



# Gender-responsive public procurement (GRRP) in the EU

17<sup>th</sup> PRIMO Forum / 29 May 2024 / Tbilisi  
Helena Morais Maceira



# What is GRPP?

Public procurement that **promotes gender equality**

Buyers and suppliers assess the **impact** of contracted activities on **diverse women's and men's needs, interests** and concerns

Design and deliver contracts in a way that **reduces gender inequalities**



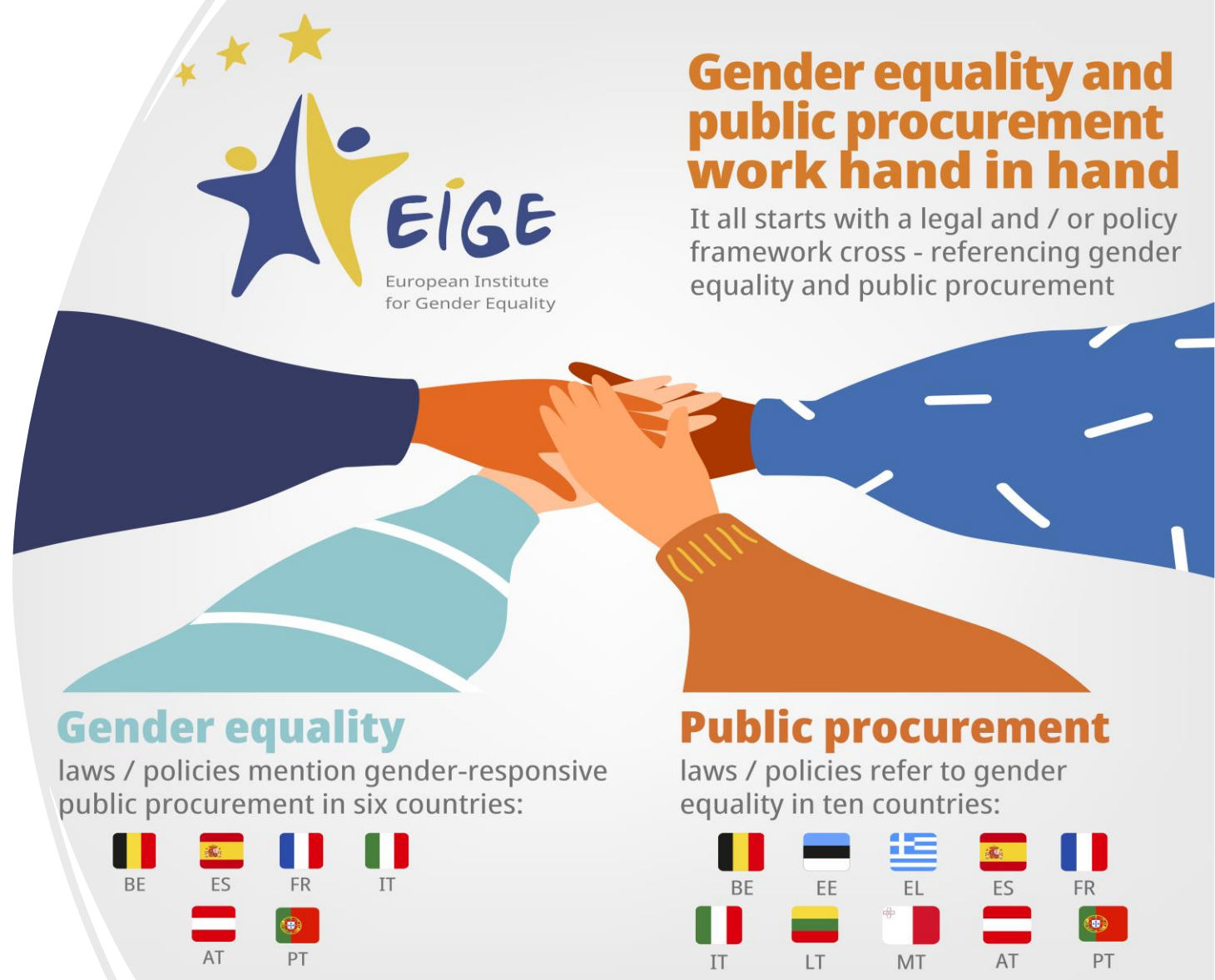
Source: [EIGE \(2022\), GRPP: step-by-step toolkit](#)





# 10 Member States GRPP provisions

No GRPP measures in 12 Member States



Source: [EIGE's 2022 data collection on GRPP](#)



# GRPP can help to:

**Increase** the number of women in the workforce.



**Balance** the number of women and men in the workforce, especially in sectors with under-representation of one of the sexes.



