



## **Konkurrensverkets allmänna råd för tillämpningen av förordningen (2006:260) om antidiskriminerings- villkor i upphandlingskontrakt**

beslutade den 18 juni 2008

### **Inledning**

1. I 10 kap. 2 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling och 10 kap. 3 § lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster finns bestämmelser om vilka krav som får ställas på en leverantör vid offentlig upphandling. I 6 kap. 13 § och 15 kap. 14 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling samt i 6 kap. 14 § och 15 kap. 14 § lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster finns vidare bestämmelser om särskilda kontraktsvillkor. I förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt finns, i syfte att öka medvetenheten om och efterlevnaden av lagarna mot diskriminering, bestämmelser om dessa särskilda kontraktsvillkor.
2. I dessa allmänna råd informerar Konkurrensverket samt Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Handikappsombudsmannen om sin gemensamma tolkning av förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt.
3. Det allmänna rådet föregriper inte domstolarnas tolkning av antidiskrimineringsklausulers förenlighet med lagen om offentlig upphandling.

## Innehåll

<b>Allmänna råd och kommentarer till</b>	<b>sida</b>
<b>1 §</b>	3
<b>2 §</b>	4
Lagar som omfattas av förordningen (1)	4
<b>3 §</b>	5
<b>4 §</b>	5
Antidiskrimineringsvillkorens tillämpningsområde (2 – 4)	5
Antidiskrimineringsvillkorens ändamål (5 – 7)	7
<b>5 §</b>	9
Villkor avseende uppföljningen m.m. (8 – 9)	9
Underleverantörerna (10 – 11)	10
Sanktionerna (12 – 15)	11
<b>6 §</b>	14
Uppföljningen av aktiva åtgärder (16 – 18)	14
Uppföljningen av diskrimineringsbrott och förbud mot diskriminering (19)	17
Uppföljning av underleverantör (20)	18
<b>Bilaga 1 Förslag till antidiskrimineringsklausul</b>	19
<b>Bilaga 2 Förslag till sanningsförsäkran</b>	21
<b>Bilaga 3 Förteckning över myndigheter som omfattas av förordningen</b>	23

## 1§

## Förordningstexten

*I 10 kap. 2 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling och 10 kap. 3 § lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster finns bestämmelser om vilka krav som får ställas på en leverantör vid en offentlig upphandling.*

*I 6 kap. 14 § och 15 kap. 14 § lagen om offentlig upphandling och 6 kap. 14 § och 15 kap. 14 § lagen om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster finns bestämmelser om särskilda kontraktsvillkor. Förordning (2007:1101).*

*Kommentarer*

I första stycket erinras om att reglerna i lagen om offentlig upphandling (LOU) även innehåller regler om uteslutning av anbudsgivare. I andra stycket anges de bestämmelser i LOU om särskilda kontraktsvillkor som förordningen grundar sig på. Antidiskrimineringsvillkor är ett särskilt kontraktsvillkor, dvs. ett villkor för kontraktets utförande.

LOU införlivar EG:s direktiv om offentlig upphandling. Direktiven tillåter att medlemsländerna anpassar lagens lydelse till den nationella rätten, men de väsentliga dragen i gemenskapsrätten ska bevaras. Vid all upphandling, även upphandling under tröskelvärdena och annan upphandling som inte styrs av EG-direktiven, finns således en skyldighet att iaktta de grundläggande EG-rättsliga principerna. I vilken utsträckning samhällshänsyn, som i upphandlingssammanhang ofta benämns ”sociala hänsyn” eller ”sociala krav”, kan tas och villkoren därmed användas, bestäms således av hur gemenskapsrätten tolkas. Användandet av antidiskrimineringsvillkor får inte leda till att de EG-rättsliga principerna träds för när.

**Likabehandlingsprincipen** betyder att alla leverantörer ska behandlas lika, dvs. ges lika förutsättningar. Alla måste t.ex. få samma information, vid samma tillfälle. Vidare är det förbjudet att direkt eller indirekt diskriminera leverantörer, främst på grund av nationalitet.

**Transparensprincipen** förutsätter att upphandlingsprocessen kännetecknas av förutsebarhet och öppenhet. För att anbudsgivarna ska ges samma förutsättningar för anbudsgivning, måste exempelvis förfrågningsunderlaget vara klart och tydligt och bl.a. innehålla samtliga antidiskrimineringsvillkor.

**Proportionalitetsprincipen** medför att de krav som ställs upp måste ha naturligt samband med och stå i rimlig proportion till det som upphandlas. Kraven ska vara både lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Om det finns flera alternativ, bör det alternativ väljas som är minst ingripande eller belastande.

*Principen om ömsesidigt erkännande* innebär bl.a. att intyg och certifikat som utfärdats av behöriga myndigheter i något av EU:s medlemsländer måste godtas i de övriga medlemsländerna.

## **2§**

### **Förordningstexten**

*I denna förordning finns bestämmelser om vissa särskilda kontraktsvillkor för fullgörande av kontrakt enligt 6 kap. 14 § och 15 kap. 14 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling eller 6 kap. 14 § och 15 kap. 14 § lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster.*

*Syftet med förordningen är att öka medvetenheten om och efterlevnaden av lagarna mot diskriminering, såsom jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Förordning (2007:1101).*

### **Allmänna råd**

- 1. Förordningen tillämpas med avseende på alla vid varje tidpunkt gällande svenska lagar mot diskriminering. Vid förordningens ikraftträdande gäller, förutom de uppräknade lagarna, även följande tillämpliga lagar:**

- lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever**
- hets mot folkgrupp enligt 16 kap. 8 § brottsbalken (1962:700)**
- olaga diskriminering enligt 16 kap. 9 § brottsbalken (1962:700).**

#### *Kommentarer*

Uppräkningen av lagarna i 2 § är inte avsedd att vara uttömmande. I detta allmänna råd anges de svenska lagar som, förutom de uppräknade lagarna, är tillämpliga vid förordningens ikraftträdande. De lagar mot diskriminering som åsyftas i denna förordning har samtliga sin grund i mänskliga rättigheter. Därför omnämns inte lagstiftning som ska motverka andra former av missgynnande såsom diskriminering av deltids- och visstidsanställda eller föräldralediga.

