

Utvärdering av antidiskrimineringsförordningen

Konkurrensverkets rapportserie: 2009:2

Konkurrensverket januari 2009

Utredare: Anders Svenson (projektledare), Sara Sandelius och
Peter Carlberg

ISSN-nr 1401-8438

Arkitektkopia, Stockholm 2009

Foto: Matton/Imagebroker

Förord

Förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt, som infördes den 1 juli 2006, ålägger de 30 största statliga myndigheterna att i sina upphandlingskontrakt tillämpa antidiskrimineringsvillkor. Villkoren ska ha till ändamål att motverka diskriminering hos leverantörerna.

Regeringen gav i december 2007 Konkurrensverket i uppdrag att före utgången av 2008 utvärdera förordningen.

Konkurrensverket har i enlighet med uppdraget undersökt om syftet med bestämmelserna har uppnåtts, hur dessa har påverkat små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud samt hur bestämmelserna förhåller sig till regeringens regelförenklingsarbete, för både företag och upphandlande myndigheter.

Stockholm i december 2008

Jan-Erik Ljusberg
Tf. generaldirektör

Innehåll

Sammanfattning	6
1 Utredningen.....	10
1.1 Kort om antidiskrimineringsförordningen och Konkurrensverkets allmänna råd.....	10
1.2 Uppdraget.....	10
1.3 Utredningsarbetet.....	12
2 Antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt.....	14
2.1 Rättslig bakgrund	14
2.2 Tidigare utredningar	16
2.3 Antidiskrimineringsförordningen.....	19
2.4 Konkurrensverkets allmänna råd.....	20
3 Enkätundersökningen	23
3.1 Målgrupp och metod	23
3.2 Resultatredovisning	25
3.3 Myndigheter	27
3.4 Leverantörer	46
4 Slutsatser	68
4.1 Syftet med antidiskrimineringsförordningen.....	68
4.2 Små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud.....	72
4.3 Regelförenkling.....	73
4.4 Sammanfattande slutsatser	77
Bilaga 1 Tabeller över myndigheternas och leverantörernas svar	81

Bilaga 2 Övriga synpunkter och kommentarer till antidiskrimineringsförordningen	100
--	------------

Sammanfattning

Antidiskrimineringsvillkor

I juli 2006 infördes förordning (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt (antidiskrimineringsförordningen). Förordningen ålägger de 30 största statliga myndigheterna att i sina upphandlingskontrakt tillämpa antidiskrimineringsvillkor, som ska ha till ändamål att motverka diskriminering hos leverantörerna. Villkoren ska följas upp av myndigheterna, och vara förenade med någon sanktion. Syftet med förordningen är att öka medvetenheten om och efterlevnaden av diskrimineringslagstiftningen.

Uppdraget

Den 19 december 2007 fick Konkurrensverket i uppdrag av regeringen att utvärdera antidiskrimineringsförordningen. Uppdraget innebar att Konkurrensverket skulle undersöka huruvida syftet med bestämmelserna uppnåtts, hur dessa påverkat små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud, samt hur bestämmelserna förhåller sig till regeringens regelförenklingsarbete.

Enkätundersökning

Utredningen grundar sig på en enkätundersökning. Undersökningen avser de 30 myndigheter som omfattas av förordningen och 300 leverantörer. Frågeformulär för vardera målgruppen har utarbetats i samråd med representanter från Diskrimineringsombudsmännen. Beträffande leverantörsenkäten har samråd även skett med Näringslivets Regelnämnd. Svar har inkommit från 27 myndigheter och 158 leverantörer.

Syftet med antidiskrimineringsförordningen

Antidiskrimineringsvillkor har anammats av i stort sett samtliga myndigheter.

Förordningen har medfört viss ökad medvetenhet om diskrimineringslagstiftningen. Bland de tillfrågade myndigheterna är uppfattningen splittrad, nästan hälften framhåller att deras anbudsgivares medvetenhet har ökat, samtidigt som 41 procent svarar att så inte är fallet. Bland leverantörerna har enbart ett fåtal uppgett att deras medvetenhet om diskrimineringslagstiftningen har ökat. Av undersökningen framgår dock att ett antal leverantörer till följd av villkoren har upprättat eller uppdaterat jämställdhetsplan eller dokumentation avseende arbete mot etnisk och religiös diskriminering.

Påföljd har inte i något fall utgått på grund av att leverantören inte har upprättat eller i rätt tid inkommit med relevanta dokument. Anmärkningsvärt är att elva procent (tre myndigheter) har uppgett att påföljd inte har utgått trots att leverantören inte har upprättat eller inte i rätt tid inkommit med relevanta dokument. En stor andel ger inget svar (15 procent) eller svarar att de inte vet (19 procent).

Av undersökningen framgår vidare att mer än hälften (55 procent) av de tillfrågade myndigheterna inte utfört någon uppföljning i syfte att kontrollera huruvida leverantörerna följer antidiskrimineringsvillkoren. En myndighet (fyra procent) väljer att inte svara eller är osäker. Endast elva myndigheter (41 procent) framhåller motsatsen och svarar att uppföljning sker. I inget fall har emellertid myndigheterna kontaktat domstol för att kontrollera huruvida de uppgifter som leverantörerna lämnat stämmer. Tillfrågade leverantörer bekräftar att uppföljning sällan sker. Undersökningen visar således att ett stort antal myndigheter bryter mot förordningens krav på att antidiskrimineringsvillkoren ska följas upp.

Små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud

Av myndigheterna uppfattar 33 procent att antidiskrimineringsförordningen påverkar små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud på ett negativt sätt. Hela 97 procent av leverantörerna svarar emellertid att antidiskrimineringsvillkoren inte har resulterat i att de har avstått från att skicka anbud. 87 procent uppger att de inte heller i framtiden kommer att avstå från att lämna anbud vid upphandlingar som innehåller antidiskrimineringsvillkor. Samtidigt har nästan var tionde leverantör uppgett att de i framtiden kommer att avstå från att lämna anbud i sådana upphandlingar. Majoriteten av dessa respondenter är små eller medelstora företag. Av det totala antalet leverantörer som besvarat enkäten har nämligen 20 procent upp till tio anställda, 33 procent 11 - 50 anställda och 24 procent 51 - 250 anställda.

Regelförenkling

Tolv myndigheter (44 procent) uppger att de upplever arbetet med antidiskrimineringsvillkoren som mycket betungande. 54 leverantörer (34 procent) svarar att arbetet som kan relateras till antidiskrimineringsvillkoren inte upplevs som betungande. Endast fyra procent anser att arbetet är mycket betungande. Såväl myndigheter som leverantörer har dock haft svårt att uppskatta vilken tidsåtgång och vilken total kostnad som de haft i anslutning till antidiskrimineringsvillkoren under 2007. Ett stort antal respondenter har valt att inte besvara denna fråga. Svaren visar dessutom på en mycket stor spridning i timantal och kostnader. De uppgifter som framkommit visar dock inte på att tidsåtgången eller kostnaderna i normalfallet hittills varit särskilt stora.

Att ställa antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt är inget krav enligt gemenskapsrätten, och går således utöver de skyldigheter som följer av Sveriges anslutning till europeiska unionen. Användandet av antidiskrimineringsvillkor får inte leda till att de EG-rättsliga principerna träds för när. Även lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagar, som bygger på det s.k. utstationerings-

direktivet, samt en rad andra regelverk måste beaktas. I Konkurrensverkets allmänna råd lämnas anvisningar rörande tillämpningen av antidiskrimineringsförordningen. Råden utgör Konkurrensverkets och Diskrimineringsombudsmännens gemensamma tolkning av hur förordningen bör tillämpas utan att konkurrensförhållandena påverkas eller gemenskapsrätten träds för när. De 30 myndigheter som omfattas av förordningen har dock olika sätta att arbeta på. De flesta (59 procent) svarar att de följt NOU och Konkurrensverkets allmänna råd och tillämpar de antidiskrimineringsvillkor som föreslås i denna, men mer än en tredjedel (37 procent) svarar att de upprättat egna villkor.

Sammanfattande slutsatser

Förordningen har inte tillämpats på ett sätt som gör att den är effektiv för att motverka diskriminering hos leverantören. Myndigheter har avstått från att använda sanktioner vid överträdelser mot antidiskrimineringsvillkoren och i flertalet fall har myndigheterna inte följt upp villkoren. Att ställa upp villkor som inte följs upp torde strida mot gemenskapsrätten. Det förhållandet att uppföljning i stor utsträckning inte skett kan medföra att likabehandlingsprincipen trätts för när, och att konkurrensen påverkats. Den bristande uppföljningen medför dessutom att villkorens ändamål att motverka diskriminering riskerar att gå förlorad. Om antidiskrimineringsförordningen ska bestå krävs det att man kommer tillrätta med myndigheternas bristande uppföljning av villkoren.

Vid en sammantagen bedömning anser Konkurrensverket att antidiskrimineringsförordningen bör upphävas. Det bör således återigen bli frivilligt för myndigheterna att tillämpa antidiskrimineringsvillkor. Även om förordningen avvecklas kommer behoven av råd och vägledning på området att finnas kvar.

1 Utredningen

1.1 Kort om antidiskrimineringsförordningen och Konkurrensverkets allmänna råd

Förordning (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt (antidiskrimineringsförordningen) infördes den 1 juli 2006. Genom förordningen åläggs de 30 största statliga myndigheterna att i sina upphandlingskontrakt tillämpa antidiskrimineringsvillkor som ska ha till ändamål att motverka diskriminering hos leverantören. Förordningen omfattar inte alla upphandlingar utan begränsas till kontrakt avseende tjänster och byggtreprenader i Sverige med viss varaktighet och visst värde.

Den upphandlande myndigheten ska under avtalstiden kontrollera att leverantören uppfyller antidiskrimineringsvillkoren. Dessa ska således utformas på ett sätt som gör det möjligt för den upphandlande myndigheten att följa upp dem, samt vara förenade med någon sanktion.

Närmare bestämmelser om hur antidiskrimineringsförordningen kan tillämpas finns i Konkurrensverkets allmänna råd.¹

1.2 Uppdraget

Den 19 december 2007 fick Konkurrensverket i uppdrag av regeringen² att före utgången av 2008 utvärdera förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt. Regeringen angav att Konkurrensverket skulle

¹ KKVFS 2008:1.

² Konkurrensverkets regleringsbrev för budgetåret 2008.

undersöka om syftet med bestämmelserna har uppnåtts, hur dessa har påverkat små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud samt hur bestämmelserna förhåller sig till regeringens regelförenklingsarbete, för både företag och upphandlande myndigheter.

Konkurrensverket ska således utreda huruvida syftet med antidiskrimineringsförordningen har uppnåtts. De upphandlande myndigheter som omfattas av antidiskrimineringsförordningen ska ställa upp antidiskrimineringsvillkor i sina upphandlingskontrakt, som ska ha till ändamål att motverka diskriminering hos leverantören. Syftet med förordningen är att öka medvetenheten om och efterlevnaden av diskrimineringslagstiftningen.³

Konkurrensverket ska även undersöka hur bestämmelserna i förordningen påverkar små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud. Att öka små och medelstora företags möjligheter i detta avseende är en prioriterad fråga både på europeisk och på svensk nivå.

I vårpropositionen för år 2007⁴ anför regeringen bl.a. följande.

För att de affärsmöjligheter som offentlig upphandling medför ska kunna utnyttjas av små och medelstora företag är det viktigt att dessa företag har kompetens och kunskap om offentliga upphandlingar och regelverket kring dessa. Det är också angeläget att processerna och kraven kring offentlig upphandling, i så stor utsträckning som möjligt, anpassas till de små och medelstora företagens förutsättningar. Detta är viktigt även ur ett konkurrensperspektiv då en ökad mångfald bidrar till ökad effektivitet och sänkta kostnader.

Den tredje delen av Konkurrensverkets uppdrag rör hur bestämmelserna i antidiskrimineringsförordningen förhåller sig till regeringens regelförenklingsarbete, för både företag och upphandlande myndigheter.

³ Antidiskrimineringsförordningen 2, 4 §§.

⁴ Prop. 2006/07:100.

Regeringen utfärdade den 6 december 2007 förordning (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning (regelförenklingsförordningen). Denna förordning ålägger förvaltningsmyndigheter under regeringen att, innan beslut om föreskrifter eller allmänna råd fattas, utreda vilka kostnadsmässiga och andra konsekvenser dessa medför. Bland annat ska myndigheten göra en bedömning om regleringen överensstämmer med eller går utöver de skyldigheter som följer av Sveriges medlemskap i EU. Om regleringen kan få effekter av betydelse för företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt ska konsekvensutredningen dessutom innehålla exempelvis en beskrivning av antalet företag som berörs, i vilka branscher företagen är verksamma, storleken på företagen och vilken tidsåtgång och administrativa kostnader regleringen kan föra med sig för företagen. En myndighet ska följa upp konsekvenser av sina föreskrifter och allmänna råd. Har de grundläggande förutsättningarna för regleringen ändrats ska den omprövas och en ny konsekvensutredning genomföras.

1.3 Utredningsarbetet

Konkurrensverket har under hösten 2008 utfört en utredning inom ramen för uppdraget att utvärdera antidiskrimineringsförordningen. Utredningen har genomförts av en projektgrupp bestående av Anders Svenson (projektledare), Sara Sandelius och Peter Carlberg från Konkurrensverkets upphandlingsavdelning.

Utredningen grundar sig på en enkätundersökning. Undersökningen omfattar de 30 myndigheter som omfattas av förordningen samt 300 leverantörer. Uppgifter om de leverantörer som ingått i undersökningen har inhämtats från de 30 myndigheterna.

Två frågeformulär har utarbetats, ett för vardera målgruppen myndigheter/leverantörer. Detta arbete har skett i samråd med representanter från Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell

läggning (HomO). När det gäller leverantörsenkäten har samråd enligt samrådsförordningen (1982:668) även skett med Näringslivets regelnämnd (NNR).

Undersökningen utfördes av ARS Research, som svarat för bl.a. administration, fältarbete och sammanställning av enkätsvar.

Under arbetet med att analysera undersökningens resultat har diskussion förts med representanter från Diskrimineringsombudsmännen. Slutsatserna i denna rapport är dock Konkurrensverkets egna.

2 Antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt

2.1 Rättslig bakgrund

Antidiskrimineringsklausuler är särskilda kontraktsvillkor som den upphandlande myndigheten ställer upp, i syfte att förpliktiga leverantörer att följa diskrimineringslagstiftningen under kontraktets löptid.⁵

Särskilda kontraktsvillkor i upphandlingskontrakt regleras i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU) och lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster (LUF). En upphandlande myndighet får enligt dessa lagar ställa särskilda villkor för hur ett kontrakt ska fullgöras. Villkoren kan exempelvis röra sociala hänsyn och ska anges i annonsen om upphandling eller i förfrågningsunderlaget.⁶

Tillämpningen av särskilda kontraktsvillkor förutsätter att villkoren är förenliga med gemenskapsrätten. Detta innebär främst att de grundläggande principerna för offentlig upphandling; t ex likabehandling, icke-diskriminering och proportionalitet⁷, inte får överträdas.⁸ Av EG-domstolens praxis följer att myndigheterna ska följa upp uppställda krav och villkor. Av EG-domstolens dom i målet *Wienstrom*, framgår att gemenskapsbestämmelserna om offentlig upphandling utgör hinder mot att ställa upp ett villkor i den mån det inte är förenat med krav som gör det möjligt att säkerställa en *verklig kontroll* av att villkoret efterlevs.⁹

⁵ KKVFS 2008:1 s. 7.

⁶ LOU 6 kap 13 § och 15 kap 14 §. LUF 6 kap 14 § och 15 kap 14 §.

⁷ LOU 1 kap 9 §, LUF 1 kap 24 §.

⁸ Prop. 2006/07:128 s. 352.

⁹ EG-domstolens dom i mål C-448/01.

Lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, som följer av det s.k. utstationeringsdirektivet¹⁰, innehåller bl.a. regler rörande utländsk leverantörs skyldigheter att följa den svenska diskrimineringslagstiftningen när denne utstationerat arbetstagare i Sverige i samband med att denne tillhandahåller tjänster över gränserna.

De upphandlande myndigheter som omfattas av antidiskrimineringsförordningen ska ställa upp villkor som ska ha till ändamål att motverka diskriminering hos leverantörerna, och som ska syfta till att öka medvetenheten om diskrimineringslagstiftningen.¹¹ Vid antidiskrimineringsförordningens ikraftträdande fanns ett flertal lagar om förbud mot diskriminering.¹² Dessa ersätts den 1 januari 2009 av en sammanhållen diskrimineringslag (2008:567). I samband med lagens ikraftträdande slås de fyra ombudsmännen mot diskriminering ihop till en myndighet, Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringslagen består av bestämmelser som överförts från de tidigare diskrimineringslagarna, men även av regler som inte motsvaras av tidigare lagstiftning. Bland annat införs två nya diskrimineringsgrunder; könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder, och en förstärkt skyldighet för arbetsgivaren att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.¹³ Vidare har reglerna kring vissa aktiva åtgärder mot diskriminering ändrats. Exempelvis ska arbetsgivare med fler än

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, artikel 3.1.

¹¹ Antidiskrimineringsförordningen 2 och 4 §§.

¹² 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, lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Även bestämmelser i brottsbalken (1962:700) omfattas; hets mot folkgrupp enligt 16 kap. 8 § och olaga diskriminering enligt 16 kap. 9 §.

¹³ Prop. 2007/08:95 s. 1.

25 anställda, enligt den nya lagen, vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan.¹⁴

2.2 Tidigare utredningar

Frågan om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt har alltsedan slutet av 1990-talet utretts vid ett flertal tillfällen. Den tidigare tillsynsmyndigheten, Nämnden för offentlig upphandling (NOU) har fått flera regeringsuppdrag avseende antidiskrimineringsvillkor, bland annat har tillämpningen av villkoren utvärderats. Fram till för några år sedan var antidiskrimineringsvillkor från tid till annan ett rättspolitiskt debattämne.

