



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


Kraj Vysočina

**Implementace metodiky o možnostech optimalizace sběru dat
z oblasti rovných příležitostí
v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina**

Realizováno v rámci projektu reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003059 „Z teorie do praxe – rovnost a sladování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“ s podporou Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR, Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020.

Zpracovala: Mgr. Kateřina Kaňoková

OBSAH

1. Úvod.....	3
2. Údaje o rovných příležitostech – co znamenají a proč jsou důležité?.....	4
2.1. GDPR – obecné nařízení na ochranu osobních údajů.....	4-5
2.2. Zdroje dat pro genderovou statistiku/údaje RP	6
3. Zhodnocení současného stavu sběru dat v podmínkách KrÚ Kraje Vysočina.....	7
3.1. Genderový audit jako analytický nástroj v oblasti rovných příležitostí.....	8
3.2. Výroční zpráva v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu za rok 2018.....	8-9
4. Výčet dat, vhodných ke sledování v rámci klíčových oblastí rovných příležitostí a doporučení.....	10
4.1. Personální politika.....	10-11
4.2. Hodnocení a odměňování.....	11-12
4.3. Sladování pracovního a rodinného/osobního života.....	12-13
4.4. Kultura organizace.....	13-14
5. Závěr.....	15

1. Úvod

Rovné příležitosti jsou jednou z priorit demokratické společnosti. V rámci vládní politiky rovných příležitostí lze citovat například Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, kde je rovnost žen a mužů vnímána jako jedna ze základních hodnot, na nichž je postavena demokratická společnost. Vládní politika má výrazný vliv na formování politik rovných příležitostí územních samosprávných celků.

Česká vláda, vlivem přijatých mezinárodních závazků i poslaneckých iniciativ – věnuje otázkám rovnosti postavení obou pohlaví větší pozornost, než dříve. V souvislosti s aktivní politikou prosazování rovnosti žen a mužů je nutné zmínit gender mainstreaming – přístup, kdy je ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech zohledňováno hledisko rovnosti žen a mužů.

Vzhledem k tomu, že vládní politika podporuje rovné příležitosti, postavení mužů a žen a odstranění jejich diskriminace, vzala na sebe i patřičné závazky, což se týká mimo jiné i statistického sledování této problematiky.

Tento dokument *Implementace metodiky o možnostech optimalizace sběru dat z oblasti rovných příležitostí v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina* navazuje na vládní dokument „Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů“.

Cílem tohoto dokumentu je souhrn implementace sběru dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících komplexní údaje o situaci v oblasti rovných příležitostí v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina. Součástí této Metodiky je také zhodnocení současného stavu sběru dat v podmínkách Krajského úřadu a následné zpracování doporučení, a to s vazbou na vládní dokument.

V rámci tohoto dokumentu je řešen sběr dat z oblasti rovných příležitostí v širším kontextu. Mezi příjemce této metodiky patří vedení krajského úřadu, zaměstnanci/kyně z oddělení, řízení lidských zdrojů a všichni vedoucí zaměstnanci/kyně.

2. Údaje o rovných příležitostech – co znamenají a proč jsou důležité?

Údaje o rovných příležitostech jsou členěná data (např. údaje o pohlaví, věku, zdravotním stavu, rase, etnickém původu), která slouží k posouzení a porovnání situace určité skupiny vystavené riziku diskriminace a k navrhování zásad/pravidel veřejné politiky, jež mohou přispět k prosazování rovnosti. Zároveň tyto údaje slouží také k posouzení provádění těchto politik.

Shromažďování údajů o rovných příležitostech je důležité a nutné z toho důvodu, že se situace skupin ohrožených diskriminací obtížně zjišťuje, a to z toho důvodu, že obecné statistiky nebo průzkumy nejsou často strukturovány tak, aby umožňovaly členění údajů do kategorií spojených s potenciálními důvody diskriminace, jako je například pohlaví, věk, zdravotní stav, rasa, etnický původ.

