a mužů na Úřadu.

Čl. 2

Základní pojmy

- **Gender** – Společensky a kulturně podmíněné role, chování, činnosti a atributy, které daná společnost považuje za vhodné pro ženy a muže.
- **Pohlaví** – Biologické a fyziologické charakteristiky, které odlišují ženy a muže (např. chromozomy, hormony, reprodukční orgány).
- **Rovnost příležitosti** – Stav, kdy mají ženy a muži stejné příležitosti, práva a povinnosti ve všech oblastech života (v práci, vzdělání, rodině i veřejném životě).
- **Inkluzivita** – Přístup, který aktivně podporuje zapojení a rovné příležitosti pro všechny jednotlivce, bez ohledu na jejich pohlaví, věk, etnicitu, zdravotní stav, sexuální orientaci, náboženství nebo jinou charakteristiku.
- **Stereotyp** – Zjednodušený a často negativní obraz určité skupiny lidí (např. žen, mužů, lidí určitého etnika apod.), který je přejímán bez kritického zhodnocení.
- **Diskriminace** – Rozlišování nebo znevýhodňování osoby nebo skupiny osob na základě pohlaví, věku, rasy, náboženství, sexuální orientace, zdravotního postižení apod., které vede k nerovnému přístupu k právům nebo příležitostem.
- **Předsudek** – Předem utvořený názor na osobu nebo skupinu, založený na stereotypech a nikoli na skutečnosti nebo osobní zkušenosti.
- **Obtěžování** – Nežádoucí chování sexuální povahy, které narušuje důstojnost osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské či ponižující prostředí.
- **Vedení Úřadu** – Všichni zaměstnanci ve vedoucích funkcích.



Čl. 3

Institucionální rámec a odpovědnosti

1. Za naplňování zásady rovnosti na Úřadu nese odpovědnost vedení Úřadu. Oddělení personálních věcí a vzdělávání (dále jen „OPVV“) poskytuje metodickou podporu, vyhodnocuje parametry GEP a zpracovává hodnotící zprávu. OPVV plní roli koordinátora jehož úkolem je:
 - koordinovat implementaci jednotlivých opatření, na základě návrhů schválených vedením Úřadu,
 - iniciovat meziútvárovou komunikaci,
 - poskytovat metodickou podporu,
 - průběžně sledovat zavedená opatření,
 - zpracovávat hodnotící zprávu,
 - shromažďovat podněty k naplňování zásad GEP a postupovat je vedení Úřadu.
2. Oddělení komunikace v pozici spolupracujícího věcného celku, odpovídá za provedení a medializaci zapojení se do tematických kampaní a celospolečenské odpovědnosti (např: při příležitosti Mezinárodního dne žen, Dne rovného odměňování či osvětového projektu „Ženy v kyber“).
3. Vedení Úřadu se zavazuje aktivně podporovat naplňování GEP a zapojovat principy rovnosti žen a mužů do interních strategických rozhodovacích procesů. Podpora rovnosti je začleněna do interních procesů a standardů, například v oblasti náboru, vzdělávání či personálního rozvoje.
4. Vedení Úřadu se zavazuje, že bude směrnice GEP pravidelně aktualizována prostřednictvím koordinátora, a to v návaznosti na institucionální vývoj, dostupná data a potřeby zaměstnanců.

Čl. 4

Sběr dat a monitoring

1. Sběr a analýza dat představují základní nástroj pro zajištění transparentnosti, objektivního hodnocení pokroku a plánování budoucích opatření. OPVV bude sledovat následující ukazatele podle genderové odlišnosti, což nám umožní analyzovat rozdíly, trendy a přijímat rozhodnutí, která podpoří inkluzi a rovnost:
 - celkový počet zaměstnanců,
 - zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích,
 - zastoupení žen a mužů na těchto typech pracovních míst: technický expert, specialisté, podpora,
 - počet žen a mužů na mateřské dovolené, počet žen a mužů na rodičovské dovolené a počet žen a mužů uvolněných pro výkon veřejné funkce,
 - údaje o účasti na školeních, vzdělávacích a rozvojových aktivitách,



- vývoj kariérního postupu,
 - účast mužů a žen ve výběrových řízeních a poměr přijatých k nepřijatým.
2. OPVV bude analyzovat data jednou ročně, přičemž výsledky budou sloužit jako podklad pro přípravu hodnotící zprávy o naplňování GEP. Monitoring bude prováděn s ohledem na ochranu osobních údajů a v souladu s platnou legislativou a interními předpisy.
 3. V případě zjištění nerovnováhy nebo výraznějších rozdílů mezi skupinami zaměstnanců budou tato zjištění reflektována v aktualizacích GEP a budou podnětem pro realizaci konkrétních opatření.