## 3 §

**Förordningstexten**

*Förordningen gäller för de statliga myndigheter som anges i bilagan till förordningen.*

*Kommentarer*

Förordningen ska tillämpas av de trettio myndigheter som anges i bilagan till förordningen. Att förordningen endast gäller för de uttryckligen uppräknade myndigheterna utgör inget hinder mot att även andra myndigheter kan använda antidiskrimineringsvillkor i sina upphandlingskontrakt.

## 4 §

**Förordningstexten**

*I kontrakt som tilldelas en leverantör av en tjänst eller byggtreprenad i Sverige enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling eller lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster ska myndigheten ställa upp villkor som ska ha till ändamål att motverka diskriminering hos leverantören, om kontraktet*

- 1. har en löptid på åtta månader eller längre och*
- 2. har ett beräknat värde på minst 750 000 kr.*

*Första stycket gäller inte kontrakt vid upphandling av tjänster eller byggtreprenader som avses i 1 kap. 2 § andra stycket 3 och 4 lagen om offentlig upphandling eller 1 kap. 2 § andra stycket 3 lagen om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster.*

*En upphandling får inte delas upp i syfte att löptid eller beräknat värde ska underskridas. Förordning (2007:1101).*

**Allmänna råd***Antidiskrimineringsvillkorens tillämpningsområde*

- 2. Antidiskrimineringsvillkoren bör endast gälla vid utförande av den avtalade tjänsten eller byggtreprenaden i Sverige.**

*Kommentarer*

Förordningens huvudbestämmelse är att angivna kontrakt som särskilt kontraktsvillkor ska innehålla ett antidiskrimineringsvillkor. Förordningens tillämpningsområde är begränsat till att omfatta kontrakt avseende tjänster och byggtreprenader i Sverige. Varukontrakt är alltså helt undantagna från förordningens tillämpningsområde. Likaså är kontrakt avseende tjänster och byggtreprenader i utlandet undantagna. För att kontraktet ska omfattas av förordningen ska tjänsterna

eller byggtrepre-naden dessutom uppfylla föreskrifterna i 4 § första stycket 1 och 2 om avtalstid och kontraktsvärde. Båda punkterna ska vara uppfyllda.

Proportionalitetsprincipen innebär att antidiskrimineringsvillkoren endast kan avse den del av leverantörens verksamhet som berörs av upphandlingskontraktet. Andra delar av leverantörens verksamhet kan inte inkluderas. Kontrollåtgärderna och eventuella påföljder i ett villkor får följaktligen endast omfatta den del av leverantörens verksamhet som är inblandad i genomförandet av upphandlingskontraktet.

Antidiskrimineringsvillkoren avser de svenska lagarna och kan därför endast gälla mot en leverantör som omfattas av svensk materiell rätt. Att ställa krav på att svensk lagstiftning ska följas i Sverige innebär inte att leverantörer från andra medlemsländer diskrimineras.<sup>1</sup> Om verksamheten utförs utanför Sveriges gränser är det däremot inte möjligt att ålägga en leverantör att följa svensk lag.<sup>2</sup> Antidiskrimineringsvillkoren får inte direkt eller indirekt diskriminera leverantörer som offererar verksamheter från andra medlemsländer.<sup>3</sup>

### **3. Vid tjänste- eller byggtrepre-nadupphandlingar, där även anskaffning av varor ingår, bör varorna normalt inte omfattas av villkoren. Om varorna omfattas bör det anges i villkoren.**

#### *Kommentarer*

Vid blandade upphandlingskontrakt, dvs. där anskaffningen avser såväl varor som tjänster eller byggtrepre-nader, ska upphandlingen ske enligt de regler som utgör den värdemässigt största andelen. Vid upphandlingar som handläggs enligt de regler som gäller för tjänster eller byggtrepre-nader kan alltså även varor komma att ingå. Varorna är i de flesta fall tillverkade innan ett kontraktsförhållande uppstår och kan därför inte omfattas av ett villkor om utförande under kontraktstiden. Om det står klart redan när förfrågningsunderlaget upprättas att varorna kommer att tillverkas på beställning i Sverige, kan dock myndigheten välja att tillämpa antidiskrimineringsvillkoren med avseende på varorna.

---

1 Lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare gäller enligt 1 § när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Arbetsgivaren ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa de bestämmelser i de svenska lagarna mot diskriminering för utstationerade arbetstagare som anges i 5 § samma lag.

2 När arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till annat land inom EES eller Schweiz, ska arbetsgivaren dock, enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet genomfört Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

3 Jfr tolkningsmeddelande från Europeiska Gemenskapernas kommission, KOM (2001) 556 slutlig, p 1.6 Om kontraktets utförande, angående bl.a. möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling.

4. **Kontraktets värde bör beräknas exklusive lagstadgad mer-värdesskatt. LOU:s principer för beräkning av kontraktsvärde och avtalstid bör även i övrigt tillämpas vid bedömningen huruvida kontraktet omfattas av förordningen.**

*Kommentarer*

I förordningens 4 § första stycket 2 föreskrivs att endast upphandlingar som har ett kontraktsvärde på minst 750 000 kronor omfattas av förordningen. Bestämmelsen ger inget besked huruvida beloppet avser inklusive eller exklusive moms. Med hänsyn till att LOU utan undantag tillämpar principen att alla ekonomiska värden ska beräknas exklusive moms, bör denna princip även tillämpas med avseende på förordningen.