Měřit rozsah a hloubku nerovnosti mezi sociálními skupinami není možné bez hluboké analýzy údajů s přihlédnutím k potenciálním důvodům diskriminace. Teprve tehdy, když se sledují/mapují údaje o rovných příležitostech, je možné zjistit případnou nerovnost a je tedy možné vytvářet sociální politiku, navrhovat účinné opravné prostředky (včetně pozitivních akcí) a je možné sledovat jejich realizaci. Aby byl sběr údajů/dat o rovných příležitostech účinný, je nutné jej realizovat systematicky a pravidelně.

Shromažďování údajů o rovných příležitostech může pomoci lépe pochopit, jak diskriminace funguje, koho se dotýká a jak by tedy bylo třeba rozvíjet účinná protiopatření.

2.1 GDPR – obecné nařízení na ochranu osobních údajů

Shromažďování údajů o rovných příležitostech zahrnuje práci s "citlivými" údaji, neboť jde o osobní data jednotlivce – pohlaví, věk, zdravotní stav, rasa či etnický původ – která jsou propojována, zpracovávána a využívána třetí stranou. Vzhledem k citlivé povaze údajů o rovných příležitostech je jejich shromažďování zákony o ochraně údajů omezeno, neznamená to však, že je zcela zakázáno. Jejich shromažďování je ve všech členských státech EU možné pouze za specifických a regulovaných podmínek. V této souvislosti je třeba zmínit obecné nařízení na ochranu osobních údajů neboli **GDPR** (General Data Protection Regulation) je dosud nejvíce uceleným souborem pravidel na ochranu dat na světě a které vstoupilo v platnost v květnu 2018. GDPR se dotýká každého, kdo shromažďuje nebo

zpracovává osobní údaje Evropanů, včetně společností a institucí mimo území EU, které působí na evropském trhu.

Stát i zaměstnavatelské subjekty mají příslušné povinnosti v oblasti pracovního práva, v kontextu ochrany životně důležitých zájmů subjektu údajů nebo jiných osob, v kontextu zjišťování, uplatňování nebo ochrany právních nároků a také v oblasti zpracovávání těchto údajů z důvodu významného veřejného zájmu, pokud to vnitrostátní právní předpisy umožňují.

Díky sjednocení pravidel, v rámci GDPR, je jasné, jaká je základní úroveň ochrany osobních údajů na celém území vnitřního trhu.

Co je osobní údaj?

Právní úprava toho, co je považováno za osobní údaj zůstává v podstatě stejná. Jsou to veškeré informace, které mohou vést k identifikaci fyzické osoby.

Za osobní a citlivé informace jsou považovány:

- jméno, pohlaví, věk, datum narození, stav, adresa, telefon,
- fotografie,
- IP adresa, email,
- identifikační údaje vydané státem (IČO, DIČ, číslo OP, RČ a další),
- etnický a rasový původ, politické názory, náboženství, sexuální orientace,
- zdravotní stav, genetické a biometrické údaje,
- osobní údaje vašich dětí,
- další.

Nařízení rozlišuje **osobní a citlivé osobní údaje**, mezi ty citlivé například patří náboženské nebo politické názory, tyto citlivé osobní údaje podléhají mnohem přísnějšímu režimu.

Nařízení GDPR ukládá nejen povinnosti subjektům, jak shromažďovat a uchovávat osobní údaje, ale také rozšiřuje práva občanů. Ti mohou například požádat o přístup ke shromažďovaným údajům o své osobě, který musí být zajištěn nejlépe přímo a online. Občané mají také právo být informováni o tom, za jakým účelem se jejich osobní údaje zpracovávají.

2.2 Zdroje dat pro údaje o rovných příležitostech/genderovou statistiku

Významným zdrojem údajů o rovných příležitostech jsou statistická data volně umístěna na internetových stránkách.

V příložené tabulce jsou odkazy na vybrané internetové stránky domácích i zahraničních institucí s genderovou problematikou, ze kterých lze čerpat/pracovat při analytické činnosti.