**Improve** working conditions, e.g. in relation to health and safety, for jobs or sectors where health hazards may be different for women and men, or in relation to wages, for traditionally low-paid jobs or sectors where women are the main workforce.

**Address** gender pay inequalities.



**Improve** work-life balance and the sharing of care responsibilities between women and men.



**Achieve** a gender-balanced and diverse composition of the service providers' teams.



**Prevent** sexual harassment at work.



**Address** the different needs that women and men beneficiaries or end users might have in relation to the goods, services or works to be purchased, e.g. depending on their age, family situation, disability or socioeconomic status.



Source: EIGE (2022), [Gender-responsive Public Procurement in the EU: Report](#)



# How to introduce GRPP? Dos and don'ts

---

**Framework:** Directives 2014/24/EU (Public Sector); 2014/25/EU (Utilities) and 2014/23/EU (Concessions), Treaty principles and National legislation

---

GRPP must be limited to supplies, services or works subject of the contract and to the human resources allocated to the execution of the contract

---

Criteria and condition requirements must be linked to the subject matter of the contract

---

Prohibition of considerations related to general company policy on gender equality

---

Not possible to reserve contracts for women's own companies

---



Source: [EIGE \(2022\), GRPP: step-by-step toolkit](#)



# How to advance gender equality through the public procurement cycle?

## Pre-procurement

Conduct **needs assessment and market consultation** to identify gender impacts of the contract

Include gender equality in the **subject matter** of the contract

Choose an appropriate **procedure** which best allows for GRPP

Consider using a **light regime / reservations / lots** to promote greater participation of women-owned businesses

Use gender-sensitive language in **tender documents**

## Procurement

Apply **exclusion criteria** to reject bidders who have a poor record on gender equality issues

Apply **selection criteria** to choose bidders who can implement GRPP

Devise **technical specifications** which reflect gender aspects of the contract

Apply **award criteria** to target specific gender equality issues in the delivery of the contract

Request third-party **labels** or **certifications** which certify gender equality compliance

## Post-procurement

Apply **contract performance conditions** that require actions related to gender equality

Set up **monitoring and reporting** on GRPP clauses

Require GRPP clauses to be applied by **subcontractors**

Enforce compliance with GRPP clauses through the application of **contractual remedies**

Collect **statistics** on GRPP





# Guiding questions

Do the services, supplies or works I intend to buy have different implications for women and men?

Do women and men, in all their diversity, have **different needs** in relation to the services, supplies or works?

Which social, labour **laws** and collective agreements that promote **gender equality** at **work** are **applicable** to the contract?



Source: [EIGE \(2022\), GRPP: step-by-step toolkit](#)





## Gender-sensitive subject matter

Does the service impact the lived realities of women and men differently?



**Mobility services contract: subject matter could refer to women and men's differences regarding journey types and the use of public transport**



Source: [EIGE \(2022\), GRPP: step-by-step toolkit](#)





## Examples exclusion criteria

**Spain:** Law 9/2017 on public sector contracts sets out an exclusion criterion for non-compliance with the obligation for companies with more than 250 employees to have a gender equality plan

**Italy 2006** Code of equal opportunities between men and women sets out the possibility to exclude an economic operator from public contracts for up to 2 years if discrimination is discovered

**Italy 2021 RRF PP guidelines:** Economic operators with more than 50 employees obliged to submit staff status report and excluded in case of noncompliance



Source: [EIGE \(2022\)](#), GRPP: step-by-step toolkit





# Selection criteria

Taking account of specific skills  
**experience and capacity** to  
implement gender aspects of the  
contract

**Example:** in a contract to deliver  
community health services, bidders could  
be required to demonstrate prior  
experience in reaching both women and  
men and addressing their respective  
health issues

**Non creating barriers** to  
participation of 'non-  
traditional' contractors, which  
may include SMEs, women-  
owned businesses and social  
enterprises (e.g. minimum  
annual financial turnover)