I betänkandet "Räkna med mångfald! – förslag till lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet" (SOU 1997:174) föreslogs bl.a. att statliga myndigheter skulle uppmanas eller åläggas en skyldighet att i upphandling säkerställa att leverantören aktivt arbetar med etnisk mångfald i förhållande till sina egna anställda eller inte gör sig skyldig till brott mot diskrimineringsförbud i lag. Detta skulle i praktiken ske genom att dels i förfrågningsunderlag ange och dels i avtalsförslaget som förutsättning för att ingå avtal ta in vissa krav som föreskrivs i lag och dels betrakta diskriminering som ett väsentligt kontraktsbrott som medför rätt att häva avtalet och kräva skadestånd.

NOU yttrade sig vid årsskiftet 1997/98 över betänkandet.¹⁵ NOU:s huvudsakliga inställning var att förslaget om diskrimineringsvillkoren till följd av de många oklarheter som råder tills vidare bör lämnas utan åtgärd.

I betänkandet "Mera värde för pengarna" (SOU 2001:31) lämnades förslag rörande antidiskrimineringsvillkor. Förslagen hade bland

¹⁴ Enligt nuvarande regler ska arbetsgivare med fler än 10 anställda årligen upprätta en jämställdhetsplan, se jämställdhetslagen (1991:433) 11 § .

¹⁵ NOU dnr 292/97-22.

annat synsättet att upphandlande enheter borde kunna ställa krav på leverantörer och dess företag som inte har något samband med det behov som ska täckas.

NOU yttrade sig över betänkandet i augusti 2001.¹⁶ Tillsynsmyndigheten tog principiellt avstånd från detta synsätt, och delade inte heller kommitténs uppfattning att gemenskapsrätten och affärsmässighetsbegreppet medger upphandlande myndigheter att ta sådana samhällspolitiska hänsyn som inte har direkt koppling till det som upphandlas.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och Ombudsmannen mot enisk diskriminering (DO) välkomnade i sina respektive yttranden förslaget samt underströk vikten av antidiskrimineringsvillkor och av att det rättspolitiskt klargörs att villkoren är tillåtna.

Regeringen gav år 2002 i uppdrag åt NOU att ta fram exempel på antidiskrimineringsvillkor som kan användas i upphandlingskontrakt. Uppdraget redovisades i maj samma år.¹⁷ NOU:s klausulexempel innebar bland annat att

- leverantören vid utförandet av uppdrag i Sverige skulle följa diskrimineringslagstiftningen,
- villkoren inte kunde omfatta varuupphandlingar,
- leverantören vid vite var skyldig att skriftligen redovisa till den upphandlande enheten vilka åtgärder som leverantören vidtog i syfte att följa den angivna diskrimineringslagstiftningen,
- kontraktet hade viss varaktighet samt att
- villkoren band endast leverantören, inte underleverantörerna.

¹⁶ NOU dnr 2001/0094-22.

¹⁷ NOU dnr 2002/0019-28.

Klausulexemplet kritiserades av bl.a. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). HomO ansåg bland annat att klausulen skulle omfatta hela leverantörens verksamhet, oavsett om den hade något samband med kontraktet, att det inte fanns någon anledning till att utesluta varukontrakt, att varje brott mot förpliktelserna borde medföra hävning av kontraktet, samt att klausulen borde omfatta underleverantörerna.

Regeringen gav år 2003 i uppdrag åt NOU att utvärdera användandet av antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt. Tillsynsmyndigheten redovisade uppdraget sommaren 2004¹⁸ efter att ha gjort en kartläggning som omfattade totalt 391 upphandlande myndigheter varav 264 var statliga myndigheter. I rapporten framkom bland annat att endast ett fåtal upphandlande myndigheter tillämpade antidiskrimineringsvillkor, att användandet ökat något under år 2003 och att många sade sig ha för avsikt att börja tillämpa dem.

I kartläggningen framkom att det upplevdes finnas svårigheter att tillämpa villkoren, i synnerhet vad gäller uppföljningen. Av de fåtal som använde sig av antidiskrimineringsvillkor var det inte många som vidtagit åtgärder för uppföljning. Av kartläggningen framkom vidare att skäl att inte tillämpa antidiskrimineringsvillkor bland annat var att inköp mest gjordes genom stora ramavtal, att upphandlingarna var för små och att den upphandlande enheten saknade erforderliga resurser och kunskaper. Av svaren framkom vidare att det behövdes mer information.

Regeringen gav i slutet av år 2004 i uppdrag åt NOU att genomföra en informationssatsning i syfte att öka användningen av antidiskrimineringsvillkor. Samråd skulle ske med Diskrimineringsombudsmännen. Uppdraget redovisades genom att ge ut broschyren "Antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt". I broschyren redovisade NOU i allt väsentligt samma juridiska uppfattning rörande

¹⁸ NOU dnr 2003/0301-28.

antidiskrimineringsvillkor som tidigare när klausulexemplen redovisades år 2002.

Diskrimineringsombudsmännen riktade i allt väsentligt samma kritik mot broschyren som tidigare riktats mot klausulexemplen.

I SOU 2005:56 "Det blågula glashuset" föreslogs att en förordning antas som innebär att alla statliga upphandlingar ska innehålla en antidiskrimineringsklausul som gäller alla diskrimineringsgrunder.

2.3 Antidiskrimineringsförordningen

Antidiskrimineringsförordningen infördes den 1 juli 2006. Genom förordningen åläggs de 30 största statliga myndigheterna att tillämpa antidiskrimineringsklausuler i sina kontrakt som tilldelas en leverantör enligt LOU och LUF. Villkoren ska ha till ändamål att motverka diskriminering hos leverantören. Förordningen syftar till att öka medvetenheten om och efterlevnaden av diskrimineringslagstiftningen.¹⁹

Antidiskrimineringsförordningens tillämpningsområde begränsas till kontrakt avseende tjänster och byggtreprenader i Sverige som har en löptid på minst åtta månader, och som har ett beräknat värde på minst 750 000 kr. Vid sådana kontrakt ska således de myndigheter som omfattas av förordningen ställa upp villkor vars ändamål är att motverka diskriminering hos leverantören. I det fall det är lämpligt ska villkoren även omfatta underleverantörer.²⁰

Villkoren ska utformas på ett sätt är det är möjligt för myndigheten att kontrollera att de uppfylls, och vara förenade med någon sank-

¹⁹ Antidiskrimineringsförordningen 2, 4 §§.

²⁰ Antidiskrimineringsförordningen 4-5 §§.

tion. Myndigheten ska följa upp villkoren minst en gång per år eller, vid kortare avtal, minst en gång under avtalstiden.²¹

2.4 Konkurrensverkets allmänna råd

Regeringen gav i mars år 2006 i uppdrag till den tidigare tillsynsmyndigheten Nämnden för offentlig upphandling (NOU) att i samråd med Diskrimineringsombudsmännen²² utarbeta allmänna råd för tillämpningen av antidiskrimineringsförordningen. De allmänna råden trädde ikraft samtidigt som förordningen och utgör myndigheternas gemensamma tolkning.²³ De allmänna råden har följande huvuddrag:

- Antidiskrimineringsvillkoren bör endast gälla vid utförande av den avtalade tjänsten eller byggentreprenaden i Sverige. Villkoren kan endast 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.
- När det gäller uppföljningen bör myndigheten förplikta leverantören 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 redan i villkoren anger vilka handlingar och uppgifter som är nödvändiga för att göra denna kontroll (t.ex. jämställdhetsplan) samt föreskriver att leverantören ska ge in dessa till myndigheten vid visst angivet datum t.ex. en gång per år. Alla tidigare antidiskri-

²¹ Antidiskrimineringsförordningen 5-6 §§.

²² Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot enisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

²³ Konkurrensverket har sedan dess uppdaterat de allmänna råden. Den senaste versionen är gällande från och med 1 augusti 2008.

mineringsvillkor hade såvitt känt endast föreskrift om att leverantören var skyldig att inom viss tid – oftast endast någon vecka – efter myndighetens begäran lämna ut handlingarna. Genom att skriva in i avtalet vilka handlingar som ska lämnas ut och när utlämnandet ska ske undanröjs alla överraskningsmoment. Leverantören får tid på sig att rätta till eventuella brister och får samtidigt incitament att göra det. Förordningens bakomliggande syfte att motverka diskriminering hos leverantören främjas samtidigt som sannolikheten att vite verkligen ska behöva utgå minskar. Konstruktionen bedömdes dessutom möjliggöra att uppföljning verkligen sker.

- Vad avser påföljd bör antidiskrimineringsvillkoren normalt förenas med avtalsvite. Sanktioner som innebär hävning eller förtida avveckling av avtalet bör användas med försiktighet.
- Vid avtalsbrott som innebär att leverantören inte gett in de handlingar som har begärts, eller inte fullgjort sina skyldigheter avseende aktiva åtgärder (t.ex. upprättat jämställdhetsplan), 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. Avtalsvitet kan i dessa fall ha en påtryckningsfunktion. Med ett tillräckligt kännbart avtalsvite som utgår löpande till dess att rättelse skett kan myndigheten framtvinga att leverantören fullgör sina skyldigheter avseende aktiva åtgärder. Därmed uppnås villkorens ändamål att motverka diskriminering hos leverantören. Sjudagarsfristen är avsedd att ge leverantören ett sista rådrum.
- Vid avtalsbrott som innebär att leverantören enligt lagakraftvunnen dom brutit mot ett förbud mot diskriminering eller dömts för ett diskrimineringsbrott, bör avtalsvite utgå med ett kännbart engångsbelopp, som står i proportion till det totala kontraktets värdet. 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.

- Om leverantören enligt sitt arbetsgivaransvar svarar för anställds brott, och om övriga förutsättningar är uppfyllda, svarar han enligt antidiskrimineringsvillkoren även mot myndigheten.
- Antidiskrimineringsvillkoren kan omfatta underleverantörer om följande tre förutsättningar är 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. För det andra bör underleverantören utföra en väsentlig del av det uppdrag som upphandlingskontraktet avser. För det tredje krävs det att huvudleverantören har faktisk möjlighet att införa motsvarande antidiskrimineringsvillkor i avtalet med den aktuella underleverantören.

Under arbetet med att ta fram de allmänna råden undersöktes först möjligheterna att myndigheterna skulle kunna vända sig direkt till Diskrimineringsombudsmännen för att få uppgift om huruvida viss leverantör brutit mot diskrimineringslagstiftningen. Detta visade sig dock inte vara möjligt. Myndigheterna är därför hänvisade till att begära in dessa uppgifter direkt från leverantörerna samt att göra stickprovskontroller hos domstolarna. Ett förslag till sanningsförsäkran har tagits fram och bilagts de allmänna råden. Utformningen av denna sanningsförsäkran har ifrågasatts.²⁴ En översyn av hur uppföljningen ska gå till, bl.a. huruvida sanningsförsäkran ska tillämpas och hur den i så fall ska vara utformad, kan visa sig bli nödvändig.

²⁴ Se JO:s ärende dnr 420-2008 ang. utformningen av sanningsförsäkran (ärendet ej avgjort per den 11 december 2008).

3 Enkätundersökningen

Enkätundersökningen har genomförts av ARS Research. Uppgifterna i detta kapitel är hämtade ur ARS Researchs rapport.²⁵

3.1 Målgrupp och metod

Målgrupp för undersökningen är som ovan nämnts de 30 myndigheter som omfattas av antidiskrimineringsförordningen och 300 leverantörer som har affärsrelationer med de aktuella myndigheterna. Leverantörerna har valts ut genom att myndigheterna gjort ett urval om 30 leverantörer per myndighet som de, efter antidiskrimineringsförordningens ikraftträdande, ingått upphandlingskontrakt med, leverantörer som lämnat anbud men inte tilldelats kontrakt, alternativt leverantörer som inte lämnat anbud trots att myndigheten förväntat sig det. Myndigheterna ombads markera inom vilka bransch leverantörerna ifråga var verksamma, samt vilken kategori leverantörerna tillhör; litet, medelstort eller stort företag.

Datainsamlingen har genomförts med postalenkät. För målgruppen Myndigheter har en totalundersökning utförts, det vill säga en undersökning där samtliga myndigheter som har medverkat i försöket ingår. För målgruppen Leverantörer har en urvalsundersökning genomförts. Två frågeformulär har utarbetats, ett för vardera målgruppen, av Konkurrensverket i samråd med representanter från Diskrimineringsombudsmännen. Samråd har även skett med NNR vad gäller leverantörsenkäten. De två formulären består av 19 frågor för myndigheterna och 23 frågor för leverantörerna.

Undersökningen är genomförd med följande metodik. Registeruppbyggnad och urvalsarbete för leverantörerna genomfördes på följande sätt. ARS erhöll uppgifter om vilka myndigheter som omfattats

²⁵ Vissa redaktionella ändringar har gjorts av Konkurrensverket.

av antidiskrimineringsförordningen. ARS kontaktade myndigheterna och sammanställde uppgifter om postadress och upphandlingsansvarig. De medverkande 30 myndigheterna kontaktades per brev av Konkurrensverket och ombads att inkomma med kontaktuppgifter till 30 leverantörer som de hade tecknat avtal med, under det senaste året, som deltagit i upphandlingen utan att tilldelats kontrakt samt leverantörer som inte deltagit i anbudsgivningen trots att myndigheten förväntat sig det. Målsättningen var att skapa en urvalsbas omfattande cirka 900 leverantörer. Myndigheterna rapporterade in kontaktuppgifterna till Konkurrensverket. Målsättningen att få en urvalsbas om cirka 900 leverantörer uppnåddes. Från urvalsbasen genomfördes ett slumpmässigt urval av 300 leverantörer.

Efter färdigställandet av frågeformulären, sändes enkäterna ut till de 30 myndigheterna och de 300 utvalda leverantörerna. Varje enkät omfattade frågeformulär, svarskuvert och missiv från Konkurrensverket. Påminnelsearbetet omfattade en första påminnelse i form av ett kort och en andra och tredje postal påminnelse omfattande frågeformulär, svarskuvert och påminnelsebrev. Avslutningsvis kontaktades de myndigheter som efter tre påminnelser inte inkommit med svar, per telefon.

Följande resultat har uppnåtts av fältarbetet.

	Myndigheter	Leverantörer
Bruttourval	30	300
A-bortfall	1	16
varav		
Postretur	-	14
Ej målgruppsaktuell	1	2
Nettourval	29	284
B-bortfall		123
varav		
Ej insända svar	2*	123
Databearbetade intervjuer	27	158
Sent inkomna svar (Vecka 46)		3
Inkomna svar	27	161
Svarsfrekvens	93 %	57 %

*ARS har haft telefonkontakt med de två myndigheterna. En myndighet angav som skäl att de av organisatoriska skäl inte kunde sammanställa och inlämna de önskade uppgifterna. Den andra myndigheten svarade att man inte hade för avsikt att besvara enkäten.

3.2 Resultatredovisning

Redovisningen är disponerad med frågeformuläret som grund, vilket innebär att detta kapitel successivt kommer att gå igenom undersökningens alla frågor. Frågorna presenteras i fallande ordning och anges med fullständig formulering med indragen kursiverad text. Då undersökningen har två målgrupper kommer resultaten från respektive grupp att presenteras separat.

Den första delen av resultatredovisningen behandlar myndigheter och det resultat som myndigheternas representanter har lämnat. Redovisningen för myndigheter är indelad i tre avsnitt:

- Omfattning och uppföljning av antidiskrimineringsvillkoren vid offentlig upphandling
- Myndigheters uppfattning om arbetet med antidiskrimineringsförordningen
- Antidiskrimineringsförordningens effektivitet och myndigheternas omdöme

Den andra delen behandlar och redovisar resultatet som leverantörerna har sänt in. Redogörelsen är indelad enligt följande rubriker:

- Leverantörs erfarenhet av antidiskrimineringsförordningen vid offentlig upphandling
- Leverantörernas aktiva åtgärder
- Myndigheternas uppföljning av villkoren
- Har leverantörerna avstått ifrån att lämna anbud?
- Motverkar antidiskrimineringsförordningen diskriminering?
- Bakgrundsinformation för tillfrågade leverantörer

Merparten av resultaten är presenterade i grafisk form. Den grafiska presentationen baseras på totalresultaten för varje fråga. Därtill är intressanta resultat i undergrupper (gäller endast för leverantörer) kommenteras i den löpande texten. För mer ingående studier av undergrupper bör det fullständiga tabellverket i bilaga 1 studeras.

För studier av tabellerna bör nämnas att tabellerna är signifikans-testade. Det innebär att resultat i undergrupper som statistiskt signifikant avviker från resultaten för "Alla" (resultaten i totalkolumnen) är markerade med ett + eller ett - tecken, beroende på om värdet är högre eller lägre än värdet i totalkolumnen. Värdena i tabellerna är avrundade till närmaste hela procenttal. Anges 0 procent i tabellen innebär det att färre än 0,5 procent avgivit svaret. Anges inget värde, innebär det att ingen intervjuad har avgivit svaret. Summan i diagrammen samt i tabellerna kan i vissa fall summera till någon pro-

cent lägre eller högre än 100 procent. Detta beror på att värdena är avrundade till närmsta heltal.

3.3 Myndigheter

Denna redogörelse kommer att följa undersökningens frågor i fallande ordning från fråga ett till fråga 19. Populationen för frågorna, som varierar mellan olika frågor beroende på frågornas karaktär, presenteras i texten samt i diagrammen.

Omfattning och uppföljning av antidiskrimineringsvillkoren vid offentlig upphandling.

