

UPPHANDLING ELLER NERKÖP?

Att använda upphandling som verktyg för lika rättigheter och möjligheter



NÅGRA ORD OM TEMA LIKABEHANDLING

Tema Likabehandling är en av Europeiska socialfondens fem nationella temagrupper, som arbetar på uppdrag av Svenska ESF-rådet med målet att ta tillvara lärande från ESF-projekt.

Kunskapen görs användbar för arbetsmarknadens aktörer, och kan användas som underlag i praktiskt arbete, planer, beslut, policys och politik.

Tema Likabehandling drivs av Arbetsmiljöforum i samarbete med Arbetsförmedlingen, DO, Handikappförbunden, Handisam, Linköpings universitet, LO, Proffice, RFSL och Swedbank.

Våra huvudfrågor är:

- Metoder för likabehandling i arbetslivet
- Kompetensutveckling vad gäller samtliga diskrimineringsgrunder
- Jämställdhetsintegrering
- Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Läs mer på www.temalikabehandling.se.

Upphandling eller nerköp? Att använda upphandling som verktyg för lika rättigheter och möjligheter

ISBN: 978-91-87051-13-5

Text: Anne-Charlott Callerstig, doktorand på Tema Genus, Linköpings universitet och Anne Jalakas, journalist, i samverkan med Tema Likabehandling: Anette Sjödin och Anneli Tillberg

Grafisk form: Ylva Werlinder
Illustrationer: Nanna Johansson

Tryck: Repro 8 AB
Upplaga: 500 exemplar
Första upplagan 2012
Distribution: www.temalikabehandling.se

© 2012 Arbetsmiljöforum i Sverige AB / Tema Likabehandling

UPPHANDLING ELLER NERKÖP?

Att använda upphandling som verktyg för lika rättigheter och möjligheter

FÖRORD

Varje år sker upphandlingar för astronomiska belopp i Sverige. Bara inom offentlig sektor omfattar upphandlingar en summa som motsvarar runt en sjättedel av Sveriges BNP. Hur upphandlingar går till och vilka värderingar som styr dem är alltså i högsta grad en samhällsangelägenhet.

Det är därför av yttersta vikt att Sveriges upphandlingar inte bidrar till att kränka de mänskliga rättigheterna, genom att till exempel utföras på ett diskriminerande sätt. Det är också centralt att använda upphandling ur ett bredare perspektiv – som ett verktyg för att skapa lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Det råder idag en tvekan runt regelverket kring upphandling och många tror, felaktigt, att EU-direktiven närmast förbjuder andra hänsyn än strikt ekonomiska.

I denna rapport utreder vi hur lagstiftningen ser ut när det kommer till sociala hänsyn i upphandling, ger exempel på företag och organisationer som använt sociala hänsyn när de upphandlat samt ger rekommendationer till arbetsgivare som vill sätta igång ett eget arbete.

Det är fullt möjligt att ställa krav på lika rättigheter och möjligheter vid upphandling – så gör det!

Stockholm, december 2012

Marcela Mella-Rinderud

Koordinator Tema Likabehandling

INNEHÅLL

NÅGRA ORD OM TEMA LIKABEHANDLING	2
---	----------

FÖRORD	5
---------------------	----------

DEL 1: INTRODUKTION – LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER I UPPHANDLINGEN	9
---	----------

INLEDNING	10
------------------------	-----------

Varför en skrift om upphandling?	10
--	----

Vem ska läsa – och varför?	11
----------------------------------	----

BEGREPP OCH UTGÅNGSPUNKTER	12
---	-----------

Lika rättigheter och möjligheter	12
--	----

Tillgänglighet och användbarhet som kvalitet för alla	14
---	----

Jämställdhet	14
--------------------	----

SOCIALA MÅLSÄTTNINGAR I UPPHANDLING.....	16
---	-----------

Aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter	16
--	----

VAD SÄGER LAGEN OCH ANDRA REGLERINGAR?.....	20
--	-----------

Offentlig och privat upphandling.....	22
---------------------------------------	----

ARBETET MED SOCIALA HÄNSYN I VÄRLDEN OCH I SVERIGE	23
---	-----------

Sociala hänsyn i världen.....	23
-------------------------------	----

Sociala hänsyn i Sverige	25
--------------------------------	----

DEL 2: SÅ HÄR KAN UPPHANDLINGEN GENOMFÖRAS 27

ATT TÄNKA PÅ I PRAKTIKEN 28

Behovsanalys.....	28
Förfrågningsunderlaget.....	28
Välja bort leverantör	30
Kontakt under genomförandet.....	30
Utvärdering och lärande	30
Antidiskrimineringsklausuler.....	30
Rätt att häva kontraktet – hävningsklausuler.....	32
Att ställa krav på tillgänglighet.....	33
Att ställa krav på jämställdhet	34

SOCIALA HÄNSYN I UPPHANDLING GER RESULTAT 35

Så gjorde vi – Offentlig verksamhet.....	36
Så gjorde vi – Privata näringslivet	44
Andra exempel på arbete med sociala hänsyn.....	47

DEL 3: KOM IGÅNG – EN KORTFATTAD VÄGLEDNING 49

REKOMMENDATIONER 50

Generella rekommendationer.....	50
Rekommendationer för upphandlingsprocessen.....	53
Rekommendationer för utvärdering och lärande.....	56

ORDLISTA 58

LÄS MER..... 59

DEL 1: INTRODUKTION – LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER I UPPHANDLINGEN

Argument, begrepp och lagstiftning
– bra att känna till för den som vill arbeta
med sociala hänsyn vid upphandling

INLEDNING

Den här skriften vill visa hur upphandling kan fungera som en hävstång i arbetet för ett arbetsliv med lika rättigheter och möjligheter för alla. Den vill också visa hur rätt ställda krav i samband med upphandling kan bidra till högre kvalitet i arbetslivet och i verksamheten för såväl organisationer som individer och samhälle.

VARFÖR EN SKRIFT OM UPPHANDLING?

Det finns flera skäl till att en skrift om just upphandling tagits fram:

Omfattningen

Enbart den offentliga sektorns upphandling omfattar enligt Konkurrensverket 450 - 535 miljarder kronor per år. Det motsvarar mellan 15,5 och 18,5 procent av Sveriges BNP. Även inom den privata sektorn omsätts ansevärda belopp. Hur upphandlingar går till och vilka värderingar som styr dem är alltså i högsta grad en samhällsangelägenhet. Möjligheterna att använda upphandlingssituationen för att uppnå samhällsförändring är därför stora.

Intresset

Det har länge funnits ett stort intresse för en upphandling präglad av sociala hänsyn och aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter. Kraven finns både lokalt och på regional nivå, i Sverige och i övriga EU-länder. De har också lett till att EU:s upphandlingsdirektiv förnyats. Även i Sverige diskuteras frågorna, inte minst i samband med den statliga Upphandlingsutredningen vars slutbetänkande lämnas under 2012.

Osäkerheten

Det finns en utbredd osäkerhet kring vad som är tillåtet när det kommer till upphandling. Den praxis som utvecklats i Sverige innebär en mycket snäv tolkning av regelverket vilket lett till att sociala hänsyn sällan beaktas. Det är lätt att gå vilse i regelverket och många tror, felaktigt, att EU-direktiven närmast förbjuder andra hänsyn än strikt ekonomiska. Utan sociala hänsyn i upphandlingsförfarandet finns det risk för att den tjänst eller produkt som upphandlas bidrar till sociala missförhållanden.

Möjligheterna

Rätt använd kan upphandling bidra till att nå samhällsreliga mål som jämställdhet eller andra typer av lika rättigheter och möjligheter samt icke-diskriminering. Att se till att företag som diskriminerar riskerar att förlora sina avtal kan vara mycket effektivt. Socialt ansvarsfull upphandling kan också handla om att en viss andel av de anställda ska komma från grupper som ofta missgynnas på arbetsmarknaden – till exempel långtidsarbetslösa eller personer med funktionsnedsättning. Eller om att fokusera på att skapa kvalitet i verksamhetens innehåll genom exempelvis krav på jämställdhetsintegrering eller andra former av aktivt antidiskrimineringsarbete.

Upphandling kan på olika sätt bidra till en positiv samhällsutveckling, både genom att stödja befintligt arbete för lika rättigheter och möjligheter och genom att främja utvecklingen av nya lösningar på samhällsproblem.

Skriften är tänkt som en introduktion och en enklare handledning för dem som står i begrepp att genomföra en upphandling eller som bara vill lära sig mer om möjligheterna att kunna tillämpa sociala hänsyn i upphandling. Den kan också användas av privata företag som arbetar med sociala hänsyn i sin inköpsshantering.

VEM SKA LÄSA – OCH VARFÖR?

Olika målgrupper kan ha nytta av skriften på olika sätt. Våra mål är att:

- **likabehandlingsaktörer** ska känna till att man kan nå positiv utveckling i förändringsarbetet genom att ställa krav vid upphandling
- **upphandlare och inköpare**, offentliga såväl som privata, ska bli mer medvetna om möjligheterna att ställa krav vid upphandling
- **beslutsfattare** ska känna till att det är möjligt att ta in sociala hänsyn i upphandling och sprida kunskapen vidare, men också inse att upphandlare behöver stöd och kompetensutveckling
- **företag** som deltar i upphandling, eller själva arbetar med frågorna i sin inköpsprocess, ska få stöd och inspiration

För dig som redan arbetar med upphandling kan en del av resonemangen te sig självklara men vi hoppas att du kan ha nytta av den fördjupning som vi gör utifrån frågor om lika rättigheter och möjligheter.

Det är fullt möjligt att ställa sociala krav vid upphandling – så gör det!

BEGREPP OCH UTGÅNGSPUNKTER

LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Tema Likabehandling använder sig av begreppet "lika rättigheter och möjligheter". Alla ska ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder. I lagstiftningen finns skydd mot diskriminering som har samband med ovanstående så kallade diskrimineringsgrunder. Det finns också krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter vad gäller kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Alla har inte samma förutsättningar. Det kan bero på diskriminering eller andra ojämlika förhållanden, till exempel den könsuppdelade arbetsmarknaden. Dessa ojämlika förhållanden hör samman med de maktstrukturer som finns i samhället – till exempel könsmaktsordningen och heteronormen. Ett annat exempel är den etniska maktordningen som gör att personer som har eller uppfattas ha annan etnisk tillhörighet än svensk behandlas sämre på arbetsmarknaden.

Det leder i sin tur till hög arbetslöshetsgrad, färre chanser att hitta jobb som motsvarar arbetslivserfarenhet och/eller utbildningsnivå, sämre löneutveckling och sämre karriärmöjligheter. Ytterligare ett exempel är tvåkönsnormen som kan leda till att till exempel transpersoner diskrimineras i rekryteringen eller utsätts för trakasserier på arbetsplatsen.

Maktstrukturer är inte frikopplade från varandra utan samverkar ofta på ett komplext sätt.

Tema Likabehandling anser att ett arbete för lika rättigheter och möjligheter därför måste ske på ett normkritiskt och intersektionellt sätt. Med normkritiskt perspektiv menas att arbetet utgår från en granskning av de normer som ligger till grund för verksamheten istället för att inrikta sig på att försöka anpassa personer till normen eller att öka "toleransen" för olikheter på arbetsplatsen. Med intersektionellt perspektiv menas till exempel att en arbetsgivare tar i beaktning i sitt likabehandlingsarbete att flera maktstrukturer och normer ofta samverkar. Strukturer på arbetsmarknaden påverkar exempelvis kvinnors förutsättningar olika beroende på bland annat ålder, etnisk tillhörighet eller funktionsförmåga.

Det är viktigt att ett arbete för lika rättigheter och möjligheter inte bara handlar om frihet från diskriminering eller att alla ska behandlas lika. Männs skilda erfarenheter och behov samt befintliga ojämlikheter gör att olika angreppssätt är nödvändiga för att skapa förbättring – ett exempel är att tillämpa positiv särbehandling

(se ordlistan sid. 56) av kvinnor när arbetsgivaren rekryterar till en mansdominerad arbetsplats eller att införa tillgänglighetsanpassade webbsidor.

Många av de exempel som nämns i skriften har fokus på jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. Det har sin förklaring i att det är inom dessa

Regeringens funktionshinderspolitik

Ett mål med Sveriges funktionshinderspolitik är att skapa ett samhälle utan hinder för delaktighet och där det finns jämlikhet i levnadsvillkor oavsett funktionsförmåga.

Ett annat mål för funktionshinderspolitiken är en samhällsgemenskap med mångfald som grund, att samhället utformas så att människor med funktionsnedsättning i alla åldrar blir fullt delaktiga i samhällslivet samt jämlikhet i levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning, oavsett kön.

Regeringen framhåller att funktionshindersperspektivet måste vara en integrerad del av planering, genomförande och utvärdering av olika insatser. Denna

strategi är ett led i genomförandet av målen för funktionshinderspolitiken.

