

**Smlouva o vytvoření metodiky a realizaci Výzkumu veřejného mínění – 22 % K ROVNOSTI**

uzavíraná dle § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“) a zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek (dále jen *„*zákon o zadávání veřejných zakázek*“*) mezi

**Česká republika – Ministerstvo práce a sociálních věcí**

se sídlem: Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2

zastoupena: Ing. Ladou Hlaváčkovou, ředitelkou Odboru řízení projektů

IČO: 00551023

bankovní spojení: Česká národní banka, pobočka Praha, Na Příkopě 28, 115 03 Praha 1

číslo účtu: 2229001/0710

(dále jen „objednatel”)

a

ppm factum research s.r.o.

se sídlem: Bucharova 1281/2, Praha 13, 158 00

zastoupena: Pavlem Říhou, jednatelem

IČO: 47 12 17 93

DIČ: CZ 47 12 17 93

obchodní rejstřík: vedený Městským soudem v Praze, v oddílu C, vložce 13338

bankovní spojení: Reiffeisenbank, a.s., Hvězdova 1716/2b, 140 78 Praha 4

číslo účtu: 98300/5500

(dále jen „zpracovatel“)

1. Základní ustanovení
   1. Smluvní strany konstatují, že rozsah a obsah vzájemných práv a povinností vyplývajících z této Smlouvy o vytvoření metodiky a realizaci Výzkumu veřejného mínění – 22 % K ROVNOSTI (dále jen „Smlouva“) se řídí platnými a účinnými právními předpisy, zejména občanským zákoníkem.
   2. Zpracovatel bere na vědomí, že objednatel považuje účast zpracovatele ve veřejné zakázce při splnění kvalifikačních předpokladů za potvrzení skutečnosti, že zpracovatel je ve smyslu ustanovení § 5 odst. 1 občanského zákoníku schopen při plnění této smlouvy jednat se znalostí  
      a pečlivostí, která je s jeho povoláním nebo stavem spojena, s tím, že případné jeho jednání bez této odborné péče půjde k jeho tíži. Zpracovatel nesmí svou kvalitu odborníka ani své hospodářské postavení zneužít k vytváření nebo k využití závislosti slabší strany a k dosažení zřejmé a nedůvodné nerovnováhy ve vzájemných právech a povinnostech smluvních stran.
   3. Na základě zadávacího řízení na veřejnou zakázku malého rozsahu pod názvem *„Výzkum veřejného mínění.“* (dále jen „veřejná zakázka“), zpracovatel předložil, v souladu se zadávacími podmínkami veřejné zakázky, nabídku ze dne 10. 7. 2017 (dále jen „nabídka“) a tato byla pro plnění veřejné zakázky v souladu se základním hodnotícím kritériem ekonomická výhodnost nabídek vybrána jako nejvhodnější. V návaznosti na tuto skutečnost se smluvní strany dohodly na uzavření této Smlouvy.
   4. Při výkladu obsahu této Smlouvy budou smluvní strany přihlížet k zadávacím podmínkám vztahujícím se k zadávacímu řízení dle předchozího odstavce této Smlouvy, k účelu tohoto zadávacího řízení a dalším úkonům smluvních stran učiněným v průběhu zadávacího řízení, jako k relevantnímu jednání smluvních stran o obsahu této Smlouvy před jejím uzavřením. Ustanovení platných a účinných právních předpisů o výkladu právních jednání tím nejsou nijak dotčena.
2. Předmět smlouvy
   1. Předmětem této Smlouvy je závazek zpracovatele zpracovat výstupy předmětu plnění Výzkum veřejného mínění – vytvoření metodiky a realizace – dotazníkového šetření a kompletní příprava a zpracování dotazníkového šetření v souladu s touto Smlouvou a závazek objednatele zaplatit zpracovateli za řádné zpracování vytvoření metodiky a realizaci výzkumu veřejného mínění (dále jen „Zpráva“) odměnu ve výši a za podmínek stanovených v čl. 4 této Smlouvy.
   2. Předmět plnění této Smlouvy je podrobně specifikován v příloze č. 1 této Smlouvy.
   3. Výstupy předmětu plnění dle odst. 2.2. této Smlouvy budou zpracovány v rozsahu a v souladu s přílohou č. 1 a 2 této Smlouvy, a to v termínech dle odst. 3.3 této Smlouvy a dle harmonogramu, který je součástí přílohy č. 1 této Smlouvy.
   4. Výše uvedený předmět smlouvy je spolufinancován z prostředků Operačního programu Zaměstnanost, konkrétně z projektu s názvem „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“, reg. číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_009/0003702.
3. Místo a doba plnění
   1. Místo plnění není objednatelem nijak omezeno – výzkum bude probíhat na celém území ČR. Zpracovatel je oprávněn provádět předmět plnění i v rámci svého sídla.
   2. Zpracovatel se zavazuje, že hmotné výstupy předmětu Smlouvy budou předány na adrese objednatele Kartouzská 4, 155 00 Praha 5.
   3. Finální výstupy předmětu Smlouvy zpracované v souladu s čl. 2 této Smlouvy se zavazuje zpracovatel předat objednateli **do 22 týdnů – od nabytí účinnosti Smlouvy**. Ostatní požadované, průběžné, výstupy se zpracovatel zavazuje dodat v termínech stanovených Požadovanými termíny plnění v příloze č. 1 této Smlouvy. Předání výstupu předmětu Smlouvy objednateli bude realizováno v souladu s akceptačním řízením na základě předávacího protokolu dle čl. 5 této Smlouvy.
   4. Zpracovatel se v průběhu plnění předmětu Smlouvy zavazuje osobně se setkávat se zástupci objednatele minimálně 1x týdně na 1 hodinu (v sídle objednatele, nebude-li v závislosti na domluvě obou zúčastněných stran specifikováno jinak), případně (po předchozí domluvě) problematiku plnění konzultovat telefonicky či prostřednictvím videohovoru a to za  účelem informování objednatele o průběhu prací na předmětu Smlouvy a konzultace problematických oblastí. Jakékoliv problémy, které vyvstanou během realizace, budou s objednatelem konzultovány neprodleně (tj. maximálně do 3 pracovních dní od zjištění problému). Obdobným způsobem budou rovněž konzultovány požadované výstupy. Veškeré výstupy podléhají schválení objednatele.
4. Cena a platební podmínky
   1. Cena za předmět smlouvy dle čl. 2 této Smlouvy činí 523.000,- Kč (slovy: pětsetdvacettřitisíc korun českých) bez DPH, tj. 632.830,- Kč (slovy: šestsetdvacettřitisícosmsettřicet korun českých) včetně DPH ve výši 21 %.
   2. Cena za předmět Smlouvy uvedená v bodu 4.1. této Smlouvy je stanovena jako cena nejvýše přípustná a nelze ji překročit, vyjma změny (zvýšení, snížení) sazby DPH, a to o částku odpovídající této změně (zvýšení, snížení) sazby DPH.
   3. Cena za předmět Smlouvy bude hrazena na základě faktury – daňového dokladu (dále jen „faktura“) vystaveného zpracovatelem do 5 kalendářních dnů ode dne oboustranného podpisu akceptačního protokolu dle čl. 5 této Smlouvy. Splatnost faktury činí 30 kalendářních dnů od data jejího doručení objednateli.
   4. Faktura musí obsahovat náležitosti daňového dokladu dle zák. č. 235/2004Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů. Fakturu, která neobsahuje uvedené náležitosti, nebo jsou-li náležitosti na faktuře uvedeny nesprávně či neúplně, je objednatel oprávněn vrátit zpracovateli. Při nezaplacení takto vystavené a doručené faktury se nedostává objednatel do prodlení se zaplacením příslušné faktury. Po doručení řádně vystavené faktury běží znovu sjednaná lhůta splatnosti. Na faktuře musí být uvedeno, že předmět smlouvy byl poskytnut v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“, reg. číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_009/0003702“ a dále následující znění: „Projekt je financován z ESF v rámci OPZ a ze státního rozpočtu ČR ".
   5. V případě, že faktura nebude splňovat požadované náležitosti nebo nebude obsahovat správné údaje, je objednavatel oprávněn takovou fakturu vrátit zpracovateli s uvedením konkrétních nedostatků k doplnění údajů a odstranění případných nedostatků v objednatelem stanovené lhůtě. Nová lhůta splatnosti začíná běžet dnem prokazatelného doručení opravené faktury objednateli.
   6. Faktura se pro účely této Smlouvy považuje za uhrazenou okamžikem odepsání fakturované částky z účtu objednatele ve prospěch účtu zpracovatele.
   7. Včasným provedením platby se rozumí odepsání fakturované částky z účtu objednatele ve prospěch účtu zpracovatele v termínu splatnosti uvedeném na faktuře.
   8. Platby budou probíhat výhradně v Kč a rovněž veškeré uvedené cenové údaje budou v Kč.
5. Akceptační řízení, předání a převzetí
   1. V průběhu realizace předmětu Smlouvy se bude konat akceptační řízení, a to po předání finálního znění Zprávy v termínu dle odst. 3.3.
   2. Výstup předmětu Smlouvy pro účely akceptačního řízení v rozsahu a v souladu s odst. 5.1 a čl. 2 této Smlouvy se zpracovatel zavazuje zaslat elektronickou poštou ve formátu vhodném pro editaci (formát musí být plně kompatibilní s aplikací MS Word či MS Excel) na e-mailovou adresu kontaktní osoby objednatele uvedenou v odst. 14.1. této Smlouvy.
   3. Po doručení výstupu předmětu Smlouvy dle předchozího odstavce objednatel doručí nejpozději do 20 kalendářních dnů zpracovateli své připomínky, popř. mu sdělí, že žádné připomínky nemá. Připomínky budou zpracovateli zaslány elektronickou poštou na e-mailovou adresu kontaktní osoby zpracovatele uvedenou v odst. 14.2. této Smlouvy.
   4. Doručené připomínky se zpracovatel zavazuje vypořádat v dokumentu o vypořádání připomínek (libovolný formát) a tento včetně upraveného výstupu předložit objednateli nejpozději ve lhůtě 15 kalendářních dnů od obdržení připomínek objednatele k opětovnému schválení.
   5. Objednatel schválí upravený výstup předmětu Smlouvy, tzn., že podepíše akceptační protokol, do 5 kalendářních dnů od přijetí upraveného výstupu. Bude-li mít objednatel opětovně k předanému výstupu připomínky, bude se postupovat dle postupu uvedeném v odst. 5.3. až 5.5. této Smlouvy, a to opakovaně do té doby, dokud objednatel nebude mít k předanému výstupu žádné připomínky. Následně se přistoupí k úkonu popsanému ve větě první tohoto odstavce.

Akceptační protokol bude zasílán v elektronické podobě ve formátu \*.pdf. Obsahem každého akceptačního protokolu budou následující údaje:

* identifikační údaje obou smluvních stran,
* co je předmětem akceptačního řízení,
* shrnutí průběhu akceptačního řízení (zejména budou v akceptačním protokolu uvedena data odeslání/přijetí předmětného výstupu, jakožto i další významné skutečnosti),
* výsledek akceptačního řízení, tj. bude explicitně uvedeno, že objednatel již k předanému výstupu nemá žádné další připomínky,
* jméno a příjmení (čitelně napsané) osoby/osob provádějící akceptační řízení včetně jejich vlastnoručního podpisu (může být nahrazeno elektronickým podpisem kontaktní osoby dle odst. 14.1. této Smlouvy),
* datum a čas vystavení akceptačního protokolu objednatelem.

