

# Aktuální téma:

## Gender a veřejné zakázky

*Některé rozdíly mezi ženami a muži jsou přirozené, jiné spíše kulturně podmíněné. Některé jsou pochopitelné a ospravedlnitelné, jiné již méně. Veřejné prostředky se přitom mohou stát vhodným pomocným – a spíše měkkým – nástrojem k podpoře rovnosti pohlaví, ať už se jedná o dotace, či nákupy. V obou případech lze podmínky nastavit tak, aby téma rovnosti žen a mužů zohledňovaly.*



**Mgr. Adam Gromnica**

Člen redakční rady  
Projekt Strategické zadávání  
veřejných zakázek, MPSV

V rámci konference Odpovědné veřejné zakázky 2022 na počátku října proběhl mimo jiné kulatý stůl na téma Gender Responsive Public Procurement (GRPP) neboli „veřejné zakázky zohledňující genderové aspekty“ a v jeho rámci zazněly prezentace Heleny Morais Maceiraové z agentury EIGE a Salomé Dandenneové z belgického federálního ministerstva dopravy.

EIGE alias Evropský institut pro rovnost žen a mužů se problematice GRPP věnuje dlouhodobě a systematicky. V roce 2020 probíhal výzkum o stavu Gender Responsive Public Procurement v členských státech Unie a následně byla vydána shrnující zpráva (viz [1.url.cz/@report\\_gender](http://1.url.cz/@report_gender)). Naznačuje bohužel celkový neutěšený stav v zemích EU: Jediné Španělsko dosáhlo osmi z deseti indikátorů průzkumu, zatímco mnohé státy včetně České republiky stěží naplnily jeden a v polovině členských zemí nebyl identifikován žádný.

Loni pak bylo vydáno doporučení pod názvem Gender Responsive Public Procurement. Step-by-step Toolkit (viz [1.url.cz/@grpp\\_toolkit](http://1.url.cz/@grpp_toolkit)). Aktuální kampaň

EIGE hovoří o prostředcích vydávaných v rámci EU na veřejné zakázky (2 bil. eur), které mohou napomoci zrovnoprávnění žen a mužů na pracovišti: jmenovitě zvýšit podíl žen v zaměstnání, vyvážit poměr pohlaví ve vybraných profesích, zlepšit pracovní podmínky pro zapojování žen do práce (flexibilita, dětské skupiny) atp.

Následně Salomé Dandenneová představila téma GRPP v kontextu národních strategií z pohledu osoby, jež na belgickém ministerstvu dopravy působí jednak jako manažerka veřejných zakázek a specialistka na granty, ale současně coby koordinátorka genderového mainstreamingu. Ministerstva mají uloženo zařazení genderových aspektů do řídicích plánů, přičemž se dané aspekty mají propisovat rovněž do oblasti rozpočtů či posouzení genderových dopadů regulace v gesci příslušného resortu. Genderové aspekty je nutné zohledňovat i v oblasti nákupů a dotací. Zmíněné úkoly má v rámci každé takové instituce plnit koordinátor. Právě fakt, že v případě federálního ministerstva dopravy odpovídá koordinátorka genderového mainstreamingu současně

i za procedury při vynakládání veřejných prostředků – ať již v podobě zakázek, či grantů – může být inspirativní pro české prostředí, kde se koordinátoři rovnosti spojují spíše s personalistikou.

### O jaká témata se může jednat?

Zcela zásadní problém z hlediska rovnosti pohlaví představuje rozdíl v odměňování za stejnou práci, respektive práci stejné hodnoty. Ženy jsou v České republice obecně odměňovány méně než muži. Průměrný rozdíl se zpravidla uvádí ve výši 16,4% a v rámci EU se nepřekvapivě jedná o nadprůměrnou hodnotu. Je přitom rovněž vhodné poukázat, že nižší odměna ženy znamená také nižší příjem do rozpočtu její rodiny, a ve výsledku tedy daná nerovnost postihuje celou klasickou domácnost. Nejde tak pouze o „problém žen“. Oblasti rozdílného odměňování se dlouhodobě a systematicky věnuje projekt 22% k rovnosti (viz [rovnaodmena.cz](http://rovnaodmena.cz)).