Funktionshindersperspektivet är en strategi för att riva hinder och för att utforma samhället så att alla kan delta. Perspektivet innebär att, i all planering och i allt genomförande, utgå ifrån att människor är olika och har olika förutsättningar, behov och önskemål. Strategin innebär att identifiera och åtgärda hinder för delaktighet och att inkludera perspektivet i verksamheten så att inte nya hinder uppstår.

När funktionshindersperspektivet tillämpas leder detta till ökad tillgänglighet. Funktionshindersperspektivet är en del av utvecklingen mot ett hållbart samhälle. (Riktlinjer för tillgänglighet, RIV HINDREN, Handisam, 2012)

två områden som det hittills finns flest erfarenheter från praktiskt arbete. Att arbeta för lika rättigheter och möjligheter är givetvis bredare än så och även annat arbete exemplifieras i skriften.

TILLGÄNGLIGHET OCH ANVÄNDBARHET SOM KVALITET FÖR ALLA

Varje dag utestängs människor från att vara delaktiga i samhället, bland annat på grund av otillgänglig information och kommunikation. Tillgänglighet innebär att alla oavsett funktionsförmåga ska kunna ta sig fram och nå en verksamhets olika delar både fysiskt och digitalt. Användbarhet handlar om möjligheterna att uppnå det som avsetts på ett tillfredställande sätt.

Graden av delaktighet avgörs i användningen. Därför är det viktigt att ställa krav på verksamheter så att hinder rivs. På så sätt kan verksamhetens kvalitet successivt höjas. Exempel på hinder är trösklar, trappor, brist på rutiner för telefonsamtal, brist på hörselslingor, webbplatser som inte följer standard, negativa attityder och dåligt bemötande.

Det kan också handla om att det inte finns alternativa format till trycksaker eller att anställningsintervjuer hålls i otillgängliga lokaler.

För att skapa tillgängliga och användbara verksamheter krävs att människors olika behov och funktionsförmåga beaktas i det som ska förbättras eller utvecklas. Det första alternativet är generella lösningar som passar för alla. Om inte det räcker kan särskilda insatser eller olika stöd övervägas.

Områden med hinder kan delas in i:

- **Tillgänglig verksamhet**
(planering, beslut, processer, arbetsgivare)
- **Tillgänglig information**
(skriftlig, digital, kommunikation, bemötande)
- **Tillgängliga lokaler**
(byggnad, inredning och utrustning)

JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet som begrepp myntades på 1970-talet. Till skillnad från jämlikhet, som är ett bredare begrepp för att beskriva lika rättigheter och möjligheter, handlar jämställdhet om det specifika förhållandet mellan könen.

Stora skillnader existerar alltjämt mellan könen på våra arbetsplatser. Sverige har en starkt könssegregerad arbetsmarknad, med få kvinnliga chefer, särskilt i näringslivet men även på andra höga maktpositioner i samhället.

Löneskillnaden mellan könen är, i Sverige som i andra EU-länder, runt 17 procent. Könsdiskriminering samt sexuella trakasserier och andra former av kränkningar och våld förekommer också.

Jämställdhet är en komplex fråga som berör alla, oavsett kön. Det handlar om sociala och samhällsliga relationer, om arbets- och maktfördelning mellan kvinnor och män och om demokrati och rättvisa. Från samhällets sida är det också en fråga om att ta tillvara outnyttjade resurser, att utveckla kompetens samt att skapa arbetsorganisationer och arbetsmiljöer som bidrar till ökad hälsa, tillfredsställelse och livskvalitet för enskilda människor. Allt detta bidrar även till att öka effektiviteten i alla former av verksamheter.

Jämställdhet och ojämställdhet kan relateras till frågor om till exempel:

- **Representativitet** (fördelningen av kvinnor och män i olika sammanhang)
- **Resursfördelning** (hur samhällets resurser fördelas mellan könen)
- **Attityder och värderingar** (vad som ses som kvinnligt och manligt och vilket värde det tillmäts)
- **Normer** (vad som utgör normen i planering och genomförande av olika aktiviteter)
- **Makt** (ekonomisk och politisk makt utifrån ett könsperspektiv)
- **Relationellt** (sociala frågor)
- **Rättsligt** (mänskliga rättigheter, våldsförhållanden, diskriminering, trakasserier)
- **Individuella identitetsfrågor** (hur vi uppfattar och agerar utifrån vår könsidentitet)
- **Intersektionalitet** (det sätt som kön samvarierar och konstrueras i förhållande till andra sociala kategorier).

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

För myndigheter innebär arbetet med jämställdhetsintegrering att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i den löpande verksamheten (JÄMI, Program för jämställdhetsintegrering i staten 2009).

SOCIALA MÅLSÄTTNINGAR I UPPHANDLING

Sociala målsättningar – eller sociala hänsyn – i upphandling handlar om att uppnå mål inom social-, arbetsmarknads- och jämställdhetspolitiken. Det kan bland annat handla om förbättrade anställningsvillkor, att leverantören följer diskrimineringslagstiftningen, att positiv särbehandling av underrepresenterade grupper tillämpas eller att arbeta med lika-behandlingsfrågor vid upphandling. Upphandling för att uppnå sociala målsättningar eller ta socialt ansvar är vanligt inom EU, men det finns för lite kunskap kring hur upphandlingen för att nå sociala mål faktiskt sker eller kan ske.

Europeiska kommissionen har framhållit att sociala och ekonomiska hänsyn kan förstärka varandra ömsesidigt.

Målsättningarna i upphandlingen kan till exempel gälla att:

- främja jämställdhet, tillgänglighet och design för alla
- bekämpa kränkningar av mänskliga rättigheter
- sträva efter frivilliga åtaganden från företag gällande deras sociala ansvar, Corporate Social Responsibility (CSR)
- främja små och medelstora företag
- stödja social integration och främja den sociala ekonomins organisationer
- främja möjligheter till anställning

Exemplen är hämtade från rapporten "Samhälleliga mål med upphandling som medel" (Tema Entreprenörskap och företagande).

AKTIVT ARBETE FÖR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Sociala målsättningar kan handla om att ställa särskilda krav på kompetens och kvalitet, i syfte att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder. Kraven kan också specifikt handla om kompetens att genomföra ett aktivt

jämställdhetsarbete eller att den levererade tjänsten ska kvalitetssäkras utifrån ett tillgänglighetsperspektiv. Inledningsvis (sid. 12) beskrivs mer i detalj vad som avses med begreppen lika rättigheter och möjligheter, jämställdhet och tillgänglighet.

Goda arbetsvillkor

En aspekt av sociala hänsyn i samband med upphandlingar är att ställa krav på att leverantören tillhandahåller goda arbetsvillkor.

Det är viktigt att främja en utveckling på arbetsmarknaden där fler får jobb. Samtidigt måste arbetsvillkoren vara goda och segregering mellan människor motverkas. Att som arbetsgivare följa gällande avtal och arbetsmiljölagstiftning ska dessutom vara en självklarhet.

Europa står inför utmaningar som en minskande arbetskraft och en åldrande befolkning. Arbetsplatser där arbetstagare har möjlighet att utvecklas, har en rimlig lön och inflytande över arbetsvillkoren och där ett aktivt arbete med normer och värderingar bedrivs, har goda möjligheter att möta de utmaningarna.

Det offentligas ansvar

Staten, kommunerna och landstingen har ett särskilt ansvar att arbeta med sociala hänsyn.

Utgångspunkten för den offentliga sektorns arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter finns i regeringsformen. Av denna framgår att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde. För att framhålla frågornas vikt upprättade regeringen år 2001 en handlingsplan för mänskliga rättigheter. Den ersattes år 2006 av en ny, uppdaterad plan.

Myndigheternas ansvar för att de mänskliga rättigheterna införlivas och att antidiskriminering tillämpas, regleras i flera lagar och förordningar.

Förutom det arbete som regleras av lagstiftning och politiska direktiv kan det offentliga välja att arbeta med exempelvis ISO 26000.

ISO 26000 – en standard för socialt ansvarstagande

ISO 26000 är en internationell standard som bygger på sju grundläggande principer som tillsammans definierar begreppet socialt ansvarstagande. Enkelt uttryckt kan man säga att ISO 26000 beskriver vad företag och organisationer kan göra för att bidra till en hållbar framtid.

ISO 26000 kan användas av företag och organisationer i såväl offentlig som privat sektor. Standarden innehåller

endast frivilliga riktlinjer, inte krav, och leder därför inte till någon certifiering.

ISO 26000 tillhandahåller riktlinjer om:

- koncept, termer och definitioner i samband med socialt ansvar
- bakgrund, trender och utmärkande drag för socialt ansvar
- principer och rutiner i samband med socialt ansvar
- kärnområden och frågeställningar i samband med socialt ansvar
- integrering, genomförande och främjande av socialt ansvarsfullt beteende i hela din organisation, i form av policy och rutiner, inom ditt branschområde
- identifiering av och samverkan med intressenter
- spridning av information om åtaganden, prestationer och annat i samband med socialt ansvar

Källa: SIS, www.sis.se

Företagens arbete med socialt ansvar, Corporate Social Responsibility (CSR)

Ytterligare en aspekt av sociala målsättningar, som särskilt berör det privata näringslivet, ryms inom begreppet Corporate Social Responsibility (CSR). I oktober 2011 offentliggjorde Europeiska kommissionen sina

riktlinjer för företagens sociala ansvar. Enligt denna ska företag "arbeta aktivt för att integrera sociala, miljömässiga, etiska och mänskliga rättigheter i sin verksamhet och grundläggande strategi i nära samarbete med sina intressenter". Syftet är både att förstärka den positiva inverkan – till exempel genom att stödja utvecklingen av nya produkter och tjänster som är till nytta för samhället och företagen själva – och att minimera och förebygga negativ påverkan. Kommissionens handlingsplan för perioden 2011-2014 innefattar bland annat ett arbete med att utveckla frågor om upphandling och inköpsprocesser.

I kommissionens arbete ingår även att bättre anpassa europeiska och globala strategier för CSR och då särskilt utifrån:

- OECD:s riktlinjer för multinationella företag,
- de 10 principerna i FN:s Global Compact, det vill säga FN:s riktlinjer för näringslivets arbete med globalt ansvarstagande,
- FN:s riktlinjer om företagande och mänskliga rättigheter,
- ILO:s deklaration om principer för multinationella företag och socialpolitik,
- ISO 26000-standard för socialt ansvarstagande.

I Sverige har regeringen framhållit betydelsen av företagens arbete med Corporate Social Responsibility (CSR). Företagens sociala ansvar är en handelspolitisk fråga som Sverige driver för att främja frihandel men också för att stärka bilden av Sverige. Som en del av internationell handel och global utveckling kan företag genom att arbeta med CSR bidra till en positiv samhällsutveckling i en region eller ett land.

Flera stora svenska näringslivsaktörer, bland annat Svenskt Näringsliv, har ställt sig bakom CSR. En sammanslutning av företag har bildat "CSR Sweden" för kontinuerligt erfarenhetsutbyte (www.scrsweden.se) och förmedlar tips och råd på webbplatsen och via medlemskap. CSR Sweden ingår i CSR Europe, ett nätverk av europeiska företag. Bland annat har CSR Europe tillsammans med ett antal andra utvecklat en portal för "Responsible Supply Chain Management", det vill säga en ansvarsfull inköpsprocess (www.csr-supplychain.org).

VAD SÄGER LAGEN OCH ANDRA REGLERINGAR?

Sociala hänsyn är liksom miljöhänsyn tillåtna i upphandling. Europeiska kommissionen uppmuntrade redan 1998 medlemsstaterna att använda den möjlighet som upphandlingsredskapet innebär för att främja sociala hänsyn. 2006 förtydligades detta genom uttalandet:

”Att förena konkurrenskraft med social rättvisa[...] är ett kärnkoncept i EU:s utvecklingsmodell. Målsättningen att främja anständigt arbete ingår i den europeiska agendan.” (Socialt ansvarsfull upphandling s.7, Europeiska kommissionen 2010)

Det råder alltså ingen tvekan om att EU varken förbjuder eller är negativt inställd till sociala hänsyn i upphandling. I handledningen ”Socialt ansvarsfull upphandling” talas det tvärtom redan i introduktionen om hur offentliga myndigheter genom klok upphandling kan *”verka för fler arbetstillfällen, anständigt arbete, social integration, tillgänglighet, etisk handel och dessutom försöka uppnå en mer omfattande efterlevnad av sociala standarder”*.

EU-kommissionen går så långt som att säga att alla myndigheter bör upphandla på ett socialt ansvarsfullt sätt. I handledningen skriver man:

”I princip borde det vara ganska enkelt för alla offentliga myndigheter att ta det politiska beslutet att bedriva socialt ansvarsfulla upphandlingar. De bör i allra högsta grad uppmuntras att göra detta, eftersom det inte bara gynnar samhället utan också den upphandlande myndigheten i form av en förbättrad offentlig image.”