1. Práva a povinnosti objednatele
   1. Objednatel se zavazuje, že v době plnění předmětu Smlouvy poskytne zpracovateli potřebnou součinnost.
   2. Objednatel se zavazuje předat zpracovateli veškeré podklady a informace, které má a může je poskytnout a které přímo souvisejí s plněním předmětu Smlouvy, a to nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne, kdy si jejich předání zpracovatel vyžádá, nedohodnou-li se smluvní strany jinak.
   3. V případě zjištění okolností, které by mohly mít vliv na plnění závazků objednatele vyplývajících z této Smlouvy, se objednatel zavazuje o těchto zjištěných okolnostech zpracovatele bez odkladu písemně informovat.
   4. Objednatel není povinen převzít předmět Smlouvy, pokud není předán řádně, včas, bez vad a v souladu s touto Smlouvou. Za předmět Smlouvy, který nebyl předán řádně, včas, bez vad a v souladu s touto Smlouvou, není objednatel povinen zpracovateli zaplatit sjednanou cenu.
2. Práva a povinnosti zpracovatele
   1. Zpracovatel se zavazuje poskytovat předmět Smlouvy svědomitě, s řádnou a odbornou péčí a potřebnými odbornými schopnostmi. Při poskytování předmětu Smlouvy je zpracovatel vázán platnými a účinnými právními předpisy a pokyny objednatele, pokud tyto nejsou v rozporu s těmito předpisy nebo zájmy objednatele.
   2. Zpracovatel se zavazuje prostudovat připomínky a upozornění objednatele, týkající se průběhu a způsobu plnění smluvních povinností zpracovatele, a v případě jejich opodstatnění bez zbytečného odkladu vyvodit odpovídající závěry a přijmout opatření k odstranění nedostatků v plnění předmětu Smlouvy. O těchto opatřeních se zpracovatel zavazuje písemně objednatele informovat.
   3. Zpracovatel se zavazuje vždy včas předem písemně upozorňovat objednatele na potřebu jeho součinnosti.
   4. V případě zjištění okolností, které by mohly mít vliv na plnění závazků vyplývajících z této Smlouvy, se zpracovatel zavazuje objednatele o těchto zajištěných okolnostech bez odkladu písemně informovat.
   5. Zpracovatel není oprávněn předat vstupní podklady poskytnuté objednatelem ani jejich část bez souhlasu objednatele třetí osobě, ani je využívat k jiným účelům, než je stanoveno  
      v čl. 2 této Smlouvy. Zpracovatel odpovídá za škody způsobené zneužitím vstupních podkladů nebo jejich části třetí osobou, jestliže je poskytl bez souhlasu objednatele.
   6. Zpracovatel se zavazuje, že je podle ustanovení § 2 písm. e) zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o finanční kontrole“), ve znění pozdějších předpisů, osobou povinnou spolupůsobit při výkonu finanční kontroly prováděné v souvislosti s úhradou zboží nebo služeb z veřejných výdajů. Tuto povinnost rovněž zajistí zpracovatel u případných poddodavatelů zpracovatele. Zpracovatel se zavazuje umožnit osobám oprávněným k výkonu kontroly projektu, z něhož je předmět této Smlouvy hrazen, provést kontrolu dokladů souvisejících s plněním předmětu této Smlouvy  
      v sídle objednatele, a to jak během plnění dle této Smlouvy, tak po dobu danou právními předpisy České republiky k jejich archivaci (zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů).
   7. Zpracovatel se zavazuje, že zajistí, aby veškeré produkty, materiály a výstupy této Smlouvy byly označeny v souladu s povinným minimem publicity OPZ. Pravidla jsou vymezena v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce (kapitola 19) ve verzi č. 6, které jsou ke stažení na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz).
   8. Zpracovatel se zavazuje poskytnout informace nezbytné pro zpracování zprávy o realizaci a žádosti o platbu předkládané příjemcem finanční podpory (objednatelem).
   9. Zpracovatel se zavazuje využít k plnění předmětu této Smlouvy pouze konkrétní řešitelský tým a poddodavatele. Jmenný seznam členů řešitelského týmu a seznam poddodavatelů jsou uvedeny v příloze č. 3 a 4 této Smlouvy. Zpracovatel se zavazuje zachovávat po celou dobu plnění předmětu této Smlouvy toto složení řešitelského týmu a poddodavatelů; jinak je zpracovatel povinen postupovat dle odst. 7.10 této Smlouvy. Zpracovatel se zavazuje k plnění této Smlouvy použít všechny osoby, prostřednictvím kterých prokazoval splnění kvalifikačních předpokladů, a to na pozicích, na které je při prokazování kvalifikace jejich prostřednictvím nominoval.
   10. V případě, že bude zpracovatel požadovat změnu poddodavatele, zavazuje se vyžádat si předchozí písemný souhlas objednatele s provedením takové změny. V případě změny člena řešitelského týmu nebo poddodavatelů, prostřednictvím kterých prokazoval splnění kvalifikace, je zpracovatel povinen doložit zároveň kvalifikaci nového člena řešitelského týmu nebo poddodavatele, která odpovídá požadované kvalifikaci původního člena řešitelského týmu nebo poddodavatele. Souhlas objednatele nebude bezdůvodně odepřen. Objednatel si vyhrazuje právo požádat o výměnu člena řešitelského týmu nebo poddodavatele pro opakovanou nespokojenost s kvalitou jím odváděné práce nebo pro nedostatečnou komunikaci  
       s objednatelem. Zpracovatel je ve lhůtě 5 pracovních dnů od takové žádosti povinen provést výměnu jednoho či více člena řešitelského týmu nebo poddodavatele(ů). Veškeré případné náklady související s jejich výměnou nese výlučně zpracovatel.
   11. Zpracovatel se zavazuje poskytnout objednateli součinnost nezbytnou ke splnění povinnosti objednatele vyplývající z ust. § 219 zákona o zadávání veřejných zakázek.
3. Sankční ujednání
   1. Zpracovatel se zavazuje, že v případě prodlení s finálním plněním předmětu dle termínu dle odst. 3.3. této Smlouvy zaplatí objednateli smluvní pokutu ve výši 0,2% z celkové ceny předmětu plnění uvedené v odst. 4.1 této Smlouvy, a to za každý i započatý den prodlení.
   2. V případě, že zpracovatel nedodrží povinnosti, resp. lhůty, stanovené v odst. 5.3, 5.4, této smlouvy, zavazuje se objednateli zaplatit smluvní pokutu ve výši 2.000,- Kč, a to za každý i započatý den prodlení.
   3. V případě, že zpracovatel nesplní povinnost dle odst. 7.7 této Smlouvy, zavazuje se objednateli zaplatit smluvní pokutu ve výši 5.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení dané povinnosti.
   4. V případě, že zpracovatel poruší povinnosti stanovené v odst. 7.9 či 7.10 této Smlouvy, zavazuje se objednateli zaplatit smluvní pokutu ve výši 10.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení.
   5. V případě, že zpracovatel nesplní povinnost dle odst. 7.11 této Smlouvy, zavazuje se objednateli zaplatit smluvní pokutu ve výši 10.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ porušení dané povinnosti.
   6. Smluvní pokutu stejně jako případnou škodu či jinou újmu vzniklou objednateli vlivem činnosti zpracovatele se zpracovatel zavazuje zaplatit objednateli nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy bude objednatelem o nároku na úhradu smluvní pokuty a její výši resp. vzniklé škody či jiné újmy a její výši prokazatelně informován.
   7. Při nedodržení termínu splatnosti faktury objednatelem je zpracovatel oprávněn požadovat úhradu úroku z prodlení ve výši dle nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob.
   8. Smluvní strany sjednávají, že v případě vzniku nároku objednatele na více smluvních pokut uložených zpracovateli podle této Smlouvy se takové pokuty sčítají.
   9. Není-li v této Smlouvě stanoveno jinak, zaplacením jakékoliv smluvní pokuty nezbavuje povinnou smluvní stranu povinnosti splnit své povinnosti vyplývající z této Smlouvy a nedotýká se nároku na náhradu škody či jiné újmy v plné výši.
   10. Smluvní strany sjednávají, že jakoukoliv smluvní pokutu či vzniklou škodu vyjádřitelnou v penězích je objednatel oprávněn jednostranně započíst formou jednostranného zápočtu proti jakékoliv pohledávce (splatné či nesplatné) zpracovatele proti objednateli z titulu úhrady části ceny za plnění dle této Smlouvy.
4. Ostatní ujednání
   1. Zpracovatel bere na vědomí, že objednatel ve smyslu ustanovení zákona č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, má zákonnou povinnost zpřístupnit informace o této Smlouvě, pokud bude řádně o tyto informace požádán.
   2. Výstupy z poskytnutého plnění, které vzniknou v průběhu a v souvislosti s poskytnutím předmětu Smlouvy, se stávají okamžikem jejich předání a převzetí objednatelem jeho výlučným vlastnictvím. Zpracovatel není oprávněn poskytnout žádný z těchto výstupů (a to ani před předáním objednateli) třetí osobě bez předchozího písemného souhlasu objednatele.
5. Ukončení smlouvy
   1. Tuto Smlouvu lze ukončit splněním předmětu Smlouvy, dohodou smluvních stran nebo odstoupením od Smlouvy z důvodů stanovených  občanským zákoníkem nebo ve Smlouvě.
   2. Objednatel je dále oprávněn od Smlouvy odstoupit bez jakýchkoliv sankcí, nastane-li i některá z níže uvedených skutečností:
      1. proti majetku zpracovatele bude vedeno insolvenční řízení,
      2. nastane-li některá ze skutečností uvedená v § 223 zákona o zadávání veřejných zakázek.
   3. Objednatel je oprávněn od Smlouvy odstoupit i pouze ve vztahu k části plnění.
   4. Objednatel je oprávněn tuto Smlouvu vypovědět, a to i bez udání důvodu. Výpovědní lhůta činí  
      1 měsíc a začíná běžet dnem následujícím po dni, kdy bylo písemné vyhotovení výpovědi prokazatelně doručeno druhé smluvní straně.
   5. V případě ukončení smluvního vztahu dohodou, odstoupením některé ze smluvních stran od této Smlouvy, jsou povinnosti obou stran následující:
      1. zpracovatel provede soupis všech jím vykonaných činností a úkonů ke splnění jeho závazků dle této Smlouvy do doby ukončení smlouvy;
      2. zpracovatel vyzve objednatele k protokolárnímu předání a převzetí všech plnění dle soupisu;
      3. objednatel není povinen soupis převzít, pokud obsahuje nesprávné údaje;
      4. zpracovatel provede vyúčtování plnění dle soupisu a vystaví závěrečnou fakturu.
6. Ochrana důvěrných informací
   1. Smluvní strany sjednávají, že za důvěrné informace se považují veškeré informace o skutečnostech týkajících se smluvních stran a jejich činnosti, jejichž zveřejnění by se mohlo jakýmkoli způsobem dotknout jejich oprávněných zájmů nebo jejich dobrého jména, získané v souvislosti s plněním této Smlouvy v jakékoli formě, s výjimkou informací všeobecně známých. Za důvěrné informace se považují i veškeré obchodní a technické informace, které byly jednou ze smluvních stran sděleny jiné smluvní straně a jsou předmětem obchodního tajemství.
   2. Obě smluvní strany se zavazují, že budou zachovávat mlčenlivost o všech důvěrných informacích, o nichž se dozví v souvislosti s plněním této Smlouvy, a to po dobu účinnosti této Smlouvy a dále po dobu 3 let po ukončení plnění dle této Smlouvy, pokud se důvěrné informace nestanou veřejně známými bez zavinění druhé strany.
   3. Zpracovatel se zavazuje svého případného subdodavatele zavázat povinností mlčenlivosti  
      a respektováním práv objednatele nejméně ve stejném rozsahu, v jakém je v závazkovém vztahu zavázán sám. Za porušení závazku mlčenlivosti a ochrany důvěrných informací subdodavatelem odpovídá objednateli přímo zpracovatel.
   4. Smluvní strany se zavazují, že důvěrné informace nepoužijí k jiným účelům než k plnění dle této Smlouvy a v souladu s platnými a účinnými právními předpisy, a že budou zajišťovat jejich ochranu přiměřeným způsobem. V případě, že zpracovatel využije k realizaci plnění Smlouvy třetí stranu, pak odpovídá za takové plnění při ochraně důvěrných informací, jako by plnil sám.
   5. Smluvní strany sjednávají pro případ porušení povinnosti k zachování mlčenlivosti o důvěrných informacích smluvní pokutu ve výši 50.000,- Kč, a to za každý jednotlivý případ takového porušení.
   6. Zpracovatel je oprávněn po předání a převzetí celého předmětu této Smlouvy užít obecnou informaci o plnění dle této smlouvy jako referenci. Se souhlasem objednatele může obsah reference dohodnutým způsobem rozšířit.
   7. Zpracovatel se zavazuje během plnění předmětu této Smlouvy i po jejím ukončení zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dozví v souvislosti s plněním předmětu Smlouvy.
7. Autorská a vlastnická práva
   1. V případě, že zpracovatel v rámci plnění této Smlouvy vytvoří dílo, které bude dílem podléhajícím ochraně podle zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (dále jen „autorský zákon“), ve znění pozdějších předpisů, takto vytvořené dílo bude považováno za dílo zhotovené na objednávku a bude považováno za kolektivní autorské dílo zaměstnanců zpracovatele, kteří jej vytvořili ke splnění svých povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu k zpracovateli.  
      V souladu s autorským zákonem bude objednatel dnem úplného zaplacení ceny za celý předmět této Smlouvy oprávněn dílo užívat, a to výhradně pro své potřeby. Zpracovatel prohlašuje, že poskytnutím licencí objednateli neporušuje práva duševního vlastnictví třetích osob a že je oprávněn na objednatele licenci převést. V případě, že zpracovatel nedodrží toto ustanovení, zavazuje se uhradit veškeré nároky třetích osob z důvodu porušení práv duševního vlastnictví třetích osob a dále náhradu škody způsobenou tím objednateli.
   2. Zpracovatel uděluje objednateli výhradní licenci pro časově a teritoriálně neomezené užití díla, které vznikne splněním předmětu této Smlouvy. Součástí výhradní licence je oprávnění objednatele upravit či jinak měnit dílo, jeho název nebo označení autora, oprávnění spojit dílo s jiným dílem, jakož i zařadit dílo do díla souborného dle potřeb objednatele.
   3. Zpracovatel uděluje objednateli souhlas, aby oprávnění tvořící součást licence mohla být zcela nebo zčásti poskytnuta třetí osobě, a dále uděluje objednateli souhlas s postoupením licence třetím osobám.
8. Odpovědnost za škodu
   1. Každá ze smluvních stran nese odpovědnost za způsobenou škodu či jinou újmu v souladu s platnými a účinnými právními předpisy a touto Smlouvou. Smluvní strany se zavazují vyvíjet maximální úsilí k předcházení vzniku škody či jiné újmy a k případné minimalizaci vzniklé škody či jiné újmy.
   2. Na odpovědnost smluvních stran za škodu či jinou újmu se vztahují ustanovení platných a účinných právních předpisů, zejména občanského zákoníku. Smluvní strany se zavazují upozornit druhou smluvní stranu bez zbytečného odkladu na vzniklé okolnosti vylučující odpovědnost bránící řádnému plnění této Smlouvy. Smluvní strany se zavazují vyvíjet maximální úsilí k odvrácení a překonání okolností vylučujících odpovědnost.
   3. Výsledky činnosti zpracovatele dle této Smlouvy mají vady, jestliže jejich zpracování neodpovídá Smlouvě, požadavkům, připomínkám nebo pokynům uplatněným objednatelem v průběhu poskytování plnění zpracovatelem dle této Smlouvy nebo jestliže hmotné zachycení výsledků činnosti zpracovatele jsou neúplné tak, že z důvodu jejich neúplnosti není možné pokračovat ke splnění účelu této Smlouvy.
   4. Zpracovatel se zavazuje, že výsledky jeho činnosti dle této Smlouvy a hmotné zachycení výsledků činnosti zpracovatele budou ke dni předání bez vad a způsobilé k užití k účelu sjednanému touto Smlouvou.
9. **Kontaktní osoby**
   1. Kontaktní osobou objednatele je Mgr. Klaudia Teichmanová, e-mail: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, tel: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
   2. Kontaktní osobou zpracovatele je Vojtěch Hündl, email: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, tel.: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.
   3. Případnou změnu kontaktních údajů je smluvní strana povinna bez zbytečného odkladu písemně oznámit druhé smluvní straně.
   4. Není-li ve smlouvě uvedeno jinak, obě smluvní strany budou vzájemně komunikovat či si předávat informace a dokumenty prostřednictvím výše uvedených kontaktních osob.
10. Závěrečná ustanovení
    1. Tato Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.
    2. Jakékoli změny nebo doplňky musí být řešeny písemně, formou číslovaných dodatků odsouhlasenými a podepsanými oběma smluvními stranami. Zpracovatel vzal na vědomí, že tato Smlouva bude po jejím podpisu oběma smluvními stranami zveřejněna na profilu objednatele v souladu s § 219 zákona o zadávání veřejných zakázek, a v Registru smluv v souladu s § 2 zákona č. 340/2015 Sb., zákon o registru smluv.
    3. Smlouva je vyhotovena v pěti (5) stejnopisech s platností originálu, z nichž tři (3) obdrží objednatel a dva (2) obdrží zpracovatel.
    4. Záležitosti v této Smlouvě výslovně neupravené se řídí příslušnými ustanoveními platných a účinných právních předpisů, zejména občanským zákoníkem.
    5. Zpracovatel bere na vědomí, že Smlouva bude uveřejněna na profilu zadavatele a v registru smluv.
    6. Nedílnou součást této Smlouvy tvoří tyto přílohy:

Příloha č. 1: Specifikace předmětu Smlouvy

Příloha č. 2: Popis realizace předmětu plnění

Příloha č. 3: Seznam poddodavatelů

Příloha č. 4: Jmenný seznam členů řešitelského týmu

|  |  |
| --- | --- |
| Za zpracovatele:  V  dne \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Pavel Říha**  Jednatel společnosti  ppm factum research s.r.o. | Za objednatele:  V Praze dne \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Ing. Lada Hlaváčková**  ředitelka Odboru řízení projektů  Česká republika – Ministerstvo práce  a sociálních věcí |

**PŘÍLOHA č. 1 – Specifikace předmětu smlouvy**

Předmětem plnění dle Smlouvy je vypracování detailní metodiky a realizace výzkumu veřejného mínění – dotazníkového šetření reprezentativního souboru populace ČR starší 18 let. Součástí plnění bude kompletní příprava a zpracování dotazníkového šetření ve spolupráci s řešitelským týmem projektu 22 % K ROVNOSTI, včetně přípravy dotazníku, technického zpracování vlastního dotazníkového šetření, příprava vyčištěného a okódovaného datového souboru, analýza dat, zpracování závěrečné zprávy a .ptp prezentace s hlavními zjištěními studie. Podrobný postup provedení studie a veškerá dokumentace pro výzkum bude zpracován do metodiky, která bude jedním z výstupů plnění dle Smlouvy.

**Požadované zaměření dotazníkového šetření – výzkumné problémy, otázky a témata:**

1. vnímání a hodnocení (ne)spravedlnosti genderových rozdílů v odměňování za stejnou práci z hlediska jednotlivců, rodin a domácností;
2. názory veřejnosti na možnosti kariérního a profesního uplatnění mužů a žen a na bariéry bránící ve stejném uplatnění v průběhu pracovní biografie mužů a žen;
3. vnímání a hodnocení problému levné práce, výše mezd v ČR a výše minimální mzdy;
4. dopad výše výdělků na životní úroveň rodin a domácností a možnost řešit konkrétní situace či si dovolit konkrétní zboží a služby (viz položky ohrožení chudobou a sociálním vyloučením);
5. názory veřejnosti na rozdíly ve výdělcích mezi vybranými profesemi;
6. osobní nebo zprostředkované zkušenosti s nerovným odměňováním;
7. rozdíly výdělků v rámci domácnosti (v páru) – kdo vydělává více (a poměrově o kolik) a jaký dopad to má na rozhodování o rozdělení práce a péče (např. kdo a na jak dlouho půjde na rodičovskou dovolenou – dále jen RD)
8. dopad výše výdělků a případných rozdílů ve výdělcích mezi partnery na volbu délky RD a na další rozhodování ohledně přerušení pracovní dráhy (např. volno na péči o starší či nemocné, „odchod do domácnosti“ apod.);
9. AKTÉŘI: Kdo by měl podle veřejnosti řešit problém nerovností v odměňování žen a mužů? (vláda, odbory, úřady práce, Státní úřad inspekce práce, ombudsman, soudy, zaměstnavatelé/ky, jednotlivci, média…);
10. POSTOJE k jednotlivým aktivitám projektu 22 % K ROVNOSTI, např.:
    1. Zaměstnavatelé/ky by měli/y pravidelně zjišťovat, zda u nich nedochází k nerovnému odměňování.
    2. Státní úřad inspekce práce a úřady práce by měly mít vhodné a efektivní nástroje, jak kontrolovat, zda k diskriminaci v odměňování nedochází.
    3. Stát by měl podporovat zaměstnavatele/ky v rovném odměňování.
    4. Stát by měl podporovat zaměstnance/kyně, kteří se cítí být diskriminováni, aby se mohli efektivně bránit.
    5. Média (a další aktéři) by měla(i) informovat o nerovnostech v odměňování a možnostech, jak je řešit a jak se bránit.
    6. Odbory by měly spolupracovat se zaměstnávajícími a podporovat je v rovném odměňování.

**Požadované parametry dotazníkového šetření:**

***Minimální rozsah vzorku:*** 2000 respondentů.

***Reprezentativita:*** vzorek musí být reprezentativní vůči populaci ČR podle pohlaví, věku, vzdělání, regionu (NUTS 3 – tj. dělení podle krajů), velikosti místa bydliště a v ideálním případě také podle hlavního zaměstnaneckého statusu (zaměstnaní, nezaměstnaní, podniká, studující, na rodičovské, v domácnosti, v důchodu aj.).

***Sběr dat:*** osobní rozhovory tazatelů a tazatelek s respondenty a respondentkami

***Typ výběru:*** kvótní výběr

***Očekávaný rozsah dotazníku***: cca 200 - 220 znaků (uzavřené či polouzavřené otázky, včetně několika otázek otevřených); baterie

**Požadované výstupy:**

1. dotazník, který bude využit pro vlastní výzkum veřejného mínění
2. finální studie podrobně mapující výsledky dotazníkového šetření
3. ptp prezentace s hlavními zjištěními, která stručně zmapují hlavní výzkumné problémy (viz výše) v třídění alespoň podle pohlaví a dalších relevantních socio-demografických charakteristik
4. vyčištěný a okódovaný datový soubor
5. metodika provedeného dotazníkového šetření – výzkumu veřejného mínění, obsahující podrobný popis postupu a veškerou dokumentaci potřebnou pro zopakování dotazníkového šetření se stejným dotazníkem a pro porovnání výsledků. Metodika bude obsahovat následující témata: popis výběru vzorku, popis vzorku, popis metodologie výzkumu (tj. metoda sběru a analýzy dat), dotazník, podrobná dokumentace zpracování dat

**Požadované termíny plnění:**

1. dotazník, který bude využit pro vlastní výzkum veřejného mínění: do 2 týdnů od nabytí účinnosti smlouvy
2. draft .ptp prezentace s představením hlavních výstupů studie ke komentářům – interní prezentace: 10 týdnů od nabytí účinnosti smlouvy
3. první draft studie ke komentářům do 13 týdne od nabytí účinnosti smlouvy
4. první draft metodiky ke komentářům do 15. týdne od nabytí účinnosti smlouvy
5. Zapracování komentářů k draftu studie do 17. týdne od nabytí účinnosti smlouvy
6. Zapracování komentářů k draftu metodiky do 20. týdne od nabytí účinnosti smlouvy
7. Finální verze studie do 22 týdnů od nabytí účinnosti smlouvy
8. Finální verze metodiky do 22 týdnů od nabytí účinnosti smlouvy

Odevzdání finálního datového souboru s okódovanými proměnnými do 22 týdnů od nabytí účinnosti smlouvy.