Vid blandade kontrakt ligger det totala kontraktsvärdet till grund för bedömningen av huruvida kontraktet omfattas av förordningen. Eventuella varor i ett tjänste- eller byggentreprenadkontrakt ingår alltså vid beräkningen av kontraktets värde, trots att varorna enligt allmänna råd 3 normalt inte bör omfattas av villkoren.

Vid byggentreprenadkontrakt beaktas endast entreprenadtiden vid bedömningen huruvida kontraktet ska omfattas av förordningen. Entreprenadens garantitid räknas således inte in i avtalets löptid.

*Antidiskrimineringsvillkorens ändamål*

5. **I antidiskrimineringsvillkoren bör anges att leverantören ska förbinda sig att följa alla svenska lagar mot diskriminering som gäller för honom under avtalstiden. De lagar som gäller vid avtalstidens början bör framgå av villkoren.**

*Kommentarer*

Förordningen avser alla nu och i framtiden gällande svenska lagar mot diskriminering. Under ett upphandlingskontrakts löptid kan nya lagar tillkomma och gällande lagar ändras eller upphöra. Villkoren bör därför kopplas till de vid varje tid gällande lagar. Villkoren ska ha till ändamål att motverka diskriminering hos leverantören. Det innebär att villkoren bör kunna motverka alla överträdelser mot de lagar mot diskriminering som gäller för leverantören och som är relevanta för utförandet av upphandlingskontraktet. I allmänna råd 12 - 15 behandlas frågan om sanktioner mot överträdelser av villkoren.

6. **I antidiskrimineringsvillkoren bör anges att en lag som träder i kraft under upphandlingskontraktets löptid ska omfattas av villkoren när det angetts i dessa allmänna råd att lagen bör omfattas av förordningen.**

*Kommentarer*

I antidiskrimineringsvillkoren bör det klargöras vilka nya lagar som införs under löpande avtalstid som ska omfattas av villkoren. I annat fall skulle det i vissa situationer kunna bli en öppen fråga huruvida en ny lag som införs kan anses vara en lag mot diskriminering i förordningens och villkorens mening. Det är lämpligt att parterna i avtalsförhållandet följer de rekommendationer som ges i dessa allmänna råd, som fortlöpande kommer att uppdateras.

7. **Av antidiskrimineringsvillkoren bör framgå att leverantören, gentemot myndigheten, svarar för anställda i samma utsträckning som han i enlighet med sitt arbetsgivaransvar svarar för dessa gentemot den diskriminerade.**

*Kommentarer*

Lagen om förbud mot diskriminering innehåller en bestämmelse som innebär att en arbetsgivare kan bli skyldig att betala skadestånd till en diskriminerad för en överträdelse mot ett diskrimineringsförbud som anställda har begått.<sup>4</sup>

Straffbestämmelserna olaga diskriminering<sup>5</sup> och hets mot folkgrupp ålägger inte arbetsgivaren ett skadeståndsrättsligt ansvar motsvarande det i lagen om förbud mot diskriminering. Att arbetsgivaren har ett skadeståndsrättsligt ansvar i dessa fall framgår dock av 3 kap. 1 § första stycket 2 och 3 skadeståndslagen. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren ska ersätta ren förmögenhetsskada som arbetstagaren i tjänsten vållar genom brott samt skada på grund av att arbetstagaren genom fel eller försummelse i tjänsten kränker någon genom brott som innefattar ett angrepp på dennes person, frihet, frid eller ära.

I de fall leverantören enligt ovan svarar för anställd i enlighet med sitt arbetsgivaransvar bör leverantören även svara för dessa anställda gentemot den upphandlande myndigheten.

---

4 Jfr prop 2002/2003:65 s 160 ff.

5 Olaga diskriminering enligt 16 kap. 9 § brottsbalken föreskriver ansvar för näringsidkare, den som är anställd i näringsverksamhet och annan som handlar på näringsidkarens vägnar. Likaså föreskrivs ansvar för den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag samt anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning eller medhjälpare till sådan anordnare.

## 5 §

**Förordningstexten**

*Villkor som anges i 4 § skall utformas på ett sätt som gör det möjligt för myndigheten att kontrollera att de uppfylls.  
De skall, om det är lämpligt, omfatta underleverantörer.  
Myndigheten skall förena villkoren med någon sanktion.*

**Allmänna råd**

*Villkor avseende uppföljningen m.m.*

8. Myndigheten bör ställa upp villkor med innebörden att leverantören förpliktas att lämna ut den information som krävs för att myndigheten ska kunna följa upp att antidiskrimineringsvillkoren efterlevs.

Det bör i första hand ske genom att myndigheten i villkoren anger vilka handlingar och uppgifter som är nödvändiga för att göra denna kontroll samt föreskriver att leverantören utan anmaning ska ge in dessa till myndigheten vid visst angivet datum en gång per år eller med annan lämplig periodicitet. Myndigheten bör även ange att den på begäran har rätt att inom i villkoren angiven skälig tid erhålla den ytterligare information som visar sig vara nödvändig för att kunna göra denna kontroll.

*Kommentarer*

Det är nödvändigt att myndigheten säkerställer att den kan få de handlingar och uppgifter som krävs för att kunna kontrollera att villkoren följs. De handlingar som en leverantör ska ge in vid visst angivet datum, exempelvis en gång per år, kan vara jämställdhetsplan och andra obligatoriska dokument som avser aktiva åtgärder mot diskriminering enligt vissa lagar mot diskriminering. Det kan även avse en sanningsförsäkran att leverantören inte överträtt något förbud mot diskriminering enligt lagakraftvunnen dom. I allmänna råd 16 - 19 behandlas frågorna om vilka handlingar och uppgifter som bör begäras in.