Lagen om offentlig upphandling anpassades till EU:s upphandlingsdirektiv snart därefter när det klarlades att:

”En upphandlande myndighet får ställa särskilda sociala, miljömässiga och andra villkor för hur ett kontrakt skall fullgöras. Dessa villkor skall anges i annonsen om upphandling eller i förfrågningsunderlaget” (LOU 6 kap 13§)

2010 skärptes den svenska lagen om (2007:1091) om offentlig upphandling genom att skrivningen om att sociala hänsyn får beaktas ändrades till att sociala hänsyn bör beaktas. Nu säger den att:

”Upphandlande myndigheter bör beakta miljöhänsyn och sociala hänsyn vid offentlig upphandling om upphandlingens art motiverar detta” (LOU 1 kap 9a§)

Det kan också nämnas att LOU även tar upp frågan om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning mer specifikt.

“6 kap. Tekniska specifikationer och särskilda kontraktsvillkor i förfrågningsunderlag m.m.

Tekniska specifikationer

1 § Tekniska specifikationer skall ingå i annonsen om upphandling, förfrågningsunderlaget eller de kompletterade handlingarna. Specifikationerna skall

vara utformade på något av de sätt som anges i 2 och 3 §§.

När det är möjligt bör specifikationerna bestämmas med hänsyn till kriterier avseende tillgänglighet för personer med funktionshinder eller utformning med tanke på samtliga användares behov.”

I Sverige finns det också en statlig förordning (SFS 2006:260) som tydliggör att antidiskrimineringsvillkor ska användas i upphandlingar för de 30 största statliga myndigheterna.

Lagen om offentlig upphandling, LOU

Lagen bygger i allt väsentligt på EU-direktivet 2004/18. LOU styr upphandling som görs av offentlig sektor, inklusive de flesta statliga och kommunala bolag.

Grundläggande principer för offentlig upphandling inom EU är:

- Icke-diskriminering, vilket betyder att ingen leverantör får missgynnas av skäl som har samband med nationalitet.
- Likabehandling som innebär att alla leverantörer ska ha samma

förutsättningar och behandlas på samma sätt.

- Transparens som är en skyldighet för myndigheten som upphandlar att lämna information om vad upphandlingen innebär och hur den ska genomföras. Förfrågningsunderlaget måste vara tydligt och innehålla samtliga krav.
- Proportionalitet som innebär att kraven på leverantören ska vara rimliga. Upphandling under tröskelvärdena (som är olika, se Konkurrensverket) omfattas inte av EU-direktiven.

Läs mer om tröskelvärden i Ordlistan på sid. 58.

Villkoren ska tillämpas för upphandlingar som har en löptid på mer än åtta månader samt ett beräknat värde på minst 750 000 kronor.

Syftet med förordningen är att öka medvetenheten om och efterlevnaden av diskrimineringslagstiftningen. På sidan 30 ges exempel på hur anti-diskrimineringsklausuler kan se ut.

OFFENTLIG OCH PRIVAT UPPHANDLING

Ramar för upphandling regleras genom lagstiftning som bygger på gemensamma EU-regler om handel inom den inre marknaden (EU-länderna samt EES-länderna Norge, Island och Liechtenstein) med principer om fri rörlighet för varor, tjänster, personer och kapital. Ett syfte med reglerna är att säkerställa fri konkurrens mellan olika leverantörer bland annat genom att säkerställa att alla behandlas lika samt transparens i upphandlingsförfarandet.

Offentlig upphandling regleras främst genom två svenska lagstiftningar, Lagen om offentlig upphandling (LOU) och Lagen om valfrihetssystem (LOV). Vid båda används så kallade förfrågningsunderlag i vilka krav och villkor specificeras.

I upphandlingar enligt LOU sker ett urval av leverantör enligt ett system som bygger på värdering av olika

anbud i förhållande till vad som ska upphandlas och en jämförelse mellan anbudena. I upphandling enligt LOV får alla leverantörer som uppfyller villkoren möjlighet att teckna avtal.

I bägge typerna av upphandling ansvarar myndigheten för att följa upp och kontrollera att leverantören följer avtalet.

Lagen om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster (LUF) kan också vara aktuell vid offentlig upphandling, men behandlas av utrymmesskäl inte i den här skriften. Givetvis kan man ändå hämta inspiration från de exempel på sociala hänsyn som ges här, när man upphandlar enligt LUF. Den som vill läsa mer om LUF kan hitta information på Konkurrensverkets hemsida.

Privata företag kan när de själva upphandlar bestämma vilka krav de ställer. Det innebär att även det privata näringslivet kan vara en betydelsefull aktör i arbetet för lika rättigheter och möjligheter, såväl i ett brett perspektiv som med fokus på specifika delar, exempelvis tillgänglighets- och jämställdhetsområdet.

ARBETET MED SOCIALA HÄNSYN I VÄRLDEN OCH I SVERIGE

I detta avsnitt ger vi en internationell utblick på sociala hänsyn i upphandlingar – både utifrån historisk bakgrund samt gällande lagstiftning.

SOCIALA HÄNSYN I VÄRLDEN

Tanken att upphandling kan användas för att främja sociala mål är inte ny. Upphandlingsbestämmelser sågs tidigt som ett styrmedel för att förverkliga socialpolitik och har gått hand i hand med utvecklingen av den moderna välfärdsstaten.

USA först med diskrimineringsperspektiv i upphandling

Antidiskrimineringsklausuler i upphandling skrevs första gången i USA 1941. Det var president Roosevelt som efter hot om masstrejker i protest mot diskrimineringen av afroamerikaner i försvarsindustrin, införde en antidiskrimineringsklausul i alla försvarsupphandlingar. Integrationsverkets rapport "Ingen diskriminering med skattemedel" (2000) beskriver hur den utvecklades. Från att ha varit en slags avsiktsförklaring utan sanktioner, gav klausulen så småningom möjlighet att häva kontraktet om leverantören inte

levde upp till kraven på aktiva åtgärder. Efter hand omfattades allt fler grupper, förutom afroamerikaner även andra etniska minoriteter, personer med funktionsnedsättningar och kvinnor.

Forskning visar att antidiskrimineringsklausulerna är effektiva. I USA ledde de till att andelen anställda från underrepresenterade grupper i de upphandlade företagen steg kraftigt. Under perioden 1974-1980 ökade exempelvis andelen kvinnor med 15 procent bland federala leverantörer men med bara två procent bland icke-federala leverantörer.

För att i dagsläget komma ifråga för federala kontrakt måste företag med fler än 50 anställda ha en mångfaldsplan som innefattar aktiva åtgärder (affirmative action). Dessa kan vara allt från könsneutrala platsannonser och målgruppsinriktade platsannonser, till fastställande av när och hur man ska nå vissa mål. Ett mål kan exempelvis vara att det ska finnas en viss andel afroamerikaner eller personer med funktionsnedsättning bland personalen. Samtidigt är det viktigt att notera att kvotering för att uppnå dessa mål är olaglig.

Det finns också lokala antidiskrimineringsklausuler. Den som tecknar

avtal med San Fransisco stad förbinder sig exempelvis att inte diskriminera om det har samband med etnisk tillhörighet, hudfärg, religion, funktionsnedsättning, hiv-status, kön eller sexuell läggning. Staden har också en egen kommission för mänskliga rättigheter med uppgift att se till att reglerna följs.

ILO-konvention mot lönedumpning

Lönedumpning blev tidigt en av de stora frågorna för ILO, FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor. ILO-konvention 94 som antogs 1949, förbjuder till exempel social dumpning vid offentlig upphandling. Sverige ratificerade inte konventionen eftersom parterna vid den tiden (år 1950) ansåg det självklart att företagen var bundna av kollektivavtal vid offentlig upphandling.

Sociala hänsyn i EU

I EU finns särskild lagstiftning och rekommendationer för socialt ansvarsfull upphandling (Social Responsible Public Procurement, SRPP). Bland de fördelar som brukar framhållas är att sociala hänsyn vid upphandling kan:

- bidra till att social- och arbetslagstiftning efterlevs samt efterlevnad av relaterad nationell och internationell politik
- stimulera till socialt medvetna marknader

- visa på en socialt ansvarsfull samhällsstyrning
- stimulera integration av sociala grupper
- säkra effektivare användning av de offentliga utgifterna

(EU-Kommissionen 2011)

Exempel på utvecklingen av sociala hänsyn inom olika EU-länder:

Redan 1891 antog det brittiska underhuset "Fair Wages Resolution". Den innebar att privata företag som ingick avtal med offentliga myndigheter skulle betala skäliga löner.

I Storbritannien används antidiskrimineringsklausuler framför allt på kommunal nivå. Storbritannien har också riktlinjer för hur lika rättigheter och möjligheter ska främjas genom offentlig upphandling.

I Danmark kräver myndigheterna att leverantören betalar lön enligt kollektivavtalen.

I Tyskland ändrades portalparagrafen om offentlig upphandling år 2009. Då blev det uttryckligen tillåtet att ställa socialt motiverade krav.

År 2005 antogs "loi Borloo" i Frankrike, en lag för att stärka den sociala sammanhållningen. Den innebär att myndigheterna uttryckligen tillåts att ta hänsyn till anbudsgivarens förmåga

att inkludera grupper som är under-representerade i arbetslivet när de avgör vem som ska få ett kontrakt.

I Spanien har den baskiska regeringen gett ut en instruktion för hur dess förvaltning ska införa kriterier om bland annat sociala hänsyn. Enligt den bör tillgänglighet och design för alla (se ordlista) finnas med i de tekniska specifikationerna. Exempel på kontraktsbestämmelser är integration av personer som anses svåra att anställa. Enligt instruktionen ska den personal som anlitas innefatta ett fastställt procenttal personer från grupper som riskerar att missgynnas. Det kan vara personer med funktionsnedsättning, psykiskt sjuka, arbetslösa kvinnor över 30 år, långtidsarbetslösa eller arbetslösa unga.

SOCIALA HÄNSYN I SVERIGE

Att Sverige inte har en ledande position när det gäller att ställa sociala krav vid upphandling förvånar många, inte minst med tanke på att frågan diskuterats så mycket. Men av sex jämförda EU-länder ligger Sverige på sista plats, enligt studien "Upphandling och arbete i Europa" (Sieps 2010:03).

I studien konstateras att Sverige i jämförelse med Danmark, Finland, Frankrike och Tyskland i betydligt lägre grad använt sig av möjligheten

att integrera sociala och etiska krav vid offentlig upphandling.

Till exempel har Sverige inte utnyttjat möjligheten i artikel 19 i EU-direktivet 2004/18 som ger medlemsstaterna möjlighet att reservera kontrakt för skyddade verkstäder eller andra program för skyddad anställning. Förutsättningen är att detta finns reglerat i nationell lagstiftning. Flera EU-länder, bland andra Tyskland och Frankrike, har utnyttjat möjligheten men alltså inte Sverige.

En tidigare upphandlingsutredning föreslog att även Sverige skulle ta fasta på artikel 19, men kravet ströks vid beredningen av propositionen och fanns inte med när den lades fram för riksdagen. Frågan diskuteras åter av den pågående Upphandlingsutredningen 2010. Av delbetänkandet "På jakt efter den goda affären" framgår att utredningen i allt väsentligt delar EU-kommissionens syn på vilka fördelar som finns med att ta sociala hänsyn i samband med offentlig upphandling. Betänkandet ger också ett antal exempel på fördelar samtidigt som utredningen konstaterar att det i dag finns brister i uppföljningen av ingångna avtal.

Upphandlingsutredningen har ett antal önskemål och krav från intresseorganisationer att ta ställning till. Dit hör LO:s och TCO:s fråga om möjligheten att ställa krav på meddelarskydd i

offentliga kontrakt och en önskan om ett klarläggande av hur sociala och etiska krav vid upphandling kan utformas.

Där finns även riksdagens tillkännagivande att lagen om offentlig upphandling, LOU, bör ändras så att krav på villkor enligt svenska kollektivavtal får ställas vid offentliga upphandlingar.

“Upphandling och arbete i Europa” konstaterar att det inte finns någonting i EU-rätten som säger att den som upphandlar alltid måste acceptera de billigaste anbuden. Istället kan sociala och etiska faktorer vägas in i bedömningen. Genomgången visar att Sverige, jämfört med andra länder, tillämpat försiktighetsprincipen till ytterlighet, något som överraskar med tanke på den starka opinion som finns för just socialt hänsynstagande.

”Detta rättstillstånd tycks inte vara resultatet av en övervägd policy utan snarare en indirekt följd av en radikal försiktighetsprincip i kombination med en brist på politisk vilja att utnyttja de möjligheter som finns samt låg motivation hos konkurrensmyndigheterna att driva frågan”, skriver författarna.