**PŘÍLOHA č. 2 – Popis realizace předmětu plnění**

**Teoreticko-analytický přístup**

**Teorie a empirické studie o nerovnostech v odměňování**

Rozdíl v odměňování žen a mužů u nás patří dlouhodobě k nejvyšším v EU (Křížková et al. 2008, Válková 2016). Průměrná hrubá měsíční mzda ženy je o 22 % nižší než muže, třebaže současné generace žen dosahují v porovnání s muži vyššího vzdělání než oni (Tenglerová 2015). Nejvyšší je rozdíl v odměňování žen a mužů v období, kdy ženy mají malé děti, u osob s vysokoškolským vzděláním a v soukromém sektoru (Zaostřeno 2016).

**Vymezení, příčiny a dopady genderového rozdílu v odměňování**

Genderový rozdíl v odměňování vyjadřuje v procentech nerovnosti v odměňování mezi ženami a muži za určité období (měsíčně, ev. za hodinu anebo za celý rok). Udává se za celou ekonomiku i za jednotlivé sektory, obory, profese a povolání či pracovní pozice. Je ukazatelem postavení žen na trhu práce, neboť odráží jejich znevýhodnění v pracovních podmínkách i v šancích na kariérní postup.

Problematika nerovného odměňování žen a mužů představuje komplexní problém, který je ovlivněný prolínajícími se:

*strukturálními faktory*: nastavením a fungováním trhu práce – jeho horizontální a vertikální segregací, hodnocením a klasifikací zaměstnání a systémů odměňování, apod., zaměstnaneckou, daňovou a rodinnou politikou, vzdělávacím systémem, legislativou a soudnictvím apod.

1. *vlivy kultury*: kulturními hodnotami a normami, genderovými stereotypy, genderovými rolemi, socializací apod.
2. *zaměstnavatelskými subjekty*: jejich  firemní kulturou a možnostmi slaďování pracovního a soukromého života v rámci zaměstnavatelských organizací
3. *zaměstnaneckými organizacemi*: odbory a jejich účinností
4. *individuálními a rodinnými faktory*: lidským kapitálem, velikostí a strukturou rodiny, dělbou placené a neplacené práce včetně péče v rodině apod.

Genderový rozdíl v odměňování má mnohočetné dopady na ženy, jejich rodiny, tedy jejich životní úroveň, riziko chudoby a sociálního vyloučení. Podle šetření SILC v ČR patří rodiny s více dětmi, rodiny s matkou samoživitelkou (Sirovátka 2015) a domácnosti důchodkyň (Vidovićová 2015) ke skupinám nejohroženějších chudobou a sociálním vyloučením. ČR patří v rámci EU k zemím s nejvyšším podílem žen v seniorské generaci, která žije v chudobě (devět z deseti chudých lidí nad 65 let jsou právě ženy). Nižší starobní důchody žen jsou přitom důsledkem vícenásobných znevýhodnění v průběhu jejich životní dráhy, která bývá přerušovaná zejména péčí o děti a seniory/ky. Ženy také zpravidla pracují v oborech a profesích s průměrně nižšími příjmy (Zaostřeno 2016), ale i na stejných pozicích u téhož zaměstnavatele mohou pobírat nižší mzdu než jejich mužští kolegové (HN 2017). Nižší příjmy žen z výkonu placené práce se významně promítají nejen do feminizace chudoby, ale i do chudoby dětí, která se v ČR pohybuje nad průměrem EU (Horáková 2013).

**Teorie o genderových nerovnostech v odměňování**

Teorie vycházející z neoklasické ekonomie jsou postaveny na předpokladu efektivního fungování trhu práce, kdy zaměstnavatelé i zaměstnané osobyusilují o maximalizaci „svého zisku“, tj. o co nejvyšší mzdu na straně jedné a o co nejnižší výdaje za mzdu při maximální produktivitě nakoupené pracovní síly na straně druhé. Pracující přitom vycházejí jak ze svých předností, které mohou na trhu práce nabídnout (jako je vzdělání, kvalifikace, praxe), tak i omezení (péče o dítě a domácnost, dojíždění do zaměstnání aj.) a preferencí (charakter pracovního prostředí apod.).

Teorie lidského kapitálu předpokládá, že jednotlivci se rozhodují o svém vzdělání a pracovní průpravě na základě porovnání výnosů (výše výdělku, kvality zaměstnání apod.) včetně nepeněžních „zisků“ a nákladů (zejména ušlá hodnota času stráveného přípravou na povolání) (Becker 1964). Cena konkrétní pracovní síly se nicméně ustavuje na základě střetu nabídky a poptávky po práci a odráží přínos, který představuje zaměstnanec/kyně pro zaměstnavatele. Genderová nerovnost v odměňování je podle této teorie interpretována jako důsledek nižšího vzdělání žen a jejich větších omezení na trhu práce z důvodu péče o děti a rodinu. Nicméně v případě ČR se ukazuje, že dívky mají vyšší studijní aspirace než chlapci a ženy mladších věkových kohort dosahují dokonce vyššího vzdělání než muži (Šmídová et al. 2008, Tenglerová 2015). Kromě toho vysokoškolačky odcházejí kvůli péči o děti ze zaměstnání domácnosti na kratší dobu než ostatní ženy, a tak teoreticky vzato by rozdíly ve mzdách vysokoškoláků a vysokoškolaček měly být menší než rozdíly ve mzdách mužů a žen s nižším vzděláním. V naší společnosti se ale projevuje spíše opačná tendence, nejnižší rozdíl je u lidí s nejnižším vzděláním a nejvyšší u lidí se vzděláním vysokoškolským (Zaostřeno 2016: tab. 4-36).

Podle teorie kompenzace platových rozdílů upřednostňují ženy taková povolání a pracoviště, která sice vykazují nižší mzdy, ale poskytují určité výhody jako bezpečnost práce nebo zejména možnost kombinovat pracovní povinnosti s rodinnými apod. Jinými slovy to znamená, část mzdy „si vybírají“ v nepeněžní formě (Hašková 2000). Nicméně existují feminizovaná povolání (např. zdravotní sestra v nemocnici), která nejsou příliš bezpečná a jsou fyzicky značně náročná obdobně jako leckterá mužská povolání, přitom však nejsou vysoce honorovaná. Na druhé straně existují mužská povolání či pracoviště s kompenzačními výhodami, které se ale nepromítají do nižšího finančního ohodnocení jejich práce, naopak vytvářejí spíše „nadstandard“ (viz služební auta u manažerů apod.). Některá povolání, která mohou být vykonávána zcela či částečně doma (což je asociováno hlavně s výkonem ženských povolání), jsou dnes vykonávána i muži (např. programátoři), kteří kumulují výhody plynoucí z výkonu jejich povolání, tj. vysoký plat s prací z domova. Stále platí, že feminizovaná povolání bývají méně finančně hodnocena než srovnatelná mužská povolání (např. učitelka v MŠ pečující o děti má nepoměrně nižší plat než bankéř „pečující“ o peníze, viz Sborník 2016).

Jiný pohled než předchozí typ teorií (stavících na předpokladu efektivního fungování trhu práce a jednoduché vazbě mezi vzděláním, preferencemi a pracovní produktivitou) nabízejí teorie následující, zaměřené více na strukturu trhu práce (kdy mzda je určena pozicí konkrétní práce v hierarchii povolání) nebo na instituce, které mohou ovlivňovat nastavení mezd.

Teorie duálního trhu práce postihuje genderovou (horizontální i vertikální) segregaci trhu práce. Podle ní se sekundární trh páce, kde převažují ženy chápané jako sekundární pracovní síla k té mužské, vyznačuje vysokou mírou soutěže žen o pracovní místa (z důvodu jejich větší koncentrace do menšího počtu profesí) i nižší odborovou organizovaností, což má dopad na nižší mzdy i jistotu jejich práce (např.  v pečovatelských profesích, ve službách apod.). Primární trh práce asociovaný s muži naopak vykazuje opačné charakteristiky, tj. zejména vyšší mzdy včetně vyšší míry prestiže, vyšší míry podílu na rozhodování a jistoty zaměstnání (Rebitzer 1993).

Horizontální segregace trhu práce do různých segmentů a oborů činností podle pohlaví přitom ovlivňuje významně i segregaci vertikální, kdy platí, že ženy jsou koncentrovány na nižších úrovních řízení a vedení, kdy jejich průniku výše brání mnoho neviditelných, ale fakticky fungujících bariér (tzv. skleněný strop).

Kromě toho se ukazuje, že ženy pracující v povoláních s převahou žen dosahují nižších výdělků než ty, které pracují v typicky mužských povoláních (Čermáková 1999) a mají zde nižší šanci získat vedoucí pozice než muži. Naopak muži pracující v ženských povoláních zpravidla dosahují vyšších platů než ženy a mají zde větší šanci získat vedoucí pozice (Williams 1995). Například podle studie z roku 2006 u nás muži byli zastoupeni 17 % mezi vyučujícími základních škol, ale ředitelskou funkci zastávalo 59 % mužů oproti 41 % žen, které jinak v této profesi převažují (Pavlík a Smetáčková 2006).

Podle teorie statistické diskriminace se zase zaměstnavatelům nevyplácí (v důsledku předpokládaných vysokých nákladů) zjišťovat při přijímání nových lidí do zaměstnání jejich faktické dovednosti a rozhodují se na základě statisticky podložených předpokladech, např. o vyšší absenci žen v práci z důvodu péče, anebo na základě falešných, ale rozšířených domněnek, např. o nesamostatnosti, nedostatku pracovního nasazení žen apod. (Anker 1998). Ženy proto buď nebývají přijímány na místa, která vyžadují větší investice do zaměstnance (typicky vyšší manažerské pozice) anebo dostávají nižší mzdu než muži. Počínající kontroly rovnosti odměňování žen a mužů provedené Inspektorátem práce v ČR odhalily, že ženy v některých firmách a organizacích dostávají za stejnou práci nižší plat než muži, aniž by k tomu byl prokazatelný důvod (HN 2017). Jsou tedy zaměstnavatelem příjmově diskriminovány (více viz i Křížková et al. 2008).

Zahraniční studie vyhodnocující experimentální postupy a genderové audity potvrdily (viz Budig 2014), že zaměstnavatelé se někdy rozhodují především na základě předsudků vůči určité skupině zaměstnanců/kyň, speciálně pak otcům a matkám. Zatímco otcové na trhu práce získávají „otcovský bonus“ (tj. vyšší mzdy, případně další výhody) oproti matkám i bezdětným mužům na základě předpokladu, že jsou stabilní a loajální pracovní silou v důsledku svého živitelství, matky zde bývají naopak penalizovány za přerušení pracovní dráhy z důvodu mateřství, předpokladu, že budou mít častější absence z důvodu péče, že jsou méně výkonné apod. Penalizovány oproti otcům bývají ale také mladé bezdětné ženy, u nichž se předpokládá, že se stanou matkami. Nicméně například domácí analýza nemocnosti a absence pracujících v jedné české firmě prokázala, že matky nejsou nutně těmi, kdo v práci absentují nejčastěji (Zpravodaj rovné příležitosti do firem). Podle jiných analýz ale matky nejsou ani nevýkonnou, ani neloajální pracovní silou (Křížková et al. 2011). Přesto jsou matky na českém trhu práce znevýhodněny oproti jiným skupinám, neboť v důsledku dlouhé rodičovské, kterou v intenci tradičního genderového nastavení rodin čerpají téměř výhradně ony, v kombinaci s nedostatkem dostupné péče o nejmenší děti, se zvyšuje jejich šance být nezaměstnaná (Bičáková, Kalíšková 2015). Matky s malými dětmi jsou také těmi, které vykonávají často řetězící se, neplnohodnotné – prekérní typy práce jako (občasné, krátkodobé či dlouhodobé) brigády, práce na dohody nebo termínované smlouvy, OSVČ s nízkými či nejistými příjmy apod. (Dudová, Hašková 2014).