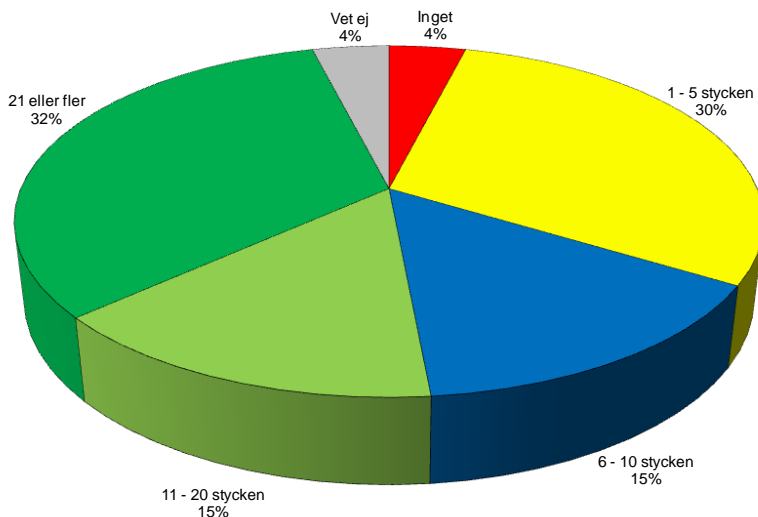
Den första frågan ställer vi till de tillfrågade myndigheterna för att utröna omfattningen av upphandlingskontrakt med antidiskrimineringsvillkor.

1. *Hur många upphandlingskontrakt som innehåller antidiskrimineringsvillkor har Ni tecknat under 2007?*

Nära en tredjedel (32 procent) svarar att de tecknat 21 eller fler kontrakt under 2007. Nästan lika många (30 procent) eller åtta av de 27 myndigheterna svarar att 1-5 kontrakt har tecknats under samma år. Fyra av de tillfrågade myndigheterna (15 procent) framhåller att 6-10 kontrakt som innehåller antidiskrimineringsvillkor har tecknats. Ytterligare 15 procent svarar 11-20 stycken och av de två sista myndigheterna svarar en Vet ej (fyra procent), respektive en myndighet att inget kontrakt med efterfrågat innehåll har undertecknats (fyra procent).

Hur många upphandlingskontrakt som innehåller antidiskrimineringsvillkor har Ni tecknat under 2007?

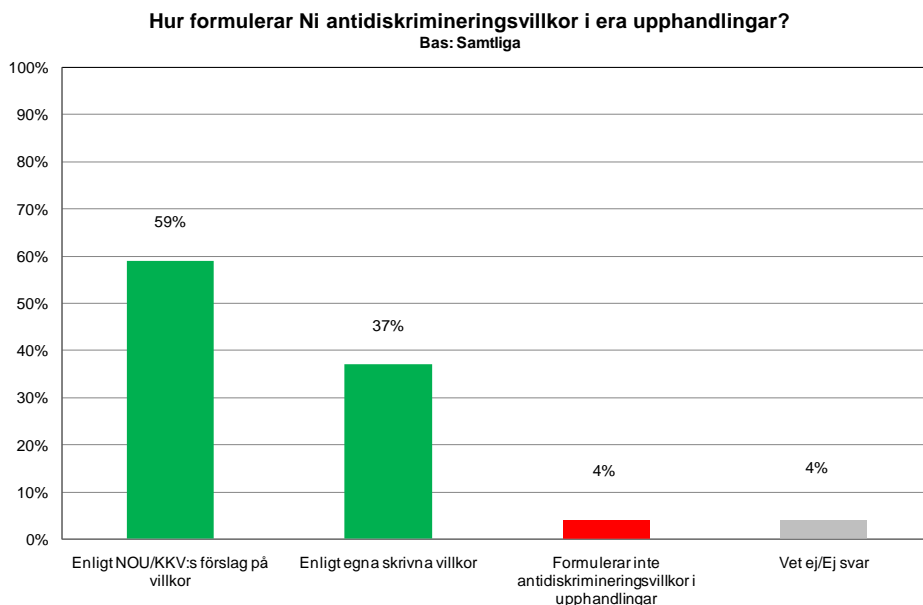
Bas: Samtliga



För att få insikt i hur svenska myndigheter arbetar med antidiskrimineringsvillkor i sitt upphandlingsförfarande ställer vi nedanstående fråga:

2. *Hur formulerar Ni antidiskrimineringsvillkor i era upphandlingar?*
(Obs flera svarsalternativ möjliga).

En majoritet (59 procent) svarar att de formulerat myndighetens villkor för det aktuella sakområdet efter NOU (Nämnden för offentlig upphandling) och Konkurrensverkets förslag. 37 procent svarar att de formulerat egna villkor. En myndighet (4 procent) framhåller att de inte skriver ut antidiskrimineringsvillkor vid upphandlingar. Kvarvarande myndighet ger svaret Vet ej eller väljer att inte svara på rubricerad fråga.



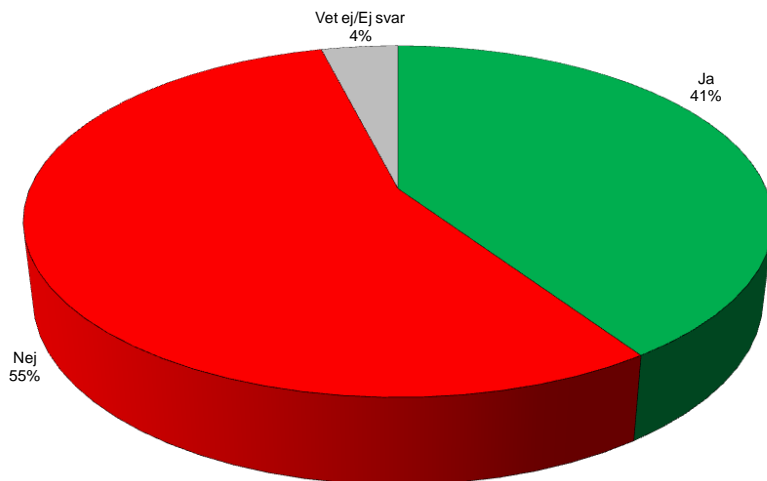
För att undersöka myndigheternas uppföljningsmekanismer och frekvensen av deras uppföljningar ställer vi nedanstående fråga:

3. *Har Ni genomfört någon uppföljning av leverantörernas uppgifter gällande antidiskrimineringsvillkoren?*

Mer än hälften (55 procent) av de tillfrågade myndigheterna svarar att de inte utfört någon uppföljning i rubricerat syfte. Elva myndigheter (41 procent) framhåller motsatsen och svarar Ja. En myndighet (fyra procent) väljer att inte svara eller är osäker.

Har Ni genomfört någon uppföljning av leverantörernas uppgifter gällande antidiskrimineringsvillkoren?

Bas: Samtliga



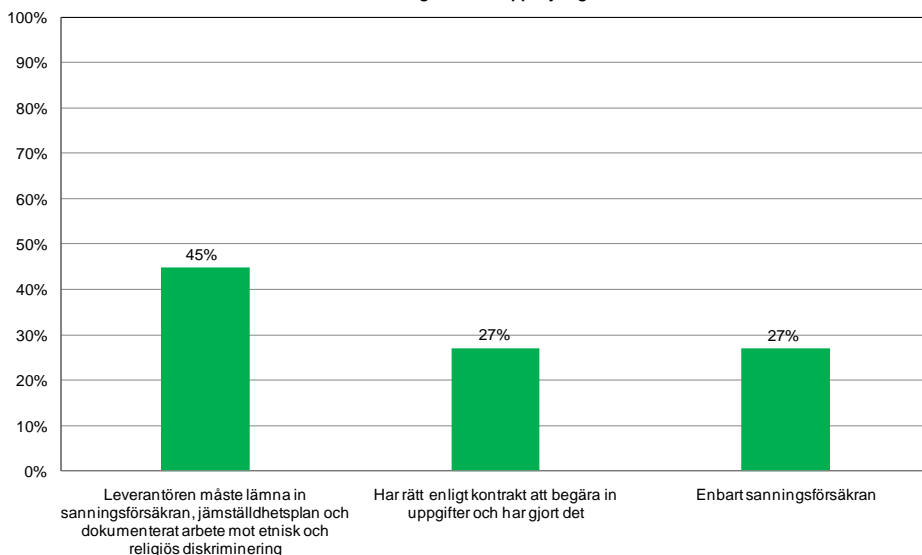
Nästkommende fråga ställer vi till de myndigheter som svarat Ja i föregående fråga (elva myndigheter), och således har följt upp leverantörers inlämnande uppgifter angående antidiskrimineringsvillkor vid upphandlingar. Vi ställer följande fråga:

4. *På vilket eller vilka sätt har Ni genomfört sådan uppföljning?*
(Obs flera svarsalternativ möjliga).

Fem av de elva myndigheterna (45 procent) ger svaret att leverantörer har skyldighet att lämna in sanningsförsäkran en gång per år, samt jämställdhetsplan och dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering. De två kvarvarande svaren – Vi har rätt enligt kontraktet att begära in uppgifter och har gjort det, samt Enbart sanningsförsäkran – har erhållit en svarsfrekvens på 27 procent vardera.

På vilket eller vilka sätt har Ni genomfört sådan uppföljning?

Bas: Har genomfört uppföljning



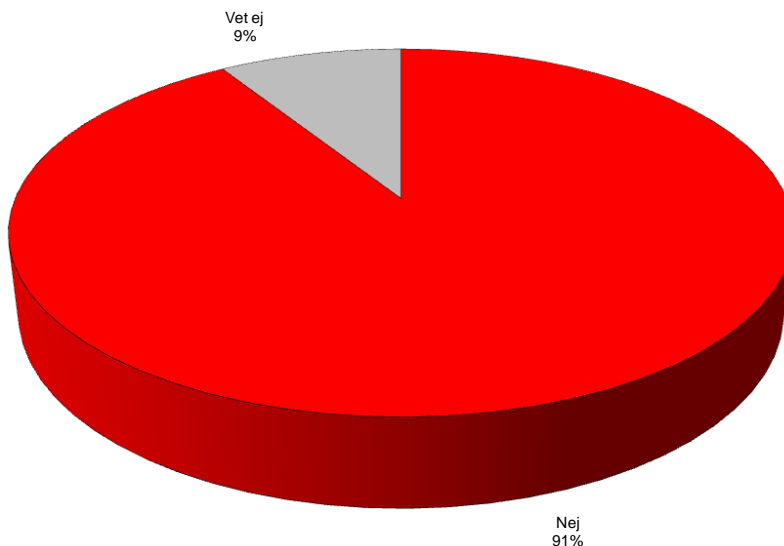
För att följa upp föregående fråga undersöker vi om de tillfrågade myndigheterna, som genomfört uppföljningar, har kontaktat domstol för att verifiera sanningsförsäkran.

5. *Har Ni kontaktat domstol för att följa upp sanningsförsäkran?*

Hela 91 procent (tio myndigheter) svarar att så inte är fallet. Restande nio procent anger att de inte vet om domstol har kontaktats.

Har Ni kontaktat domstol för att följa upp sanningsförsäkran?

Bas: Har genomfört uppföljning



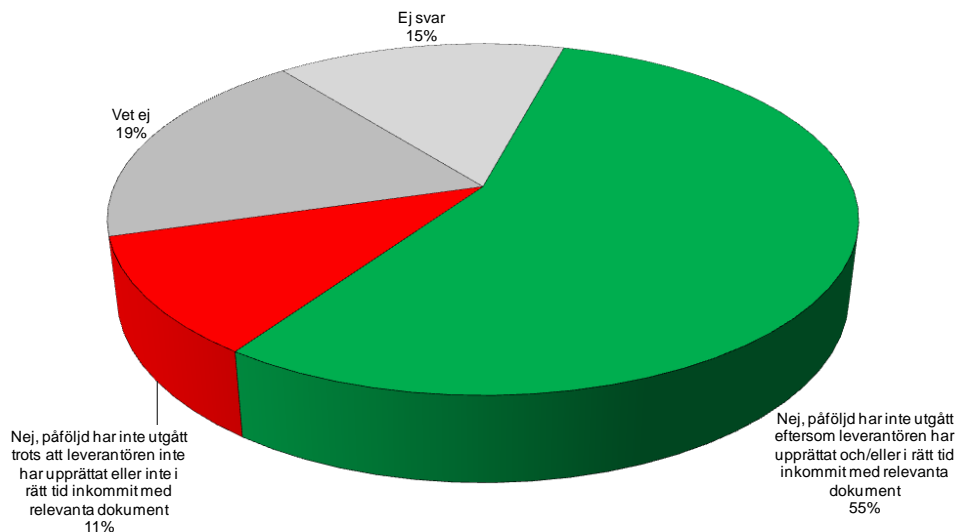
Nästa fråga ställer vi återigen till hela undersökningspopulationen (27 myndigheter). Frågan berör eventuella påföljder vid misskötsel.

6. *Har påföljd utgått på grund av att leverantören inte har upprättat eller inte i rätt tid har inkommit med relevanta dokument?*
(Obs flera svarsalternativ möjliga).

Majoriteten (55 procent) av de tillfrågade framhåller att påföljd inte har utgått och ger svaret: Nej, påföljd har inte utgått eftersom leverantören har upprättat och/eller i rätt tid inkommit med relevanta dokument. Elva procent (tre myndigheter) svarar Nej, påföljd har inte utgått trots att leverantören inte har upprättat eller inte i rätt tid inkommit med relevanta dokument. En stor andel ger inget svar (15 procent) eller svarar att de inte vet (19 procent).

Har påföljd utgått p.g.a. att leverantören inte har upprättat eller inte i rätt tid har inkommit med relevanta dokument?

Bas: Samtliga



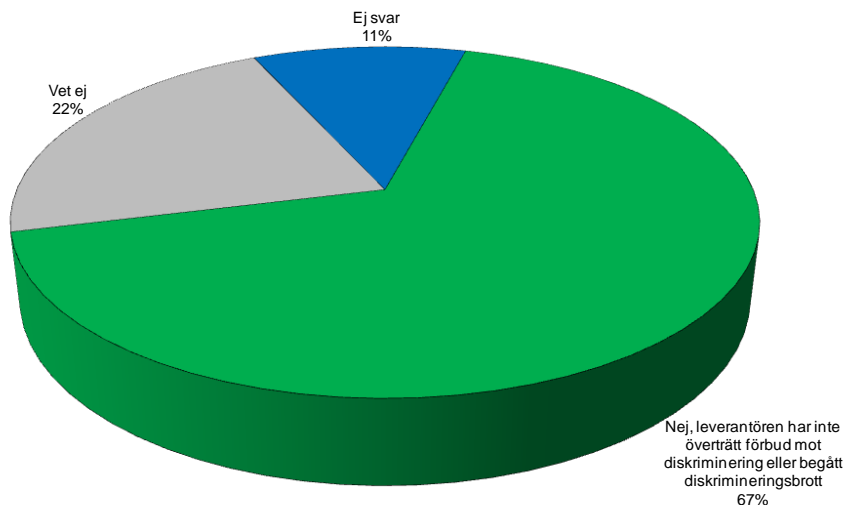
Fråga nummer sju ligger i linje med föregående fråga, men behandlar en annan aspekt av påföljdsförfarandet.

7. Har påföljd utgått på grund av överträdelse av förbud mot diskriminering eller diskrimineringsbrott?

En majoritet (67 procent) svarar att påföljd för att leverantörer skulle ha överträtt förbud mot diskriminering eller begått diskrimineringsbrott inte har förekommit. Kvarvarande andel, vilket är nio myndigheter (33 procent), svarar Vet ej eller väljer att inte svara.

Har påföljd utgått p.g.a. överträdelse av förbud mot diskriminering eller diskrimineringsbrott?

Bas: Samtliga



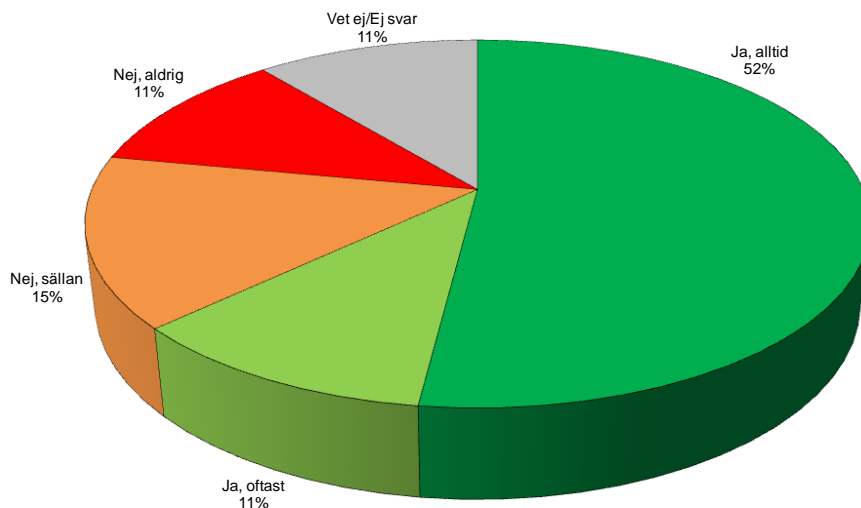
För att fördjupa insikten om att antidiskrimineringsvillkoren ska göras gällande även vid anlitaandet av underleverantörer ställer vi följande fråga:

8. Omfattar antidiskrimineringsvillkoren även underleverantörer?

17 myndigheter (63 procent) ställer krav på att underleverantörer följer antidiskrimineringsvillkoren och svarar Ja på rubricerad fråga. Mer än hälften (52 procent) svarar Ja, alltid och 11 procent ger svaret Ja, oftast. Mer än en fjärdel (26 procent) svarar Nej. Fyra myndigheter (15 procent) svarar Nej, sällan och tre myndigheter (11 procent) framhåller att de aldrig ställer dessa krav på underleverantörer.

Omfattar antidiskrimineringsvillkoren även underleverantörer?

Bas: Samtliga



Myndigheters uppfattning om arbetet med antidiskrimineringsförordningen

Detta avsnitt behandlar hur myndigheterna uppfattar och bedömer antidiskrimineringsförordningen och relaterat arbete. Först ber vi myndigheterna att uppskatta och ge svar på hur mycket tid de lägger ned på arbete som kan knytas till antidiskrimineringsvillkoren vid upphandlingsförfarandet, samt vilka kostnader detta medfört under 2007.