Ett annat exempel på röster för förändring kommer från den statliga utredning om jämställdhetsintegrering som framhållit att all offentlig upphandling av medborgarservice bör jämställdhetsintegreras:

”Delar av den offentliga medborgarservicen sköts på entreprenad efter offentlig upphandling. All medborgarservice som är offentligt finansierad bör jämställdhetsintegreras, oavsett utförare. Krav om detta borde därför finnas i upphandlingsunderlagen. (2007:15 s. 70 “Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering”).

DEL 2: SÅ HÄR KAN UPPHANDLINGEN GENOMFÖRAS

Viktiga punkter i upphandlings-
processen och konkreta exempel på
praktisk tillämpning

ATT TÄNKA PÅ I PRAKTIKEN

Nedan följer en kortfattad genomgång av viktiga punkter att tänka på. Det är alltså ingen komplett bruksanvisning. För mer detaljerad handledning, se rekommendationerna på sid. 50, samt litteraturlistan på sid. 59.

BEHOVSANALYS

Upphandlingen bör inledas med en analys av hur sociala hänsyn kan vara relevanta vid upphandlingen. Det bör vidare finnas en policy för arbetet. Såväl ledning som experter på området bör vara involverade i ett tidigt stadium i såväl framtagandet av en mer generell policy som i den aktuella behovsanalysen för upphandlingen i fråga.

FÖRFRÅGNINGS-UNDERLAGET

I underlaget bör det definieras vilka krav som ställs på leverantören. Där är det tillåtet att ställa särskilda, sociala, miljömässiga och andra villkor för hur ett kontrakt ska fullgöras. Förfrågningsunderlaget får inte ändras i efterhand så det gäller att tänka efter före. Vad vill vi med upphandlingen? Vem ska ha nytta av den vara eller tjänst som köps in?

Om en kommun vill upphandla byggnad av en fastighet är det exempelvis möjligt att kräva att den blir tillgänglig för alla. Handlar det om äldreomsorg i en stadsdel med invånare som är födda i flera olika länder är det rimligt att kräva att personalen har relevanta språkkunskaper. Det är en fråga om demokrati att det som upphandlas ska kunna nyttjas av alla medborgare.

Om det är aktuellt att införa ett antidiskrimineringsvillkor ska det framgå av underlaget.

Offentliga upphandlare har stor frihet att välja vad de vill upphandla. Regelverket handlar om hur det görs. Det är tillåtet att ställa krav på att leverantörer inte diskriminerar, eller att de ska anställa ett visst antal till exempel arbetslösa eller personer med funktionsnedsättning.

Vid kontraktets utförande kan (vilket framgår av tolkningsmeddelande från kommissionen 2001) krav ställas på att leverantören ska vidta åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen eller mångfald i fråga om etniskt tillhörighet eller sörja för att personer med funktionsnedsättning har samma tillgänglighet som andra.

Tabell 1. Olika slags sociala kriterier och dess syfte

Kriterieslag	Syfte	Innebörd	Exempel
Leverantörs-kvalificering	Krav på anbudsgivare	För uteslutning eller kvalificering av anbudsgivare	Krav på att leverantören ska följa FN-organet ILO:s åtta kärnkonventioner Se exemplet Östersunds kommun, sid. 42
Kravspecifikation, ovillkorliga krav	”Skall-krav” på det som ska upphandlas, dvs på föremålet för upphandling	Krav som måste uppfyllas för att anbudsgivaren ska komma i fråga	Krav på att producerad webbplats ska uppfylla uppställda krav på tillgänglighet Läs om tillgänglighet och Handisams riktlinjer, sid. 33
Kravspecifikation, utvärderings-kriterier	”Bör-krav”. Bedömning av graden av uppfyllelse i anbud	För bedömning av det mest ekonomiskt fördelaktiga anbudet utifrån uppsatta kvalitetskriterier	Bedömning och poängsättning utifrån leverantörens beskrivning av hur arbetet kommer att genomföras, t ex hur genus synliggörs, analyseras, belyses och problematiseras i genomförandet Se exemplet Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län, sid. 36
Särskilda kontraktsvillkor	Krav som ska uppfyllas under avtalsperioden	Krav som ska uppfyllas efter att kontrakt tilldelas, dvs under avtalsperioden, möjliggör ”infasning” av leverantörer	Krav på att ett visst antal långtidsarbetslösa ska anställas Se exemplet Örebro kommun, sid. 43

VÄLJA BORT LEVERANTÖR

Brott mot social lagstiftning kan enligt regeringen vara grund till att utesluta en anbudsgivare.

Enligt SKL:s skrift "Upphandling för jämställdhet – jämställdhet som kvalitetskrav i LOU och LOV" är exempel på sådan social lagstiftning diskrimineringslagens krav på jämställdhetsplaner och lönekartläggning.

KONTAKT UNDER GENOMFÖRANDET

Relationen mellan upphandlare och leverantör kan se lite olika ut beroende på vad som ska upphandlas. Det är viktigt att inte bara se upphandlingsprocesser som ett sätt att välja en leverantör, oftast innebär upphandlingen att upphandlaren har många möjligheter att samarbeta och påverka leveratören både innan och under arbetet.

I exemplet från ESF projektet "Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län" som finns med på sid. 36 förekom mycket kontakt under genomförandet och en lärdom var att kommunikation är viktigt och måste få ta tid.

En annan aspekt som är viktig är att följa upp och ta fram system för att kvalitetssäkra den tjänst eller vara som upphandlas under genomförande och vid "leverans".

UTVÄRDERING OCH LÄRANDE

För att arbetet med sociala hänsyn inte ska bli isolerade företeelser bör arbetet ligga till grund för lärande och spridas vidare i organisationen eller andra berörda parter. En utvärdering av det egna arbetet är en god grund. Arbetet kan också stärkas genom att lärande organiseras till exempel i nätverk för organisationer eller personer som arbetar med frågorna.

ANTIDISKRIMINERINGSKLAUSULER

Antidiskrimineringsklausuler är en användbar form av särskilt kontraktsvillkor, inte minst för att de har inbyggda krav på åtgärder genom de krav som ställs i den svenska diskrimineringslagen. En vanlig invändning är att klausulerna nog är bra men att det är besvärligt och resurskrävande med uppföljningen. Men så behöver det inte vara, det är snarare en fråga om vilja, säger Paul Lappalainen, senior expert vid Diskrimineringsombudsmannen och expert på antidiskrimineringsklausuler:

"Svensk diskrimineringslagstiftning kräver aktiva åtgärder, bland annat i form av jämställdhetsplaner. Hur svårt är det att en gång om året be leverantören att lämna in planen? Om det inte finns någon plan har leverantören brutit mot kontraktet", säger han.

Det finns många sätt att utforma en antidiskrimineringsklausul. Men några saker bör ingå. Här är några exempel på klausuler som fyller kraven. Nedan följer också några exempel på hur det går att formulera den avgörande punkten som ger upphandlaren rätt att häva kontraktet – hävningsklausuler.

Exempel A.

Entreprenören, eller underentreprenör som denne anlitar, åtar sig att inte bryta mot gällande diskrimineringslagstiftning.

Exempel B. Glashusets klausul

(Det blågula glashuset - strukturell diskriminering i Sverige 2005 – klausulen

Aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning. Enligt lagen ska detta arbete vara målinriktat.

Lagens diskrimineringsförbud handlar om att skydda individer mot diskriminering. Kraven som gäller aktiva åtgärder har däremot som syfte att ändra de strukturer (exempelvis policys, praxis och andra förfaringsätt) i verksamheten som kan leda till att någon blir diskriminerad och i vidare mening främja lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

På arbetsplatser med 25 eller fler anställda krävs en jämställdhetsplan. Lagen kräver också en redovisning av åtgärder kopplade till etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Diskrimineringsombudsmannen anser att det ska finnas en skriftlig "plan för lika rättigheter och möjligheter" som täcker alla dessa diskrimineringsgrunder.

Aktiva åtgärder ska omfatta:

- arbetsförhållanden
- rekrytering
- lönefrågor

är uppdaterad, kortad och förenklad med hjälp av den särskilda utredaren Paul Lappalainen, Diskrimineringsombudsmannen.)

§1. Leverantören skall i sin verksamhet i Sverige följa Sveriges gällande antidiskrimineringslagstiftning.

§ 2. Leverantören är under avtalstiden skyldig att på begäran av den upphandlande enheten skriftligen redovisa de åtgärder, upprättade planer m.m. som vidtagits med anledning av förpliktelserna i § 1. Uppgifterna skall redovisas till enheten en vecka efter begäran därom om inte annat överenskommits i det enskilda fallet.

§ 3. Leverantören skall, om denne använder underleverantör, i sina kontrakt med denne ålägga underleverantören den skyldighet som anges i § 1 ovan. Leverantören svarar gentemot den upphandlande enheten för underleverantörers brott mot antidiskrimineringslagen i § 1. Leverantören skall också tillse att den upphandlande enheten på begäran kan ta del av underleverantörs åtgärder, planer m.m. i enlighet med § 2.

I "Det blågula glashuset" finns även förslag på en hävningsklausul. Se beskrivningen av Glashusets § 4 i avsnittet om hävningsklausuler nedan.

RÄTT ATT HÄVA KONTRAKTET – HÄVNINGSKLAUSULER

Det händer att antidiskrimineringsklausuler inte innehåller någon punkt som gör det möjligt att häva kontraktet. Vad ska i så fall göras om leverantören inte hållit vad denne lovat? Svaret är att det då inte finns något att sätta emot. En möjlighet är därför att inkludera en hävningsklausul.

Här är några exempel på hävningsklausuler:

Diskrimineringsombudsmannen

"Eftersom det är av mycket stor betydelse för DO att våra leverantörer lever upp till grundläggande demokratiska värderingar anser DO att ett brott mot denna klausul utgör ett väsentligt kontraktsbrott. DO har därför rätt att häva avtalet om leverantören, eller dennes underleverantör, bryter mot villkoren."

Det blågula glashusets 4 §

"Eftersom det är av mycket stor betydelse för den upphandlande enheten att dess leverantörer lever upp till grundläggande demokratiska värderingar skall ett brott mot förpliktelserna i §§ 1-3 anses utgöra ett väsentligt kontraktsbrott. Den upphandlande enheten äger därför rätt att häva avtalet om leverantören, eller dennes underleverantör, bryter mot villkoren i §§ 1-3. Avtal skall emellertid inte hävas

om leverantören omedelbart vidtar rättelse eller andra åtgärder i syfte att uppnå efterlevnad av de i § 1 nämnda lagarna eller om överträdelsen anses som ringa.”

Eftersom hävning av avtal inte är något primärt mål kan man göra som Glashuset föreslår i sista meningen, det vill säga att ge utrymme åt leverantören att omedelbart vidta åtgärder.



Landstingen

”Bristande uppfyllelse av skyldigheterna innebär ett kontraktsbrott. Beställaren får med anledning av kontraktsbrottet begära rättelse inom den tid som Beställaren bestämmer, förutsatt att tidsfristen inte är oskäligt kort. Sker inte rättelse eller är rättelsen bristfällig har Beställaren rätt till prisavdrag som står i proportion till Beställarens intresse av att kraven följs, uppsägning eller hävning. Valet av påföljd får inte vara oproportionerligt i förhållande till kontraktsbrottet.”

ATT STÄLLA KRAV PÅ TILLGÄNGLIGHET

Vid upphandlingar, avrop från ramavtal och anlitande av konsulter – eller inköp av allt från förbrukningsvaror till möbler och kontorsutrustning – kan krav på tillgänglighet ställas. Lagen (2007:1091) om offentlig upphandling säger att där det går att ställa krav på tillgänglighet bör den som upphandlar göra det. Det framgår av lagens bestämmelser om tekniska specifikationer i sjätte kapitlet.

Kraven kan gälla tillgänglighet till varor och tjänster. Det är också viktigt att krav på fysisk tillgänglighet ställs när man bygger nytt eller hyr nya lokaler. Handisams riktlinjer kan på olika sätt användas som utgångspunkt för krav i upphandlingar. Krav kan också ställas genom att hänvisa till en standard.

Exempelvis har Arbetsförmedlingen och Stockholms läns landsting använt Handisams riktlinjer för att definiera krav i upphandling och i kravställande i enlighet med lagen om valfrihetssystem.

Stora och samordnade upphandlingar underlättar för att få fram produkter och tjänster som är användbara för alla. Krav på tillgänglighet och användbarhet kan successivt föras in. Ett exempel där det har gjorts är de ramavtalsupphandlingar som genomförs inom informations- och kommunikationsteknologiområdet. Sedan den 1 januari 2009 ansvarar Kammarkollegiet för ramavtalsupphandlingarna inom området.