Source: [EIGE \(2022\), GRPP: step-by-step toolkit](#)



# Example award criteria

## Award

Possible to have a criterion which concerns **gender equality** in recruitment and staffing for the purposes of the contract being awarded

Not possible to award more marks to a company on the basis of its overall **gender balance** as this would go beyond what is relevant to the contract

**Example: Quality of methodology to ensure that both women's and men's needs are met in the delivery of the service**

Source: [EIGE \(2022\), GRPP: step-by-step toolkit](#)





## City of Vienna: differentiated catalogue of measures for gender equality during the performance of the contract

- >50.000 EUR
- >20 employees
- > 6 months
- Financial penalty

Nachfolgend einige praktische exemplarische Hinweise zu den Nachweismöglichkeiten:

Maßnahme nach § 2 FFV	Möglichkeit des Nachweises		
Nr. 1 Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans	Vorlage des betrieblichen Frauenförderplans, der im Rahmen einer Gesamtstrategie konkrete Angaben dazu enthalten soll, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen gefördert werden soll sowie als Nachweis der Umsetzung eine kurze Beschreibung, in welcher Art und Weise der Plan für das Unternehmen Verbindlichkeit erhält (z.B. als Betriebsvereinbarung, etc.) und welche Punkte bereits in welcher Weise umgesetzt wurden.	Nr. 7 Überprüfung der Entgeltgleichheit im Unternehmen mit Hilfe anerkannter und geeigneter Instrumente	Angaben zur Prüfung und Ein anerkannte und geeignete das Verfahren etc.
Nr. 2 Verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in allen Funktionsebenen	Vorlage der schriftlich geschlossenen Zielvorgaben sowie Angabe des Frauenanteils in allen Funktionsebenen vor Abschließen der Zielvorgaben und zum Nachweiszeitpunkt (ein bestimmter Frauenanteil als Ziel ist nicht vorgegeben).	Nr. 8 Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Angabe, wie viele Praktikumsplätze für Mädchen und junge Frauen der Maßnahme angeboten wurden (eine bestimmte sowie deren Vergabe an vorgegeben).
Nr. 3 Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in gehobenen und Leitungspositionen	Angabe des Frauenanteils in gehobenen und Leitungspositionen vor Beginn der Maßnahme und zum Nachweiszeitpunkt (ein bestimmter Frauenanteil als Ziel ist nicht vorgegeben) sowie gegebenenfalls eine kurze Beschreibung, mit welchen Mitteln der Anteil erhöht wurde / werden soll.	Nr. 9 Teilnahme an anerkannten und geeigneten Maßnahmen und Initiativen, die Mädchen und junge Frauen für männlich dominierte Berufe interessieren sollen	Angabe, wann das Unternehmen teilgenommen hat i. S. d. Nr. 9 insbesondere
Nr. 4 Erhöhung des Anteils der Vergabe von	Angabe des Frauenanteils an Ausbildungsplätzen vor Beginn der Maßnahme und zum Nachweiszeitpunkt	Nr. 10 Spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen	Benennung der Bildungs- und Führungsmaßnahmen und Angabe von gegebenenfalls Teilnehmern
		Nr. 11 Bereitstellung der Plätze bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten	Benennung der sonstigen Maßnahmen und Angabe der
		Nr. 12	Benennung der außerhalb

# Recommendations



## Identify

Identify gender equality as an essential objective of procurement

## Recognise

Recognise public procurement as a relevant tool for implementing gender equality policies

## Establish

Establish dialogue and interdepartmental work

## Set

Set support structures

## Provide

Provide guidance and set targets with appropriate reporting and collection of data



# EIGE's resources on GRPP



eige.europa.eu

- ☐ Report on [GRPP in the EU](#)
- ☐ [Step-by-step toolkit for implementing GRPP](#)
- ☐ [Factsheet on GRPP](#)
- ☐ [Guidance on using GRPP as a gender mainstreaming tool](#)
- ☐ 10 GRPP [indicators](#)
- ☐ [URBACT GRPP training](#)



© European Union, 2022. This publication is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. For more information, see <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.  
The EIGE logo is a registered trademark of the European Union. The EIGE logo is a registered trademark of the European Union.