9. *Vilken tidsåtgång och vilken total kostnad har Ni uppskattningsvis haft i anslutning till antidiskrimineringsvillkoren under 2007?*

Vad gäller antidiskrimineringsförordningen och nedlagd tid kan det konstateras att de tillfrågade tenderar att ha svårt att göra en uppskattning. Detta blir påtagligt inte minst p.g.a. den stora andel av tillfrågade som avstår från att svara. Nära hälften (41 procent) av de tillfrågade väljer att inte svara på frågan om hur mycket tid myndigheten har lagt ned för att sätta sig in i villkoren. Uppskattat genom-

snitt vad gäller nedlagda arbetstimmar är 32,8²⁶. De två alternativ som får högst andel (elva procent) av de tillfrågade är att aktuellt arbete har tagit fem timmar, respektive 40 timmar i anspråk. Två myndigheter (sju procent) uppger att de lagt ned 100 timmars arbete för att sätta sig in i antidiskrimineringsvillkoren under 2007.

Vi ber vidare myndigheterna att omsätta vad den nedlagda tiden, för att sätta sig in i antidiskrimineringsvillkoren, har medfört i form av ekonomiska kostnader. Återigen är det en stor andel (52 procent) som inte svarar. I övrigt är det en bred spridning mellan vad de tillfrågade myndigheterna anser om kostnaderna, som är uppskattade till mellan 875 kronor till 75 000 kronor. Genomsnittskostnaden är beräknad till 23 500 kronor.

Vidare ställer vi frågan om hur många timmar myndigheten har lagt ned på administrativt arbete och vilka kostnader det har medfört. Återigen är frekvensen hög för tillfrågade som väljer att inte svara. Nära hälften (48 procent) väljer att inte svara på frågan om nedlagd tid och tre av fem (59 procent) ger inget svar på kostnaden för den nedlagda tiden.

En sista delfråga vad gäller om myndigheterna har behövt lägga ned annat arbete och hur många timmar och vad kostnaden för detta uppskattas vara. Bortfallet är mycket stort för denna delfråga (89 procent). De få inkomna svaren redovisar svar på nedlagt arbete mellan fyra och 200 timmar, samt kostnader mellan 4 000 till 150 000 kronor.

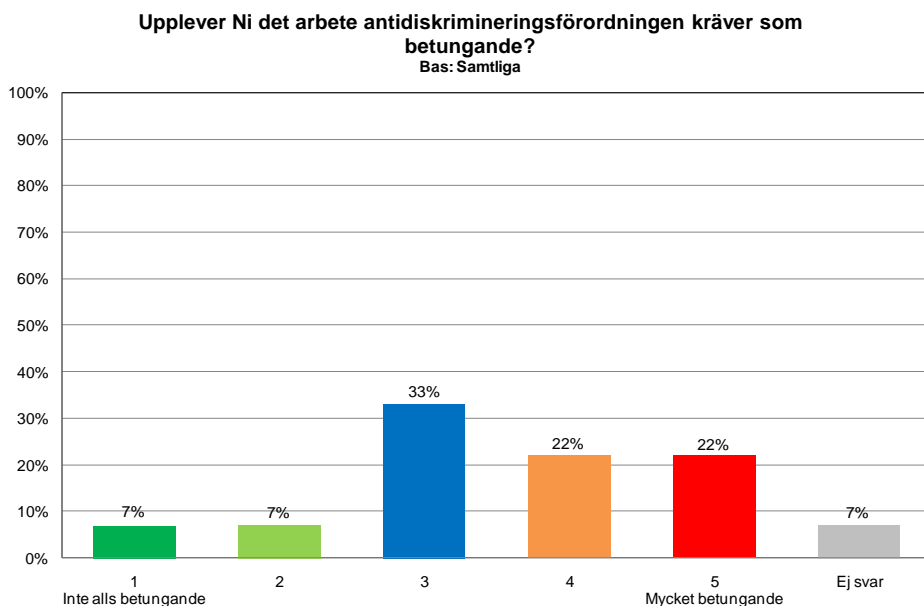
²⁶ Medelvärdena som presenteras vid vissa frågor är beräknade utifrån inkomna svar.

Svaren "Vet ej" eller blanka svar ingår ej i beräkningen av medelvärden, vilket i vissa fall kan snedvrída genomsnittstalen.

För att få information om myndigheternas uppfattning angående om arbetet är krävande eller inte ställer vi nedanstående fråga.

10. *Upplever Ni det arbete antidiskrimineringsförordningen kräver som betungande?*

Inkomna svar visar att 44 procent anser att rubricerat arbete är betungande, varav hälften (22 procent) svarar Mycket betungande. En tredjedel (33 procent) ligger i mitten av den femgradiga skalan. Två myndigheter (sju procent) svarar att arbetet inte alls är betungande.

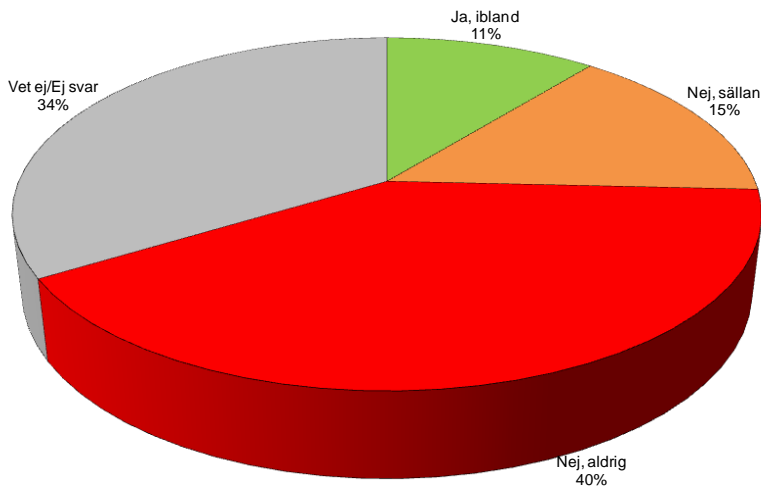


För att få insikt om myndigheternas uppfattningar om huruvida antidiskrimineringsförordningen innebär att leverantörer avstår från att lämna anbud ställer vi följande fråga:

11. *Uppfattar Ni att leverantörer avstår från att lämna anbud på grund av att Ni ställer antidiskrimineringsvillkor i era upphandlingar?*

40 procent av de tillfrågade myndigheterna anser att leverantörer aldrig avstår från att lämna anbud p.g.a. antidiskrimineringsvillkor i upphandlingar. Fyra myndigheter (15 procent) svarar att leverantörer sällan avstår att lämna anbud av det aktuella skälet. Tre myndigheter (11 procent) framhåller att leverantörer ibland väljer att avstå från att lämna anbud p.g.a. föreliggande anledning. Nio myndigheter (34 procent) väljer att inte ge något svar eller svarar att de inte vet.

Uppfattar Ni att leverantörer avstår från att lämna anbud p.g.a. att Ni ställer antidiskrimineringsvillkor i era upphandlingar?
Bas: Samtliga

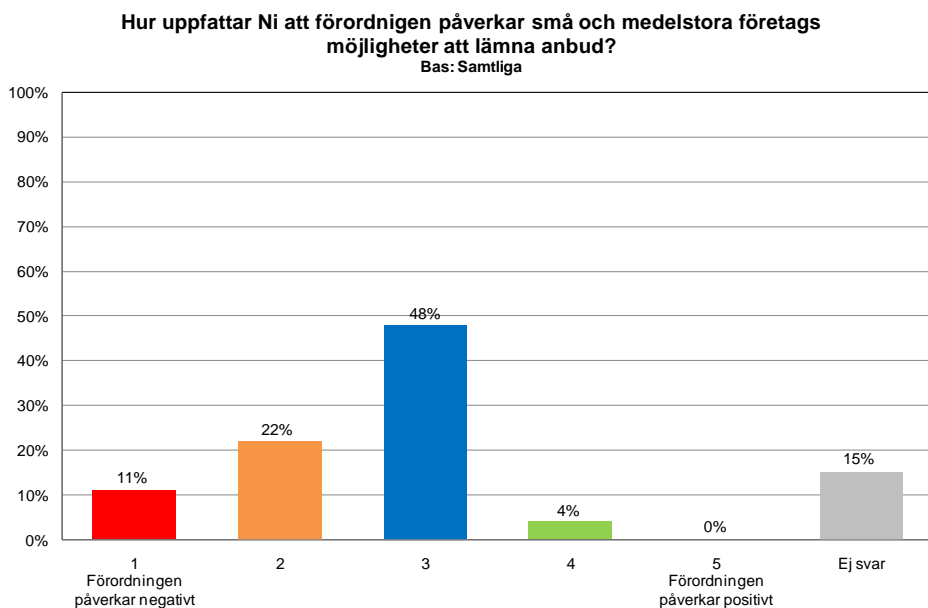


Ett syfte med utvärderingen av antidiskrimineringsförordningen är att undersöka hur denna påverkar små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud. Nedanstående fråga är formulerad för att få insikt i myndigheternas uppfattning om detta.

12. Hur uppfattar Ni att förordningen påverkar små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud?

En tredjedel (33 procent) svarar att den aktuella förordningen påverkar små och medelstora företag negativt (avger alternativ ett eller två

i den femgradiga skalan). Den största andelen (48 procent) ger ett svar som ligger i mitten av den femgradiga skalan. Ingen myndighet anser dock att antidiskrimineringsförordningen skulle påverka nämnda aktörer på ett positivt sätt.



Nedan följer en uppföljningsfråga som berör vilka orsaker som myndigheterna bedömer ligga bakom att små och medelstora företag avstår från att lämna anbud. Följaktligen är det endast de nio myndigheter som svarade att förordningen negativt påverkar mindre företag som här tillfrågas.

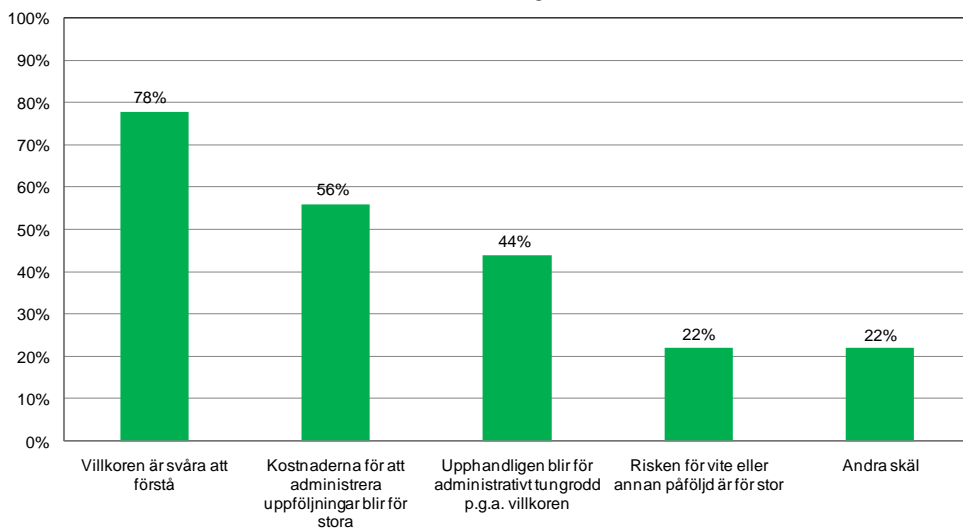
13. Vad är enligt Er uppfattning orsakerna till att små och medelstora företag i större utsträckning än innan förordningens ikraftträdande avstår från att lämna anbud? (Obs flera svarsalternativ är möjliga)

78 procent framhåller att villkoren är svårförståliga och därmed utgör en betydande orsak till att mindre företag väljer att avstå offentliga upphandlingar. Fem av de tillfrågade (56 procent) svarar att

upphandlingsförfarandet är förknippat med alltför höga kostnader. Fyra myndigheter (44 procent) ger svaret Upphandling blir för administrativt tungrodd p.g.a. villkoren. Det sista svarsalternativet – Risken för vite eller annan påföljd är för stor – framhålls som orsak av två myndigheter (22 procent). Därtill svarar ytterligare två myndigheter att andra skäl föreligger och framhåller att tunga underlag utgör en viktig orsak.

Vad är enligt Er uppfattning orsakerna till att små och medelstora företag i större utsträckning än innan förordningens ikraftträdande avstår från att lämna anbud?

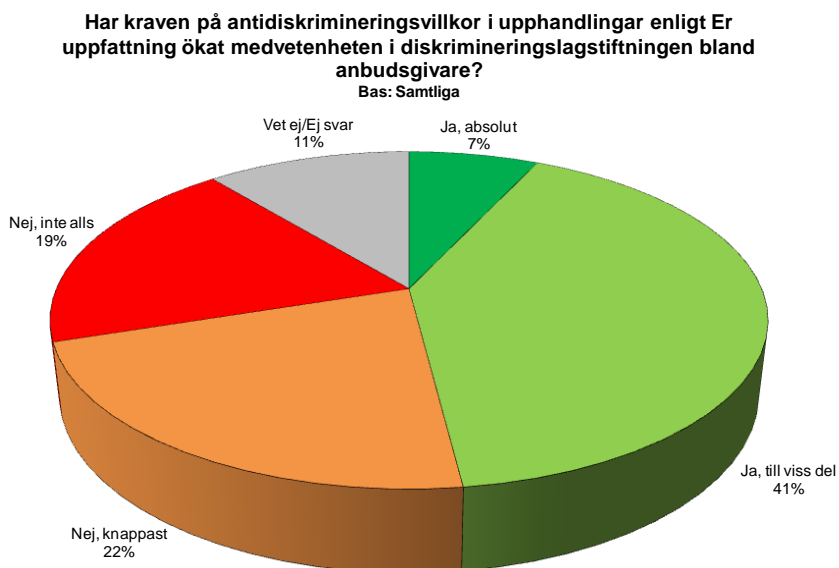
Bas: Påverkar negativt



Nästa fråga ställer vi återigen till hela populationen med syfte att undersöka om myndigheterna tror att antidiskrimineringsvillkoren har föranlett en större medvetenhet för svensk diskrimineringslagstiftning.

14. *Har kraven på antidiskrimineringsvillkor i upphandlingar enligt Er uppfattning ökat medvetenheten för diskrimineringslagstiftningen bland anbudsgivare?*

Nära hälften (48 procent) av de 27 tillfrågade myndigheterna svarar Ja på denna fråga, varav 7 procent svarar Ja, absolut och 41 procent svarar Ja, till viss del. En relativt stor del (41 procent) framhåller dock att kraven på antidiskrimineringsvillkoren inte har ökat medvetenheten inom önskat område (19 procent svarar Nej, inte alls och 22 procent svarar Nej, knappast). Tre myndigheter (elva procent) väljer att inte svara eller svarar att de inte vet.

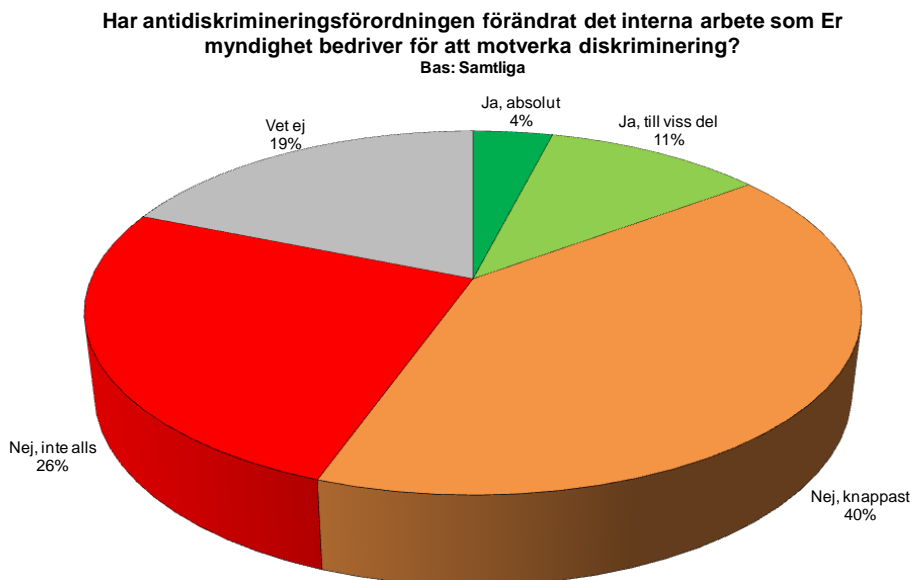


För att få insikt i hur förordningen har påverkat myndigheternas arbete ställer vi nedanstående fråga:

15. *Har antidiskrimineringsförordningen förändrat det interna arbete som Er myndighet bedriver för att motverka diskriminering?*

En majoritet (66 procent) svarar Nej på rubricerad fråga (26 procent svarar Nej, inte alls och 41 procent ger svaret Nej, knappast). Fyra myndigheter (15 procent) svarar att förordningen har haft en föränd-

rande effekt på deras interna motverkansarbete mot diskriminering (Fyra procent svarar Ja, absolut och 11 procent svarar Ja, till viss del). Fem myndigheter (19 procent) har inget svar på frågan.



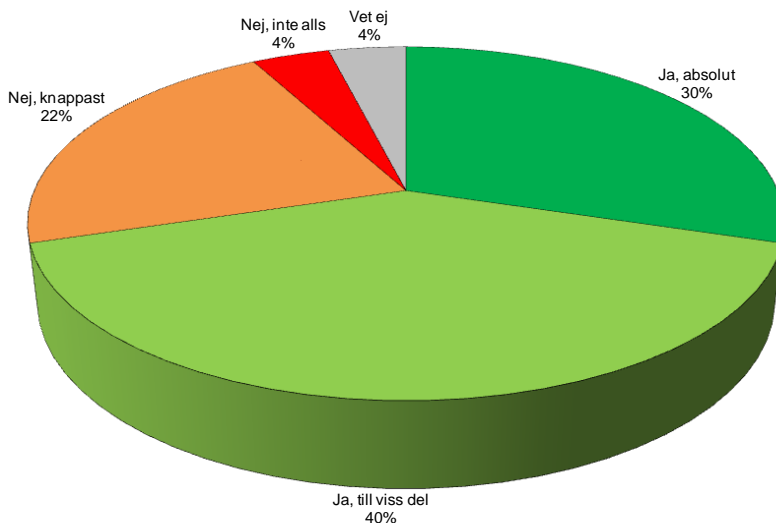
Nästa fråga gäller om myndigheterna anser att antidiskrimineringsförordningen har åtföljts med godtagbar information och vägledning.