Behovet av kunskap om att ställa användbarhets- och tillgänglighetskrav i upphandlingar är stort. Regeringen aviserade därför i strategin för genomförande av funktionshinderspolitiken att upphandlingsstödet på Kammarkollegiet ska få i uppdrag att i samverkan med Konkurrensverket och Handisam, ta fram en vägledning för att upphandla och avropa användbart och tillgängligt för alla oavsett funktionsförmåga.

Omvärlden trycker på. Inom EU pågår arbete med att skärpa kraven på att ha med tillgänglighet i de tekniska specifikationerna. Enligt ett förslag från EU-kommissionen "ska" sådana krav ställas, en skärpning från "bör, om

det är möjligt". Inom informations- och kommunikationsteknikområdet, arbetar de europeiska standardiseringsorganisationerna, på uppdrag av kommissionen, med en standard och tillhörande stödmaterial i syfte att upphandla tillgängligt. Standarden beräknas vara i kraft 2014. Motsvarande arbete pågår inom området för byggd miljö. Arbetet där ligger ett par år efter.

ATT STÄLLA KRAV PÅ JÄMSTÄLLDHET

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, rekommenderar kommuner och landsting att underteckna den europeiska jämställdhetsdeklarationen CEMR. De som gjort det ska enligt artikel 12 se till att den leverantör som vinner en upphandling har samma ansvar för att säkerställa eller främja jämställdhet som undertecknaren skulle haft om kommunen/landstinget själv hade tillhandahållit tjänsten.

Även LOV, lagen om valfrihetssystem, anger jämställdhet som ett skall-krav vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med vid planering, genomförande, kvalitetssäkring och uppföljning.

SOCIALA HÄNSYN I UPPHANDLING GER RESULTAT

Arbetet med att integrera sociala målsättningar och ställa krav på antidiskriminering i upphandling är effektivt hävdar Paul Lappalainen, senior expert vid Diskrimineringsombudsmannen.

När en leverantör åtar sig att visa att företaget följer gällande diskrimineringslagstiftning – och på begäran kan redovisa vilka åtgärder det vidtar – leder det till förändring. I synnerhet om leverantören annars riskerar att förlora kontraktet. Offentliga upphandlingar är attraktiva eftersom det handlar om både stora och säkra pengar.

Den leverantör som känner att kraven verkligen ställs på allvar kommer att ta till sig det som står i lagen, till exempel angående aktiva åtgärder. Skälet är att företag inte vill riskera förlust. Men det är också så att kraven faktiskt är bra för verksamheten. När företag åtar sig att arbeta med sociala hänsyn leder det till förändring, framför allt hos dem som tidigare inte tänkt i de här banorna. Det var vad som skedde när amerikanska företag under 1980-talet började driva idén att mångfald lönar sig.

Ur företagets perspektiv var det sant. Det lönade sig på flera sätt. Dels genom

att företagen slapp ta kostnadsrisker, dels för att mångfald blev ett sätt att marknadsföra sig. En liknande process har också ägt rum angående miljökrav i Sverige. Många företagare var skeptiska till dessa för 20 år sedan. Numera är det status att vara bra på området. En studie som Miljöstyrningsrådet låtit genomföra visar att de flesta företag anser att miljökraven lett till att deras varor och tjänster blivit mer miljöanpassade. Kraven i offentliga upphandlingar är en bidragande orsak, men även krav från den allmänna opinionen har betydelse.

Det pågår mycket förändringsarbete runt om i landet. Men det finns få exempel på just upphandling som ställt krav på arbete för lika rättigheter och möjligheter. Här har vi dock samlat röster och erfarenheter från olika håll på aktörer som tillämpat olika typer av sociala hänsyn i upphandling. Vår förhoppning är att det kan ge inspiration till eget arbete.

SÅ GJORDE VI – OFFENTLIG VERKSAMHET

Pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län

Bakgrunden till Jämtlandskommunens pilotprojekt om företagshälsovård var skyhöga ohälsotal och dramatiska könsskillnader. Eftersom dubbelt så många kvinnor som män var sjukskrivna ställdes krav på genusperspektiv i upphandlingen. Jämställdhetsintegrering var dessutom ett krav från Europeiska socialfonden (ESF) som finansierade projektet. Målet var alltså att höja kvaliteten i företagshälsovården och fördela resurserna likvärdigt mellan kvinnor och män.

I Krokom lärde man sig den hårda vägen att det är skillnad på vad leverantörer säger och vad de gör. I dag vet man mer om vad som krävs för att bedöma anbudens kvalitet så att man verkligen får det man vill ha, i det här fallet att genusperspektivet verkligen slår igenom.

I pilotprojektet godkändes tre av de företag som lämnade in anbud, ett av dem med tvekan. Ett fjärde sållades bort eftersom svaret visade att man inte förstått vad genusperspektiv innebär.

– Det blev en lång och besvärlig resa, säger Karoline Humble, projekt-

koordinator. Det bortvalda företaget hade i sitt anbud förklarat att genusperspektiv innebar att arbeta med kvinnor och depression. Man accepterade inte vårt beslut utan överklagade till länsrätten.

Bakgrund

- 2003 hade Krokom högst sjukskrivningstal i landet, 13,3 procent.
- 2008-2010 var målet att sänka till sju procent. Det gick. 2010 var sjukfrånvaron 6,9 procent.

– Om vi förlorat vet jag inte vad vi hade gjort, säger Agneta Sunder, projektledare. Erfarenheten visar att domstolar ofta ger leverantörer rätt. Men i det här fallet blev det inte så. Kommunen vann både i länsrätten och kammarrätten. Det är viktigt att utvärderingen av anbuderna är tydlig och klar och att man som upphandlare kan visa vad det är som inte uppfyllts. Det kunde vi.

Nu återstod tre godkända företag som gav tre olika svar på kommunens begäran att "genus ska synliggöras, analyseras, belysas och problematiseras i programmet."

Så här besvarades frågan:

Leverantör A

“Genus ses som socialt och kulturellt konstruerat och en ständigt pågående process, där individ- organisations- och samhällsnivåer samverkar.”

Leverantör B

“Synliggöra på vilket sätt kvinnor och män bemöts och hur detta kan bidra till hälsa respektive ohälsa. Diskussioner och reflektioner om hur man medvetet och omedvetet reagerar och agerar ur ett jämställdhetsperspektiv. I gruppen ges utrymme att individuellt och i grupp reflektera utifrån vad som redan hänt ur ett könsperspektiv.

Arv att förvalta, könsroll som man inte alltid mår så bra av. På samma sätt, utifrån nya insikter, sker reflektioner inför framtiden.

Utifrån ett könsneutralt perspektiv kan vi återkoppla vår upplevelse av hur deltagarna uppfattar sin egen roll ur ett genusperspektiv och hur arbetsgivarens attityder och dess effekter påverkar verksamheten och därmed individerna.”

Leverantör C

“I den individuella anpassningen ingår även ett genusperspektiv. Mäns och kvinnors behov av rehabiliteringsinsatser skiljer sig åt. Vi har stora erfarenheter att anpassa våra insatser utifrån kvinnors särskilda behov.”

Nu borde allt vara klart. Men så var det inte. Problemen fortsatte – men inte där man väntat sig dem.

– Vi tänkte vi kunde få problem med leverantör C. Men det blev leverantör B, företaget som gett en så fluffig beskrivning, som inte höll måttet, säger Karoline Humble.

ESF-projektet följdes av forskare och det var de som slog larm om att genusperspektivet inte togs upp. Projektledningen tog tag i saken, återkopplade till leverantören och erbjöd olika insatser för att få företaget med på banan. Det togs inte väl emot, i stället uppstod en konfliktsituation med låsta positioner. Ett tag övervägde kommunen att häva avtalet, men även om stora brister kunde påvisas visade det sig juridiskt svårt att göra det.

För de andra företagen gick det bättre. Företag A levererade bra, precis som man trodde. C hade, vilket man miss-tänkt, bristande genuskunskap men visade i gengäld stor vilja att lära sig och utvecklades ”på ett fantastiskt sätt” under projektets gång.

I efterhand visade det sig att även leverantör B förbättrade sig under det treåriga projektet. Målet att minska sjukfrånvaron nåddes också. Även om sjuktalen är fortsatt höga är Krokomen av de 20 kommuner som minskat sjukfrånvaron mest mellan 2007 och 2009.

Tack vare projektet är kommunen i dag en betydligt bättre beställare.

– Vi använde oss av erfarenheterna från pilotprojektet när vi nyligen upphandlade extern företagshälsovård. I underlaget har vi uttryckligen skrivit att det vi avser med genus är att det är en social konstruktion. Vårt krav är att man ska beskriva hur man ska arbeta med genusperspektiv internt, gentemot oss och i sina tjänster.

Ytterligare ett sätt att försäkra sig om att företagen förstått vad det är kommunen vill ha är anbudsgivarträffar.

– Det har gett oss själva en möjlighet att komma bakom ytan. Alla kan ju skriva vackert men genom att träffas fick vi en möjlighet att känna företagen lite mer på pulsen. Tack vare pilotprojektet har vi också blivit bättre på att se bakom orden.

Krokoms avcheckningsfrågor

I Krom förberedde man sig också genom ett antal avcheckningsfrågor. Några exempel:

- Vad anser ni ligger i begreppet social konstruktion?
- Beskriv hur ni tänker få in genusperspektiv i företagshälsovårdens huvudfunktion, att se samband mellan organisation, produktivitet, arbetsmiljö och hälsa.
- Utveckla vad ni menar med jämställd arbetsmiljö.

Karoline Humble kan tänka sig fler sätt att försäkra sig om att upphandlare och leverantör talar samma språk. Till exempel genom att visa hur man tänker genom att hantera ett case eller ett scenario. Det hanns inte med den här gången.

I slutrapporten från pilotprojektet konstateras att genusperspektivet är nödvändigt i företagshälsovården och att organisatoriskt lärande är något som måste utvecklas.

Råd från Krom

- Tänk noga igenom vad ni frågar efter.
- Se till att ni formulerar kraven på rätt sätt och tydliggör vad ni menar med exempelvis genusperspektiv eller antidiskriminering.
- Ställ krav på internt utvecklingsarbete hos leverantören, ska man arbeta med genusperspektiv utåt krävs att man också gör det inåt.
- Träffa leverantörerna innan ni fattar det slutgiltiga beslutet.

Kraven ledde till utveckling

För Arbetslivsresurs AB i Krom, företag C i exemplet ovan, innebar upphandlingens krav på genusperspektiv en ny och oväntad resa.

– Vi har lärt oss massor och gör ett mycket bättre jobb i dag, säger HR-konsult Lenita Norberg. Vi förstod att vårt anbud var sämst av dem som antogs och att vi hade mycket att lära.

Kravet satte ljuset på en hel räckasaker som ingen av de tre konsulterna som arbetade med arbetslivsinriktad rehabilitering varit medvetna om. De började diskutera och reflektera kring vad genus egentligen är och hur det uttrycks i praktiken. Vilka frågor ställde man till sina klienter? Bemöttes män och kvinnor på samma sätt?

– Vi började lyssna på klienternas berättelser på ett nytt sätt och försökte se strukturerna, hur såg det ut för dem i livet? Vem tjänade mest i familjen, vem hade mest makt, hur fördelades arbetet med hem och barn? Hur påverkades de av detta? säger Lenita Norberg. Vi upptäckte att vi gjorde

olika, att vi behandlade män och kvinnor olika och att vi måste förändra oss.

Stödet och hjälpen från pilotprojektet var viktigt i sammanhanget. Företaget fick tips på litteratur och konsulterna läste bland annat om organisationsforskaren Anna Wahl och boken "Anpassningens pris, kvinnors liv i vård och vardag" av Helene Thomsson. Företaget bjöds också av kommunen in till utbildningsdagar där frågorna om genusperspektiv diskuterades.

– Det var så roligt att det blev någonting mer än att utföra en tjänst. Det blev ett samarbete och en teamkänsla.

Ur förfrågningsunderlaget när företagshälsovården i Krokom upphandlades:

Företagshälsovården ska utgå från ett genusperspektiv, vad gäller det egna interna arbetet och arbetet mot kund.

- Beskriv hur ni uppfyller övergripande krav på genusperspektiv och hur ni avser att arbeta utifrån erfarenheter och lärdomar från pilotmodellen.
- Beskriv de teoretiska utgångspunkter som arbetet vilar på.

- Beskriv ert interna utvecklingsarbete i genusfrågor.
- Beskriv hur genusperspektivet belyses, analyseras och problematiseras i det praktiska arbetet på organisations-, grupp- och individnivå.
- Beskriv också hur anbudsgivaren kan bidra till ett lärande i organisationen i linje med aktuell arbetslivsforskning med ett perspektiv på jämställdhet och hälsa.