9. Myndigheterna kan samordna uppföljningsarbetet. En myndighet som upphandlar ramavtal får svara för uppföljningen avseende samtliga avropsavtal som innehåller antidiskrimineringsvillkoren.

*Kommentarer*

Med ramavtal förstås avtal som ingås mellan en myndighet och en eller flera leverantörer i syfte att fastställa samtliga villkor för avrop som görs under en viss period. Avropsavtalen ska innehålla anti-

diskrimineringsvillkoren, om avropen görs av de myndigheter som omfattas av förordningen och om förutsättningarna enligt 4 § i övrigt är uppfyllda. Det finns inga hinder mot att t.ex. den myndighet som ingått ramavtalet sköter de praktiska uppföljningsfrågorna och bevakar att villkoren följs för de avropande myndigheternas räkning.

### *Underleverantörerna*

- 10. Myndigheten kan föreskriva att en huvudleverantör ska svara för att en underleverantör följer antidiskrimineringsvillkoren, om underleverantören i Sverige kommer att utföra en väsentlig del av den verksamhet som upphandlingskontraktet avser och om huvudleverantören har möjlighet att införa motsvarande villkor i sitt avtal med underleverantören. Myndigheten bör i villkoren precisera vad som ska vara en väsentlig del.**

### *Kommentarer*

Det är endast huvudleverantören som står i en avtalsrelation med underleverantörerna. En myndighet som vill utsträcka antidiskrimineringsvillkoren till att även omfatta underleverantörer, bör genom avtal ålägga huvudleverantören att svara för att dennes underleverantörer följer villkoren. Om underleverantören bryter mot antidiskrimineringsvillkoren, innebär det att huvudleverantören har brutit mot sitt avtal med myndigheten. Den sanktion som är kopplad till villkoret i avtalet med myndigheten får därför huvudleverantören svara för. En huvudleverantör som har infört samma antidiskrimineringsvillkor i sina underleverantörsavtal kan normalt få ersättning från den underleverantör som brutit mot villkoren. Utan stöd i avtal torde dock huvudleverantören ha svårt att få någon ersättning från denne underleverantör.

I detta allmänna råd uppställs tre rekvisit som anger när villkoret bör kunna användas. Alla tre rekvisit bör vara uppfyllda.

*För det första* får villkoren endast omfatta en underleverantör som utför den verksamhet som uppdraget avser i Sverige och som omfattas av svensk materiell rätt. Det är inte förenligt med de grundläggande EG-rättsliga principerna att villkoren medför någon direkt eller indirekt diskriminering mot underleverantörer verksamma i annat medlemsland. *För det andra* bör underleverantören utföra en väsentlig del av det uppdrag som upphandlingskontraktet avser. Det bör normalt vara fallet om uppdraget utgör en procentuellt stor andel av kontraktsvärdet. Det skulle dock även kunna utgöra en särskilt viktig komponent i upphandlingskontraktet. Frågan får avgöras från fall till fall i den enskilda upphandlingssituationen. Under inga förhållanden bör dock villkoret ställas upp om underleverantören endast tillhandahåller en mindre del av det totala upphandlingskontraktet.

*För det tredje* krävs det att huvudleverantören har faktisk möjlighet att införa motsvarande antidiskrimineringsvillkor i avtalet med den aktuella underleverantören. Möjligheterna för en huvudleverantör att kunna införa dessa villkor hos sina befintliga externa underleverantörer torde variera från bransch till bransch. Om branschpraxis ger stöd för att huvudleverantören har denna möjlighet bör villkoret kunna ställas upp. Går detta inte att klarlägga kan villkoret icke omfatta leverantörens befintliga externa underleverantörer. Det skulle i detta fall vara oproportionerligt betungande för huvudleverantören att åläggas att svara för dessa underleverantörer.

- 11. När en myndighet har ålagt en huvudleverantör att svara för att underleverantör följer antidiskrimineringsvillkoren, bör myndigheten även ställa upp villkor med innebörden att huvudleverantören ska svara för att myndigheten erhåller den information angående underleverantören som avses i allmänna råd 8.**

*Kommentarer*

När en myndighet genom sin huvudleverantör utsträckt antidiskrimineringsvillkoren till att omfatta en underleverantör, bör den även kunna följa upp efterlevnaden av villkoren i den delen. Det måste ske genom huvudleverantören, eftersom endast denne är kontraktspart. I allmänna råd 20 anges att den information som bör begäras in bör vara densamma som gäller för huvudleverantören enligt allmänna råd 16 - 19.

*Sanktionerna*

- 12. Antidiskrimineringsvillkoren bör normalt förenas med avtalsvite. Sanktioner som innebär hävning eller förtida avveckling av avtalet bör användas med försiktighet.**

*Kommentarer*

Villkoren ska enligt 5 § andra stycket förenas med någon sanktion. Ett grundläggande krav är att sanktionerna är proportionerliga till det som upphandlingskontraktet och villkoret avser samt kontraktets värde, avtalstidens längd och övriga relevanta omständigheter. Sanktionerna bör samtidigt vara tillräckligt avskräckande för att kunna fungera effektivt.