16. Har det funnits tillräckligt med information och vägledning kring antidiskrimineringsförordningen och dess genomförande?

19 myndigheter (70 procent) svarar Ja på denna fråga, varav 30 procent ger svaret Ja, absolut och resterande 40 procent svarar Ja, till viss del. Sju myndigheter (26 procent) svarar att det inte funnits tillräckligt med vägledning eller information. En myndighet väljer att inte svara.

Har det funnits tillräckligt med information och vägledning kring antidiskrimineringsförordningen och dess genomförande?

Bas: Samtliga



Antidiskrimineringsförordningens effektivitet och myndigheternas omdöme

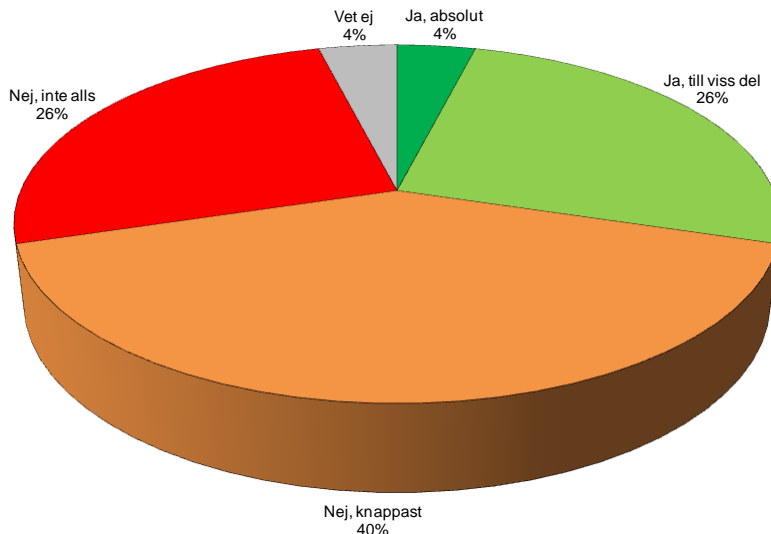
I denna del av redovisningen för myndigheter ställer vi några frågor om antidiskrimineringsförordningen och dess aktuella utformning, dess effektivitet och dess krav.

17. *Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, som den ser ut idag, är ett bra sätt att motverka diskriminering?*

Vad gäller förordningens effektivitet för att motverka diskriminering svarar två tredjedelar (66 procent) Nej (26 procent ger svaret Nej, inte alls och 41 procent svarar Nej, knappast). Åtta myndigheter (30 procent) ger ett oppositionellt svar och gör bedömningen att förordningen är effektiv. En myndighet (fyra procent) svarar Ja, absolut och sju myndigheter (26 procent) framhåller Ja, till viss del.

Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, som den ser ut idag, är ett bra sätt att motverka diskriminering?

Bas: Samtliga



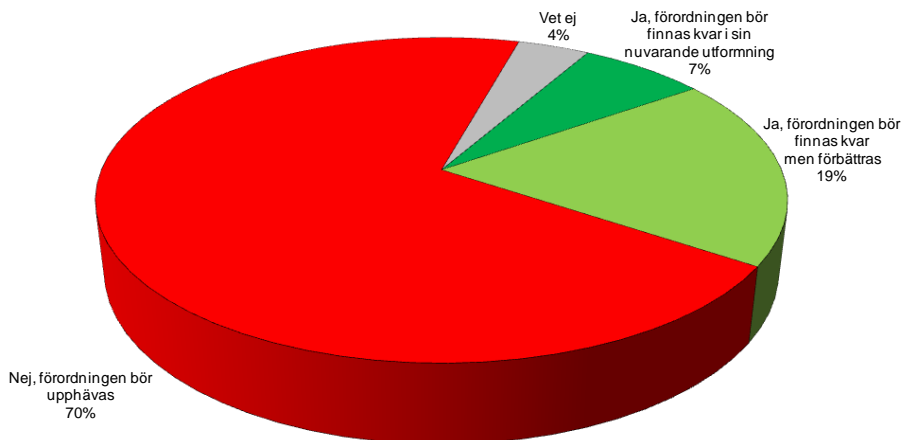
Nästföljande fråga berör förordningens aktuella krav och huruvida myndigheterna anser att den bör finnas kvar eller inte.

18. *Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, med dess krav på att det ska finnas antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt, bör finnas kvar eller bör den upphävas?*

En majoritet (70 procent) av de tillfrågade myndigheterna framhåller att de tycker att förordningen bör upphävas. En knapp femtedel (19 procent) svarar att den bör finnas kvar, men att den är i behov av förbättringar. Två myndigheter (sju procent) anser att förordningen bör finnas kvar med nuvarande utformning.

Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, med dess krav på att det ska finnas antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt, bör finnas kvar eller bör den upphävas?

Bas: Samtliga



Den sista frågan som vi ställer till de utvalda myndigheterna är en öppen fråga för möjlighet att lyfta fram synpunkter som inte givits utrymme i undersökningen.

19. Övriga synpunkter och kommentarer till antidiskrimineringsförordningen.

Undersökningens öppna svarsalternativ redovisas i bilaga 2, för att på bästa objektiva sätt förmedla åsikterna som lämnats från myndigheternas representanter. Nära hälften av myndigheterna (48 procent) har inkommit med svar.

3.4 Leverantörer

I denna del av rapporten kommer resultatet för undersökningens leverantörsgrupp att behandlas. Utav 300 tillfrågade underleverantörer med upphandlingskontrakt har 158 inkommit med svar och valt att delta. Två svar inkom under vecka 46, efter rapportens slutförande. Till skillnad mot myndighetsredogörelsen redovisar denna del av undersökningen med undergrupper – Omsättning, Antal anställda, Storlek och Region – som har visar på intressanta skillnader inom och mellan de olika grupperna.

Leverantörs erfarenhet av antidiskrimineringsförordningen vid offentlig upphandling

Den första frågan som vi riktar mot leverantörerna behandlar om de har erfarenhet av upphandlingar som ställer krav på antidiskrimineringsvillkor. Vi ställer därför följande fråga:

1. *Har Ni ingått upphandlingskontrakt som innehåller antidiskrimineringsvillkor?*

Nära tre av fem (58 procent) av de tillfrågade svarar att de besitter efterfrågad erfarenhet av upphandling med krav på antidiskrimineringsvillkor. 41 procent framhåller att de inte har ingått något upphandlingskontrakt med antidiskrimineringsvillkor.



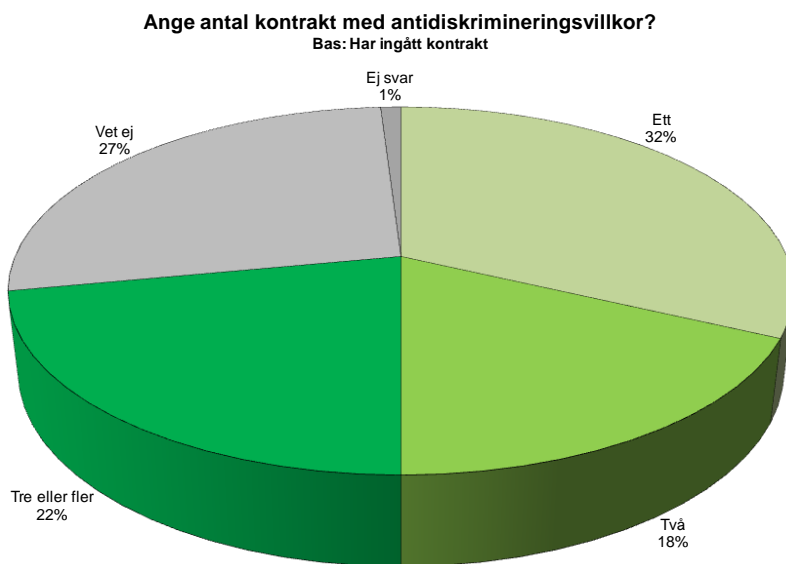
Den ställda frågan synliggör signifikanta skillnader mellan en del undergrupper. Leverantörer med mindre än tio anställda tenderar att ha ingått upphandlingskontrakt innehållande antidiskrimineringsvillkor i mindre utsträckning än leverantörer med många anställda (51-250 stycken). För leverantörer med mindre än tio anställda svarar 34 procent Ja och 63 procent Nej på den aktuella frågan. Procentsatserna från leverantörer med många anställda (51-250) är 79 procent för Ja och 21 procent för Nej.

Nästa fråga ställer vi till de leverantörer som svarade att de har ingått kontrakt med krav på att antidiskrimineringsvillkoren uppfylls, vilket är 58 procent av den totala populationen (91 leverantörer).

2. Ange antal kontrakt med antidiskrimineringsvillkor?

Nära en tredjedel (32 procent) svarar att de har ingått ett avtal med krav på antidiskrimineringsvillkor. 18 procent svarar att de tecknat två avtal och 22 procent framhåller att de har ingått tre eller fler av

dessa kontrakt. Mer än en fjärdedel svarar att de inte vet (27 procent) antalet eller har valt att inte lämna något svar på frågan (en procent).



Medelantalet ingångna upphandlingsavtal med krav på antidiskrimineringsvillkor för de som ingått avtal med antidiskrimineringsvillkor är 5,4 stycken. En signifikant skillnad mellan undergrupperna är att småföretag är den grupp som i störst omfattning endast tecknat ett avtal, vilket är gällande för mer än hälften (51 procent) av småföretagen.

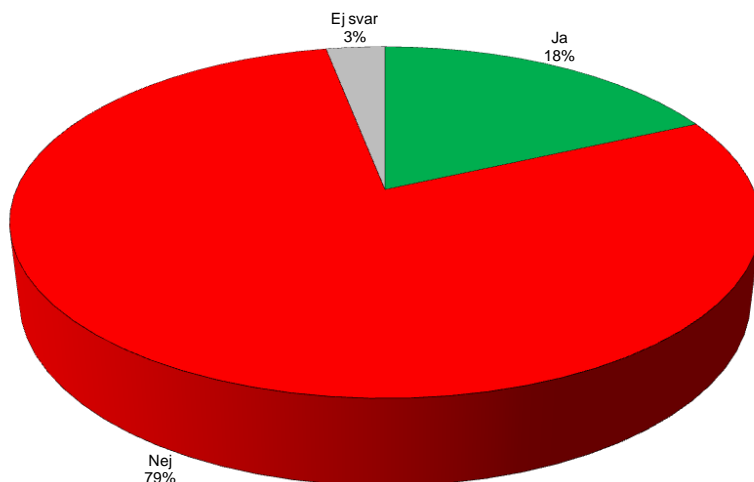
Nästa fråga ställer vi för att få insikt i hur leverantörer binds av antidiskrimineringsvillkoren även som underleverantörer.

3. *Har Ni kommit att bindas av antidiskrimineringsvillkoren, som underleverantör?*

Nästan åtta av tio (79 procent) svarar att de inte blivit bundna av antidiskrimineringsvillkoren. Nästan en femtedel (18 procent) ger ett motsatt svar och tre procent av målgruppen väljer att inte svara.

Har Ni kommit att bindas av antidiskrimineringsvillkoren som underleverantör?

Bas: Samtliga

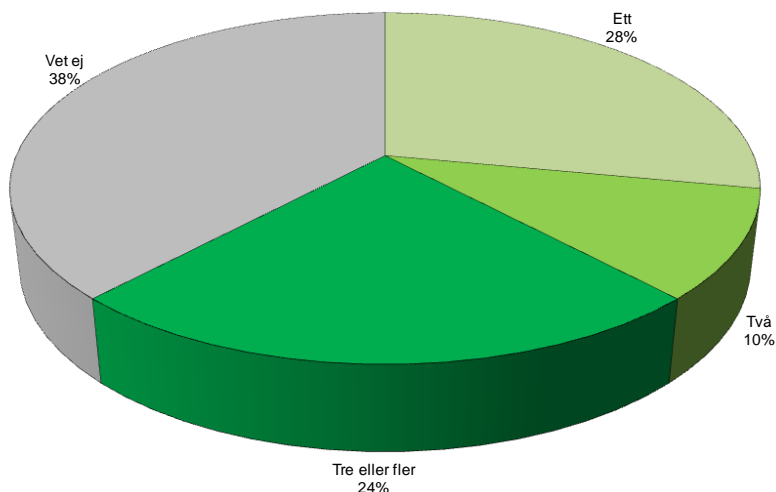


Nästa fråga vänder sig till leverantörer som framhöll att de har bundits av antidiskrimineringsvillkoren (18 procent), vilket innebär att de tillfrågade för kommande fråga utgörs av 29 leverantörer.

4. Ange antal tillfällen som Ni kommit att bindas av antidiskrimineringsvillkoren, som underleverantör?

Det genomsnittliga medeltalet för antalet tillfällen för den hela målgruppen är 5,6 gånger. Det ska dock tilläggas att genomsnittet störs av ett stort antal (38 procent) tillfrågade som inte besvarar frågan eller svarar att de inte vet. Detta får konsekvenser för uträkningen av genomsnittet då denna andel av populationen exkluderas. I övrigt svarar mer än en fjärdedel (28 procent) att det inträffat en gång. Tio procent svarar två gånger och 24 procent svarar att det har hänt vid tre eller fler tillfällen.

**Ange antal tillfällen som Ni kommit att bindas av
antidiskrimineringsvillkoren, som underleverantör?**
Bas: Har bundits av antidiskr.villkoren



Leverantörernas aktiva åtgärder

Nästa fråga vänder sig åter till samtliga 158 leverantörer. Syftet med nedanstående frågeställningar är att undersöka hur leverantörerna arbetar med jämställdhetsplan, etnisk och religiös diskriminering samt sanningsförsäkran. Den första frågan ställer vi för att utröna hur vanligt det är att leverantörer har eller hade uppfyllt relevant arbetet med antidiskrimineringskraven.

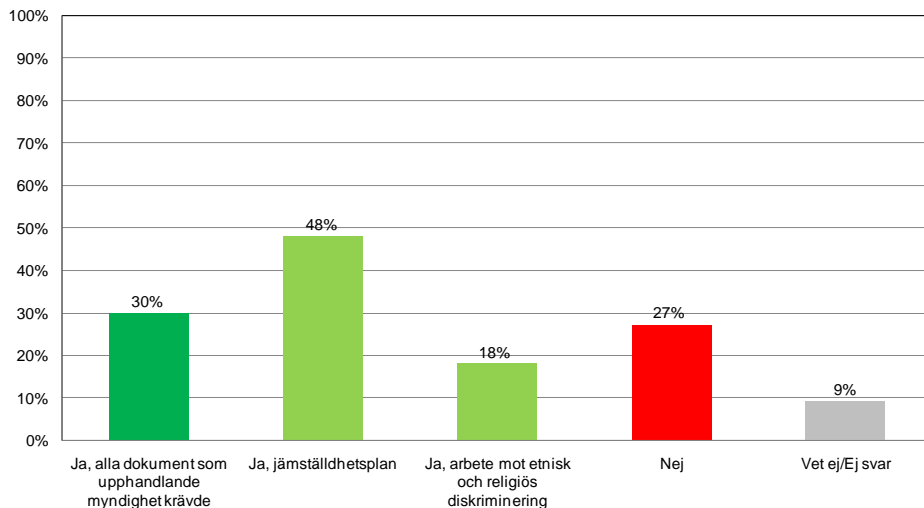
5. *Hade Ni jämställdhetsplan eller dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering, innan Ni ingick upphandlingskontrakt som innehöll antidiskrimineringsvillkor? (Obs flera svarsalternativ möjliga)*

Nästan två tredjedelar (63 procent) svarar Ja på rubricerad fråga. 30 procent eller 47 leverantörer framhåller att de hade allt material som upphandlande myndighet krävde. Nära hälften (48 procent) svarar att de hade en jämställdhetsplan innan de ingick avtal med antidiskrimineringsvillkor. 18 procent svarar att de hade dokumen-

terat arbete mot etnisk och religiös diskriminering. En relativt stor andel (27 procent) svarar att de inte hade de efterfrågade dokumenten.

Hade Ni jämställdhetsplan eller dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering innan Ni ingick upphandlingskontrakt som innehöll antidiskrimineringsvillkor?

Bas: Samtliga



Det är återigen storleken på leverantörerna som uppvisar signifikanta skillnader. Mindre leverantörer, med omsättning under två miljoner euro och som har färre än tio anställda, hade inte efterfrågade dokument i samma utsträckning som de större leverantörerna. Detta är något som bekräftas genom inkomna svar från leverantörer som har mer anställda som i större utsträckning svarar Ja i det aktuella fallet (av leverantörer med 51-250 anställda svarar 79 procent Ja och för leverantörer med mer än 250 anställda ger 82 procent samma svar).