Men det mesta har vi lärt oss genom att diskutera och reflektera tillsammans i vår grupp. Vi förstod snart att genus är ganska svårt att jobba med eftersom vi socialiserats in i det här tänket allihop, detta med män och kvinnor. Vi fick massor med aha-upplevelser. Som att man måste vet vilket kön ett nyfött barn har innan man kan det till sig. Att man till och med pratar till barn med olika röstläge beroende på om det är en flicka eller pojke.

På jobbet började man fundera på varför kvinnor är så mycket mer sjukskrivna än män. Och hur var det med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen, gav de samma stöd till kvinnor som till män?

– Framför allt har vi reflekterat kring hur vi bemöter män och kvinnor som kommer till oss. Jag har alltid försökt möta människor förutsättningslöst men tidigare hade jag inte ett genusperspektiv. Det är som en ny dimension som gör att jobbet blir bättre gjort, säger Lenita Norberg.

Många berättar om hur verkligheten förändras när man sätter på sig genusglasögonen. Så blev det också för Lenita Norberg som började granska sin egen verksamhet med nya ögon.

– Jag ser maktstrukturer som jag inte upptäckt tidigare. Och blev så intresserad att jag vill lära mig mer, därför läser jag nu genus på distans, 7,5 poäng i Genus i vård, hälsa och lärande. Oerhört spännande.

Malmö stad

Omfattande problem med svartarbete och skatteflykt är bakgrunden till Malmö kommuns arbete med upphandling. Kommunen har länge haft en antidiskrimineringsklausul i sina upphandlingar som möjliggör även hävning av avtal. Men uppföljning har saknats. Nu utvecklar man en helt ny upphandlingsmodell med målet att stoppa svartarbete, skatteflykt och lönedumpning. Utgångspunkten är vita-jobb-modellen som testades i Stockholm för sex år sedan.

– Vi ser schyssta villkor som något som främjar näringslivet och den sunda konkurrensen, säger kommunalrådet Andreas Schönström (S), som själv har en bakgrund i byggbranschen. Jag har träffat så många arbetsgivare som är förtvivlade över situationen. Som inte kan konkurrera med företag som kan dumpa priserna för att de dumpat lönerna.

Malmö stad genomförde en "road show" med organiserade företagsbesök för att förklara kommunens nya upphandlingspolicy och erbjuda skraddarsydda utbildningar för personer på strategiska befattningar.

Malmö stad upphandlar för fem miljarder per år. Det är stora belopp som kan användas för att inte bara bekämpa brottslig verksamhet som svartarbete utan också för sociala

ändamål som att öka sysselsättningen och främja integrationen.

Vita jobb är en modell som tagits fram av sex LO-förbund (Byggnads, Målarna, Elektrikerna Transport, Kommunal och Fastighets) som alla har påverkats av svartarbete och lönedumpning. Den består av två delar:

- Utnyttja de möjligheter som lagen om offentlig upphandling ger för att stoppa avarter, genom att ställa särskilda villkor i upphandlingarna.
- Kontrollera att dessa villkor uppfylls.

Företagen som får de offentliga kontraktet åtar sig att följa dessa villkor:

- Inte anlita svart arbetskraft, vare sig direkt eller genom underleverantörer.
- Betala löner som motsvarar kollektivavtalens lägstanivå.
- Aktivt kontrollera om företagen är registrerade och betalar in skatter och arbetsgivareavgifter.
- Låta fackliga representanter på uppdrag av kommunen kontrollera att avtalen hålls.

Att det är just facket som får ta ansvar för uppföljning och kontroll ingår i modellen och ses som naturligt av Andreas Schönström.

– För oss som upphandlare är det uppföljningen som ofta brustit. Och det är facket som kan de här frågorna

bäst, säger Andreas Schönström. Lönefrågan har varit problematisk sedan EG-domstolen slog fast att det inte är tillåtet att ställa krav på att det företag som vinner upphandlingar har tecknat kollektivavtal med facket. Det är nu löst genom formuleringen "kollektivavtalsenliga villkor".

Malmömodellen innehåller fler komponenter, grepp som prövats på andra håll och visat sig fungera. Dit hör Nacka kommuns samarbete med bland andra Ekobrottsmyndigheten och krav på närvaroregistrering och id-kort på byggarbetsplatser.

Från Kalmar och Nybro lånar man en uppförandekod som förbjuder leverantörer att ha koppling till företag baserade i skatteparadis. Rotterdams krav på att minst fem procent av lönekostnaderna ska användas för att anställa långtidsarbetslösa är ett tredje inslag.

– När det gäller sysselsättnings-skapande åtgärder finns det många utländska exempel men inga svenska. Men kan man i Italien, Danmark, Nederländerna och Tyskland måste vi också kunna. Upphandling bör också kunna användas i integrationssyfte.

Östersunds kommun

Svårigheten med att kontrollera att de krav som ställs i upphandling också efterlevs ledde till att Östersunds kommun började leta efter andra lösningar. Nu har man gått med i det system för samordnad uppföljning som SKL Kommentus nyligen startat.

– Acceptansen för sociala krav har ökat, bland annat står det i lagen numera att man bör ställa sociala krav, säger Fredric Kilander upphandlingschef i Östersunds kommun. Men det är ibland svårt för oss att sköta uppföljningen, inte minst när våra leverantörer finns utanför Sverige. Det är ju så att om vi inte kan följa upp våra krav har vi egentligen inte rätt att ställa dem. Därför tror vi detta blir en bra lösning.

Systemet bygger på ett årligt abonnemang där prioriteringarna i kontrollerna styrs av en gemensam expertgrupp. Genom inspektioner på plats kontrolleras att varor produceras enligt de internationella konventioner och regional och nationell lagstiftning om arbetsskydd och arbetsmiljörätt som de upphandlande enheterna ställt som krav.

I Östersund arbetar man även på olika sätt för att underlätta för små och medelstora företag att vara med i upphandlingar. Uppdelning av kontrakt i mindre bitar är ett, olika former

av möten (dialog-, utbildnings- och informationsträffar) andra. Dessutom planeras en anbudsskola för företagare.

Kommunen har också uppmärksamats för sin upphandling av vård- och omsorgstjänster. Det låter paradoxalt att utgå från pris i stället för kvalitet men kommunalrådet Katarina Nyberg Finn (S) anser att detta gynnar mindre företag.

– När företagen själva ska redogöra för kvalitet vinner de stora företagen för det är oerhört kostsamt att presentera en sådan analys. Det kräver ofta inhyrda konsulter och det har de mindre inte råd med, säger hon. Jag har själv blivit uppvaktad av bland andra Carema som helst vill ha ett sådant anbudsförfarande. Vi gör i stället så att vi bestämmer själva vilken kvalitet vi kräver och så får företagen bestämma till vilket pris de kan leverera den kvalitén.

Från och med i år ställer kommunen sociala och etiska krav i vissa upphandlingar. Leverantörerna förbinder sig att följa FN-organet ILO:s åtta kärnkonventioner och barnkonventionens artikel 32 som bland annat förbjuder barn- och tvångsarbete.

Örebro kommun

Kommunen har som mål att vara bland de främsta i Sverige inom området hållbar offentlig upphandling och driver därför ett utvecklingsarbete i frågan. Gun Berglund, utredare, är ansvarig för arbetet med att föra in mer sociala hänsyn i upphandlingarna.

– Hur förfrågningsunderlaget ska utformas är en av de saker vi arbetar med. Vi vill ge bra förutsättningar för små företag, sociala kooperativ och liknande att lägga bud, säger hon. Det kan handla om vilka krav som ställs på startkapital, hur utbetalningsvillkoren formuleras och om att ge tillräckligt med tid för små företag som inte har samma kunskap och erfarenhet som större företag.

I förfrågningsunderlaget kan kommunen också ställa särskilda kontraktsvillkor, till exempel att en viss andel av de anställda rekryteras utifrån långtidsarbetslöshet.

På uppdrag av politikerna i programnämnden för sociala välfärdsfrågor har kommunen testat upphandling med sociala hänsyn i tre fall:

- Miljövårdscentrums verksamhet
- Kvinnohusets skyddade boende för misshandlade kvinnor
- Frälsningsarméns härbärge och stödboende

Upphandlingen ledde för Miljövårdscentrums del till att personalkooperativet förbinder sig att erbjuda 40 platser för människor som står mycket långt från arbetslivet och det särskilda kontraktsvillkoret är att anställa 30 långtidsarbetslösa under ett år.

– Det blir ju ett sätt för de här människorna att utvecklas och komma vidare, säger Gun Berglund.

En arbetsgrupp i kommunen har nu tagit fram ett förslag till nya riktlinjer för hållbar upphandling. Där tar man bland annat upp frågan om särskilda kontraktsvillkor. Dessa kan vara att anställa långtidsarbetslösa, personer med funktionsnedsättning eller att ha en jämn könsmässig eller etnisk sammansättning.

Också Örebro har en antidiskrimineringsklausul i sina upphandlingar. Men inte heller där har någon systematisk kontroll av efterlevnaden skett. Örebro är en av de 40 kommuner som gått med i SKL-systemet för samordnad uppföljning.

SÅ GJORDE VI – PRIVATA NÄRINGSLIVET

YouLearn

Krav på likabehandling kan fungera som en väckarklocka för företag som aldrig har tänkt i de banorna. Det upplevde företaget Bisfront som hade tillgänglighet och jämställdhetsperspektiv som skall-krav i de upphandlingar som görs för det ESF-finansierade kompetensutvecklingsprojektet YouLearn.

– Det stod tydligt i anbudet att man måste besvara frågan för att över huvud taget komma ifråga. Jag ringde upp en anbudsgivare som inte gjort det och sa tyvärr, vi kan inte ta hänsyn till er offert, säger projektledare Wendela Öberg. Reaktionen blev kraftig. Det ratade företagets representant krävde upprört att få se de övriga offerterna. Det var nog en aha-upplevelse, att vi faktiskt menade allvar.

Syftet med ESF-projektet är att utveckla och stärka ungas kompetens och ge unga möjlighet till personlig utveckling. Jämställdhet och tillgänglighet är två faktorer som EU kräver att man ska ta hänsyn till i utförandet. I projektet har man gått ett steg längre och har det som skall-krav för upphandling av de tjänster som behövs i projektet. Det har visat sig fungera som en ögonöppnare för företag som aldrig har jobbat med frågorna.

Projektet omfattar sex företag med verksamhet som rör distanskommunikation med kunder. Wendela Öberg är HR-chef vid ett av dem, Bisfront, som sköter mötesbokning för andra företag.

Bisfront arbetar medvetet med lika rättigheter och möjligheter, både i rekrytering och i löpande verksamhet. 14 procent av de anställda har någon form av funktionsnedsättning, några har flera.

Ibland behöver arbetsplatsen anpassas. Det kan kräva både tid och tankemöda men ses som en väl värd investering.

– Vi har fantastiska medarbetare! När människor får plats blir ingen utanför, säger Wendela Öberg.

I callcentervärlden är personalomsättningen ofta hög och därmed kostsam. Att människor stannar kvar på jobbet är en framgångsfaktor, alltså direkt lönsamt. Dessutom finns det mycket hjälp att få.

Arbetsförmedlingen hjälper till med arbetsplatsanpassning och Försäkringskassan med högriskskydd och stöd till anpassning för människor som är sjuka mycket. Tekniska hjälpmedel som talsyntes kan göra underverk.

– Tar man bort hindren blir det roligt och lätt. Man har ju inte en funktionsnedsättning när hindren är borta.

I ESF-projektet har man gjort vad man kunnat för att inte förledas av snygga och elegant layoutade anbud. Projektkoordinatören för helt enkelt över informationen i anbuden till ett excelark.

– Sen blir det lätt att jämföra. Den här svarade inte alls, så här ser priserna ut och så vidare. Om vi behöver mer information än vad som ryms i excelarket ber vi projektkoordinatören gå tillbaks till offerten och kolla. Någon gång har vi gjort en blind jämförelse där vi inte ens ser namnet på företaget som lämnat anbud, säger Wendela Öberg. Det finns forskning som visar att man oftare fattar beslut som baseras på känsla än på fakta. Det här är vårt sätt att reducera den mänskliga faktorn.

Kreativitet är bra för den som vill arbeta inkluderande. På Bisfront såg man att få kvinnor sökte chefsjobb. Då ordnade man en tjejkväll och uppmanade medarbetare att söka. Det tog skruv. På samma sätt uppmuntrar man både män och kvinnor att ta föräldraledigt. Och när man upphandlat föreläsare för internutbildningar diskuteras alltid vikten av jämställdhet i det startmöte som föregår utbildningen.

– Det räcker inte att exempelvis ha lika många bilder på män som kvinnor i utbildningsmaterial, i annonser eller på webbplatsen, om man inte också är nog med att undvika könsstereotyper.