Nemalou roli v nerovnostech v odměňování podle pohlaví stále sehrávají genderové stereotypy a předsudky o tom, jaké jsou „typicky ženské“ a „typicky mužské“ vlastnosti, kdy ty ženské bývají oceňovány méně než ty mužské. Tyto stereotypy se projevují nejen na úrovni fungování trhu práce, jak je patrné výše, ale spolu s odlišnou socializací chlapců a dívek už směrují ženy a muže do jiných oblastí vzdělávání a přípravy na budoucí povolání (Jarkovská et al. 2010). A tak typ dosaženého vzdělání představuje ústřední bod v procesu segregace trhu práce (Steinmetz 2012).

Některé zahraniční studie (Chang 2000, Blossfeld 2016) poukazují na skutečnost, že země s genderově egalitární kulturou mívají vyšší participaci žen na trhu práce, neboť zde mají větší možnost studovat a pracovat napříč obory a zaměstnáními, což se promítá do zeslabování genderové segregace trhu práce. Alternativní vysvětlení pro skutečnost, že vysoká míra zaměstnanosti se někdy kombinuje s vysokou horizontální segregací trhu práce, pak nabízí M. Charles a D. Grusky (2004). Podle nich se může podpora hodnot genderové rovnosti (konkrétně pracovního uplatnění pro ženy) kombinovat s genderovým esencialismem neboli s přesvědčením, že ženy a muži mají od přírody odlišné schopnosti a postoje, což je naopak směruje do „tradičně“ vnímaných oborů studia a práce „vhodných“ pro dané pohlaví.

Z hlediska uplatnění žen na trhu práce, zejména pokud jde o jejich odměňování, je důležitá kromě odborů také aktivita státu v této oblasti – ať se jedná o legislativu týkající se mateřské a rodičovské včetně nastavení rodičovských kvót pro pečující rodiče, institucionálního nastavení formální péče o děti a zejména zaměstnanecké legislativy zaměřené na rovnost v odměňování. V mnoha zemích EU i mimo ni existuje explicitní legislativa, která tuto problematiku upravuje, např. stanovuje povinnost firmám a organizacím sledovat rozdíly v odměňování, ale různí se v tom, nakolik je závazná a jak jsou nastaveny případné sankce (Sborník 2016).

Aktivitu státu v ČR ve směru genderové rovnosti podporuje i veřejné mínění, jak ukázal průzkum, který pro Úřad vlády ČR provedla v roce 2016 společnost ppm factum research: cca tři čtvrtiny obyvatel – 77 % - mají za to, že o odstranění diskriminace mužů a žen by se měly snažit především státní instituce. S názorem, že je důležité, aby se o odstranění diskriminace mužů a žen snažily nevládní organizace, vyjadřují souhlas téměř dvě třetiny dotázaných (celkem 64 %), výrazná většina z nich ale souhlasí „spíše“ (47 % proti 17 %). Poněkud méně s oběma názory souhlasí muži a lidé ve věku od 60 let, což souvisí s  vlažnějším postojem těchto skupin k otázce genderové rovnosti (Trendy sociálně politických mechanismů 2016).

Je zřejmé, že genderové nerovnosti v odměňování jsou projevem nerovností mezi muži a ženami na trhu práce, tj. segregace trhu práce podle sektorů, oborů a pozic, rozdílných pracovních vzorců, hodnocení a klasifikace zaměstnání a systémů odměňování, přístupu ke vzdělávání a genderových stereotypů. Roli posledně jmenovaného faktoru – genderových stereotypů – dokládají i zjištění výše uvedeného průzkumu veřejného mínění pro Úřad vlády ČR, které svědčí o rozdílech ve vnímání atributů úspěšnosti žen a mužů. Zatímco u mužů považuje česká veřejnost za důležitější dobré postavení v zaměstnání, schopnost sám se uživit a aktivní pěstování koníčků, u žen jsou za důležitější pro úspěch považovány děti, stálý partner a harmonická rodina. S tím pak souvisí i poměrně velké diference v názorech na péči o domácnost, kterou zejména muži jednoznačně častěji připisují ženám. Mužům naopak veřejnost častěji připisuje péči o finanční zajištění rodiny, usilování o kariéru nebo výkon společenských funkcí, přičemž názory obou pohlaví se v tomto liší jen málo (Trendy sociálně politických mechanismů 2016).

Na základě analýzy výzkumného problému lze předpokládat, že diferenciace názorů a postojů k genderovým nerovnostem souvisí do značné míry s pohlavím respondentů, ale ještě větší roli v některých otázkách, souvisejících s tradičními generovými stereotypy, sehrává věk. V okruzích týkajících se osobní zkušenosti a dopadů odměňování na život bude důležité sledování souvislostí se vzděláním a zaměstnaneckým statusem, otázky týkající se vztahu odměňování a rizika chudoby/sociálního vyloučení budou pravděpodobně souviset i s regionálními rozdíly.

Literatura:

Anker, R. 1998. *Gender and Jobs Sex Segregation of Occupation in the World.* Geneva: International Labor Office.

Becker, G. (1964) 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.* Chicago, University of Chicago Press, 1993.

Bičáková, A., K. Kalíšková. 2015. “Od mateřské k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce.” *Studie* 8/2015. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i.

Blossfeld, H.-P., S. Buchholz, J. Dämmrich, E. Kilpi-Jakonen, Y. Kosyakova, J. Skopek, M. Triventi a D. Vono de Vilhena. 2015. „Gender differences at labor market entry – the effect of changing educational pathways and institutional structures“. Pp. 3-34 in *Gender, Education and Employment: An International Comparison of School-to-Work Transitions*, ed. by H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi a S. Buchholz, Cheltenham. UK: Edward Elgar.

Čermáková, M. 1999. „Gender Differences among Economically Active University Graduates.“ *Czech Sociological Review* 7: 127-144.

Dudová, R., H. Hašková. 2014. „Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize.“ Gender, rovné příležitosti, výzkum 15 (1): 19-32.

Hašková, H. 2000. „Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 36 (4): 441-458

HN 4. 4. 2017. <https://pravniradce.ihned.cz/c1-65683220-zeny-dostavaly-za-stejnou-praci-nizsi-plat-odhalila-inspekce-a-to-i-u-policie>.

Horáková, M., R. Jahoda, P. Kofroň, T. Sirovátka, I. Šimíková. 2013. *Příjmová chudoba a materiální deprivace v České republice podle indikátorů EU – vývoj v důsledku krize, fiskální konsolidace a sociální reformy*. Praha: VÚPSV.

Chang, M. L. 2000. ‘The Evolution of Sex Segregation Regimes’, *American Journal of Sociology*, 105(6), 1658–701.

Charles, Maria and David Grusky. 2004. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men.* Stanford, CA: Stanford University Press.

Křížková, A., A. M. Penner, T. Petersen. 2008. “Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 55-66.

Křížková, A.; Maříková, H.; Hašková, H.; Formánková, L. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON.

Pavlík, P., I. Smetáčková. 2006. *Analýza odměňování žen a mužů ve školství. Jak vzniká odlišnost v platech učitelek a učitelů?* Praha: Otevřená společnost.

Plasová, B., K. Hodická (ed.). 2016. *Sborník z mezinárodní konference k tématu nerovného odměňování žen a mužů.* Brno: NORA a KVOP.

Rebitzer, J. B. 1993. „Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets.“ *Journal of Economic Literature* 31(3): 1394-1437.

Sirovátka, T., I. Šimíková, R. Jahoda, J. Godrová. 2015. “Chudoba, materiální deprivace a sociální vyloučení v České republice s důrazem na děti a domácnosti vychovávající děti.” Praha: VÚPSV.

Steinmetz, S. 2012. *The Contextual Challenges of Occupational Sex Segregation. Differences in Europe*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Šmídová, I., K. Janoušková, T. Katrňák. 2008. „Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 44 (1): 23-54

Tenglerová, H. 2015. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2014*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy. 2016. Analytická zpráva. Zhotovitel: ppm factum research, pro Úřad vlády ČR.

Válková, J., L. Obrovská, Z. Ondrůjová. 2016. [Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice.](https://www.muni.cz/vyzkum/publikace/1350861) Brno: NORA a KVOP (dostupné na http://www.gendernora.cz/download/62.pdf)

Vidovićová, L. (ed.), R. Jahoda, J. Vyhlídal, J. Godarová, P. Kofroň. 2015. *Příjmová chudoba a materiální deprivace seniorů: subjektivní a objektivní pohledy*. Praha: VÚPSV.

Williams, C. L. 1995. Still a man´s world: Men who do women´s work. Berkeley: University of California Press.

Zaostřeno na ženy a muže. Praha: ČSÚ. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze>

*Zpravodaj Rovné příležitosti do firem*. Dostupné na http://zpravodaj.genderstudies.cz/

**Popis metodologie**

Dotazníkové šetření bude provedeno na **reprezentativním souboru populace ČR starší 18 let**. Věková hranice 18 let, která u nás znamená formální, právní dosažení plnoletosti (vyjádřené např. volebním právem nebo právem uzavřít manželství) je zvolena i vzhledem k tomu, že jde o věk, který znamená také – alespoň u části populace – přechod od přípravy na povolání k ekonomické aktivitě. Lze tedy předpokládat, že lidé od 18 let by měli být alespoň z formálního hlediska kompetentní k posuzování záležitostí týkajících se práce a odměňování, včetně genderových rozdílů v odměňování. Horní věková hranice nebude nijak stanovena.

Šetření bude pokrývat populaci ČR v uvedeném věku tak, aby výběrový soubor byl reprezentativní vzhledem k populaci od 18 let. Z přísnějšího metodologického pohledu bychom mohli uvažovat o tzv. kvazireprezentativnosti, která bývá přisuzována zvolenému výběrovému postupu, tj. **kvótnímu výběru**. Kvótní výběr jako výběr nepravděpodobnostní a jako jeden z typů tzv. záměrného výběru nezajišťuje reprezentativnost s takovou mírou jistoty jako správně provedený pravděpodobnostní výběr. Mezi jeho problematické vlastnosti patří právě prvek záměrnosti, který se týká zejména práce tazatelů. Je známo, že tazatelé mají tendenci dopouštět se systematických chyb (například snaha dotazovat se spíše lidí, u kterých očekávají pozitivní reakci na žádost o rozhovor i následně jeho bezproblémový průběh, či vyhýbání se sociálně vyloučeným lokalitám apod.). Tomuto efektu čelí ppm factum research zejména pravidly pro práci tazatelů (zejména zákazem dotazovat se jedné osoby v určitém časovém období opakovaně, zákazem dotazovat se během jednoho šetření více osob v jedné domácnosti), důkladným školením tazatelů a sledováním a kontrolou jejich práce.

Pro použití kvótního výběru však samozřejmě hovoří ekonomická kritéria. Je levnější než výběr pravděpodobnostní, což je dáno jeho větší jednoduchostí z hlediska přípravy i provedení a vyhodnocení, a je rovněž rychlejší. Jde v zásadě o aplikaci zásady optimálního poměru cena-výkon.

Příprava kvótního výběru začíná zvolením výběrových charakteristik, pro něž budou stanoveny kvóty. V praxi volíme nejvýše čtyři až pět znaků. Vhodné jsou zejména relativně snadno zjistitelné údaje, které jsou buď viditelné, nebo je dotázaný ochoten je v situaci prvního kontaktu přiznat a neuvedou ho do rozpaků. Zároveň to musí být hlediska, která populaci významným způsobem rozlišují. Kvótní znaky jsou v tomto případě dány Specifikací předmětu smlouvy a odpovídají uvedeným kritériím. Půjde o pohlaví, věk (standardně používané věkové kategorie jsou 18-29 let, 30-44 let, 45-59 let, 60 a více let), vzdělání (základní vč. nedokončeného bez vyučení, vyučení a další bez maturity, střední s maturitou, vysokoškolské) a hlavní zaměstnanecký status (zaměstnaní, nezaměstnaní, podniká, studující, na rodičovské dovolené, v domácnosti, v důchodu aj.). Reprezentativnost bude zajištěna rovněž podle regionu (NUTS 3, tj. dělení podle krajů) a podle velikosti místa bydliště (do 999 obyvatel, 1000-1999 obyvatel, 2000-4999 obyvatel, 5000-19 999 obyvatel, 20 000-99 999 obyvatel, 100 000 a více obyvatel), což bude zabezpečeno rozmístěním tazatelů v příslušných obcích, kde mají sami bydliště.