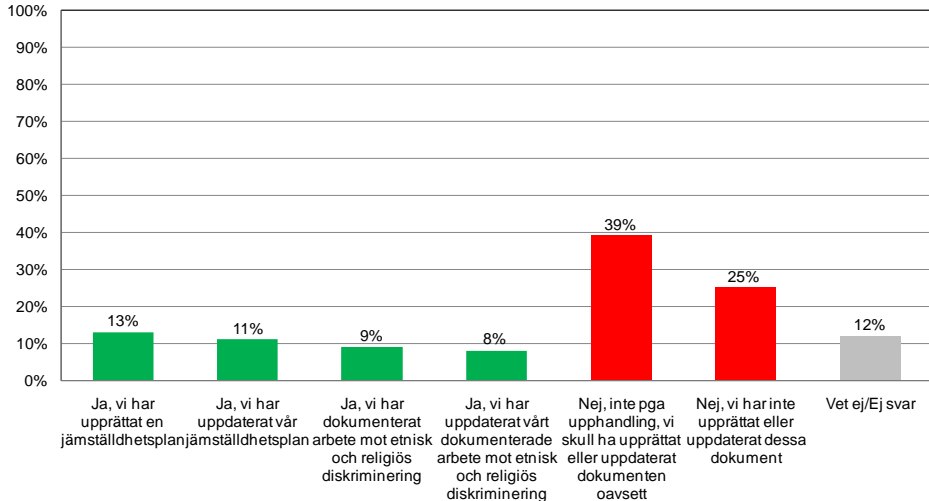
För att utreda om de aktuella antidiskrimineringsvillkoren har haft en reell betydelse ställer vi nedanstående fråga:

6. Har Ni på grund av antidiskrimineringsvillkoren i en upphandling, upprättat eller uppdaterat jämställdhetsplan eller dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering? (Obs flera svarsalternativ möjliga)

98 leverantörer (62 procent) svarar Nej på denna fråga, varav 39 procent svarar Nej, inte p.g.a. en upphandling och en fjärdedel (25 procent) svarar Nej, vi har inte upprättat eller uppdaterat dessa dokument. (Obs att procentsatserna inte är samstämmiga beroende på att de tillfrågade har givits möjlighet att lämna fler än ett svarsalternativ) För frågans olika ja-alternativ är spridningen relativt jämn mellan 8 - 13 procent. 19 av de tillfrågade (tolv procent) svarar Vet ej/Ej svar.

Har Ni p.g.a. antidiskrimineringsvillkoren i en upphandling, upprättat eller uppdaterat jämställdhetsplanen eller dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering?

Bas: Samtliga

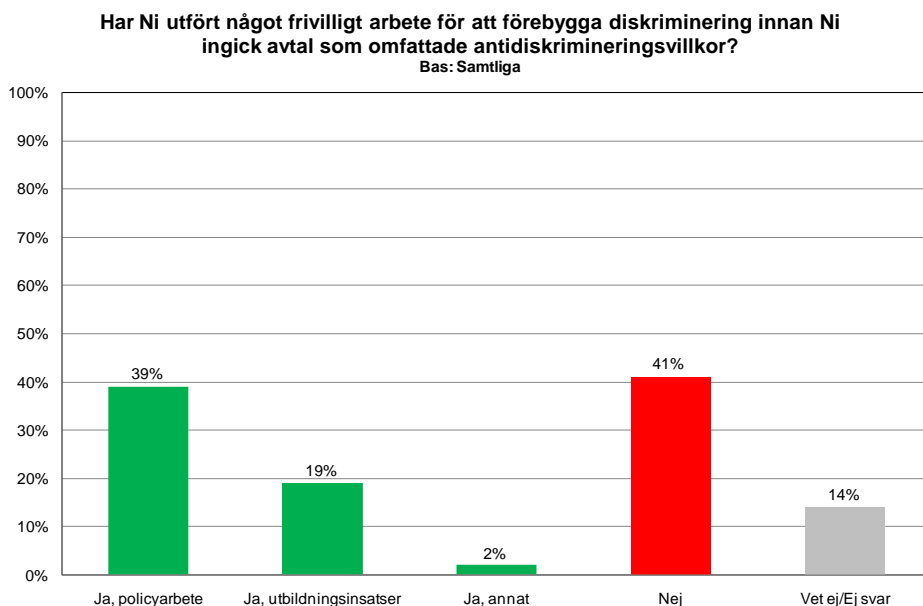


Mindre leverantörer tenderar återigen att svara Nej i större utsträckning än andra undergrupper i denna fråga. I samtliga undergrupper, förutom Region, svarar de mindre leverantörerna att de inte har upprättat eller uppdaterat dessa dokument.

Nästa fråga ställer vi för att spegla de tillfrågades tidigare ambitioner att upprätta förebyggande arbete avseende antidiskriminering.

7. *Har Ni utfört något frivilligt arbete för att förebygga diskriminering innan Ni ingick avtal som omfattade antidiskrimineringsvillkor?* (Obs flera svarsalternativ möjliga)

65 leverantörer (41 procent) svarar att de inte har utfört arbete i linje med vad som efterfrågas. 39 procent framhåller att de utfört policyarbete inom antidiskrimineringsområdet och 19 procent svarar att de utfört utbildningsinsatser. Två procent av leverantörerna att de arbetat inom andra områden (bl.a. samarbete med AF).



Även för denna fråga är det de mindre leverantörerna som utmärker sig genom att inte ha utfört antidiskrimineringsarbete i samma utsträckning som leverantörer med mer resurser.

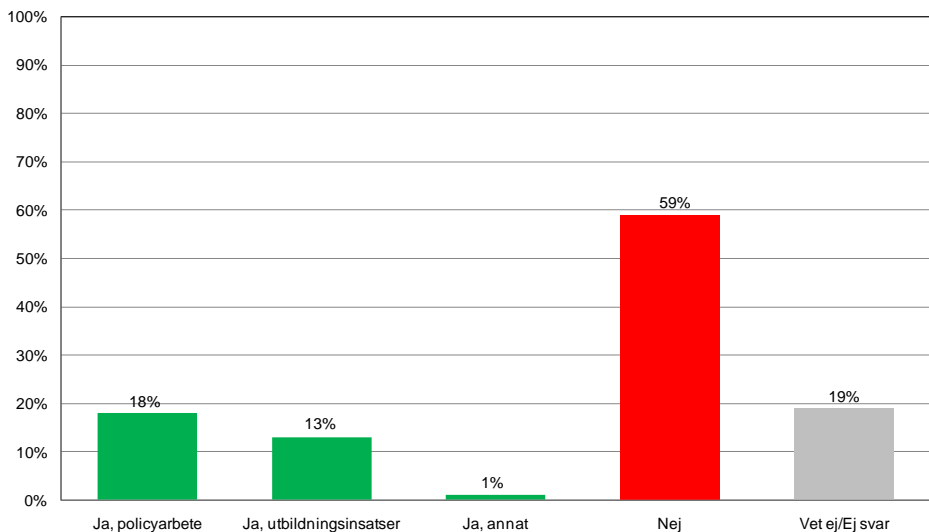
Nedanstående fråga följer upp föregående fråga och berör hur tillfrågade leverantörer har ändrat sitt arbete inom aktuellt område efter att de ingått avtal.

8. *Hade Ni utfört något frivilligt arbete för att förebygga diskriminering efter Ni ingick avtal som omfattade antidiskrimineringsvillkor? (Obs flera svarsalternativ möjliga)*

En majoritet (59 procent) säger sig inte ha utfört något arbete för att förebygga diskriminering efter att de tecknat kontrakt med antidiskrimineringsvillkor. 18 procent har tagit fram policyarbete och 13 procent har utfört utbildningsinsatser. En procent svarar att de haft interna samverkansgrupper för att säkerställa att kraven uppfylls. Den kvarvarande andelen (19 procent) har valt att inte svara, alternativt har inget svar på frågan.

Hade Ni utfört något frivilligt arbete för att förebygga diskriminering efter Ni ingick avtal som omfattade antidiskrimineringsvillkor?

Bas: Samtliga



Denna fråga uppvisar bl.a. signifikanta geografiska skillnader. Hela 90 procent av undergruppen Övriga landet svarar att de inte har utfört det efterfrågade arbete. Detta skiljer sig markant åt från de

andra geografiska undergrupperna (Storstad 55 procent, Övriga städer 65 procent samt 59 procent för hela populationen).

Myndigheternas uppföljning av villkoren

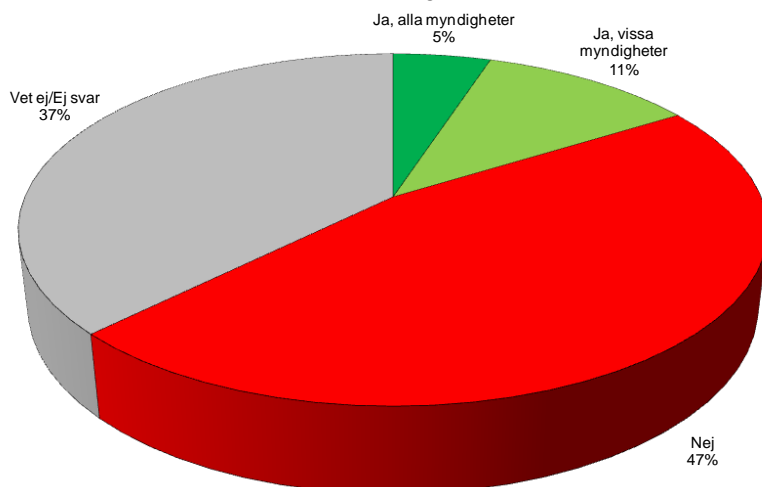
Detta avsnitt kommer att behandla de tillfrågade leverantörernas uppfattningar om hur upphandlande myndigheter följer upp villkoren i enlighet med antidiskrimineringsförordningen.

9. *Genomför upphandlande myndigheter någon uppföljning av de uppgifter Ni lämnar gällande antidiskrimineringsvillkoren i upphandlingen?*

Nära hälften (47 procent) svarar Nej och har således inte uppfattningen att myndigheterna kontrollerar om leverantören lever upp till antidiskrimineringsvillkoren. Elva procent framhåller sin uppfattning om att vissa myndigheter följer upp. Åtta leverantörer (fem procent) svarar att alla myndigheter följer upp antidiskrimineringsvillkoren. En stor andel (37 procent) har dock inget svar på frågan.

Genomför upphandlande myndigheter någon uppföljning av de uppgifter Ni lämnar gällande antidiskrimineringsvillkoren i upphandlingen?

Bas: Samtliga

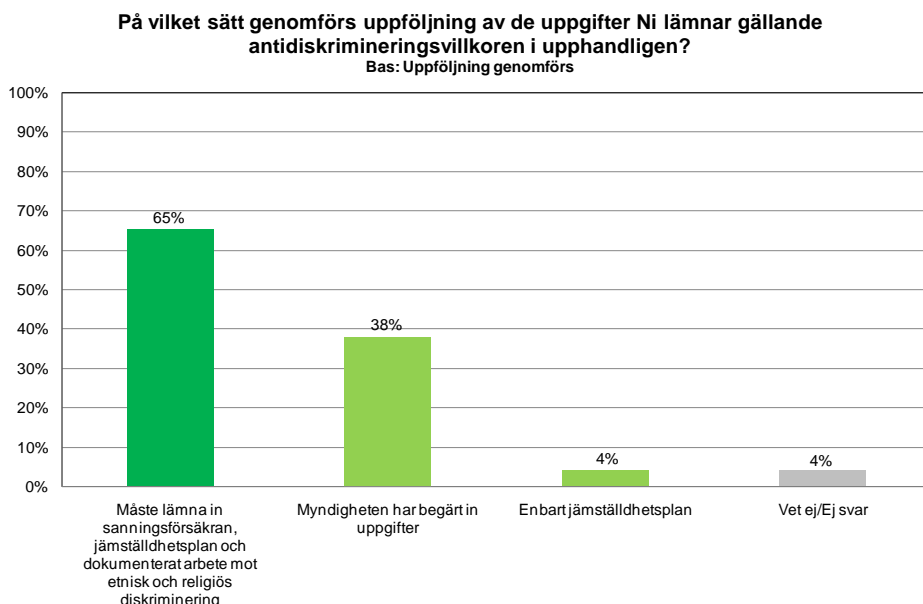


Stora leverantörer med en omsättning på mer än 50 miljoner euro skiljer sig från övriga undergrupper i denna fråga, då de i större utsträckning (13 procent) än andra framhåller att alla myndigheter följer upp inlämnade uppgifter.

För att undersöka vad upphandlande myndigheter mer konkret efterfrågar ställer vi nedanstående fråga till de leverantörer som svarat att myndigheter följer upp (26 leverantörer).

10. På vilket sätt genomförs uppföljning av de uppgifter Ni lämnar gällande antidiskrimineringsvillkoren i upphandlingen?

65 procent svarar att de måste lämna in sanningsförsäkran, jämställdhetsplan och dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering. 38 procent framhåller att upphandlande myndighet har rätt att begära inte relevant underlag samt att de har gjort det.



Vid nästa fråga ber vi leverantörer att uppskatta hur mycket tid de lägger ned på arbete som kan knytas till antidiskrimineringsvillkoren vid upphandlingsförfarandet, samt vilka kostnader detta medfört under 2007.

11. Vilken tidsåtgång och vilken totalkostnad har Ni uppskattningsvis haft i anslutning till antidiskrimineringsvillkoren under 2007?

Hälften (50 procent) av leverantörerna väljer att inte svara på frågan om hur många timmar de har lagt ned för att sätta sig in i antidiskrimineringsvillkoren. Det genomsnittliga timantalet är dock 15,1 timmar. Vid frågan om vad tiden blir omvandlad till ekonomisk kostnad väljer 58 procent att inte svara. Genomsnittet från de som lämnar uppgift blir dock 11 600 kronor.

Leverantörerna får även frågan om hur många timmar de har lagt ned på administrativt arbete och vilka kostnader detta har medfört. Båda delfrågorna har en stor andel som inte svarar (58 procent respektive 65 procent). Medelvärde för nedlagt tid på administrativt arbete är 44.8 timmar och den genomsnittliga kostnaden uppgår till 27 700 kr.

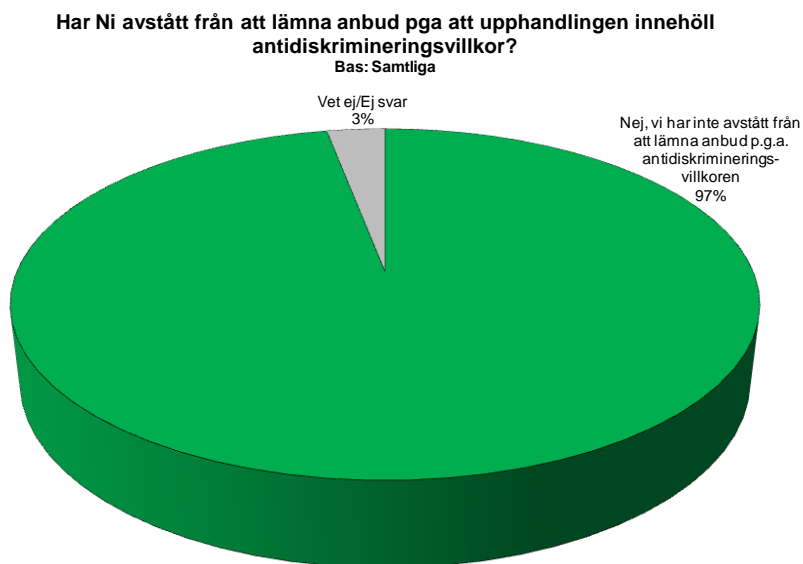
Precis som för myndigheterna ovan har frågan om Annat arbete ett stort borfall. Frågan om nedlagt tid har hela 88 procent valt att inte besvara och för vad det innebär ekonomiskt har 92 procent valt att inte besvara.

Har leverantörer avstått från att lämna anbud?

Denna del av rapporten behandlar hur och om antidiskrimineringsvillkoren har medfört att leverantörer har avstått från offentliga upphandlingar.

12. Har Ni avstått från att lämna anbud på grund av att upphandlingen innehöll antidiskrimineringsvillkor?

En absolut majoritet (97 procent) svarar att antidiskrimineringsvillkoren inte har inneburit att de har avstått från att lämna anbud till offentliga upphandlingar. Tre procent ger inget, alternativt har inget svar.



Nästa fråga är riktad till leverantörer som avstått från att lämna anbud på offentliga upphandlingar på grund av antidiskrimineringsvillkor.

13. *Varför har Ni avstått från att lämna anbud på en upphandling som innehöll antidiskrimineringsvillkor? (Obs flera svarsalternativ möjliga).*

Analys av frågan utgår då målgrupp saknas.

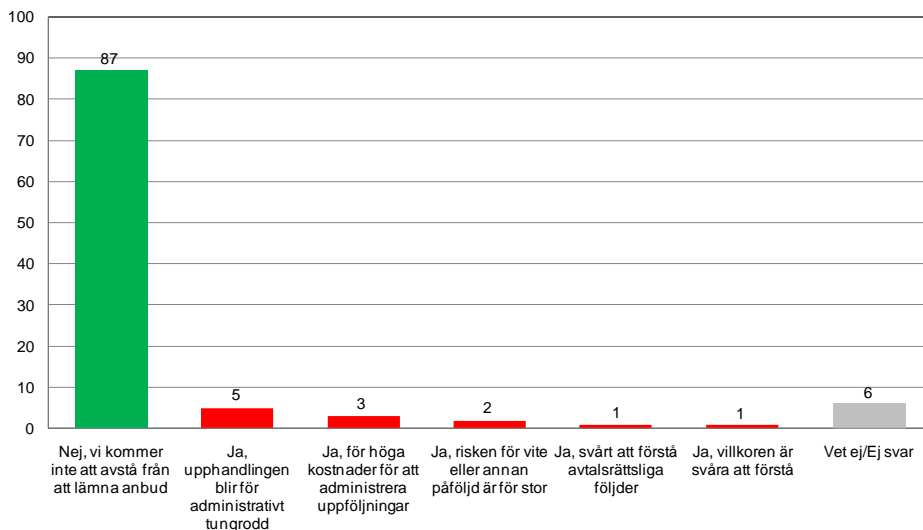
Vid nästa fråga vänder vi oss till hela populationen och frågar om leverantörerna i framtiden kommer att avstå från att lämna in anbud till offentliga upphandlingar på grund av antidiskrimineringsvillkoren.

14. Kommer Ni i framtiden att avstå från att lämna anbud i upphandlingar som innehåller antidiskrimineringsvillkor?
(Obs flera svarsalternativ möjliga).