Avtalsvite innebär att en penningssumma i förväg fixerats genom avtal att erläggas som särskild påföljd om viss förpliktelse åsidosätts. När avtalsvite ska utgå är det lämpligt att myndigheten undersöker möjligheterna till kvittning, dvs. att avräkna det till betalning förfallna beloppet mot den fordran som leverantören har mot myndigheten.<sup>6</sup>

---

6 Jfr Stefan Lindskog, Kvittning, andra upplagan, s 82 ff.

Hävning, som innebär omedelbar avveckling av avtalet, är en ingripande påföljd som tar sikte på fel i den avtalade prestationen. Villkor som uppställer den påföljden bör användas med försiktighet. Det kan annars ifrågasättas om påföljden står i proportion till det som upphandlats. Det är också att beakta att myndigheten, om avtalet hävs, har att genomföra en ny upphandling för att byta leverantör och att myndigheten följaktligen står utan leverantör fram till dess att ett nytt upphandlingskontrakt kan börja tillämpas.<sup>7</sup> Ett alternativ till hävning kan vara en sanktion med innebörden att myndigheten vid leverantörens avtalsbrott har rätt att säga upp avtalet till förtida avveckling med en i villkoren föreskriven uppsägningstid. Sanktionen medför att myndigheten får möjlighet att under denna uppsägningstid upphandla en ny leverantör. En sanktion om förtida avveckling av avtalet är dock endast ändamålsenlig vid längre avtalsperioder och kommer under alla förhållanden att mista sin betydelse vid slutet av denna avtalsperiod.

### 13. Vid avtalsbrott mot de uppställda villkoren som innebär att

**a) leverantören underlåtit att helt eller delvis i rätt tid ge in de handlingar eller uppgifter som har angetts eller begärts av myndigheten och som är nödvändiga för att kunna följa upp villkoren, eller**

**b) leverantören inte fullgjort sina skyldigheter avseende aktiva åtgärder enligt någon bestämmelse i lagarna mot diskriminering, bör avtalsvite utgå med ett i villkoren angivet skäligt belopp per varje kalendervecka som påbörjas från det att sju dagar förflutit sedan leverantören mottog myndighetens underrättelse om överträdelsen till det att leverantören vidtagit rättelse.**

#### *Kommentarer*

Gemensamt för dessa avtalsbrott är att leverantören kan avhjälpa överträdelserna. Avtalsvitet kan i dessa fall ha en påtryckningsfunktion. Med ett tillräckligt kännbart avtalsvite som utgår löpande till dess att rättelse skett kan myndigheten framtvunga att leverantören fullgör sina skyldigheter. Därmed uppnås villkorens ändamål att motverka diskriminering hos leverantören.

Beträffande a) bör det normalt inte finnas några svårigheter för myndigheten att visa avtalsbrott om det angetts i villkoren vilka handlingar och uppgifter som ska ges in och när dessa senast ska vara inkomna till myndigheten. Om myndigheten däremot infordrat handlingarna på särskild begäran kan det bli nödvändigt att utreda förutsättningarna för att utkräva avtalsvite. När det gäller b) bör avtalsbrott kunna visas

om leverantören inte upprättat sådana handlingar och uppgifter som sägs i allmänna råd 16 trots att leverantören enligt lag är skyldig att göra det.<sup>8</sup>

I allmänna råd 12 anges under vilka förutsättningar andra sanktioner kan tillämpas.

**14. Vid avtalsbrott mot de uppställda villkoren som innebär att leverantören, eller anställd som denne svarar för enligt allmänna råd 7, enligt lagakraftvunnen dom**

**a) brutit mot ett förbud mot diskriminering enligt någon lag mot diskriminering, eller**

**b) dömts för brott avseende hets mot folkgrupp eller olaga diskriminering enligt 16 kap. 8 - 9 §§ brottsbalken eller annat diskrimineringsbrott som omfattas av villkoren bör avtalsvite utgå med ett kännbart engångsbelopp, som står i proportion till det totala kontraktsvärdet.**

*Kommentarer*

Detta allmänna råd tar sikte på de två andra typer av avtalsbrott som kan uppträda, nämligen överträdelser mot förbud mot diskriminering enligt lagarna mot diskriminering eller diskrimineringsbrott enligt brottsbalken. Gemensamt för de två fallen är att de avser konstaterade överträdelser eller brott. Avtalsvitet kan i dessa fall inte anses ha någon påtryckningsfunktion utan bör istället utgå med ett kännbart engångsbelopp.

För att avtalsvitet ska kunna komma ifråga i dessa fall måste det föreligga en lagakraftvunnen dom. Avtalsbrottet måste avse utförandet av kontraktet. Både gärningen och den lagakraftvunna domen ska ha skett inom avtalstiden. I allmänna råd 7 behandlas frågan om leverantörens ansvar i avtalsförhållandet för sina anställda i tjänsten.

I allmänna råd 12 anges under vilka förutsättningar andra sanktioner kan tillämpas.

**15. Vid avtalsbrott mot ett uppställt villkor, som innebär att leverantören i en sanningsförsäkran enligt allmänna råd 19 uppsåtligt förtigt att det finns en lagakraftvunnen dom enligt allmänna råd 14, bör avtalet hävas eller avvecklas efter en i villkoren föreskriven uppsägningstid.**

---

<sup>8</sup> Enligt 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är inte en utländsk leverantör skyldig att följa dessa svenska regler om aktiva åtgärder när denne utstationerat arbetstagare i Sverige i samband med att denne tillhandahåller tjänster över gränserna. I detta fall ska alltså inte avtalsvite eller annan sanktion utgå. Inte heller ska avtalsvite utgå när en arbetsgivare som hade färre än tio anställda vid senaste kalenderårsskiftet inte upprättat en jämställhetsplan.