Kvóty, stanovené jednotlivým tazatelům, **nebudou vzájemně vázané**, budou samostatné. Důvodem je, že ponecháme-li kvóty pro výběr bez vzájemné závislosti, je pro tazatele snazší najít příslušný stanovený počet osob s určenými charakteristikami a dotázat je. Jestliže by byly kvóty vzájemně propojeny, znesnadnili bychom práci tazatelům natolik, že bychom ohrozili spolehlivost dat nebo návratnost akce.

Ačkoli bude mít šetření co největší záběr z hlediska pokrytí stanovené populace, přece jen stranou **zůstanou určité „okrajové“ skupiny**. Konkrétně nebudou dotazováni lidé bez domova, lidé žijící v zařízeních, lidé žijící v nestandardních obydlích. Zastiženi nebudou ani lidé žijící v dané době v zahraničí. Tato omezení výběru jsou běžná a standardní při provádění jakýchkoli reprezentativních sociologických šetření, vč. náročných akademických výzkumů. Dalším omezením, s nímž je třeba počítat a nelze ho překonat, je to, že mohou být dotazováni pouze lidé, jejichž zdravotní (zejména psychický a mentální) stav dotazování umožňuje.

Sběr dat má podle zadání proběhnout technikou **osobních rozhovorů tazatelů a tazatelek s respondenty a respondentkami**. Uchazeč disponuje dostatečně robustní sítí vlastních tazatelů vybavených technologií CAPI (=Computer Assisted Personal Interview), takže může realizovat i takto náročné šetření kompletně jako osobní dotazování s využitím počítače, jinak řečeno prostřednictvím elektronických dotazníků. Tento mód dotazování má zejména řadu výhod oproti klasickému dotazování pomocí papírových dotazníků (PAPI = Pen And Paper Interview). První skupinu výhod lze charakterizovat souhrnně jako usnadnění či bezproblémovost procesů. Spočívají v tom, že tazatel obdrží materiály elektronicky a odpadá nutnost klasické pošty (při níž může dojít ke ztrátě či poškození zásilky), stačí mu notebook či tablet a nepotřebuje množství papírových dokumentů, software automaticky zajišťuje filtrování otázek a není třeba spoléhat na tazatele a jeho pozornost – zkrátka jde o eliminaci chyb lidského faktoru. Výhody CAPI se týkají rovněž kvality – přesnosti a úplnosti – sebraných dat. Elektronický dotazník může hlídat čas vyplňování, minimalizuje chybovost záznamu (provádí automatické kontroly hodnot na maxima a minima či hlídá filtrování), zajišťuje automatický přepis do elektronické formy (odpadá nutnost ručního přepisu kódů apod.), čitelnost záznamu, náhodnost rotací a umožňuje automatizované kontrolní mechanismy. Třetí skupina výhod souvisí s úsporou nákladů. Odpadají náklady na tisk materiálů, na ruční přepis zaznamenaných údajů na elektronické médium, a je rovněž možné průběžně sledovat data a v předstihu připravit dílčí výstupy.

Shrneme-li a vypíchneme hlavní výše uvedené body, tak mezi nejpodstatnější výhody této techniky sběru dat patří:

1. Možnost eliminace chyb odskoků a filtrů jednotlivých otázek
2. Možnost časového snímku dotazníku (vč. různých modulů)
3. Automatické naprogramování chování dotazníku (např. pro rotace A-B, B-A)
4. Možnost zabudování interních kontrolních mechanismů (kontroly hodnot, kontroly časového snímku provádění rozhovoru)

Rizikem dotazování v rámci výběrového šetření bývá **možnost odmítnutí ze strany respondentů**. Potýkají se s ním ve značné míře všechna výzkumná pracoviště. Tazatelé a tazatelky ppm factum research jsou systematicky vedeni k tomu, aby se snažili svým postupem a chováním riziko odmítnutí co nejvíce snížit. Některé druhy odmítnutí, které nejsou nutně jednoznačné a konečné, tazatelé a tazatelky řeší na místě. Jedná se především o špatné načasování (lidé zrovna jedí, nemají čas, odjíždějí na chatu), obavu pustit tazatele do bytu, obavu z nedostatku soukromí a o ochranu osobních dat. V těchto případech mají tazatelé a tazatelky za úkol se pokusit o přesvědčení k účasti ve výzkumu, o sjednání další návštěvy či schůzky, případně předání kontaktu na ppm factum research s možností ujistit se o provádění výzkumu a zajištění anonymity a ochrany osobních dat. Důvěryhodnost výzkumu posiluje i průkazka tazatele/tazatelky.

O vzbuzení zájmu o výzkum a ochoty odpovídat mimo to usiluje uchazeč i vhodnou, motivační formulací úvodního textu k rozhovoru.

Z charakteristiky kvantitativního šetření obecně vyplývá nižší potenciál pro **validitu metody a získaných dat v porovnání s šetřením kvalitativním**. Validita vyjadřuje, nakolik výzkum skutečně měří to, co měřit má, zda interpretujeme data ve shodě s tím, co jsme skutečně naměřili. Klíčovými typy validity, na něž bude zaměřena pozornost, budou validita obsahová, která určuje, zda měření dostatečně pokrývá významovou doménu jevu, a validita pojmová, která určuje, které faktory metoda měří. Uvedené omezení kvantitativní metody hodlá uchazeč překonávat či minimalizovat jak v součinnosti se zadavatelem, tak i v rámci interních procesů.

Rozhodující bude důraz na zajištění **validity v procesu operacionalizace** (která bude vycházet z důsledné a pečlivé identifikace a konceptualizace výzkumného problému) a při tvorbě konkrétních otázek do dotazníku. Výzkumný tým bude konzultovat veškeré návrhy dotazníku s odborníky na straně zadavatele, tak, aby otázky správně, adekvátně a dostatečně pokrývaly stanovené problémové okruhy, aby varianty odpovědí na uzavřené otázky vyčerpávaly všechny reálné a relevantní možnosti atd. Samozřejmostí je důkladná interní oponentura a výstupní kontrola všech výzkumných materiálů, vč. naprogramovaného dotazníku. Uchazeč dále podrobí připravený dotazník interní pilotáži, která pomůže odhalit některé nepřesnosti a možné chyby v otázkách, zejména pokud jde o jejich srozumitelnost.

**Detailní postup dotazníkového šetření**

*Obecná charakteristika šetření:*

1. **Cílová populace:** Obecná populace ČR starší 15 let
2. **Metoda sběru dat:** Osobní rozhovory tazatelů s respondenty s využitím záznamového média počítače (CAPI)
3. **Výběrová metoda:** Kvótní výběr vázanými kvótami (velikost místa bydliště + kraj) a nevázanými kvótami (pohlaví, věk, vzdělání, socioekonomický status)
4. **Velikost vzorku:** n=2000 osob
5. **Délka dotazníku:** cca 40 minut
6. **Výstupy:** Datová matice SPSS, tabulky prvního a druhého stupně třídění (XLS), technická zpráva z výzkumu (popis metodiky sběru dat), prezentace hlavních zjištění (PPT), analytická studie (PPT)

*Popis výběrové metody*

Jako výběrová metoda je určen kvótní výběr (viz výše). Jako opora výběru nám budou sloužit aktuální data ČSÚ (údaje za poslední dokončený rok tj. 2016). Z ČSÚ získáme:

**Počet osob starších 15 let v jednotlivých krajích ČR**

1. Celkem
2. Podle velikosti místa bydliště (0-2tis., 2-5tis., 5-20tis., 20-100tis., 100+tis.)
3. Podle pohlaví (muži, ženy)
4. Podle věkové skupiny (18-29 let, 30-44 let, 45-59 let, 60+ let)
5. Podle nejvyššího dosaženého vzdělání (ZŠ, SŠ bez maturity, SŠ s maturitou, VŠ)
6. Podle rodinného stavu (svobodný/á, ženatý/vdaná, rozvedený/á, vdovec/vdova)
7. Podle ekonomické aktivity (aktivní – dle NACE, neaktivní – studující, v domácnosti, v důchodu)

Bude použito **vícestupňového určení kvótního rozpisu** a to tak, že:

1. Nejprve definujeme zastoupení vzorku podle kombinace ukazatelů velikost místa bydliště (dále jen VMB) a kraje. Proporční zastoupení jednotlivých „strat“ (tedy kombinace VMB a KRAJ) u výběrového souboru bude odpovídat skutečnému podílu osob 15+ let v ČR.

*Celkem takto vznikne 57 skupin. Teoreticky by mělo vzniknout 14 (krajů) x 5 (velikostní kategorie obcí) tedy 70 skupin, ale v některých krajích se určité velikostní kategorie (100+ obyv.) nevyskytují a naopak v Praze je jen 1 velikostní kategorie.*

1. V rámci rozpisu tak bude určeno, kolik osobu bude muset být získáno v rámci každé skupiny VMB x KRAJ.
2. V rámci každého kraje bude dále zjištěna struktura obyvatel podle věku, pohlaví, vzdělání, rodinného stavu, ekonomické aktivity.
3. Zastoupení vzorku (výběrového souboru) v jednotlivých krajích bude odpovídat zastoupení sledovaných znaků u základního souboru (populace 15+) v jednotlivých krajích ČR.

Tazatelé, kteří se na realizaci sběru dat budou podílet (viz níže), dostanou **kvótní rozpis respondentů, které mají s prosbou o vyplnění dotazníku oslovit**. Kvótní rozpis bude zohledňovat požadovanou strukturu vzorku ve skupině VMB x KRAJ, ve které bude tazatel pracovat. Každý tazatel pracuje pouze v rámci 1 skupiny VMB x KRAJ. V rozpisu bude specifikován počet kompletně vyplněných dotazníků od respondentů v následující struktuře (počty jsou ilustrativní):

1. *ženy (5x), muži (5x)*
2. *18-29 let (2x), 30-44 let (3x), 45-59 let (3x) 60+ let (2x)*
3. *ZŠ (4x) SŠ bez maturity (1x), SŠ s maturitou (2x), VŠ (3x)*
4. *svobodný/á (2x), ženatý/vdaná (5x), rozvedený/á (0x), vdovec/vdova(3x)*
5. *aktivní – dle NACE (6x), neaktivní – studující, v domácnosti, v důchodu (4x)*

Kvótní rozpis musí tazatelé naplnit v nejméně 80 %, jak jim nebude proplacena odměna za žádný provedený rozhovor.

Je tedy evidentní, že respondenty **nebudeme vybírat z žádné databáze**, ale budeme oslovovat náhodně vybrané respondenty bydlící v určité kombinaci VMB x KRAJ a to podle předem daného rozpisu tak, aby struktura výběrového souboru odpovídala ve zvolených charakteristikách (kvóty) známým charakteristikám souboru základního.

*Popis terénního sběru dat*

Terénní sběr dat bude probíhat pomocí osobních rozhovorů tazatelů a tazatelek s respondenty a respondentkami pomocí standardizovaného výzkumného nástroje (dotazníku) nahranného v elektronické verzi do počítačů či tabletů. Postup samotného řešení je následující:

***1. fáze-. přípravná***

**1) Tvorba dotazníku**

Uchazeč ve spolupráci s odborníky na problematiku rovnosti pohlaví a také zástupců Zadavatele vytvoří výzkumný nástroj, který bude překládán respondentům. Finální podoba dotazníku bude vycházet z konsenzu všech stran.