Mezi další projevy nerovnosti patří mimo jiné stereotypní pohled na „mužská“ a „ženská“ povolání.

**Obzvláště v sektorech, kde jedno z pohlaví dominuje, se diverzita realizačního týmu zakázky jeví jako další z možných témat k řešení.**

Právě povolání typicky „ženská“, například v ošetrovatelství, ve veřejném stravování či v úklidových službách, jsou však obecně charakterizována nižší úrovní mezd. Obecně přitom nic nebrání, aby žena vykonávala kupříkladu práci stavbyvedoucí či některé z „typicky mužských“ řemesel (lze mj. poukázat na generická maskulina v označení určitých povolání na rozdíl od „uklízečky“, „sestry“ etc.).

### Jak mohou veřejné zakázky pomáhat?

Rovnost žen a mužů je i v České republice předmětem zájmu jak právní úpravy (např. zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce, antidiskriminačního zákona), tak strategických dokumentů (jmenovitě Strategie rovnosti žen a mužů na lé-

ta 2021–2030, 1.url.cz/@zeny\_muzi). Nicméně přímé požadavky v oblasti veřejného nakupování neobsahují.

V současnosti je poměrně složité aplikovat GRPP například ve formě vylučovacích důvodů, třeba vyloučení účastníka zadávacího řízení podle § 48 odst. 5 písm. a) ZZVZ. Rovněž uplatňování zvláštních požadavků – ať již jako zvláštních podmínek plnění, či hodnotících kritérií – v podobě analýzy nástrojem Logib naráží na své limity, neboť se jedná o nástroj používaný pro analýzu rozdílů v odměňování u zaměstnavatele (navíc s 50 a více zaměstnanci), nikoliv u realizačního týmu konkrétní zakázky.

Možnosti českých zadavatelů zohledňovat rovnost žen a mužů tedy představují spíše měkké ná-

**„Analytický nástroj Logib umožňuje zaměstnavatelům soukromého i veřejného sektoru otestovat míru rovnosti a férovosti odměňování žen a mužů v rámci vlastní organizace.“ – rovnaodmena.cz.**

stroje. Například v případě plnění požadavku zadavatele na transparentnost odměňování (kupř. průměrné odměny členů týmu podle pohlaví) mohou dotčení zaměstnanci, ale nakonec i sám dodavatel získat přehled o rozsahu rozdílů v odměňování za práci při realizaci zakázky podle pohlaví a na základě toho zvážit další kroky – jako požadavek na vysvětlení důvodu rozdílného odměňování zaměstnanců nebo zavedení opatření, jež dané rozdíly v delším výhledu zmírní.

### Zahraniční zkušenosti s GRPP

Problematika rovnosti pohlaví se v nákupní praxi veřejného sektoru projevuje například v některých zemích mimo EU, konkrétně ve Švýcarsku, v Británii či na Islandu. V posledním zmíněném se přitom pojí s národním standardem pro rovné odměňování ÍST85 a s certifikátem, který se na jeho základě vydává. Požadavek na zavedení takového systému byl postupně stanoven jako povinnost pro zaměstnavatele s 25 a více zaměstnanci a je zatížen



i rizikem uložení nemalé pokuty. Při zadávání veřejných zakázek tak zadavatelé jednoduše sledují dodržování dané zákonné povinnosti dodavatelem (více na [1url.cz/@nordic\\_journal](http://1url.cz/@nordic_journal)).

Příklad systematického uchopení tématu genderu mimo jiné i ve veřejných nákupech ve Vídní byl nedávno popsán ve sbírce příkladů dobré praxe v oblasti sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek (viz [1url.cz/@71cases](http://1url.cz/@71cases)). Město Vídeň, jež se tématu odstraňování nerovností mezi pohlavími věnuje již déle než 25 let, zřídilo v roce 2010 pracovní skupinu za účelem prozkoumání průniků genderového mainstreamingu s veřejnými nákupy. Byla vytvořena pravidla pro podnikatele i nástroje, které jim umožňují zjistit situaci v oblasti rovnosti pohlaví uvnitř jejich organizace. Měšťští úředníci pak absolvují školení věnovaná zvláště problematice rovnosti.

