**Załącznik nr. 1. Opis Przedmiotu Zamówienia. Koncepcja badania dot. przeciwdziałania luce płacowej ze strony pracodawców**

**Zadanie jest podzielone na 3 części.**

**Moduł 1- badanie ilościowe,**

**Moduły 2 i 3 - badanie jakościowe.**

**Zamawiający dopuszcza możliwość podpisania dwóch lub trzech różnych umów na moduł 1 ilościowy i moduły jakościowe 2 i 3 z różnymi Wykonawcami.**

**Wykonawca może ale nie musi składać oferty na wszystkie moduły.**

**Niezłożenie oferty na wszystkie moduły nie będzie skutkowało odrzuceniem oferty. Brak oferty w konkretnym module skutkować będzie przyznaniem 0 punktów w tym module.**

**Np. w przypadku gdy Zamawiający zdecyduję się wybrać wyłącznie Moduł 1 wszystkie podmioty, które złożyły ofertę otrzymają maksymalnie do 75 punktów.**

**Dyskryminacja ze względu na płeć w zakresie wynagradzania**

Mimo prawnych gwarancji równego traktowania, również w odniesieniu do wynagradzania, kobiety nadal zarabiają kilkanaście procent mniej niż mężczyźni. W październiku 2020 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn było – według danych GUS – wyższe o 14,7% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet[[1]](#footnote-1). Wysoka inflacja powiększyła jeszcze tę dysproporcję. W 2022 r. do 17,6% zwiększyła się na korzyść mężczyzn różnica w przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu[[2]](#footnote-2).

Gender Equality Index 2023, mierzący równość płci w zakresie wynagrodzenia m.in. medianą dochodów (ujawniającą różnicę średniej wysokości wynagrodzeń na niekorzyść kobiet w odniesieniu do standardu siły nabywczej) oraz medianą ekwiwalentnych dochodów netto (ujawniającą różnicę średnich dochodów z różnych źródeł na niekorzyść kobiet w odniesieniu do standardu siły nabywczej) nadal wskazuje na różnice między kobietami i mężczyznami na niekorzyść tych pierwszych[[3]](#footnote-3).

Luka płacowa – nieskorygowana na poziomie ok. 5%, a skorygowana dochodząca nawet do ok. 20% – przekłada się na jeszcze większą lukę emerytalną. W 2018 r. emerytura kobiety była średnio o 30% niższa niż mężczyzny. Tym samym wyższe jest ryzyko ubóstwa kobiet.

To negatywne zjawisko utrzymuje się w Polsce mimo wyraźnej przewagi edukacyjnej kobiet – w roku akademickim 2020/21 stanowiły one 58% studiujących, a w roku akademickim 2019/20 – aż 63,2% absolwentów. Wykazuje ona ponadto zróżnicowanie zarówno pod względem wieku kobiet i mężczyzn, jak i rodzaju zawartej umowy, a także związek ze zróżnicowanym wiekiem emerytalnym ze względu na płeć[[4]](#footnote-4).

Powyższe dane wskazują, że przyczyny luki płacowej są w większości wynikiem nieobiektywnych kryteriów. Niestety, istniejące analizy wskazują na brak gotowości pracodawców do ujawniania poziomu wynagrodzeń i kryteriów awansu, co utrudnia osiągnięcie większej przejrzystości wynagrodzeń, a wraz z tym – zidentyfikowanie źródeł i skali luki płacowej oraz zaprojektowanie działań naprawczych. Towarzyszy temu brak stosowanych systemowo przez pracodawców działań prorównościowych, które już teraz stanowią element obowiązującego standardu antydyskryminacyjnego w zakresie zatrudnienia, w szczególności – wynagrodzenia. Dla przykładu, art. 4 dyrektywy 2006/54 stanowi, że „w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszeregowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć”.

Należy wskazać na brak reprezentatywnego badania w odniesieniu do zarysowanego pola badawczego. Istniejące analizy skupiają się na statystycznym ujęciu luki płacowej[[5]](#footnote-5) bądź na stanie społecznej świadomości tego zjawiska[[6]](#footnote-6).

Uzyskane wyniki mogą zostać wykorzystane w procesie projektowania i wdrażania skutecznych rozwiązań implementujących przyjętą 10 maja 2023 r. dyrektywę ws. przejrzystości wynagrodzeń, która ma przyczynić się do wyeliminowania zjawiska luki płacowej, a także w ocenie skutków zmian ustawowych wprowadzonych w celu implementacji do praw krajowego dyrektywy 2019/1158 w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń.