Tab. č. 1 Základní instituce z oblasti rovnosti žen a mužů

Zkratka instituce	Název instituce	Odkaz na www stránky	Genderová problematika
ČSÚ	Český statistický úřad	www.czso.cz	Stránky fungují od roku 2006: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky	www.uzis.cz	Výběrové šetření o zdravotním stavu české populace, Světové šetření o zdraví (WHS)
Eurostat	Eurostat	http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/	Komplexní statistiky v evropském kontextu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	www.mpsv.cz	Rovnost žen a mužů
Úřad vlády ČR	ÚV ČR	http://www.vlada.cz/	Rovnost žen a mužů
EHK OSN (UNECE)	Evropská hospodářská komise OSN	www.unece.org	www.unece.org/oes/gender/Welcome.html

Zdroj: Vládní dokument Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů (vytvořený Úřadem vlády ČR, Odborem lidských práv a menšin v roce 2014)

3. Zhodnocení současného stavu sběru dat v podmínkách KrÚ Kraje Vysočina

Krajský úřad Kraje Vysočina podporuje rovné příležitosti dlouhodobě a má zájem na tom přispívat k vytváření rovné a diverzifikované společnosti. Velký důraz dává Krajský úřad Kraje Vysočina, jako zaměstnavatel, do péče o své zaměstnance/kyně, kdy podporuje oblast sladování pracovního a rodinného/osobního života a zabezpečuje zásady rovného zacházení pro své zaměstnance/kyně.

Úřad si klade za cíl uplatňovat principy rovnosti také ve formě opatření proti diskriminačnímu chování a citlivého jednání v rámci posuzování individualit člověka a specifických životních situací, ve kterých se může ocitnout.

Jak již bylo zmíněno, údaje o rovných příležitostech jsou členěná data (např. údaje o pohlaví, věku, zdravotním stavu, rase, etnickém původu), která slouží k posouzení a porovnání situace určité skupiny vystavené riziku diskriminace a k navrhování zásad/pravidel veřejné politiky, jež mohou přispět k prosazování rovnosti.

Údaje o rovných příležitostech jsou však také data, díky kterým zaměstnavatel všechny své zaměstnance/kyně může vnímat a poznat lépe – tzn. jejich specifika, jejich potřeby a může tak na míru zefektivňovat například svoji personální a sociální politiku, více specifikovat benefity, uzpůsobit komunikaci ve vztahu k jednotlivým specifickým skupinám zaměstnanců/kyň apod.

Lze tedy konstatovat, že sběr dat/údajů o rovných příležitostech je nutný a nezbytný pro skutečně efektivní společenskou odpovědnost zaměstnavatele.

Krajský úřad Kraje Vysočina si jako společensky odpovědný zaměstnavatel svých zaměstnanců/kyň váží, snaží se všechny podporovat, rozvíjet, vytvářet podmínky pro jejich práci. Vedení krajského úřadu společně s oddělením řízení lidských zdrojů a pracovním týmem Péče o zaměstnankyně a zaměstnance usiluje o řešení oprávněných potřeb všech zaměstnanců/kyň. Snaží se řešit situaci znevýhodněných skupin i jednotlivců, umožnit a usnadnit jim výkon pracovní činnosti, pomoci jim při začlenění do týmu, a také, alespoň částečně, kompenzovat jejich handicap.

I z toho důvodu Krajský úřad Kraje Vysočina realizuje například i projekty na rovné příležitosti, kdy v rámci projektu realizuje také ty aktivity, které mapují, shromažďují data v oblasti rovných příležitostí, diverzity a sladování pracovního a rodinného/osobního života.

3.1 Genderový audit jako analytický nástroj v oblasti rovných příležitostí

Audit rovných příležitostí je analytický nástroj, kterým jsou sledovány vnitřní organizační procesy a struktura organizace z perspektivy zájmů diverzifikovaných skupin.

Cílem auditu je hloubková sonda a zmapování oblasti rovných příležitostí, získání podkladů, které vedou k uskutečnění pozitivních změn a také mapování vývoje a zlepšení v jednotlivých oblastech. Audit je typem sociálního auditu a jedná se o klíčový nástroj implementace do firemní praxe.

Krajský úřad Kraje Vysočina prošel genderovým auditem opakovaně, a to v letech 2013 a 2018. Díky absolvování genderového auditu získal KrÚ nejen analýzu rovných příležitostí žen a mužů, ale také analýzu personální politiky organizace, její firemní kultury, diverzity, sladování osobního a pracovního života a age managementu.