Bisfront gör inte så ofta egna upphandlingar, men i samband med att företaget flyttade 2012 krävde man att de nya lokalerna skulle vara tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

Råd från YouLearn

- Försök göra en så objektiv jämförelse som möjligt. Det är lätt att bli påverkad av charmiga personer som också är duktiga säljare.
- Var inte ensidigt fokuserad på priset. En bra kundtjänst kan vara lika viktig. Bra service eller hög kvalitet är annat som kan betyda mer än priset.
- Om ens företag själv har hög miljöstandard eller bedriver aktivt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter bör man välja underleverantörer som har samma policy.

Swedbank

På Swedbank arbetar man just nu med ett projekt som handlar om att förstärka och integrera hållbarhetsperspektivet i inköpsprocessen. Det handlar om hur leverantörer arbetar med till exempel mänskliga rättigheter, arbetsmiljö- och arbetsvillkor, miljöfrågor samt för att motarbeta korrup-tion.

– Detta är ett komplext projekt. Som serviceföretag har vi en, förhållandevis

liten leverantörskedja, dock har vi en exponering mot många olika branscher, både producerande bolag och tjänsteföretag. Hållbarhetsproblematiken ser olika ut i de olika branscherna och för att skapa bestående förändring behöver leverantörer i flera led påverkas. Vi vill se över hela processen – från förarbetet till uppföljningen, berättar Amanda Jackson, strateg för mänskliga rättigheter och hållbar utveckling.

Man har särskilt identifierat tre nyckelområden – bedömningen av potentiella leverantörer, kravspecifikationen och uppföljningen.

Swedbank har till exempel utformat branschriktlinjer. Där finns rekommendationer för krav i upphandling samt rekommenderade certifieringar och märkningar i branschen. Där finns också en kartläggning över hållbarhetsrisker i respektive bransch. Tanken är att riktlinjerna ska fungera som stöd för upphandlarna och inköparna på Swedbank.

– Som erfaren inköpare har man redan kunskap om potentiella risker, såväl hållbarhetsrisker som andra. Branschriktlinjerna fungerar dock som ett extra kompetensstöd och vägledning, samt som en påminnelse, säger Amanda Jackson.

– Inom tjänstesektorn har det, historiskt sett, varit ett mindre fokus på att kravställa och följa upp hållbarhet än i

till exempel tillverkande industrier. Vi fokuserar nu i våra branschriktlinjer på att se över vilka frågor som är mest kritiska i olika branscher, både inom producerande bolag och inom tjänsektorn.

För att ytterligare förstärka möjligheten att kartlägga risker, har Swedbank även tagit fram ett generellt riskkartläggningsstöd som bygger på officiell information om risker för bland annat kränkningar av mänskliga rättigheter i olika länder och branscher. Detta verktyg används för att få en generell överblick av de hållbarhetsrelaterade risker som kan finnas i den befintliga leverantörsportföljen Swedbank har. Utifrån detta verktyg har leverantörsportföljen riskklassificerats. Nästa steg blir självutvärdering av högriskleverantörer där de får ett frågeformulär och själva får svara på hur de jobbar med hållbarhetsfrågor samt eventuella besök på plats i syfte att utvärdera och kontrollera arbetsvillkoren i produktionen.

Vi har även utformat en ny uppförandekod för våra leverantörer. Denna kod ser vi som ett instrument för att i avtal komma överrens med våra leverantörer om minimikrav inom mänskliga rättigheter, antidiskriminering, arbetsvillkor, miljö och anti-korruption samt som ett verktyg för leverantörsuppföljningar.

ANDRA EXEMPEL PÅ ARBETE MED SOCIALA HÄNSYN

Mångfaldsdriven samhällsservice

Mycket arbete återstår. Men det långsiktiga målet är att mångfaldscertifiering ska kunna användas som krav för att få delta i offentlig upphandling. Det blir i så fall ett nytt grepp i arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Bakgrunden till det ESF-finansierade projektet "Mångfaldsdriven samhällsservice" som drivs av Samordningsförbundet i Umeå, är att många människor i Sverige står utanför arbetsmarknaden på grund av diskriminering.

– Projektet handlar om att utbilda chefer och anställda i offentlig förvaltning i diskrimineringslagstiftning och likabehandling. Som ett led i ett kunna utföra den uppgiften har vi tagit fram verktyg för kunskapsmätning och kompetenshöjning, säger initiativtagare och projektkoordinator Fritz Sprung.

– Det övergripande syftet är att skapa en hållbar möjlighet för ökad inkludering på arbetsmarknaden, oavsett diskrimineringsgrund. Företag kan få konkurrensfördelar i offentliga upphandlingar om de skapat ett ramverk som visar att de följer diskriminerings-

lagen och att de anställda har kunskap om den – och om hur lagen ska tillämpas.

– Det är också viktigt att det finns metoder för att mäta och förstå i vilken grad företagen tar sociala hänsyn och anställer personer som annars hamnar utanför arbetsmarknaden. Det kräver naturligtvis också ett aktivt internt arbete som gagnar allas utveckling i arbetslivetsägar, säger Fritz Sprung.

En mångfaldscertifiering skulle hjälpa den offentliga sektorn att välja vilka företag man vill upphandla av.

– Certifiering är inget som vårt projekt ensamt kan driva. Men vi har börjat konstruera moduler som kan ingå i en certifieringsprocess.

ISO 10667 är en ny internationell standard som syftar till att göra personbedömningarna tydligare, effektivare och rättvisare. Den tar sikte på bedömningsprocessen.

– Vi ska diskutera med Diskrimineringsombudsmannen och se över hur den kan användas, avslutar Fritz Sprung.

Ett problem med ISO-certifieringar är att de är dyra vilket kan bli en konkurrensnackdel för mindre företag. Fritz Sprung anser att ESF bör kunna hjälpa till genom att helt eller delvis finansiera certifieringsarbetet för de små företagen. Så sker i andra länder, bland annat Belgien.

Swedwatch

Swedwatch, en organisation som granskar svenska företag i låglöneländer, publicerade 2007 rapporten "Vita rockar och svarta saxar" (och lanserade filmen med samma titel). Den visade att staten, landstingen och kommunerna inte tog sitt sociala ansvar när de köpte in varor. Det handlade om stora belopp, då 160 miljarder kronor om året.

Debatten ledde till att de tre största landstingen (Stockholm, Västra Götaland och Region Skåne) arbetade fram en gemensam uppförandekod för leverantör som gäller inköp av framför allt sjukvårdsmaterial i tredje världen. Sedan 2010 omfattas samtliga landsting.

Leverantörerna förbinder sig att följa ILO:s åtta kärnkonventioner, artikel 32 i FN:s barnkonvention samt de skyddsregler och avtal om minimilön som gäller i landet.

Enligt uppförandekoden har inköparna rätt att kontrollera att kraven följs, till exempel genom inspektioner. Sådana kontroller, utförda av lokala samarbetspartners, har också skett, bland annat vid ett företag i Malaysia som tillverkar sjukhushandskar.

– Det var framför allt gästarbetare som blev illa behandlade och vi lyckades förbättra deras villkor i någon mån. Arbetsgivaren som tagit deras pass

ifrån dem lämnade tillbaks dessa och betalade också ut innehållna semesterlöner, säger Alf Oskarson, inköpschef i Västra Götalandsregionen.

Kontrakten innehåller också en hävningsklausul. Kontraktsbrott regleras i tre steg. I första hand krävs rättelse. Om det inte fungerar ställs krav på ekonomisk ersättning. Tredje steget är att häva kontraktet.

DEL 3: KOM IGÅNG – EN KORTFATTAD VÄGLEDNING

Sammanfattande rekommendationer
om viktiga delar i processen

REKOMMENDATIONER

I skriftens tidigare delar finns bland annat en genomgång av gällande lagstiftning och exempel på hur upphandlingen kan genomföras. I det här kapitlet sammanfattas några slutsatser och lärdomar.

GENERELLA REKOMMENDATIONER

De generella rekommendationerna är av övergripande karaktär med fokus på organisationers och företags långsiktiga arbete med sociala hänsyn i upphandling.

Var trovärdig

För att vara trovärdig krävs att organisationer som vill arbeta med sociala hänsyn i upphandling och inköpsprocesser själva bedriver ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter, inklusive arbetet med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. Se till att uppfylla lagens krav avseende plan för aktiva åtgärder och lönekartläggning. Följ gällande arbetsmiljölage. För ökad legitimitet bör organisationen även på andra sätt verka för goda arbetsvillkor och en inkluderande och tillgänglig arbetsplats. Förutom det personalrelaterade arbetet bör perspektiven finnas med i

organisationens verksamhetsstrategi och vara integrerade i organisationens kärnprocesser.

Ett exempel kan vara att som offentlig aktör underteckna CEMR-deklarationen (se sid. 34) som ett led i sitt jämställdhetsarbete eller som företag att arbeta med CSR. Ett annat exempel kan vara att sträva efter en hbt-certifiering av RFSL (Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheter). Detta skapar trovärdighet och legitimitet i arbetet med sociala hänsyn i upphandlings- och inköpsprocesser.

Undersök förutsättningarna och planera för framtiden

För att säkerställa att sociala hänsyn tillämpas i upphandling och inköpsprocesser bör arbetet inledas med att undersöka vilka förutsättningar som finns i dagsläget och hur arbetet bäst bör stödjas i framtiden. För att arbeta med sociala hänsyn krävs rätt kunskap och kompetens samt resurser att utföra arbetet. Involvera organisationens experter inom området lika rättigheter och möjligheter, det vill säga personer/funktioner som har ett särskilt ansvar att arbeta med någon eller flera av diskrimineringsgrunderna, jämställdhetsintegrering och tillgänglighetsfrågor.



Upprätta en policy för sociala hänsyn vid upphandling

Fatta ett policybeslut om att organisationen ska tillämpa sociala hänsyn i upphandling och specificera hur detta ska gå till, vem som är ansvarig samt hur arbetet ska följas upp och kontinuerligt utvecklas utifrån de erfarenheter som görs. Detta kan bli en del av organisationens generella upphandlingspolicy.

Riktlinjer eller tillämpningsinstruktioner kan även upprättas kring hur sociala hänsyn ska tillämpas i organisationens upphandlingar. Överväg även att utveckla ett certifieringssystem inom sociala området för leverantörer (se även sid. 47, "Mångfaldsdriven samhällsservice"). Målet är att kunna införa ett kriterium om att den upphandlade leverantören ska vara certifierad.

Ge upphandlare stöd och kompetensutveckling

Säkerställ att kravställare och upphandlande myndigheter och personer har kunskap kring sociala hänsyn i upphandling. Arbetet ska bedrivas målinriktat, särskilda resurser måste avsättas och arbetet måste kontinuerligt utvärderas och utvecklas.

Upphandlare måste ha stöd i att utforma kriterier för bedömning av

anbud, inklusive bedömning av leverantörens eget arbete inom området, samt i frågor om genomförande och kvalitetsuppföljningar av upphandlad vara och tjänst. Det är viktigt att det skapas rutiner för arbetet och att frågor om lika rättigheter och möjligheter integreras i det ordinarie upphandlingsarbetet. Annars finns det en uppenbar risk att det blir ett sidospår som tappar i uppmärksamhet. De ordinarie riktlinjerna, processerna, mallarna, checklistorna bör därmed fånga upp dessa frågor.

Genomför förändringar steg för steg

Steg för steg är ofta en bra modell för att komma igång med sociala hänsyn i upphandling. Ett sätt är att börja med några få produkter och tjänster. Ett annat är att koncentrera sig på en eller flera branscher.

REKOMMENDATIONER FÖR UPPHANDLINGS-PROCESSEN

Nedan följer rekommendationer för upphandlingsprocessens olika steg. Konkreta exempel finns i första delen av skriften liksom i tabellen på sid. 29.

Behovsanalys

Inledningsvis bör en analys ske av på vilket sätt sociala hänsyn kan tillämpas vad gäller upphandlingsprocessen, leverantören samt den upphandlade varan eller tjänsten. Upprätta gärna en checklista med relevanta kontrollfrågor.

a) Säkerställ lika rättigheter och möjligheter i upphandlingsprocessen

Exempel på kontrollfrågor:

- Hur kan vi kontrollera att ingen leverantör diskrimineras i upphandlingsprocessen?
- Hur möjliggör vi för alla att lämna anbud på likvärdiga villkor?
- Hur kan vi främja lika rättigheter och möjligheter i upphandlingsprocessen?

b) Analysera vilka krav som ska ställas på leverantörens eget arbete

Exempel på kontrollfrågor:

- Bedriver leverantören och dennes underleverantörer ett eget arbete inom området?