Čl. 5

Vzdělávání a zvyšování povědomí

Budování institucionální kultury, která reflektuje rovnost a diverzitu, je dlouhodobý proces. Proto OPVV zavede systém školení a osvětových aktivit, který bude zahrnovat:

- úvodní školení o zásadách rovnosti žen a mužů pro nově nastupující zaměstnance,
- pravidelná interní školení na témata rovného zacházení, prevence diskriminace a nevědomých předsudků (unconscious bias),
- specializovaná školení pro vedoucí pracovníky zaměřená na posilování inkluzivního řízení a rozhodování,
- informování zaměstnanců o možnostech sladění pracovního a soukromého života (např. flexibilní formy práce tam, kde je to z hlediska pracovní pozice možné).

Čl. 6

Podpora rovného přístupu a začleňování

1. Vedení Úřadu se zavazuje podporovat naplňování zásad rovných příležitostí ve všech personálních procesech. Rovnost žen a mužů je chápána jako průřezový princip, který má vliv na kvalitu řízení i výkonnost organizace jako celku.
2. Úřad se s ohledem na platné zákonné normy a hodnoty, ke kterým se hlásí ve svých interních normativních aktech, již nyní zasazuje o:
 - férový a transparentní náborový proces s využitím genderově neutrálního jazyka při zveřejňování nabídky,
 - rovný přístup k rozvojovým příležitostem,
 - podporu návratu zaměstnanců z mateřské/rodičovské dovolené a sladění jejich pracovních podmínek s osobní situací,
 - prevenci všech forem diskriminace a podpory bezpečného pracovního prostředí, včetně prevence sexuálního obtěžování a šikany v rámci pravidelného školení,



- vyvážené zastoupení žen a mužů v komisích Úřadu (např. ve výběrové komisi při nástupu do zaměstnání, v komisi pro výzkum a vývoj NÚKIB, v dislokační komisi NÚKIB, v komisi Fondu kulturních a sociálních potřeb apod.),
- úpravu pracovní doby pro zaměstnance vracející se z mateřské/rodičovské dovolené tak, aby jim umožnil práci na kratší pracovní úvazek.

3. Úřad se v rámci společenské odpovědnosti dále bude zasazovat o:

- vytvoření prostoru pro činnost dětské skupiny,
- zřízení dětské skupiny,
- pomoci s administrativně-organizačními úkony spojenými s návratem zaměstnance,
- aktivní sledování činnosti a spolupráci s neziskovými organizacemi, které otevírají ženám možnosti zaměstnávání v oblasti informačních technologií,
- aktivní sledování činnosti Úřadu práce ČR a informování zaměstnanců o činnostech tohoto úřadu směřujících k proškolení a rekvalifikaci žen v digitálních dovednostech.

Čl. 7

Vyhodnocování a aktualizace GEP

1. GEP je živým dokumentem, který bude vyhodnocován v pravidelných ročních intervalech, a na základě těchto výstupů bude v případě potřeby aktualizován, nejdéle však po třech letech od data vydání předchozí verze. Hodnocení provádí koordinátor GEP ve spolupráci s vedením Úřadu a příslušnými útvary formou každoročně zpracované a vydané hodnotící zprávy.
2. Součástí hodnotící zprávy bude:
 - shrnutí realizovaných aktivit a opatření,
 - zhodnocení personálních statistik a dalších sledovaných ukazatelů,
 - vyhodnocení zpětné vazby od zaměstnanců,
 - návrh případných úprav nebo rozšíření stávajících opatření.
3. Výstupy z hodnotící zprávy budou sloužit k posilování kontinuity a zvyšování kvality politiky rovnosti žen a mužů na Úřadu.

Čl. 8

Účinnost

Tato směrnice nabývá účinnosti 01.07.2025.

Ing. Lukáš Kintr
Ředitel NÚKIB