**2) Programování a testování dotazníku**

Finální a odsouhlasená verze dotazníku bude naprogramována v interním programu Uchazeče. Naprogramovaná verze bude interně testována z hlediska funkčnosti a také z hlediska gramatické a formulační správnosti. Zástupce Zadavatele bude mít možnost finální verzi otestovat v online prostředí. Následně proběhne interní pilotáž dotazníku (vlastními pracovníky), kteří dají zpětnou vazbu ohledně:

1. Délky dotazníku
2. Složitosti dotazníku
3. Problematických či nesrozumitelných otázek
4. Chybějícím možnostem odpovědí apod.

Interní pilotáž proběhne na 10 tazatelích, kteří následně vyplní zprávu o průběhu dotazování. Dotazníky z pilotu nebudou součástí výsledného datového souboru. Na základě pilotní zprávy může dojít k úpravám dotazníku.

**3) Testování funkčnosti databázového systému a matice**

Po nahrání dat z pilotního šetření proběhne také testování databázové složky – tedy prostoru, kam se ukládají data z notebooků tazatelů. Současně bude připravena maska s VAR i VAL Labely pro zpracování dat v SPSS.

**4) Výběr a školení tazatelů pro šetření**

Tazatelé budou pro šetření vybráni ze standardní a stále tazatelské sítě Uchazeče. Pro šetření nebudou rekrutováni žádní noví tazatelé. Popis práce s tazatelskou sítí je uveden dále.

**5) Distribuce materiálů tazatelům**

Vybraní tazatelé dostanou pomocí elektronické aplikace a mailem veškeré instrukce k dotazování. Bude se jednat o školicí a instruktážní materiály, kvótní rozpis a také samotný dotazník. Materiály nebudou zasílámy poštou a jejich distribuce je tak rychlá a bezproblémová.

***2. fáze: sběrná***

**6) Provedení samotného sběru dat**

Tazatelé budou provádět rozhovory podle domluvené metodiky. Popis výběru respondentů a provádění rozhovorů je uveden dále.

**7) Monitoring sběru a dohled supervizorů**

Součástí sběrné fáze je také průběžné zasílání výsledků o aktuálním stavu dotazování do centrální databáze Uchazeče. Takto bude k dispozici každodenní reporting o stavu dotazováíní. Budeme tak vědět, zda tazatel na projektu pracuje, kolik mu zbývá z přiděleného počtu dotazníků atd. K dispozici bude také síť supervizorů, kteří budou k dispozici tazatelům pro případ dotazů.

***3. fáze. vyhodnocení dat a analýza***

**8) Převedení dat do matice SPSS**

Data budou z notebooků nahrána automaticky do systému Uchazeče. Nebude tedy docházet k přepisu dat do elektronické podoby. Nahrávání dat bude docházet průběžně.

**9) Provedení kontroly dat**

Kontrola dat je popsána v samostatné kapitole (Zajištění kvality získaných dat)

**10) Analýza získaných dat**

Data budou podrobena komplexní analýza v SPSS a budou vytvořeny:

1. Tabulky prvního stupně třídění – základní
2. Tabulky druhého stupně třídění, přičemž třídícími proměnnými budou sociodemografika (pohlaví, věk, vzdělání…), ale také základní postojové otázky
3. Analýza závislostí jednotlivých proměnných (na základě T-testu). Závislosti budou jednak komentovány v závěrečné zprávě, jednak budou v rámci tabulek vybarveny buňky, ve kterých byla metodou adjustovaných reziduí zjištěna závislost (hl. významnosti 95 %).
4. Segmentační analýza zohledňující typologii obyvatel v závislosti na jejich postojích ke zkoumaným tématům
5. Faktorová analýza monitorující hlavní faktory u vnímání nerovností
6. Další vícerozměrné analýzy, které budou mít za cíl naplnění požadovaných cílů studie

*Tazatelská síť*

Tazatelé, kteří se na studii budou účastnit, budou vybíráni ze standardní sítě Uchazeče. V současné době disponujeme sítě cca 600 osob pro osobní dotazování. Tazatelé jsou rozmístěni po celé ČR tak, aby dokázali dobře pokrýt celorepublikové reprezentativní sběry dat – tedy ve větších městech máme síť hustší než v malých obcích. Nejprve budou vybráni tazatelé, kteří se budou na výzkumu podílet, a několik supervizorů, kteří budou dohlížet na hladký průběh dotazování. Tito supervizoři budou v neustálém kontaktu s tazateli a budou řešit veškeré nestandardní situace, které se v průběhu terénního šetření mohou vyskytnout (výpadek tazatele, nedostatečná návratnost atd.). Konkrétně pro tento projekt bude vybráno:

1. **Celkem cca 250 tazatelů** tak, aby 1 tazatel realizoval **průměrně 8 rozhovorů**. Počet cca 8 dotazníků na tazatele je výhodný z hlediska dostatečného počtu pro obeznámení s dotazníkem a zároveň eliminuje případné systémové chyby.
2. Všichni tazatelé, kteří se budou na šetření podílet, v minulosti realizovali nejméně 20 projektů s podobnou tématikou jako je šetření „22 % k rovnosti“
3. **Celkem 8 supervizorů** tak, aby každý supervizor kontroloval práci tazatelů v cca 2 krajích (dále viz kapitola „zajištění kvality sbíraných dat“)

Tazatelé budou koordinováni z centrály Uchazeče (Praha). Vedením tazatelské sítě bude pověřena vedoucí Fieldworku, která bude zajišťovat:

1. Oslovení a výběr tazatelů ze sítě
2. Jejich proškolení a přidělení lokalit
3. Dohledem na dodržování kvótního rozpisu a dohled nad dodržování metodiky dotazování
4. Registraci případných výpadků, problémů při sběru dat

***Řízení tazatelské sítě***

Pro vedení projektu bude dedikována jedna osoba – vedoucí tazatelské sítě. Popis náboru a komunikace v přípravné fázi je popsán výše. Podpora pro tazatele je standardně nastavena v režimu 24/7, tazatelé se tedy mohou jak na vedoucí tazatelské sítě (organizační věci) tak na vedoucího projektu (metodické věci) obrátit kdykoliv. Informace od vedoucí tazatelské sítě budou okamžitě předávány vedoucímu projektu, který je bude operativně řešit a případně konzultovat s klientem. Tazatelé budou s centrálou komunikovat pomocí vlastních mobilních telefonů a e-mailových účtů. Kontakty na všechny tazatele jsou evidovány v systému Uchazeče

***Školení tazatelů***

Pro účely tohoto výzkumu budou tazatelé speciálně proškoleni prostřednictvím podrobného **instruktážního materiálu**, který bude vytvořen ve spolupráci se zadavatelem.

Tazatelé, kteří se na projektu budou podílet, již mají **dlouholeté zkušenosti** s celorepublikovým dotazováním či s dotazováním citlivých témat. Nicméně před začátkem každého projektu standardně tazatelé dostávají všechny relevantní informace. Pro tento projekt počítáme s:

1. Informativním materiálem ohledně metodiky a cílům šetření
2. Kvótním rozpisem rozhovorů
3. Průvodním dopisem

Kromě toho jim bude k dispozici také vedoucí tazatelské sítě pro případné dotazy.

*Provádění rozhovorů*

Tazatelé se budou **pohybovat v oblastech, které budou definovány jejich kvótním předpisem**. Oblast reprezentují ukazatele VMB x KRAJ – je tedy patrné, že se nemusí jednat např. jen o jednu obec (typicky VMB=0-2.000 obyvatel), ale v rámci kraje se může jednat o více obcí. Výběr obce pro dotazování nebude určen centrálně, ale každý tazatel si náhodně zvolí místa pro dotazování – za podmínky respektování metodiky šetření.

Při pohybu obcí bude procházet jednotlivé **domácnosti**. Dotazník je příliš rozsáhlý a není vhodné (ani příliš technicky možné) jej vyplňovat na ulicích. Při kontaktu s domácností se pokusí domluvit rozhovor s osobou, která vyhovuje jeho kvótnímu rozpisu.

Aby nedocházelo k efektu „anketovosti“, tedy jevu, kdy na dotazník odpovídají pouze ti, kteří je jej z nějakého důvodu opravdu přejí vyplnit (a ve výsledcích by tak chyběly názory osob, které o vyplňování zájem nemají), **mají** **tazatelé za úkol motivovat respondenty** k vyplnění a překonávat i tzv. měkká odmítnutí. Popis motivace je uveden v kapitolách dále.

Po získání souhlasu s provedením rozhovoru tazatel provede dotazování za pomoci notebooku nebo tabletu. CAPI řešení zajistí, že otázky jsou kladeny v přesně daném pořadí, nemůže dojít k jejich přeskočení, ani k vynechání některé z otázek.

Tazatel má za úkol **číst otázky přesně ve znění, v jakém jsou v dotazníku**. Musí respektovat pokyny v dotazníku – např. pokud nemá číst předem připravené možnosti a má nechat respondentovi „volnou ruku“ při výběru odpovědi, nesmí tak v žádném případě učinit. Vzhledem k velkým zkušenostem vlastní tazatelské sítě neočekáváme v tomto směru prakticky žádné problémy.

Otevřené odpovědi zapisuje tazatel doslovně tak, jak je respondenti uvádějí. Zapsané odpovědi nesmí nijak stylizovat ani upravovat.

Použití metody CAPI eliminuje případy, kdy je tazatelem nějaká otázka přeskočena nebo vynechána – automatický systém vždy nabízí pouze přečtení 1 otázky a pokud není zvolena jedna z předem definovaných odpovědí, pak neumožňuje v dotazníku pokračovat. Tento systém tedy zajistí **100 % vyplněnost** všech požadovaných proměnných.

Vzhledem k velkému počtu témat pro analýzu a také náročnosti dotazování předpokládáme délku **samotného rozhovoru cca 45 minut**. Jedná se o velmi dlouhou dobu samotného rozhovoru, a bez motivační odměny pro respondenty (viz dále) by samotná doba vyplňování mohla vést k velmi vysoké míře odmítání.

*Motivace*

***motivace tazatelů***

Motivace tazatelů bude spočívat standardně v **kombinaci bonusů a postihů za odvedenou práci**. Dlouhodobě sledujeme a hodnotíme práci tazatelů. V tomto konkrétním případě se zaměříme zvláště na:

1. Dodržení metodických pokynů
2. Konzistence dat a časového snímku rozhovorů
3. Kontrola logiky vyplňování a demografie zastižených respondentů

Za každé porušení stanovených standardů bude tazateli stržena částka z celkové odměny až ve výši 50 % podle míry provinění.

Zároveň tazatelům, kteří odvedou práci kvalitně a v termínu, bude započítána speciální odměna ve výši 10 % z celkové odměny za dotazový úkol (standardní odměna). Tazatelé budou odměňováni za dokončené rozhovory – tedy čím více rozhovorů tazatel realizuje, tím vyšší bude jeho odměna.

***Motivace respondentů***

**Vyšší motivaci vybraného respondenta zajistíme**:

1. Finanční odměnou za vyplnění dotazníku – finanční odměnu v hodnotě cca 50,- Kč předávají tazatelé po ukončení rozhovoru
2. Zkušeností tazatelů, kteří budou vysvětlovat účel šetření a jeho potřebnost
3. Možností vybrat si dobu, kdy bude rozhovor prováděn (je možná nejprve schůzka a následně rozhovor v příhodném čase)
4. Informacemi v avizním dopise (zázemí a renomé výzkumné agentury + dobré jméno Zadavatele)
5. Konverzemi měkkých odmítnutí (vysvětlování účelu šetření…)
6. Informování o samotném šetření (anonymita dat, agregace dat, zájem o názory respondentů, …)

***Konverze měkkých odmítnutí***

Některé druhy odmítnutí, které nejsou nutně konečné, budou tazateli řešeny na místě. Jedná se především o:

1. špatné načasování – lidé zrovna jedí, nemají čas, odjíždějí na chatu,
2. spolupracoval/a ve výzkumech příliš často, nedávno odpovídal/a,
3. obava z nedostatku soukromí,
4. odpovídal/a by, ale bojí se pustit tazatele do bytu,
5. obava o ochranu osobních dat.