- På vilket sätt kvalitetssäkras leverantörens arbete för lika rättigheter och möjligheter enligt diskrimineringslagen?
- På vilket sätt kvalitetssäkras leverantörens arbete med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet?

c) Analysera vilka krav som ska ställas på varan eller tjänsten som upphandlas

Exempel på kontrollfrågor:

- Kan den upphandlade varan eller tjänsten få olika konsekvenser beroende på mottagarens kön, könsidentitet eller könsuttryck, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning, funktionstillstånd eller ålder? Om ja, har en konsekvensanalys genomförts?
- Hur är ett jämställdhetsperspektiv relevant i förhållande till det som upphandlas?
- Hur är ett tillgänglighetsperspektiv relevant i förhållande till det som upphandlas?
- Hur är ett hbt-perspektiv relevant i förhållande till det som upphandlas?
- Hur är ett åldersperspektiv relevant i förhållande till det som upphandlas?
- Hur är ett perspektiv utifrån etnisk tillhörighet relevant i förhållande till det som upphandlas?

- Om det finns en specifik användare/målgrupp för det som upphandlas: hur kan den vara delaktig i att formulera uppdrag och krav?
- Vilken kunskap och kompetens krävs hos leverantören? Hur kan leverantörens kapacitet (rätt kunskap och kompetens) att utföra uppdraget garanteras?
- Vilka av de egna anställda berörs av upphandlingen? Kommer några att arbeta med leverantören och har de i så fall nödvändig kunskap och kompetens inom området?

Förfrågningsunderlaget

Förfrågningsunderlaget omfattar krav på leverantören, kravspecifikation eller uppdragsbeskrivning samt utvärderingsgrund och urvalskriterier.

a) Specificera kraven på leverantören

Ställ ett ovillkorligt krav på att leverantören, i den egna organisationen, ska bedriva ett aktivt arbete inom området lika rättigheter och möjligheter, inklusive jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. Se till att uppföljningen fungerar och att klausulen innehåller en punkt som gör det möjligt att häva kontraktet om leverantören inte fullföljer sina åtaganden (så kallad hävningsklausul).

b) Formulera tydliga utvärderingskriterier

Vi rekommenderar att relevanta krav ställs som tilldelningskriterier utifrån den behovsanalys som gjorts inför upphandlingen. Se till att formulera kraven så konkret som möjligt. Konkretisera exempelvis vad som avses med "genusperspektiv", "hbt-perspektiv" eller "antidiskriminering".

c) Beakta kriteriet "det ekonomiskt mest fördelaktiga priset"

Det kan vara bättre att använda tilldelningsgrunden "det ekonomiskt mest fördelaktigaste priset" framför "det lägsta priset" eftersom det förra ger möjlighet att väga in kvalitetsaspekter i val av anbud. Dock bör faran att leverantörer med lågt pris och låg kvalitet vinner utvärderingen alltid beaktas genom att ställa höga skallkrav i kravspecifikationen.

d) Beakta sociala krav i de kommersiella villkoren

De kommersiella villkoren reglerar exempelvis avtalstid/leveranstidpunkt, leveransvillkor, garantier, viten, betalningsvillkor, fakturering etc. Tänk igenom på vilket sätt det är relevant att beakta sociala krav i villkoren, exempelvis små företags möjlighet att lämna anbud, krav på särskilda språkkunskaper eller krav på medborgarskap och om de ställda kraven kan hindra fler att få tillgång till upphandlingsmöjligheter.

e) Överväg delkontrakt och ge tillräckligt med tid för att förbereda anbudet

Överväg om delkontrakt ska tillämpas. Mindre företag har ibland större möjlighet att lämna anbud om ramavtalet delas upp i flera delkontrakt och tillräckligt med tid ges för att förbereda anbudet. Ibland gynnas emellertid små företag av större kontrakt med garanterade volymer (försäljning) då de kan skapa förutsättningar för dem att göra satsningar.

Att små företag ska kunna lämna anbud är en viktig del i arbetet för lika rättigheter och möjligheter. Även om det alltså inte finns något enkelt svar på när delkontrakt är rätt väg för att nå dessa leverantörer, är det bra att överväga möjligheterna. Bedömningen måste göras från fall till fall och vinsterna vägas mot eventuella nackdelar.

Observera också att stora och samordnade upphandlingar kan underlätta möjligheten att få fram produkter och tjänster som är användbara för alla. Det är därför viktigt att beakta tillgänglighetsperspektivet i de fall där delkontrakt används.

Annonsering och kommunikation

a) Tänk igenom annonsers utformning och spridning

Annonssers utformning och spridning har stor betydelse för vem som ser sig som relevant leverantör. I det fall det är möjligt, tänk igenom vilka formuleringar som används och reflektera över vilka kanaler som ska användas för publicering, så att en bredd av potentiella leverantörer nås av inbjudan.

b) Kommunicera för att underlätta anbudsgivning

Öka möjligheten för fler att få tillgång till upphandlingsmöjligheter. Säkerställ att lika rättigheter och möjligheter beaktas vid kommunikation till exempel i val av lokaler och hur leverantörer bjuds in. Underlätta för anbudsgivare genom att:

- Offentliggöra en plan för kommande upphandlingar i god tid innan
- Ordna träffar av olika slag, till exempel informationsmöten inför anbudsgivning, där leverantörer och inköpare kan mötas
- Låt träffarna vara öppna för alla intresserade
- Förklara nya eller okända begrepp som till exempel "design för alla"-krav i de tekniska specifikationerna

Prövning av anbud

a) Kontrollera eventuell grund för uteslutning av leverantör

Uteslut leverantörer som bryter mot gällande diskrimineringslagstiftning från möjligheten att tilldelas kontrakt eller ramavtal. Tänk på att specificera att ni utesluter sådana leverantörer redan i förfrågningsunderlaget.

b) Kontrollera leverantörens lämplighet (kvalificering)

Ställ krav rörande leverantörens yrkesmässiga kapacitet att kunna leverera avsedd tjänst eller vara med avseende på efterfrågad kompetens inom likabehandlingsområdet. Att träffa leverantören som en del av beslutsprocessen kan ge en bättre bild av hur likabehandlingsaspekter kommer att säkerställas. Möte under en pågående utvärdering får inte få till följd att leverantören tillför väsentligt ny materiell information till sitt anbud.

c) Återkoppla till ställda krav vid tilldelning av kontrakt (utvärdering av anbud)

Det är viktigt att säkerställa att såväl kravställaren som upphandlaren har tillräcklig kunskap för att kunna bedöma kvaliteten på inkomna anbud. Det är också viktigt att utvärderings-

processen är transparent så att det är tydligt hur utvärderingen görs och utifrån vilka grunder. Att på förhand noggrant definiera vad som avses med olika krav och hur de kommer att bedömas är nödvändigt.

Genomförande

a) Säkerställ en relevant avtalsuppföljning av kontrakten och ramavtalen

Utveckla rutiner för avtalsuppföljning.

REKOMMENDATIONER FÖR UTVÄRDERING OCH LÄRANDE

En central del av arbetet med sociala hänsyn i upphandling är upphandlarens arbete med att utvärdera och lära av erfarenheterna. Utan utvärdering finns det en risk för att arbetet inte blir hållbart.

a) Involvera sakkunskap på flera nivåer i utvärdering av upphandlingsrutinerna

Förutom ansvariga upphandlingssaktörer är det viktigt att involvera eventuella experter som arbetar med frågorna inom organisationen, liksom ansvariga chefer. I offentlig förvaltning

bör även den politiska nivån liksom berörda brukare involveras.

b) Arbeta framåtsyftande med utvärdering och lärande

Arbetet med utvärdering och lärande bör vara framåtsyftande och leda till konkreta förändringar. Om möjlighet finns är det värdefullt att delta i nätverk eller andra sammanslutningar där det finns möjlighet att utbyta erfarenheter och öka kompetensen kring sociala hänsyn i upphandling.

ORDLISTA

Design för Alla. Ett begrepp som har sitt ursprung i arbetet med att skapa tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning där målet är ett samhälle utan hinder och som ger fördelar till en större del av befolkningen. Design för Alla har pekats ut av Europeiska kommissionen som en framkomlig väg för att uppnå mer användarvänlighet i Europa.

Direktupphandling. Ett förfarande utan krav på anbud i viss form (2 kap. 23 § LOU). Sker utan skriftligt anbud och används när upphandlingsvärdet är lågt. I LOU får direktupphandling användas om kontraktets värde uppgår till högst 15 procent av det tröskelvärde som gäller för kommuner och landsting vid upphandling av varor och tjänster. För aktuella beloppsgränser, se www.konkurrensverket.se.

Förenklat förfarande. Alla intresserade får lämna anbud. Efter en kvalificering av leverantörerna och en utvärdering av anbuden får upphandlande myndighet bjuda in en eller flera anbudsgivare till förhandling. Det ska framgå av förfrågningsunderlaget om anbud kan komma att antas utan föregående förhandling.

Kontraktsföremål. Den vara, tjänst eller byggentreprenad som den upphandlande enheten vill skaffa.

Positiv särbehandling. Positiv särbehandling innebär att en arbetsgivare ger företräde för sökande av ett visst kön för att åstadkomma jämnare könsbalans.

Det är inte tillåtet att ge en sökande med sämre kvalifikationer företräde till en anställning eller utbildning. Positiv särbehandling får bara tillämpas mellan individer med lika eller näst intill lika meriter. (Källa: www.do.se)

Sociala företag. Sociala företag bedriver näringsverksamhet i kombination med rehabiliterings- och arbetsmarknadsinriktade tjänster och får betalt för detta från den offentliga sektorn.

Tröskelvärden. Reglerna som är gemensamma för hela EU:s inre marknad gäller endast för upphandlingar som överstiger vissa ekonomiska värden, så kallade tröskelvärden. Det är främst vid de värdemässigt större upphandlingarna, som företagen väntas vara intresserade av att bevaka affärsmöjligheter och anbudsmarknader i andra länder än i hemlandet för att eventuellt lämna in ett anbud. Se www.konkurrensverket.se.

LÄS MER

Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige, SOU 2005:56

Diskriminering dröjer kvar: indikatorer och insatser inom området etnisk och religiös diskriminering, Integrationsverkets stencilserie 2007:06

Diskrimineringslag (2008:567)

Grönbok om en modernisering av EU:s politik för offentlig upphandling, Europeiska kommissionen

Ingen diskriminering med skattemedel!, Paul Lappalainen. Integrationsverkets rapportserie 2000:7

Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling, Konkurrensverket

Overenskommelsen.se

På jakt efter den goda affären – analys och erfarenheter av den offentliga upphandlingen, SOU 2011:73

Samhälleliga mål med upphandling som medel, Bosse Blideman, Tillväxtverket

Socialt ansvarsfull upphandling – En handledning till sociala hänsyn i offentlig upphandling, Europeiska kommissionen

Social policy issues in public procurement: A legal overview, Christoffer McCrudden

Upphandling och arbete i EU (2010:3), Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun, Svenska institutet för europapolitiska studier

Upphandlingsreglerna – en introduktion, Konkurrensverket

Upphandling för jämställdhet – Jämställdhet som kvalitetskrav i LOU och LOV, SKL

Using public procurement to achieve social outcomes, Christoffer McCrudden

Vita Jobb – Verktyg mot svartarbete och social dumpning vid offentlig upphandling, Staffan Holmertz och Kurt Junesjö

De flesta publikationerna finns att ladda ner gratis.

SVENSKA ESF-RÅDET

Svenska ESF-rådet finansierar Tema Likabehandling och är en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet, med uppgift att förvalta Europeiska socialfonden i Sverige.

Socialfonden är EU:s viktigaste verktyg för att skapa fler och bättre jobb i Europa. I Sverige satsas det, under perioden 2007-2012, över 12 miljarder kronor på att hjälpa kvinnor och män att stärka sin kompetens och förbättra sina utsikter till arbete.

Läs mer på www.esf.se



ARBETSMILJÖFORUM

Arbetsmiljöforum är projektägare till Tema Likabehandling och är ett medie- och utbildningsbolag som vänder sig till både privat och offentlig sektor. Målet är att vara ett ledande forum för information, kunskap och debatt för ett hållbart arbetsliv.

Arbetsmiljöforum står bakom:

- Tidningen Du&jobbet
- Utbildningar
- WorkingLife – en arbetslivsdag
- Nätverk för arbetsmiljöengagerade

Läs mer på www.arbetsmiljoforum.se och www.duochjobbet.se



Upphandling eller nerköp? Att använda upphandling som verktyg för lika rättigheter och möjligheter

Hur upphandlingar går till och vilka värderingar som styr dem är i allra högsta grad en samhällsangelägenhet. Upphandling kan och bör användas för att skapa lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Denna rapport vänder sig till dig som arbetar med upphandlingar – både inom privat och offentlig sektor – och till dig vars företag ska delta i en upphandling. Den vänder sig också till dig som arbetar med lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

I rapporten utreds hur lagstiftningen ser ut när det kommer till sociala hänsyn i upphandling. Vi ger också exempel på företag och organisationer som tillämpat sociala hänsyn i upphandlingar samt ger rekommendationer till arbetsgivare som vill starta ett eget arbete.