*Kommentarer*

Som framgår av allmänna råd 19 är myndigheten hänvisad till att kontrollera huruvida det finns en lagakraftvunnen dom avseende leverantören genom att begära in en sanningsförsäkran. Det är nödvändigt att en sanningsförsäkran förenas med en kraftfull och avskräckande sanktion. Om en leverantör uppsåtligen vilseleder myndigheten i en sanningsförsäkran har denne förbrukat sitt förtroende. I dessa fall och om det i övrigt inte innebär beaktansvärd skada för myndigheten bör avtalet avvecklas i förtid efter en tillräckligt lång uppsägningstid som medger att myndigheten kan genomföra en ny upphandling avseende det som leverantören tillhandahållit. Eftersom denna sanktion förlorar sin betydelse vid slutet av avtalstiden, är det lämpligt att utforma villkoret på så sätt att myndigheten alternativt kan tillgripa sanktionen hävning. Det är viktigt att myndigheten noga utreder att den kan styrka avtalsbrottet innan den tillgriper denna sanktion mot en leverantör. En felaktig uppsägning kan medföra att myndigheten blir skadeståndsskyldig och måste erlægga det positiva kontraktsintresset, dvs. förlorad vinst under den återstående ursprungliga avtalstiden, till leverantören.

**6 §**  
**Förordningstexten**

*En myndighet skall under avtalstiden kontrollera att leverantören uppfyller villkor enligt 4 §. Uppföljning skall göras minst en gång per år eller, vid kortare avtal än ett år, minst en gång under avtalstiden.*

**Allmänna råd**

*Uppföljningen av aktiva åtgärder*

- 16. Myndigheten bör följa upp leverantörens aktiva åtgärder enligt lagarna mot diskriminering genom att från denne inhämta de handlingar och uppgifter samt göra den kontroll av dessa som framgår enligt nedan.**

*Handling/uppgift*

Jämställdhetsplan enligt 4 - 13 §§  
jämställdhetslagen,  
alternativt  
uppgift om antalet sysselsatta vid  
senaste årsskiftet till styrkande  
av att planen inte behöver upp-  
rättas.

*Kontroll*

- att det finns en jämställdhetsplan
- att den är aktuell, dvs. upprättad eller uppdaterad senast föregående kalenderår
- att den upprättats i samverkan med representanter för arbetstagarna
- att arbetsgivare som inte gett in planen sysselsatte färre än tio anställda vid senaste kalenderårsskiftet.

*Handling/uppgift*

Redovisning av aktiva åtgärder enligt 4 – 7 §§ lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

*Kontroll*

- att det finns ett dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering
- att arbetet inte är äldre än tre år
- att arbetet har skett i samverkan med representanter för arbetstagarna
- att arbetet innehåller några åtgärder under respektive område, dvs. arbetsförhållanden, trakasserier och rekrytering.

*Kommentarer*

I detta allmänna råd anges den återkommande kontroll avseende leverantörens aktiva åtgärder som en myndighet alltid bör göra. Myndigheterna har ett ansvar för att uppföljningar verkligen sker. Om antidiskrimineringsvillkoren inte följs upp finns det en risk att de snart skulle förlora trovärdighet. Det skulle i sin tur medföra att förordningens syfte att motverka diskriminering går förlorad.

**Jämställdhetslagen** innehåller regler om aktiva jämställdhetsåtgärder. Det innebär ett krav på årlig jämställdhetsplan för arbetsgivare med minst tio anställda. Bristande efterlevnad av 4 – 13 §§ kan medföra ett vitesföreläggande. Jämställdhetsplanen ska enligt jämställdhetslagens 13 § innehålla en översikt över de konkreta åtgärder som behövs på arbetsplatsen. Vidare ska anges vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Det gäller områdena arbetsförhållanden (4 §), förvärvsarbete/föräldraskap (5 §), sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön (6 §), intern rörlighet/jämn könsfördelning (7 §) och rekrytering (8 – 9 §§). Enligt 10 § ska arbetsgivaren också årligen kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor samt löneskillnader mellan kvinnor och män i lika eller likvärdigt arbete. Syftet med bestämmelsen är att arbetsgivaren ska kunna upptäcka och åtgärda löneskillnader som har samband med kön. Resultatet av kartläggningen och analysen ska redovisas i en årlig handlingsplan för jämställda löner. Handlingsplanen ska också ange vilka lönejusteringar eller andra åtgärder som behöver vidtas (11 §). En översikt över handlingsplanen för jämställda löner ska ingå i arbetsgivarens jämställdhetsplan. Dessutom ska jämställdhetsplanen innehålla en redovisning av hur åtgärderna i föregående års plan genomförts.

**Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning** innehåller krav på arbetsgivare att bedriva aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering. Bristande efterlevnad av 5 – 7 §§ kan medföra ett vitesföreläggande. Enligt 4 § ska arbetsgivare bedriva ett målinriktat och planmässigt arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta

arbete ska ske i samverkan med arbetstagarerna/fackförbunden enligt 2 §. Det innebär att mål och åtgärder är tidsbestämda och så konkreta att de går att följa upp. Lagen ställer inte upp ett formellt plankrav, men arbetet ska vara dokumenterat på något sätt. Arbetsgivaren ska se till att arbetsförhållandena passar för alla oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (5 §). Det kan handla om rutiner vid ledighetsansökan, arbetstider, kompetensutveckling, arbetskläder m.m. Åtgärder ska vidtas för att förebygga och förhindra att någon arbetstagarare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (6 §). Det innebär att arbetsgivaren har en policy som tydligt talar om att trakasserier inte är tillåtna på arbetsplatsen med en definition och gärna exempel på hur sådana trakasserier kan ta sig uttryck samt en handlingsplan om trakasserier ändå skulle uppstå. Handlingsplanen bör innehålla rutiner för vem den anställde kan vända sig till om hon eller han känner sig kränkt, hur arbetsgivaren då kommer att agera, samt eventuella påföljder för den som har trakasserat. Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar (7 §). Det kan till exempel vara att meddela alla lediga anställningar till Arbetsförmedlingen.