V kapitole 4. budou dále shrnuta data, jež se zkoumají v rámci genderového auditu (resp. auditu rovných příležitostí a diverzity) a jeho klíčových oblastí.

3.2 Výroční zpráva v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu za rok 2018

V rámci této Výroční zprávy, kterou Krajský úřad Kraje Vysočina vydává, jsou přehledně shrnuty informace o tom, jak je řešena oblast rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného/osobního života zaměstnanců/kyň. V rámci zprávy jsou zdůrazněny hlavní zásady personálního řízení, kterými jsou zásada zákazu diskriminace a zásada přiměřené dílčí kompenzace takových znevýhodnění, která lze překonávat.

Celá Výroční zpráva je sumarizací dat, o které se Krajský úřad Kraje Vysočina opírá, kdy shrnuje akce/aktivity, které realizuje v oblasti rovných příležitostí a sociální politiky.

Data, jež jsou shrnuta o Kraji Vysočina, jako zaměstnavateli, v rámci Výroční zprávy v oblasti rovného zacházení, sladování osobního a pracovního života v podmínkách Krajského úřadu za rok 2018

O KRAJI VYSOČINA JAKO ZAMĚSTNAVATELI

ZAMĚSTNAVATEL V ČÍSLECH (STAV K 31. 12. 2018)

Počet zaměstnanců (evidenčních): 466.

Průměrný věk zaměstnanců: 43,54 (ženy 43,00, muži 44,47).

Fluktuace: 7 %/rok.

Nemocnost: 3 %/rok.

Zastoupení:

- zdravotně znevýhodněných zaměstnanců: 4 %,
- absolventů (praxe nepřekračuje dva roky od ukončení studia): 5 %,
- zaměstnanců 55+: 20 %,
- starobních důchodců: 3 %,
- zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené: 9 %.

Zastoupení zaměstnanců podle pohlaví:

- celkem: 64 % žen, 36 % mužů,
- na vedoucích pozicích: 45 % žen, 55 % mužů,
- na pozicích vedoucích odborů: 57 % žen, 43 % mužů,
- na pozicích vedoucích oddělení: 43 % žen, 57 % mužů.

Zastoupení zaměstnanců ve věkových kategoriích:

- 20 – 29 let: 11 %,
- 30 – 39 let: 27 %,
- 40 – 49 let: 31 %,
- 50 – 59 let: 26 %,
- 60 a více let: 5 %.

Počet pracovišť: 5,

- Žižkova 57 – 334 zaměstnanců,
- Žižkova 16 – 37 zaměstnanců,
- Seifertova 24 – 32 zaměstnanců,
- Seifertova 26 – 22 zaměstnanců,
- Věžní 28 – 41 zaměstnanců.

Zastoupení zaměstnanců podle okresu bydliště:

- Jihlava - 249,
- Havlíčkův Brod - 55,
- Pelhřimov - 42,
- Třebíč - 52,
- Žďár nad Sázavou - 63,
- ostatní - 5.

4. Výčet dat, vhodných ke sledování + doporučení

Shrnutí dat, jež se zkoumají v rámci genderového auditu (resp. auditu rovných příležitostí a diverzity), resp. v rámci klíčových oblastí rovných příležitostí.

4.1 Personální politika

Oblast personální politiky je zásadní pro uplatňování principu rovných příležitostí, neboť se týká procesů naboru, propouštění, kariérního postupu i kariérního a lidského vývoje zaměstnanců/kyň.

Proč se zkoumá oblast personální politiky?

Personální politika je strategickou oblastí každé organizace. Lidské zdroje jsou klíčovým faktorem pro zdravé fungování úřadu a z hlediska genderové/diverzitní rovnosti je důležité, aby všichni lidé, ucházející se o zaměstnání v úřadu a všichni zaměstnanci/kyně měli rovné šance.

Analýza personální politiky sleduje celý proces práce s lidským kapitálem auditované organizace od procesu výběru a přijímání pracovních sil, přes péči o pracovníky/ice až po propouštění zaměstnanců/kyň. Zaměřuje se také na rozvoj a vzdělávání, adaptační procesy, kariérní růst a cirkulaci zaměstnaných osob a také na zastupitelnost. Z hlediska genderové analýzy je vždy zkoumána personálně organizační struktura s důrazem na (ne)vyrovnané zastoupení mužů a žen v řídicích a dalších funkcích.