Pokud jde o samotná zadávací řízení, dodavatelé se v nich mají zavázat k provádění opatření ze seznamu předloženého zadavatelem, který obsahuje skupiny opatření „podpora žen v náboru“, „podpora žen v oblasti profesního vzdělávání“, „sladování rodinného a profesního života“ a „aplikace strukturál-

ních opatření jako plánu podpory žen“. V případě porušení povinnosti implementace vybraných opatření postihuje dodavatele smluvní pokuta.


### Aktuální vývoj legislativy

Pro české zadavatele nemusí být bez zajímavosti, že se v Evropském parlamentu v současnosti kromě jiných nástrojů projednává i návrh směrnice EP a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednic-

pohlaví v rámci zadávání veřejných zakázek – včetně sankcí a předčasného ukončení závazkového vztahu s ohledem na porušování zásady rovnosti pohlaví – a to například kladením důrazu na transparentnost odměňování u dodavatele, případně rozdílů v odměňování mezi muži a ženami přesahujícími 5%, nejsou-li odůvodněny objektivními a genderově neutrálními kritérii.

Zakázkový zákon uplatňování genderových aspektů při nakupování veřejných zadavatelů obecně umožňuje, přestože téma rovnosti pohlaví výslovně nezdůrazňuje.

Stejně jako u řady jiných aspektů společensky odpovědného veřejného zadávání se ani v oblasti potírání nerovností mezi pohlavími nemůže jednat o nahodilou a neřízenou jednorázovou aktivitu, ale mělo by jít spíše o systematiku kontinuální práce na jejich odstraňování.

Má-li mít genderový požadavek ve veřejném nakupování podíl na pozitivní změně, měl by se průběžně sledovat, vyhodnocovat a rozvíjet. 

## Zásadní problém z hlediska rovnosti pohlaví tkví v různém odměňování za stejnou práci

tivím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (viz [1url.cz/@navrh\\_smernice](http://1url.cz/@navrh_smernice)). Součástí návrhu tvoří i čl. 21, jenž předpokládá možnost, aby členské státy zvláště zdůraznily téma rovnosti

tivím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (viz [1url.cz/@navrh\\_smernice](http://1url.cz/@navrh_smernice)). Součástí návrhu tvoří i čl. 21, jenž předpokládá možnost, aby členské státy zvláště zdůraznily téma rovnosti

## SHRNUTÍ

- **Odeslání výzvy k součinnosti dle § 122 odst. 3 ZZVZ představuje pouhý krok k zajištění podkladů pro rozhodnutí o výběru dodavatele. Datum odeslání výzvy není rozhodné pro oprávnění zadavatele zrušit zadávací řízení podle § 127 odst. 2 písm. h) ZZVZ.**
- **Zrušení zadávacího řízení je účinné pouze po naplnění podmínek stanovených v § 51 odst. 2 ZZVZ. Samotné oznámení rozhodnutí o zrušení zadávacího řízení není pro další postup zadavatele relevantní.**
- **Civilní soud v rozsahu řízení dle OSŘ není nadán pravomocí ani příslušností k rozhodování o postupech zadavatele či úpravě poměrů účastníků v rámci zadávacího řízení podle ZZVZ.**
- **Pro posouzení naplnění podmínek § 51 odst. 4 ZZVZ je klíčové omezení plnění nové VZ, co se týká rozsahu i času. Je bezpečnější vyhodnocovat nejen detailní popis předmětu plnění, ale také dominantní účel VZ. Úřad ve zrušeném rozhodnutí nepřihlížel k zásadním změnám v poplávce zadavatele.**

**Konkrétní propisování genderových témat do nákupní praxe je možné v předzadávací fázi, zejména při zohledňování genderu při technické specifikaci předmětu plnění; dále při samotném zadávání VZ – při aplikaci vylučovacích, hodnotících kritérií apod.; a samozřejmě i ve fázi plnění smlouvy (podmínka jejího plnění a sledování naplňování smluvních podmínek, sběr dat).**