En leverantör som är etablerad i annat land än Sverige och som utstationerar arbetstagarare här i landet i samband med att leverantören tillhandahåller tjänster över gränserna är inte skyldig att ha en jämställdhetsplan enligt 4 – 13 §§ jämställdhetslagen. Leverantören är inte heller skyldig att genomföra aktiva åtgärder enligt 4 – 7 §§ lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.<sup>9</sup>

### **17. Om leverantören är en skola eller en högskola bör handlingarna och uppgifterna samt kontrollen enligt allmänna råd 16 även omfatta följande.**

#### *Handling/uppgift*

Årlig plan enligt 5 § lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Likabehandlingsplan enligt 6 § lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

#### *Kontroll*

- att det finns en plan
- att den är upprättad/uppdaterad senast föregående kalenderår.

- att det finns en plan
- att den är upprättad/uppdaterad senast föregående kalenderår.

*Kommentarer*

**Lagen om likabehandling av studenter i högskolan** innehåller regler om aktiva jämställdhetsåtgärder. Enligt denna lag ska samtliga högskolor inom ramen för sin verksamhet även bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenternas lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Av likabehandlingslagens 5 § framgår att högskolorna årligen ska upprätta en plan innehållande en översikt över de åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under året. Planen ska även innehålla en redovisning och utvärdering av föregående års likabehandlingsarbete. Högskolan ska även vidta åtgärder i syfte att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier som har samband med studentens eller den sökandes etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning, funktionshinder, könstillhörighet eller är av sexuell natur.

**Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever** tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen. Lagen innehåller ett krav på att det finns en likabehandlingsplan för varje enskild verksamhet. Planen ska syfta till att främja barns och elevers lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. I planen ska planerade åtgärder redovisas. Planen ska årligen följas upp och ses över.<sup>10</sup>

- 18. Myndigheternas kontroll avseende aktiva åtgärder bör begränsas till de uppenbara fel som angetts ovan i allmänna råd 16 och 17.**

*Kommentarer*

Myndigheternas kontroll avseende aktiva åtgärder bör kunna ske smidigt och bör inte förväxlas med den mer detaljerade tillsyn som diskrimineringsombudsmännen utövar.

*Uppföljningen av diskrimineringsbrott och förbud mot diskriminering*

- 19. Myndigheten bör följa upp huruvida leverantören överträtt något förbud enligt lagarna mot diskriminering eller begått något diskrimineringsbrott enligt brottsbalken genom att inhämta de uppgifter och göra den kontroll som framgår nedan.**

---

10 Lagen infördes den 1 april 2006.

### *Handling/uppgift*

Sanningsförsäkran som anger om leverantören eller anställd som leverantören svarar för i tjänsten, enligt lagakraftvunnen dom brutit mot en straffbestämmelse eller ett förbud mot diskriminering enligt de lagar mot diskriminering som angetts i allmänna råd 1.

### *Kontroll*

- att sanningsförsäkran finns
- att den inte innehåller uppgift om någon överträdelse
- att uppgiften är korrekt genom kontroll eller stickprovskontroll med berörd tingsrätt.

### *Kommentarer*

Det är viktigt att myndigheten i vart fall gör stickprovskontroller med berörd tingsrätt. Normalt bör kontrollen kunna begränsas till den tingsrätt inom vars domkrets leverantören har sitt säte.

### *Uppföljning av underleverantör*

- 20. Om antidiskrimineringsvillkoren även omfattar underleverantörer bör myndighetens kontroll av dessa ske på samma sätt som beträffande leverantören.**

### *Kommentarer*

Kontrollen avseende en underleverantör bör ske på samma sätt som gäller för leverantörer enligt allmänna råd 16 – 19.

---

Detta allmänna råd tillämpas från och med den 1 augusti 2008 och ersätter Konkurrensverkets allmänna råd (KKVFS 2007:1) för tillämpning av förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt.

JAN-ERIK LJUSBERG

Charlotte Zackari  
(Juridiska avdelningen)

## Förslag till antidiskrimineringsklausul

- § 1 Leverantören förbinder sig att vid utförande av tjänste- eller byggtreprenadkontraktet i Sverige följa alla svenska lagar mot diskriminering som gäller för denne under avtalstiden. De lagar som gäller vid avtalstidens början är 16 kap. 8 och 9 §§ brottsbalken, jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering samt lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. En svensk lag som träder i kraft under avtalstiden ska gälla i avtalsförhållandet när den angetts i Konkurrensverkets allmänna råd (KKVFS 2008:1) för tillämpningen av förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt.
- § 2 Om inte annat uttryckligen angetts ska förbindelsen enligt § 1 inte omfatta den del av tjänste- eller byggtreprenadkontraktet som avser varor.
- § 3 Leverantören ska senast den \_\_\_\_\_ varje år med början 20\_\_ till myndigheten inkomma med följande uppgifter och handlingar som följer av leverantörens förbindelse enligt § 1:
- Jämställdhetsplan enligt 4 – 13 §§ jämställdhetslagen, alternativt uppgift om antalet sysselsatta vid senaste årsskiftet till styrkande av att planen inte behöver upprättas.
  - Dokumenterat arbete mot religiös eller etnisk diskriminering enligt 4 – 7 §§ lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
  - Sanningsförsäkran som anger om leverantören eller anställd som leverantören svarar för, vid utförandet av kontraktet, enligt lagakraftvunnen dom brutit mot en straffbestämmelse eller ett förbud mot diskriminering enligt de lagar mot diskriminering som angetts i § 1.

## KKVFS 2008:1

Leverantören är dessutom skyldig att på myndighetens begäran inkomma med den ytterligare information som är nödvändig för att följa upp leverantörens verksamhet enligt § 1. Informationen ska redovisas till myndigheten senast en (1) vecka efter begäran därom såvida inte längre tid överenskommit i det enskilda fallet.