Jaké jsou zdroje pro zkoumání personální politiky?

Jedním z nejdůležitějších zdrojů pro zkoumání personální politiky úřadu jsou statistiky personálního obsazení, tak aby bylo možné podrobně definovat strukturu úřadu a personální obsazení. Důležité je také sledování statistik v oblasti vzdělávání, dále pak mapování fluktuace a vedení statistik důvodů odchodu zaměstnanců/kyň.

Vhodné je tedy pravidelně realizovat a sledovat:

- Počty řadových a vedoucích zaměstnanců/kyň, struktura vedoucích odborů a oddělení, struktura vedení (grémium ředitele)

- Zastoupení zaměstnanců/kyň ve věkových kategoriích
- Zastoupení zaměstnanců/kyň dle pohlaví, rozděleno dále na zastoupení na vedoucích a řadových pozicích
- Zastoupení zaměstnanců/kyň ve zvláštní pozici (zdravotně znevýhodněných, absolventů/tek, starších 55 let, starobních důchodců/kyň, na mateřské/rodičovské dovolené)
- Zastoupení zaměstnanců/kyň v závislosti na dosaženém vzdělání
- Fluktuaci zaměstnanců/kyň, a to nejenom v obecné formě, ale také v rámci jednotlivých odborů, oddělení
- Vedení podrobných statistik důvodu odchodu zaměstnanců/kyň ze zaměstnaneckého poměru, kdy v přehledech se uvádí, jak důvod, tak i bližší specifikace – jedná se také o důležitou zpětnou vazbu pro zaměstnavatele
- Vedení statistik naplňování individuálních vzdělávacích plánů.

4.2 Hodnocení a odměňování

Proč se zkoumá oblast hodnocení a odměňování/benefitů?

Transparentní procesy hodnocení posilují objektivitu nahlížení na pracovní výkon. Slouží zejména k motivaci zaměstnanců/kyň. Je důležité mapovat systém hodnocení, nastavování profesních cílů a způsob komunikace, jakým hodnocení probíhá. Individuální a hodnotící pohovory hrají pro zaměstnance/kyně velkou roli, kdy fungují jako dobrý nástroj personálního managementu, který přispívá ke zvýšení spokojenosti, loajality a motivace zaměstnanců/kyň. Nezbytné je nastavení systému a pravidel pro hodnocení, odměňování, složení a strukturu benefitů a přístup k nim. Je-li nastaven systém a pravidla pro hodnocení, odměňování, benefity, je pak nutné pravidelně sledovat data a vést data v těchto výše uvedených oblastech.

Jaké jsou zdroje pro zkoumání oblasti hodnocení a odměňování/benefitů?

Jedním z nejdůležitějších zdrojů pro zkoumání oblasti hodnocení a odměňování/benefitů jsou, vedle statistik personálních také vedení genderových/diverzitních statistik odměňování, aby byla pravidelně sledována rovnost odměňování na srovnatelných pozicích.

Vhodné je tedy pravidelně realizovat a sledovat:

- Statistiky zařazení do platových tříd podle pohlaví, věku a délky působení v úřadě
- Statistiky kariérního posunu v posledních 5 letech dle pohlaví
- Statistiky vzdělávání dle pohlaví
- Statistiky dělené dle pohlaví a věku a sledující:
 - o Průměrný osobní příplatek
 - o Průměrnou měsíční odměnu
 - o Příplatek za vedení
 - o Další mimořádné příplatky
- Analýzy platové rovnosti tak, aby bylo možno zjistit, zda a jaký existuje rozdíl mezi osobním ohodnocením mužů a žen na pozicích vedoucích i na pozicích řadových
 - o Porovnání platových tarifů
 - o Porovnání osobního příplatku přiznaného
 - o Doplnění věku, péči o závislého člena rodiny
- Analýzy poskytování mimořádných odměn:
 - o Kdo získává mimořádné odměny z hlediska věku, pohlaví, organizační struktury?
- Statistiky využívání benefitů všemi cílovými skupinami.