**Przedmiotem zamówienia jest realizacja badania zgodnie z niżej opisanymi założeniami**

**- modułu ilościowego (Moduł 1)**

**lub**

**- ilościowego i jakościowych (Moduł 1 i 2 i/lub 3)**

**Wyboru modułów do realizacji Zamawiający dokona po badaniu nadesłanych ofert i dokona oceny wszystkich ofert wg przyjętego zakresu realizacji badania.** Kluczowy jest moduł 1. Czyli badanie ilościowe. Prośba o wycenę poszczególnych modułów.

Możliwe jest pominięcie w ofercie modułów jakościowych poprzez wpisanie np. „nie dotyczy” w polach odpowiedzi przypisanych do tych części zamówienia oraz wpisanie kwoty 0 zł przy jakościowych częściach zamówienia.

**Metodologia badania**

**Cel badania:** zweryfikowanie stosowania przez pracodawców rozwiązań ukierunkowanych na ograniczenie zjawiska luki płacowej, które mogą zostać uznane za realizację nałożonego na nich obowiązku przestrzegania zakazu dyskryminacji płacowej.

**Pytania badawcze:**

1. W jaki sposób projektowane są systemy wynagradzania w organizacjach obecnych na rynku pracy? W jaki sposób tworzone są systemy zaszeregowania? Czy, a jeśli tak - w jaki sposób opisywane i wyceniane są stanowiska pracy?
2. W jaki sposób pracodawcy informują pracowników (w tym kandydatów/tki do pracy) o systemie wynagrodzeń (kryteriach, które są stosowane do ich określania, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia)?
3. Czy pracodawcy analizują strukturę wynagrodzeń pod kątem płci? Czy i jakie działania pracodawcy podejmują w związku z uzyskanymi wynikami?
4. Czy pracodawcy prowadzą badania/analizy dotyczące równości płci w odniesieniu aspektów innych niż system wynagrodzenia, uznanych za czynniki luki płacowej, np. czy pracodawcy analizują strukturę zatrudnienia pod kątem płci? Czy i jakie działania pracodawcy podejmują w związku z uzyskanymi wynikami?
5. W jakim stopniu pracodawcy są gotowi do wdrożenia (Jakie rozwiązania już funkcjonują? Jakie są planowane? Jakie pracodawcy byliby gotowi wdrożyć?):
6. mechanizmu samooceny w zakresie równego traktowania bez względu na płeć w wynagrodzeniach (aplikacja Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej)
7. mechanizmu raportowania o strukturze wynagrodzenia do organu władzy publicznej (np. model austriacki lub inny wg raportu OECD.
8. Jakiego wsparcia pracodawcy oczekiwaliby, aby móc w większym stopniu zadbać o równość płci w organizacji, szczególnie pod kątem wynagrodzeń? Jakie są kluczowe bariery i wyzwania z jakimi spotykają się pracodawcy w tym zakresie?

**Metody zbierania danych w poszczególnych modułach, których realizacja będzie zależeć od kosztów:**

**Moduł 1. Ankieta ilościowa (moduł obowiązkowy)**

Narzędzie ilościowe ankiety CAWI (uzupełnione w razie potrzeby CATI) zawierające pytania dotyczące polityki równości płci w organizacjach, w szczególności w zakresie systemu wynagrodzeń. Czas trwania ankiety do 20 minut. Ankieta zawierać będzie pytania zamknięte oraz otwarte/półotwarte (wymagające zakodowania).

Przed realizacją głównego badania, przewidziana została realizacja pilotażu.

**Próba**

Badanie zostanie zrealizowane na próbie kwotowej, z kwotami według wielkości przedsiębiorstwa w proporcji:

* 50% - przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 100 pracowników
* 30% - przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 100 pracowników
* 20% - przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników

Próba powinna uwzględniać przedsiębiorstwa działające w całej Polsce, reprezentujące różne sekcje PKD.

Zaproponowany arbitralnie rozkład próby ma na celu uwzględnienie perspektywy przedsiębiorstw różnej wielkości (z czego wynika min., różny stopień formalizacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem oraz różne możliwości, jeśli chodzi o prowadzenie badań oraz wdrażania rozwiązań promujących równość płci). Zaproponowane proporcje mają na celu zebranie wystarczającej liczby ankiet z przedsiębiorstw każdej wielkości, aby możliwe było opracowanie wniosków i rekomendacji dla danej grupy przedsiębiorstw.

Zgodnie z dyrektywą ws. przejrzystości wynagrodzeń pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników są zobowiązani do składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń. Państwa członkowskie mogą jednak ten obowiązek rozszerzyć również na mniejsze przedsiębiorstwa. Co więcej, inne zapisy dyrektywy dotyczą wszystkich przedsiębiorstw, niezależnie od wielkości. Równocześnie, należy zwrócić uwagę, że to przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 osób, stanowią znaczącą większość na polskim rynku pracy (97%, GUS, dane na 31.05.2024). Z tego względu również te mniejsze przedsiębiorstwa zostały uwzględnione w badaniu, chociaż w mniejszej proporcji ze względu na prawdopodobne mniejsze obciążenie obowiązkami wynikającymi z ustawy.