V těchto případech bude mít tazatel za úkol zajistit následující činnosti:

1. u všech, kde je to pravděpodobné / možné, proběhne snaha o další návštěvu a přesvědčení k účasti,
2. u aktuálního nedostatku času, příliš častého odpovídání na výzkumy, nedostatku soukromí pro rozhovor atd. doplnit ještě jednou návštěvou, v jiném denním čase dle domluvy,
3. u obavy z tazatele, obavy o ochranu dat atd. kontaktovat vedení ppm factum research s popisem odmítnutí

**Formulace záruky kvality výsledného datového souboru**

*Zajištění kvality sbíraných dat*

***Kontrola při provádění samotných rozhovorů***

1. **Kontrola časového snímku rozhovoru (podezřele příliš krátké provedení rozhovoru)**

Systém CAPI automaticky zaznamenává začátek a konec rozhovoru. V případě, že bude u dotazníku zjištěna příliš krátká doba vyplńování dotazníku, bude tazatel kontaktován se žádostí o vysvětlení. V případě, že vysvětlení nebude průkazné, bude kontaktován respondent (pokud uvede své kontaktní údaje). Pokud bude zjištěno, že dotazník nebyl proveden v souladu s metodikou, bude tazatel bez náhrady z šetření vyřazen a jeho dotazníky nebudou do konečného zpracování započítány. Vyřazené dotazníky budou realizovány jiným tazatelem.

1. **Kontrola počtu nezodpovězených otázek**

Za „missing value“ se nebude počítat odpověď pod filtrem, tedy chybějící odpověď na otázku, která respondentovi neměla být položena (např. „pokládejte jen v případě, že respondent má zkušenost s XY“). Pokud bude v dotazníku při zpracování zjištěna míra vyplnění menší než 75 %, bude dotazník vyřazen ze zpracování. Vzhledem k nasazení zkušených tazatelů, u kterých se pravidelně hodnotí jejich práce (viz výše), neočekáváme téměř žádné takto vyřazené dotazníky.

1. **Kontrola provedení rozhovoru**

Po ukončení provádění rozhovoru požádá tazatel respondenta o vyplnění kontaktních údajů. Motivací k tomu, aby se tazatelé snažili o maximální míru získání těchto údajů je finanční – za dotazník s kontaktními údaji získává tazatel vyšší odměnu než za dotazník bez ní. Identifikační údaje respondenta jsou nahrávány do separátní aplikace a nejsou tedy nijak spojovány s jeho odpověďmi.

Na kontaktní údaje (adresa, e-amil, telefon) se po ukončení šetření obrací pracovník centrály Uchazeče a podle typu zasílá buď:

1. Kontrolní lístek
2. Telefonický dotaz
3. Emailový dotaz

V rámci dotazu se cílová osoba vyjadřuje k tomu, zda s ní byl proveden rozhovor a pokud ano, tak zda byl proveden podle metodiky. Pokud kontaktní osoba nepotvrdí provedení rozhovoru, bude tazatel z šetření (ale i ze sítě) vyloučen bez náhrady na odměnu. Nicméně vzhledem k dlouhodobému fungování tazatelské sítě naprosto nepředpokládáme, že by takovýto situace mohla nastat.

***Kontrola dat***

V případě použití technologie CAPI je datová matice vytvářena automaticky tak, jak probíhají jednotlivé rozhovory. Programování dotazníku přitom **neumožňuje logicky nekorektní vyplnění**. Vyplněné dotazníky jsou průběžně stahovány na server, je proto možný průběžný export do formátu SPSS a průběžná kontrola dat. Valná část kontroly datové matice je zajištěna elektronicky, protože jsou nastaveny filtry, systém umí hlídat homogenitu odpovědí na různě kladené otázky a v případě nesrovnalostí upozorní tazatele na disharmonii v odpovědích aj.

Na rozdíl od nahrávání dat (metoda PAPI) zde tedy není možné aby došlo k chybě při přenosu dat od tazatele ke zpracování.

Vzhledem k použité metodice (CAPI) bude možné explicitně nastavit kontroly tak, aby nedocházelo k nepřesnostem u filtrování a posloupnosti otázek. Zaměříme se na kontrolu extrémních hodnot + logiky provázanosti vybraných otázek. Tyto budou následně opraveny (při opravách využíváme konzultace s příslušnými tazateli) a v některých případech (např. při velkém množství chyb v dotazníku) bude dotazník z dalšího zpracování vyloučen.

Dále bude provedena:

1. **Kontrola konzistence dat**

U některých otázek je možné kontrolovat, da jsou odpovědi konzistentní. Jedná se např. o:

1. Dosažený věk vs. vzdělání (15 let a VŠ vzdělání = nepravděpodobné)
2. Věk vs rodinný stav (15 let a vdovec = nepravděpodobné)
3. Hodnocení podobných otázek (absolutně odmítá rovnost odměňování a zároveň absolutně přijímá rovnost odpovědností = nepravděpodobné)
4. …

Dopředu nedokážeme odhadnout, u kolika otázek půjde kontrola konzistence dat provést, nicméně počítáme nejméně s 10 základními kontrolami u sociodemografik a základních otázek. V případě zjištění nekonzistence bude nejprve kontaktován tazatel, zda se nejedná o chybu a následně pak nekonzistence řešena se Zadavatelem – ten rozhodne, zda se mají nekonzistence opravovat či nikoliv.

1. **Kontrola demografik výběrového souboru a známých charakteristik základního souboru**

Vzhledem ke zvolené metodě výběru (kvótní výběr) nepředpokládáme žádné výrazné odchýlení charakteristik vzorku od charakteristik základního souboru. Nicméně bude provedena kontrola % zastoupení sledovaných znaků u obou souborů. Pokud bude v nějakém ohledu zjištěna nekonzistence, bude navrženo vážení adt. Vážení dat bude provedeno pouze po domluvě se Zadavatelem.

1. **Kontrola podobnosti dat u jednotlivých tazatelů**

Prováníme kontrolu podobnosti dat u jednotlivých tazatelů – tedy zda respondenti oslovení 1 konkrétním tazatelem nevykazují vysokou míru podobnosti u odpovědí na jednotlivé otázky (např. bylo by podivné, kdyby 100 % dotázaných jedním tazatel odpovědělo, že mají nejraději modrou barvu). Kontrolu provádí automaticky systém SPSS, který pomocí statistického algoritmu zkoumá podobnost číselných hodnot u každého tazatele. Pokud je zjištěna vysoká míra shody některých proměnných, kterou nelze objektivně vysvětlit, jsou dotazníky bez náhrady vyřazeny.

1. **Kontrola demografik sbíraných jednotlivými tazateli (zda si nevybíral jen určité typy osob)** Dlouhodobě pracujeme na omezení tzv. „tazatelského efektu“ u sběru dat – tedy jevu, kdy samotná osoba tazatele nevědomky emituje efekt výběru „podobných“ typů osobností jako je samotný tazatel (studenti vybírají častěji studenty, senioři seniory atd.). Proto průběžně a dlouhodobě kontrolujeme sociodemografika respondentů u každého tazatelé. Pokud zjistíme, že tazatel vytváří „tazatelský efekt“, tedy že vybírá osoby s podobnými sledovatelnými charakteristikami, je na tento fakt upozorněn.

*Zajištění požadovaného počtu a struktury dat*

Abychom dosáhli požadovaného počtu kompletně vyplněných dotazníků (n=2.000), budeme realizovat několik opatření:

1. Nadsazení kvótního rozpisu o cca 5 % - tedy několik tazatelů dostane o 1 rozhovor více, než by podle rozpisu měli
2. Průběžným monitoringem sběru dat – budeme okamžitě vědět, zda nějaký tazatel neplní předepsané počty rozhovorů (i z hlediska sociodemografik). K tomuto účelu bude sloužit pravidelně aktualizovaná databáze rozhovorů.
3. Případným okamžitým dovýběrem, pokud zjistíme výpadek tazatele

Na konci šetření budou zadavateli předány výstupy z minimálně n=2.000 kompletně a správně vyplněných dotazníků, což je skutečnost, která bude ve smlouvě specifikována. Předáním výstupů z menšího počtu dotazníků nebude považováno za splnění smlouvy.

Ze zkušenosti víme, že sice existují určité skupiny osob, u kterých je míra response-rate nižší než u ostatních, nicméně rozdíly jsou spíše malé. Obecně lze říct, že neexistuje nějaká skupina osob, která by programově odmítala účast na sociologických šetřeních. Aby k vyšší míře odmítání nedocházelo, **využíváme motivační odměny** za vyplnění dotazníku (viz výše).

Tazatelé budou mít k dispozici kvótní rozpis, který musí dodržet. Kvótní rozpis zajistí, že vzorek bude reprezentativní k obecné populaci ČR 15+ let. Pokud tazatel kvótní rozpis nenaplní (tedy realizuje dotazníky s osobami s jinými sociodemografiky, než má rozpisu), nebude mu jeho práce zaplacena. Kvótní výběr je základním typem šetření, které naše společnosti již od roku 1991 realizuje. Tazatelé s ním mají obrovské zkušenosti a **nepředpokládáme, že by mohlo dojít k situaci, kdy by struktura výběrového souboru nebude odpovídat zvolenému kvótnímu rozpisu**.

*Zpracování dat*

Výstupy z dotazníků budou zpracovány v systému SPSS, budou **vyčištěna** (viz kontroly výše). Všechny proměnné VAR (názvy otázek v podobě číslo otázky\_text otázky) i VAL (názvy kategoriá v rámci jednotlivých otázek).

Pro hodnotu „nevím“ bude použit kód 99. Nevyplněné hodnoty se vůbec nebudou vyskytovat ) kvůli systému CAPI). Textové (otevřené) otázky budou nakódovány.

Máme k dispozici dostatečně automatizovaný a ověřený postup, jak s datovými maticemi pracovat. Vzhledem ke stovkám projektů, které jsme zpracovali, jsou postupy zpracovávání datové matice dostatečně vyladěné a ověřené.

**Příloha č. 3 – Seznam poddodavatelů**

Plnění dle této Smlouvy nebude plněno prostřednictvím poddodavatelů.

**PŘÍLOHA č. 4 – Jmenný seznam členů řešitelského týmu**

**Vedoucí výzkumného týmu**:

Požadavky:

* ukončené VŠ vzdělání v sociálně vědním oboru, a to v oborech sociologie, sociální politika, antropologie, politologie, filosofie, ekonomie nebo statistika.
* alespoň 3 roky (tj. 36 měsíců; nemusí být po sobě jdoucí) praxe ve vedení týmu
* a alespoň 1 zkušenost s vedením výzkumu veřejného mínění, která zahrnuje znalost problematiky, přípravu a realizaci dotazníkového šetření, analýzu dat, zpracování výstupů a přípravu závěrečné zprávy.

Pozice bude vykonávána: Stanislav Hampl

**Další osoby (min. 1 osoba)**:

Požadavky:

* ukončené VŠ vzdělání humanitního, sociálně vědního, ekonomického nebo statistického/matematického zaměření,
* alespoň 2 roky (tj. 24 měsíců; nemusí být po sobě jdoucí) praxe se zpracováním a realizací výzkumů veřejného mínění formou dotazníkového šetření na obdobné téma (tj. zkušenost s přípravou dotazníku, která zahrnuje rešerši literatury minulých výzkumů na obdobné téma, přípravu a formulaci otázek; příprava a zkušenosti s realizací sběru dat prostřednictvím dotazníkového šetření,  s analýzou a zpracováním kvantitativních dat a s přípravou závěrečné výzkumné zprávy).

Pozice bude vykonávána Vojtěch Hündl