Hela 87 procent svarar att de inte kommer att avstå från att lämna anbud på grund av antidiskrimineringsvillkoren. Den näst största andelen, som är betydligt mindre (fem procent), svarar att de kan komma att avstå på grund av att upphandlingen blir för administrativt tungrodd. Tre procent svarar att kostnaderna för uppföljningar är för höga och kan leda till att de avstår från att lämna anbud. Två procent framhåller att risken för påföljd är för stor och resterande svarsalternativ får vardera en procent av svaren. Därtill svarar sex procent att de inte har något svar på frågan.

Kommer Ni i framtiden att avstå från att lämna anbud i upphandlingar som innehåller antidiskrimineringsvillkor?

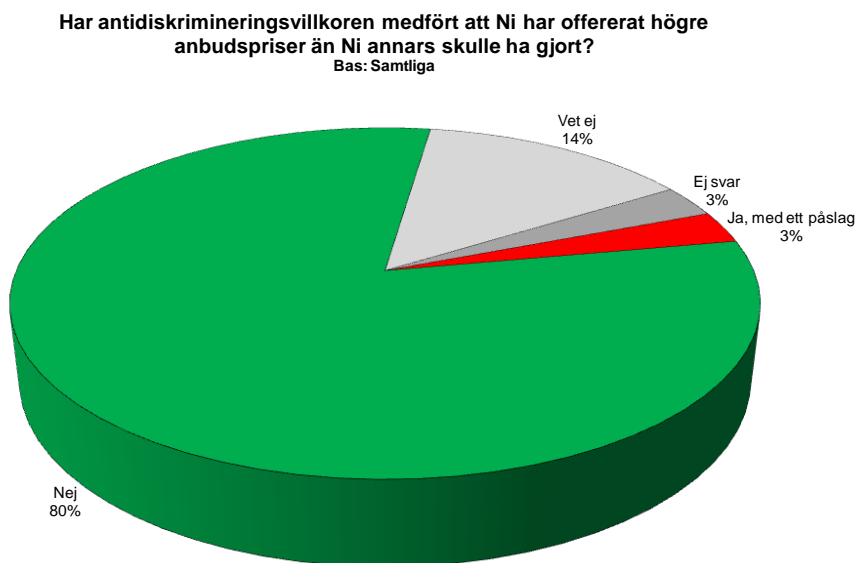
Bas: Samtliga



Nedanstående fråga ställer vi i hopp om att den ska spegla huruvida leverantörerna är tvungna att höja priset för sina tjänster eller produkter vid offentliga upphandlingar med antidiskrimineringsvillkor.

15. *Har antidiskrimineringsvillkoren medfört att Ni har offererat högre anbudspriser än Ni annars skulle ha gjort?*

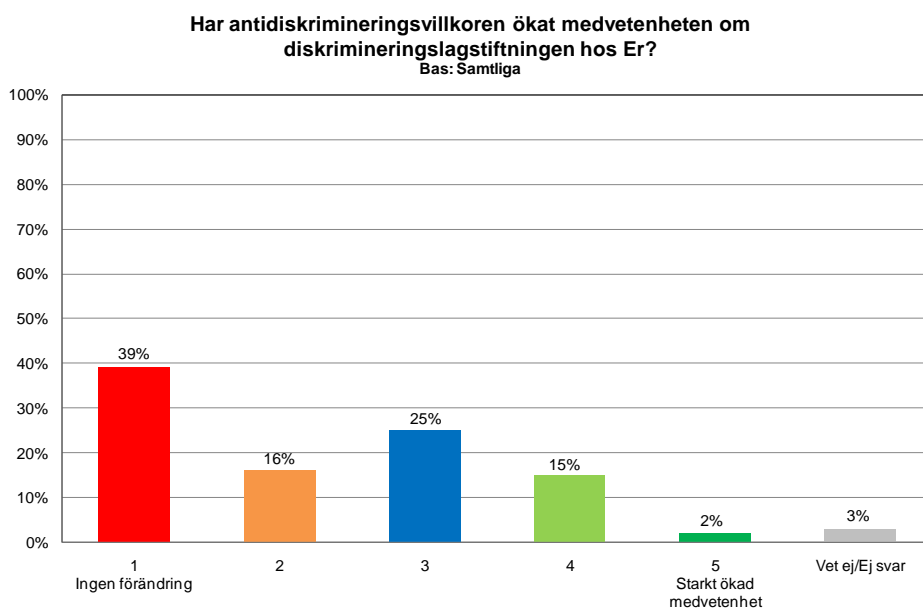
Åtta av tio (80 procent) svarar att de inte har behövt höja sina priser p.g.a. antidiskrimineringsvillkoren. Tre procent framhåller motsatsen och 17 procent vet inte eller har avstått från att svara.



Vid nästa fråga ber vi samtliga av de tillfrågade att rangordna sitt svar efter en femgradig skala gällande om leverantörens medvetenhet om diskrimineringslagstiftningen har ökat.

16. Har antidiskrimineringsvillkoren ökat medvetenheten om diskrimineringslagstiftningen hos Er? Markera på skalan från 1 till 5 nedan.

39 procent svarar att antidiskrimineringsvillkoren inte har föranlett någon ökad medvetenhet om diskrimineringslagstiftningen. En fjärdedel (25 procent) väljer att markera mittalternativet i den femgradiga skalan. Vidare framhåller två procent att deras medvetenhet om aktuell problematik har ökat starkt. Medeltalet för hela populationen är 2,2.

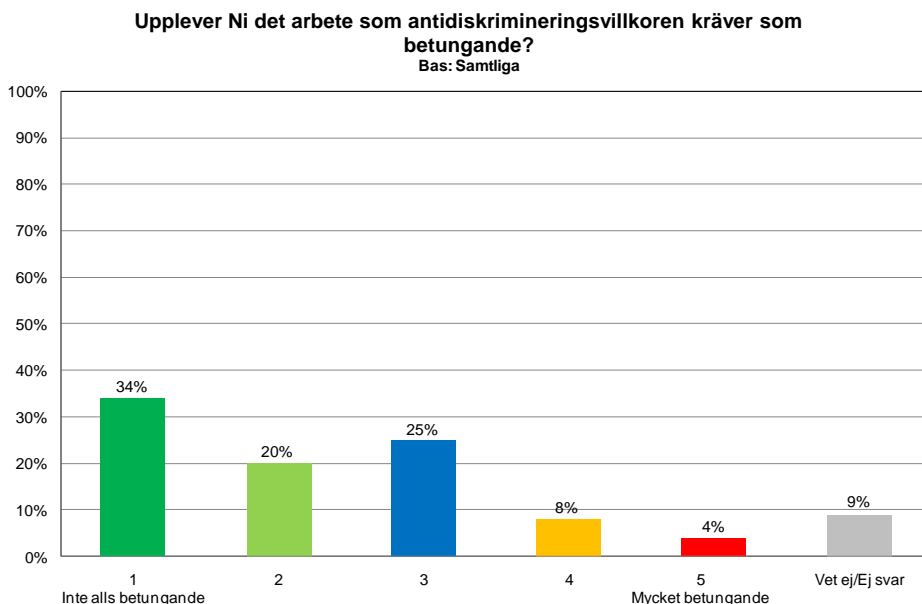


Undergrupper som urskiljer sig är knutna till leverantörernas geografiska förankring. 70 procent av leverantörerna i Övriga landet svarar att deras medvetenhet inte har ökat, vilket skiljer sig markant åt från den totala populationen (39 procent). För undergruppen Övriga städer ger endast 23 procent samma svar vilket är ett signifikant lågt svar.

Även vid nästa fråga ber vi de tillfrågade att rangordna sitt svar. Denna gång gäller frågan om de anser att arbetet som antidiskrimineringsvillkoren kräver är betungande.

17. *Upplever Ni det arbete som antidiskrimineringsvillkoren kräver som betungande? Marker på skala från 1 till 5 nedan.*

Mer än en tredjedel (34 procent) svarar att det nödvändiga arbetet inte alls är betungande. En fjärdedel (25 procent) placerar sig i mitten av spektret. Fyra procent anser att arbetet är mycket betungande och nio procent har inget svar att ge.



Motverkar antidiskrimineringsförordningen diskriminering?

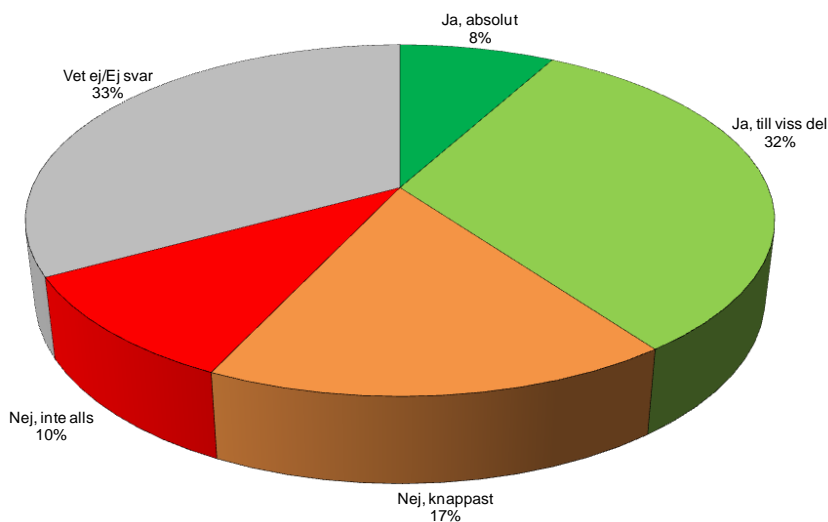
För att undersöka leverantörernas uppfattning om huruvida den aktuella förordningen de facto leder till att motverka diskriminering ställer vi nedanstående fråga.

18. Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, som den ser ut idag, är ett bra sätt att motverka diskriminering?

40 procent svarar Ja, varav åtta procent svarar Ja, absolut och 32 procent svarar Ja, till viss del. Mer än en fjärdedel (27 procent) svara Nej. Utav dessa svarar tio procent Nej, inte alls och 17 procent Nej, knappast. Den största enskilda andelen, tillika en tredjedel (33 procent), väljer att inte besvara denna fråga.

Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, som den ser ut idag, är ett bra sätt att motverka diskriminering?

Bas: Samtliga



Återigen är det storleken på leverantörerna som genererar de signifikanta resultaten. Leverantörer med mindre omsättning än två miljoner euro och mindre än tio anställda tenderar att svara Ja i mindre utsträckning än de större leverantörerna.

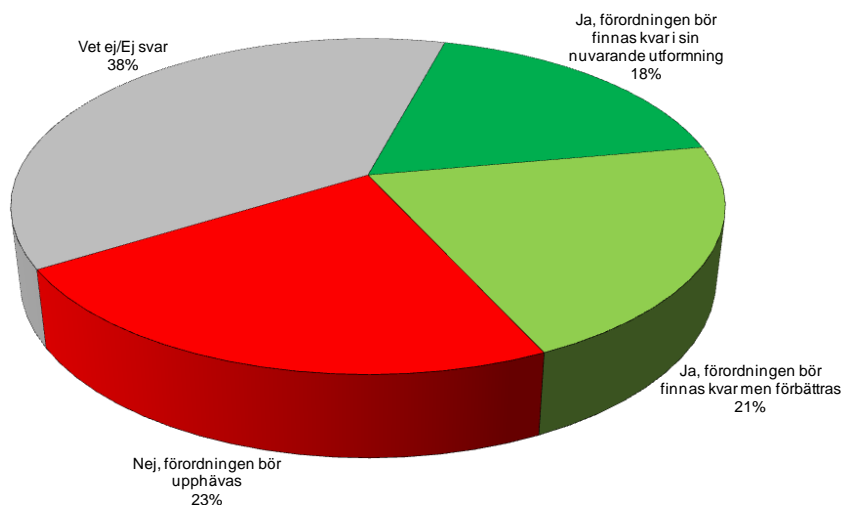
En viktig fråga i sammanhanget är om leverantörerna anser att antidiskrimineringsförordningen bör fortsätta att finnas kvar, ersättas eller tas bort.

19. Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, med dess krav på att det ska finnas antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt, bör finnas kvar eller bör den upphävas?

Även vid denna fråga svarar den största andelen (38 procent) att de inte vet, alternativt att de valt att inte lämna något svar. Nästan en fjärdedel (23 procent) anser att förordningen bör upphävas. 21 procent svarar att den bör finnas kvar men att den kan förbättras. De sista 28 leverantörerna (18 procent) ger svaret att förordningen bör finnas kvar i nuvarande utformning.

Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, med dess krav på att det ska finnas antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt, bör finnas kvar eller bör den upphävas?

Bas: Samtliga

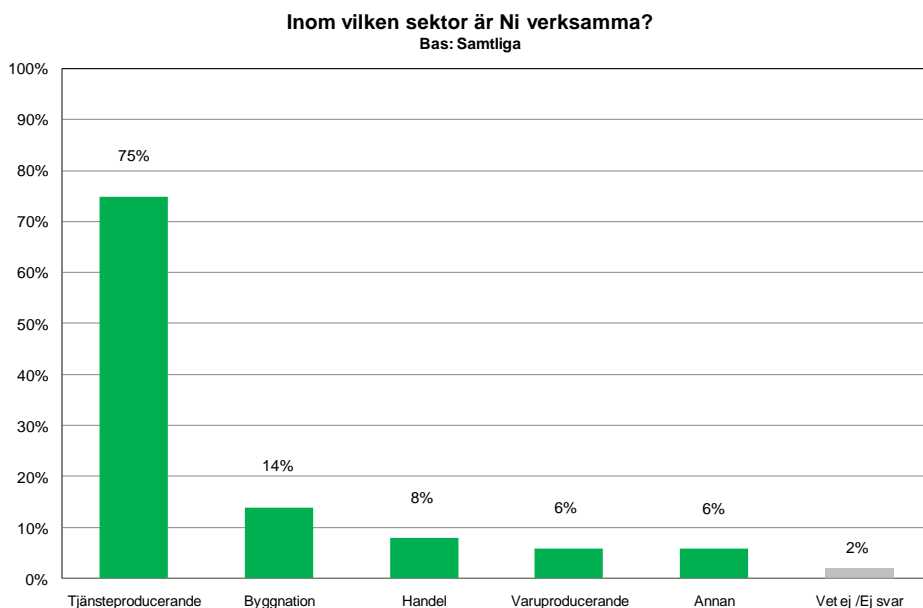


Bakgrundsinformation om tillfrågade leverantörer

Detta avslutande delavsnitt kartlägger allmän bakgrundsinformation om de tillfrågade.

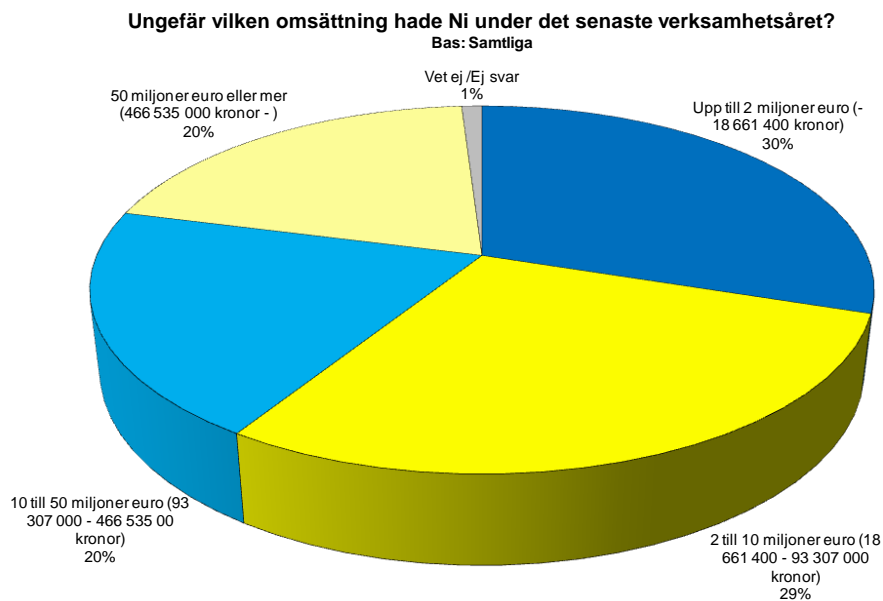
20. Inom vilken sektor är Ni verksamma? (Obs flera svarsalternativ möjliga).

Tre fjärdedelar (75 procent) framhåller att de är verksamma inom tjänstesektorn. 14 procent svarar Byggnation, åtta procent svarar Handel och sex procent är verksamma med varuproducerande verksamhet. Ytterligare sex procent svarar Annan verksamhet, vilket inkluderar Underhåll, Hotell och restaurang, samt filmproduktion m.m.



21. Ungefär vilken omsättning hade Ni under det senaste verksamhetsåret?

30 procent av leverantörerna som utgör urvalet i denna undersökning har en omsättning på upp till två miljoner euro. Nästan lika många (29 procent) utgör den grupp av leverantörer som har en omsättning mellan två och tio miljoner euro. De resterande två svarsalternativen – omsättning på 10-50 miljoner euro och omsättning över 50 miljoner – har respektive 20 procent av den totala populationen. Kvarstår gör en procent som inte svarat på frågan.