**Moduł 2. Zogniskowane wywiady grupowe z pracodawcami**

Do udziału w zogniskowanych wywiadach grupowych zaproszeni zostaną pracodawcy reprezentujący przedsiębiorstwa różnej wielkości. Aby ułatwić osobom z różnych części kraju udział w spotkaniu, mogłoby się ono odbyć online (np. za pośrednictwem Microsoft Teams).

Scenariusz spotkań obejmować będzie omówienie doświadczeń i opinii pracodawców związanych z równouprawnieniem płci na rynku pracy, w szczególności w zakresie równości wynagrodzeń. Zastosowanie podejścia jakościowego pozwoli na analizę konkretnych przykładów polityk równościowych w przedsiębiorstwach a także na identyfikację kluczowych wyzwań i barier dostrzeganych przez pracodawców w zakresie wdrażania nowych rozwiązań.

**Moduł 3. Wywiady eksperckie ze specjalistami/tkami w zakresie rynku pracy**

Wywiady eksperckie będą sposobem na uzyskanie pogłębionych wyników poprzez rozmowę z wybranymi specjalistami/tkami posiadającymi wiedzę i doświadczanie z zakresu funkcjonowania polskiego rynku pracy. Możliwe będzie również osadzenie bieżącej sytuacji w zakresie równouprawnienia płci, szczególnie w wymiarze równości wynagrodzeń, w szerszym kontekście historycznym, społecznym czy ekonomicznym.

Dobór próby będzie miał charakter celowy – zaproszeni zostaną przedstawiciele/lki organizacji pracodawców, organizacji pozarządowych, związków pracowników lub świata nauki. Aby ułatwić osobom z różnych części kraju udział w wywiadach, mogłyby się one odbyć online (np. za pośrednictwem Microsoft Teams).

**Warunki wstępne**

* Doświadczenie w prowadzeniu badań ilościowych na próbie przedsiębiorstw w ciągu ostatnich 5 lat
* Doświadczenie w prowadzeniu badań jakościowych na próbie przedsiębiorstw w ciągu ostatnich 5 lat
* Doświadczenie w prowadzeniu badań społecznych związanych z tematyką równouprawnienia w ciągu ostatnich 5 lat.
* Harmonogram realizacji badania – harmonogram będzie podlegał negocjacjom i akceptacji zamawiającego.

**Kryteria oceny oferty**

1. Cena – 40%.
2. Opis doboru i wielkości próby oraz rekrutacji do badania ilościowego – 30%
3. Liczba wywiadów i dobór próby w badaniu jakościowym (zogniskowane wywiady grupowe i/lub wywiady ekspercie) - 15%
4. Propozycja narzędzia do badania jakościowego (zogniskowane wywiady grupowe i/lub wywiady ekspercie) – 10%
5. Dodatkowe propozycje Wykonawcy – 5%

Harmonogram realizacji badania – warunek przy czym harmonogram jest negocjowalny , podlega negocjacjom i musi zostać zatwierdzony przez Zamawiającego

Przy ocenie ofert punktacja w poszczególnych kryteriach zostanie przyznana w sposób następujący:

Punkty w kryterium „Cena” zostaną obliczone w oparciu o wzór arytmetyczny:

C min

Cena = x 40 = liczba pkt

C oferty

gdzie:

C min – najniższa cena brutto spośród badanych ofert

C oferty – cena brutto badanej oferty.

W pozostałych kryteriach punkty zostaną przyznane wg adekwatności do celów badania.

Termin realizacji – 3 grudnia 2024 r.

1. Dane dostępne pod adresem: <https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/5/7/1/struktura_wynagrodzen_wedlug_zawodow_w_pazdzierniku_2020_r..pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Dane dostępne pod adresem: <https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/5/8/1/struktura_wynagrodzen_wedlug_zawodow_za_pazdziernik_2022_r..docx> [↑](#footnote-ref-2)
3. Dostęp pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/money/PL>. [↑](#footnote-ref-3)
4. Zob. Kobiety, rynek pracy i równość płac. Raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet 2023, s. 20, dostęp pod adresem: <https://kongreskobiet.pl/przedstwiamy-nasz-najnowszy-raport/>. [↑](#footnote-ref-4)
5. Np. dane Eurostatu, dostęp pod adresem: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2/default/table?lang=en&category=labour.earn.earn_grgpg.earn_grgpg2> [↑](#footnote-ref-5)
6. Zob. Kobiety, rynek pracy i równość płac…, op. cit. [↑](#footnote-ref-6)