4.3 Slad'ování pracovního a rodinného/osobního života

Proč se zkoumá oblast Slad'ování pracovního a rodinného/osobního života?

V oblasti nastavování podmínek pro výkon práce je jedním z aktuálních témat potřeba slad'ování osobního a rodinného života. V rámci rovných příležitostí se hodnotí, zda a jak organizace umožňuje work life balance – slad'ování práce a rodiny/osobního života svým zaměstnancům/kyním. Zjišťuje se, jak zaměstnavatel vychází vstříc např. rodičům, jak vychází vstříc osobám, pečujícím o závislého člena rodiny, apod.

Při uplatňování principů slad'ování pracovního a rodinného života je velice důležité, jakým způsobem k tématu daný zaměstnavatel přistupuje. Péče o zaměstnané osoby je pro tento typ zaměstnavatelů zdůrazňovanou perspektivou a jistým benefitem.

Jaké jsou zdroje pro zkoumání oblasti Sladování pracovního a rodinného/osobního života?

Jedním z nejdůležitějších zdrojů pro zkoumání oblasti sladování pracovního a rodinného/osobního života jsou, vedle statistik, také vedení statistik čerpání flexibilních forem práce (např. částečných úvazků, sdílených pozic), evidování osob na mateřské/rodičovské dovolené, osob dlouhodobě nemocných, osob pečujících o závislého člena rodiny.

Vhodné je tedy pravidelně realizovat a sledovat:

- Statistiky osob na mateřské/rodičovské dovolené
- Statistiky návratů z mateřské/rodičovské dovolené
- Statistiky čerpání flexibilních forem práce
- Statistiky osob pečujících o závislého člena rodiny (přehled o tom, zda a jak mají zaměstnanci/kyně vyřešenou oblast péče)
- Statistiky dojíždějících osob.

4.4 Kultura organizace a pracovního prostředí

Proč se zkoumá oblast Kultury organizace a pracovního prostředí?

Kulturu organizace lze chápat jako celý soubor zásad, přístupů, norem a hodnot. Ty jsou pak v organizaci sdíleny a udržovány jako obecné vzorce chování, jednání a vystupování. Tato kultura určuje vnější vystupování organizace ke svému okolí a dále ji tvoří vnitrofiremní vztahy a pracovní prostředí.

Kultura organizace je základem pro vzájemný přístup zaměstnanců/kyň k sobě navzájem, k jejich nadřízeným i podřízeným.

Jaké jsou zdroje pro zkoumání oblasti Kultury organizace a pracovního prostředí?

Jedním z klíčových zdrojů pro zkoumání oblasti kultury organizace a pracovního prostředí je mapování nálady, atmosféry, průzkumy (ne)spokojenosti, mapování setkání se s nějakou formou diskriminace či nevhodného chování.

Vhodné je tedy pravidelně realizovat a sledovat:

- Průzkumy spokojenosti zaměstnanců/kyň
- Statistiky námětů/podnětů/stížností ze strany zaměstnanců/kyň
- Statistiky setkání se osobně (či z doslechu) s nějakou formou diskriminace či nevhodného chování
- Vedení podrobných statistik důvodu odchodu zaměstnanců/kyň ze zaměstnaneckého poměru, kdy v přehledech se uvádí, jak důvod, tak i bližší specifikace – jedná se také o důležitou zpětnou vazbu pro zaměstnavatele.

5. Závěr

Tento dokument *Implementace metodiky o možnostech optimalizace sběru dat z oblasti rovných příležitostí v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina* navazuje na vládní dokument „Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů“.

Cílem tohoto dokumentu byl souhrn implementace sběru dostupných statistických analytických podkladů obsahujících komplexní údaje o situaci v oblasti rovných příležitostí v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina. Součástí tohoto dokumentu je také zhodnocení současného stavu sběru dat v podmínkách Krajského úřadu a následné zpracování doporučení, a to s vazbou na vládní dokument, a to ve všech klíčových oblastech, které se sledují v rámci mapování rovných příležitostí, diverzity a sladování pracovního a rodinného/osobního života.