- § 4 Om leverantören inte inom föreskriven tid lämnar sådan information som denne är skyldig att förete enligt § 3 eller om leverantören vid utförandet av kontraktet inte uppfyllt sina skyldigheter avseende aktiva åtgärder enligt de lagar mot diskriminering som angetts i § 1, ska avtalsvite utgå till myndigheten med \_\_\_\_\_ kronor per varje kalendervecka som påbörjas från det att sju dagar förflutit sedan leverantören mottog myndighetens underrättelse angående detta avtalsbrott till det att rättelse vidtagits.
- § 5 Om leverantören eller anställd som leverantören svarar för, vid utförandet av kontraktet, enligt lagakraftvunnen dom brutit mot en straffbestämmelse eller ett förbud mot diskriminering enligt de lagar mot diskriminering som angetts i § 1, ska avtalsvite utgå till myndigheten för varje överträdelse med \_\_\_\_\_ kronor.
- § 6 Om leverantören i en sanningsförsäkran enligt § 3 uppsåtligt förtagit en lagakraftvunnen dom enligt § 5, har myndigheten dessutom rätt att häva kontraktet eller att säga upp kontraktet att upphöra efter \_\_\_\_\_ månaders uppsägningstid. Uppsägningstiden börjar löpa när leverantören mottog myndighetens uppsägning.
- § 7 Leverantören ska ålägga underleverantör den skyldighet som anges i §§ 1–6, under förutsättning att underleverantören i Sverige kommer att utföra en väsentlig del av upphandlingskontraktet. Underleverantören ska anses utföra en väsentlig del av kontraktet om delen, exklusive varor, utgör minst \_\_\_\_\_ procent av det totala kontraktsvärdet.<sup>1</sup>
- § 8 Förpliktelsen enligt § 7 gäller endast i den utsträckning som leverantören enligt branschpraxis eller av annan anledning har faktisk möjlighet att införa dessa skyldigheter i sitt avtal med underleverantören.
- § 9 Denna antidiskrimineringsklausul ska tolkas och tillämpas i enlighet med Konkurrensverkets allmänna råd (KKVFS 2008:1) för tillämpningen av förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt.

---

<sup>1</sup> Anpassning av § 7 bör göras om myndigheten funnit att underleverantör som utför en särskilt viktig komponent i upphandlingskontraktet ska omfattas, jfr allmänna råd 10.

<b>Leverantör</b>	företag	organisationsnummer
	adress	telefonnummer
	postadress	e-post
<b>Kontrakt</b>	kontrakt som försäkran avser	
	upphandlande myndighet som denna försäkran riktar sig till	
<b>Försäkran</b>	<p>Denna försäkran avser hets mot folkgrupp och olaga diskriminering enligt 16 kap. 8 - 9 §§ brottsbalken (1962:700). Denna försäkran avser även jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. En lag som träder i kraft under avtalstiden omfattas likaså av denna försäkran om lagen angetts i Konkurrensverkets allmänna råd (KKVFS 2008:1) för tillämpningen av förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt.</p> <p><input type="checkbox"/> Härmed försäkras att leverantören, eller anställd som leverantören svarar för, <i>inte enligt en dom brutit mot en straffbestämmelse eller ett förbud mot diskriminering enligt dessa lagar. Försäkran avser den senaste tolv månadersperioden räknat från den dag då denna försäkran avsändes, dock tidigast från det att kontraktet trädde i kraft.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Leverantören eller anställd som leverantören svarar för, <i>har enligt en dom brutit mot någon av dessa straffbestämmelser eller något av dessa förbud under kontraktstiden. Ni ska besvara följande fråga:</i></p> <p>Har domen vunnit laga kraft?</p> <p><input type="checkbox"/> NEJ, domen har överklagats, överrättens mål nr _____.</p> <p><input type="checkbox"/> JA, domen ska bifogas, bilaga _____. Ni ska även besvara följande fråga:</p> <p>Har den lagkraftvunna domen enligt er uppfattning samband med kontraktets utförande?</p> <p><input type="checkbox"/> NEJ, skriftlig motivering ska bifogas, bilaga _____.</p> <p><input type="checkbox"/> JA</p> <p><b>Denna sanningsförsäkran ska tolkas och tillämpas i enlighet med Konkurrensverkets allmänna råd (KKVFS 2008:1) för tillämpningen av förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt.</b></p>	
<b>Underleverantör</b>	Om underleverantör omfattas av antidiskrimineringsvillkoren ska dennes sanningsförsäkran bifogas, bilaga _____.	
<b>Försäkran om behörighet</b>	Jag/vi försäkrar genom min/vår namnunderskrift här nedan att jag/vi är behörig/behöriga att med bindande verkan för leverantören lämna denna sanningsförsäkran.	
<b>Underskrift</b>	Ort	Datum
	Namnteckning	
	Namnförtydligande/befattning	



## **Förteckning över myndigheter som omfattas av förordningen**

Arbetsmarknadsstyrelsen  
Banverket  
Domstolsverket  
Ekonomistyrningsverket  
Fortifikationsverket  
Försvarets materielverk  
Försvarmakten  
Försäkringskassan  
Göteborgs universitet  
Karolinska institutet  
Kriminalvården  
Kungl. Tekniska Högskolan  
Lantmäteriverket (Lantmäteriet fr.o.m. 1 september 2008)  
Luftfartsverket  
Lunds universitet  
Migrationsverket  
Naturvårdsverket  
Regeringskansliet  
Riksgäldskontoret  
Rikspolisstyrelsen  
Sjöfartsverket  
Skatteverket  
Statens fastighetsverk  
Statskontoret  
Sveriges lantbruksuniversitet  
Umeå universitet  
Uppsala universitet  
Verket för förvaltningsutveckling  
Verket för högskoleservice  
Vägverket