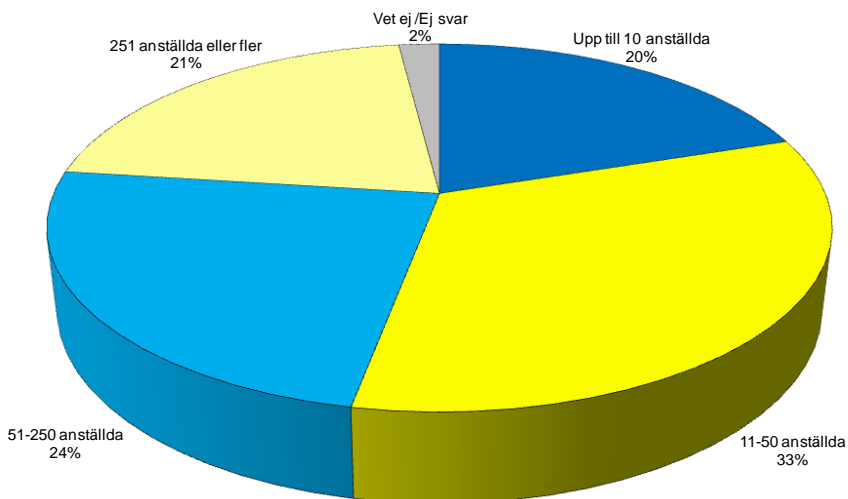


22. *Ungefär hur många anställda var Ni under det senaste verksamhetsåret?*

De tillfrågade leverantörernas storlek vad gäller antalet anställda är relativt jämt fördelad. Leverantörer med upp till tio anställda utgör 20 procent av de tillfrågade. En tredjedel svarar 11-50 anställda. Nästan en fjärdedel (24 procent) svarar att de har mellan 51 och 250 anställda och 21 procent meddelar att de har fler än 251 som arbetar för dem. De sista två procenten uppger att de inte vet.

Ungefär hur många anställda var Ni under det senaste verksamhetsåret?

Bas: Samtliga



23. Har Ni övriga synpunkter och kommentarer till antidiskrimineringsförordningen?

16 procent av de tillfrågade har inkommit med svar på denna öppna fråga. Svaren redovisas i bilaga 2.

4 Slutsatser

4.1 Syftet med antidiskrimineringsförordningen

De upphandlande myndigheter som omfattas av antidiskrimineringsförordningen ska ställa upp antidiskrimineringsvillkor i sina upphandlingskontrakt i syfte att öka medvetenheten om och efterlevnaden av diskrimineringslagstiftningen. Ändamålet med villkoren ska vara att motverka diskriminering hos leverantörerna. Den upphandlande myndigheten ska under avtalstiden kontrollera att leverantören uppfyller antidiskrimineringsvillkoren. Vidare ska villkoren vara förenade med någon sanktion.

Förordningen tillämpas av myndigheterna

Antidiskrimineringsvillkor har anammats och nyttjas av i stort sett samtliga medverkande myndigheter. Enligt ovan redogjorda resultat har dock en myndighet framhållit att myndigheten inte tecknat kontrakt med antidiskrimineringsvillkor. Samtidigt rapporterar nästan en tredjedel (32 procent) att de tecknat 21 eller fler kontrakt med antidiskrimineringsvillkor.

Förordningen har medfört viss ökad medvetenhet om diskrimineringslagstiftningen

Enkätundersökningen har bland annat behandlat frågan huruvida leverantörernas medvetenhet angående diskrimineringslagstiftningen har ökat p.g.a. antidiskrimineringsförordningen och relaterade villkor. Bland de tillfrågade myndigheterna är uppfattningen splittrad, nästan hälften (48 procent) framhåller att deras anbudsgivares medvetenhet har ökat, samtidigt som 41 procent svarar att så inte är fallet.

Av leverantörerna är det endast två procent som gör bedömningen att medvetenheten om diskrimineringslagstiftningen har ökat.

39 procent svarar att antidiskrimineringsvillkoren inte har föranlett någon ökad medvetenhet om diskrimineringslagstiftningen. Leverantörernas undergrupper uppvisar signifikanta geografiska skillnader i detta sammanhang. 70 procent av leverantörerna i undergruppen Övriga landet anser inte att deras medvetenhet har ökat, samtidigt som 23 procent av undergruppen Övriga städer ger samma svar (totalpopulationen 39 procent). Detta vittnar om att medvetenheten om diskrimineringslagstiftningen har ökat i större utsträckning hos leverantörer i städer än i övriga landet.

Av undersökningen framgår emellertid att ett antal leverantörer till följd av villkoren upprättat eller uppdaterat jämställdhetsplan eller dokumentation avseende arbete mot etnisk och religiös diskriminering. Detta talar för att förordningen har medfört viss ökad medvetenhet hos leverantörerna. Förordningen har sannolikt haft störst effekt vad avser de aktiva åtgärderna i diskrimineringslagstiftningen

Förordningen har inte tillämpats på ett sätt som gör att den är effektiv för att motverka diskriminering hos leverantören

Vad gäller förordningens effektivitet för att motverka diskriminering är myndigheterna oense. 18 myndigheter (66 procent) anser att förordningen inte har den effektivitet som skulle behövas för att den ska ge verkan. Nästan en tredjedel (30 procent) svarar, å andra sidan, att antidiskrimineringsförordningen är effektiv. Detta ger ett splittrat intryck av de tillfrågade myndigheterna. Frågan angående förordningens effektivitet klyver även leverantörerna. 40 procent svarar att förordningen är effektiv och 27 procent svara att den inte är det. En tredjedel väljer att inte lämna något svar.

Någon påföljd synes inte ha utgått på grund av överträdelse av förbud mot diskriminering eller diskrimineringsbrott. I Konkurrensverkets allmänna råd föreskrivs emellertid att sådan påföljd förutsätter att avtalsbrottet avser utförandet av kontraktet och att både gärningen och den lagakraftvunna domen ska ha skett inom avtals-tiden. Med hänsyn härtill och med beaktande av att förordningen har varit i kraft under ganska kort tid, framstår det som föga an-

märkningsvärt att någon sådan påföljd ännu inte har utgått. Det bör dessutom påpekas att påföljden i dessa fall är avsedd att ha en avskräckande funktion. Att påföljd inte utgått i dessa fall kan således inte i sig leda till slutsatsen att förordningen är ineffektiv.

Undersökningen visar dock även att påföljd inte i något fall har utgått på grund av att leverantören inte har upprättat eller inte i rätt tid har inkommit med relevanta dokument, såsom jämställdhetsplan eller sanningsförsäkran. Anmärkningsvärt är att elva procent (tre myndigheter) har uppgett att påföljd inte har utgått trots att leverantören inte har upprättat eller inte i rätt tid inkommit med relevanta dokument. En stor andel ger inget svar (15 procent) eller svarar att de inte vet (19 procent).

Det förhållandet att myndigheter har avstått från påföljder vid överträdelser mot villkoren gör att förordningen inte kan sägas ha tillämpats på ett sätt som gör att den är effektiv för att motverka diskriminering hos leverantören. Även om myndigheterna skulle ha utformat villkoren på annat sätt än vad som följer av Konkurrensverkets allmänna råd, får det anses följa av förordningen att en leverantörs underlåtenhet att följa diskrimineringslagstiftningens krav på aktiva åtgärder ska vara förenad med någon sanktion. Vad som framgår här nedan rörande uppföljningen av villkoren understryker att förordningen inte tillämpats på ett effektivt sätt.

Antidiskrimineringsvillkoren följs i flertalet fall inte upp

I Konkurrensverkets allmänna råd föreskrivs att de upphandlande myndigheterna redan i villkoren bör ange vilka handlingar som leverantören ska ge in och när dessa ska redovisas. Ett av flera skäl till att detta allmänna råd ställdes upp var att försöka säkerställa att myndigheterna verkligen genomför en uppföljning av villkoren.

Av undersökningen framgår emellertid att mer än hälften (55 procent) av de tillfrågade myndigheterna inte utfört någon uppföljning i syfte att kontrollera huruvida leverantörerna följer antidiskrimineringsvillkoren. En myndighet (fyra procent) väljer att inte svara eller

är osäker. Endast elva myndigheter (41 procent) framhåller motsatsen och svarar att uppföljning sker. I inget fall har emellertid myndigheterna kontaktat domstol för att kontrollera huruvida de uppgifter som leverantörerna lämnat stämmer.

Uppgifterna från leverantörerna bekräftar att uppföljning sällan sker. Av de tillfrågade leverantörerna svarar 47 procent att myndigheterna inte kontrollerar om antidiskrimineringsvillkoren uppfylls. Vid studier av undersökningens undergrupper uppdagas det att stora leverantörer, i större utsträckning än mindre, har uppfattningen att alla myndigheter följer upp villkoren. Totalt är det dock endast fem procent som framhåller att alla myndigheter följer upp antidiskrimineringsvillkoren.

Undersökningen visar således att ett stort antal myndigheter inte följer förordningens krav på att antidiskrimineringsvillkoren ska följas upp.

Förordningens föreskrifter om uppföljning följer av EG-domstolens praxis. Av EG-domstolens dom i målet C-448/01, *Wienstrom*, framgår att gemenskapsbestämmelserna om offentlig upphandling utgör hinder mot att ställa upp ett villkor i den mån det inte är förenat med krav som gör det möjligt att säkerställa en *verklig kontroll* av att villkoret efterlevs.

Att uppföljning inte sker innebär dessutom att villkoren blir ineffektiva. Utan uppföljning torde villkoren snart förlora sin trovärdighet. Det medför i sin tur att förordningens syfte att motverka diskriminering går förlorad.

Av 6 § antidiskrimineringsförordningen framgår att myndigheterna ska följa upp villkoren. Undersökningen visar dessutom att de flesta myndigheterna anser att det funnits tillräckligt med information och vägledning kring antidiskrimineringsförordningen och dess genomförande. Detta talar för att myndigheternas bristande uppföljning av villkoren och eftergifter av påföljder inte beror på att informationen varit otillräcklig.

4.2 Små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud

I enkäterna har de upphandlande myndigheterna ombetts bedöma hur de uppfattar att förordningen påverkar små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud. Av svaren framgår att nio myndigheter (33 procent) bedömer att förordningen påverkar små och medelstora företag negativt. Dessa nio myndigheter framhåller framför allt att villkoren är svårförståliga (78 procent), att upphandlingsförfarandet är förknippat med alltför höga kostnader (56 procent) samt att upphandlingen blir för administrativt tungrodd p.g.a. villkoren (44 procent).

Drygt hälften (56 procent) av de 27 myndigheterna tror dock inte att leverantörerna har avstått offentliga upphandlingar p.g.a. antidiskrimineringsvillkoren. Ingen myndighet anser heller att leverantörer avstår ofta. Fyra myndigheter (15 procent) svarar att leverantörer sällan avstår att lämna anbud av det aktuella skälet.

En liknande frågeställning för leverantörer, med syfte att etablera komparativa möjligheter, uppvisar att väldigt få leverantör i realiteten hittills har avstått att lämna anbud p.g.a. antidiskrimineringsvillkoren. Hela 97 procent svarar att antidiskrimineringsvillkoren inte har resulterat i att de har avstått från att skicka anbud. 87 procent uppger att de inte heller i framtiden kommer att avstå från att lämna anbud vid upphandlingar som innehåller antidiskrimineringsvillkor. Samtidigt ger svaren vid handen att nästan var tionde leverantör kommer att avstå från att lämna anbud vid sådana upphandlingar. Det vanligaste skälet härtill (fem procent) är att leverantörerna anser att upphandlingen blir för administrativt tungrodd. Majoriteten av dessa respondenter är små eller medelstora företag. Av det totala antalet leverantörer som besvarat enkäten har nämligen 20 procent upp till tio anställda, 33 procent 11-50 anställda och 24 procent 51-250 anställda.

Vid analys av undersökningens undergrupper framgår att storleken – omsättning, antal anställda och storlek – är avgörande för hur

många upphandlingar som en leverantör har ingått. Mindre leverantörer tenderar att ingå kontrakt med antidiskrimineringsvillkor i mindre utsträckning än de större leverantörerna.

4.3 Regelförenkling

Av regelförenklingsförordningen framgår att en konsekvensbeskrivning bl.a. ska innehålla uppgifter om vilka som berörs av regleringen, uppgifter om vilka kostnadsmissiga och andra konsekvenser regleringen medför och en bedömning om regleringen överensstämmer med eller går utöver de skyldigheter som följer av Sveriges anslutning till europeiska unionen. Om regleringen kan få effekter av betydelse för företagets arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt ska konsekvensutredningen om möjligt även innehålla bl.a. en beskrivning av berörda företag (antal, storlek och branscher), vilken tidsåtgång regleringen kan föra med sig för företagen och vad regleringen innebär för företagets kostnader samt i vilken utsträckning regleringen kan påverka konkurrensförhållandena för företagen.

Påföljd utgår såväl enligt lagstiftning som avtalsvillkor

I diskrimineringslagstiftningen finns bestämmelser om skadestånd och andra påföljder vid överträdelse mot ett förbud mot diskriminering enligt någon lag mot diskriminering. Likaså är hets mot folkgrupp och olaga diskriminering kriminaliserat enligt 16 kap. 8 - 9 §§ brottsbalken. Antidiskrimineringsförordningen innebär att de 30 största statliga myndigheterna i sina upphandlingskontrakt reglerar att påföljd även ska utgå på avtalsrättslig grund när någon leverantör vid kontraktets utförande brutit mot dessa civil- och straffrättsliga regler. För den leverantör som omfattas av antidiskrimineringsvillkoren och som vid kontraktets utförande bryter mot dessa villkor enligt en lagakraftvunnen dom kommer dubbla påföljder således att utgå enligt såväl civil- eller straffrättslig lagstiftning som på avtalsrättslig grund.

Företag som berörs

Förordningen berör alla företag som tillhandahåller tjänster eller byggentreprenader gentemot de 30 största statliga myndigheterna här i landet. Antalet företag som berörs av förordningen måste därför sägas vara mycket stort. Som framgår av undersökningen är företagens omsättning och antal anställda mycket varierande. Såväl stora som små eller medelstora företag berörs.

Kostnader och tidsåtgång

En debatterad problematik vid offentliga upphandlingar är att arbetet ofta är för byråkratiskt och betungande. När de tillfrågade myndigheterna ombads rangordna sina uppfattningar angående hur de upplever arbetets karaktär svarar tolv myndigheter (44 procent) att de upplever arbetet som mycket betungande. En tredjedel (33 procent) ligger i mitten av en femgradig skala och två myndigheter (sju procent) svarar att de inte upplever arbetet som betungande.

Vid en jämförelse med leverantörsmålgruppen kan diverse intressanta faktorer observeras. Det finns exempelvis procentuellt fler leverantörer som inte upplever nödvändigt arbete som betungande. 54 leverantörer (34 procent) svarar att arbetet som kan relateras till antidiskrimineringsvillkoren inte upplevs som betungande. Endast fyra procent anser att arbetet är mycket betungande.

Såväl myndigheter som leverantörer har dock haft svårt att uppskatta vilken tidsåtgång och vilken total kostnad som de haft i anslutning till antidiskrimineringsvillkoren under 2007. Ett stort antal respondenter har valt att inte besvara denna fråga. Inte i någon del har svarsfrekvensen varit mer än cirka 50 procent. I vissa fall har bortfallet varit uppemot 90 procent. Svaren visar dessutom på en mycket stor spridning i timantal och kostnader.

Av de inkomna svaren kan dock sammanfattningsvis följande genomsnittliga uppgifter utläsas:

Myndigheter

Arbete	Genomsnitt antal timmar per myndighet/år	Genomsnitt kostnad per myndighet/år	Ej svar
Sätta sig in i villkoren	32,8 timmar	23 500 kronor	41 resp. 52 procent
Administrativt arbete	30,6 timmar	21 000 kronor	48 resp. 59 procent
Totalt per myndighet ²⁷	63,1 timmar	44 500 kronor	

Leverantörer

Arbete	Genomsnitt antal timmar per leverantör/år	Genomsnitt Kostnad per leverantör/år	Ej svar
Sätta sig in i villkoren	15,8 timmar	11 600 kronor	50 resp. 58 procent
Administrativt arbete	44,8 timmar	27 700 kronor	58 resp. 65 procent
Totalt per leverantör ²⁸	60,6 timmar	39 300 kronor	

²⁷ Elva procent myndigheterna har härutöver angett att de lagt ned i genomsnitt 81,3 timmar på annat arbete till en genomsnittlig kostnad av 58 000 kronor per år.

²⁸ Cirka tio procent av leverantörerna har härutöver redovisat tidsåtgång och kostnader för övrigt arbete. Redovisningen varierar kraftigt från 1 000 timmar respektive. 300 000 kronor per år till cirka sex timmar respektive 16 000 kronor per år.

Påverkan på konkurrensförhållandena och överensstämmelse med gemenskapsrätten

Att ställa antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt är inget krav enligt gemenskapsrätten, och går således utöver de skyldigheter som följer av Sveriges medlemskap i europeiska unionen.

I vilken utsträckning samhällshänsyn, som i upphandlingssammanhang ofta benämns "sociala hänsyn" eller "sociala krav", kan tas och särskilda kontraktsvillkor därmed användas, bestäms av hur gemenskapsrätten tolkas. Användandet av antidiskrimineringsvillkor får således inte leda till att de EG-rättsliga principerna träds för när. Även lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, som bygger på det s.k. utstationeringsdirektivet, samt en rad andra regelverk måste beaktas.

I Konkurrensverkets allmänna råd lämnas anvisningar rörande tillämpningen av antidiskrimineringsförordningen. Råden utgör Konkurrensverkets och Diskrimineringsombudsmännens gemensamma tolkning av hur förordningen bör tillämpas utan att konkurrensförhållandena påverkas eller gemenskapsrätten träds för när. Dessa allmänna råd uppdateras och modifieras allteftersom rättsläget utvecklas.

De 30 myndigheter som omfattas av förordningen har dock olika sätta att arbeta på. De flesta (59 procent) svarar att de följt Konkurrensverkets allmänna råd och tillämpar de antidiskrimineringsvillkor som föreslås i denna, men mer än en tredjedel (37 procent) svarar att de upprättat egna villkor.

Någon rättspraxis som rör tillämpningen av antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt finns ännu inte.²⁹ Rättsområdet präglas således av viss osäkerhet.

²⁹ December 2008

Som ovan anförts visar utredningen att flertalet myndigheter inte följer upp villkoren. Om uppföljning inte sker kan detta medföra att den upphandlande myndigheten bryter mot likabehandlingsprincipen och att konkurrensförhållandena på marknaden kan komma att påverkas.

4.4 Sammanfattande slutsatser

Antidiskrimineringsförordningen har i viss utsträckning medfört en ökad medvetenhet om diskrimineringslagstiftningen. Inte minst det förhållandet att ett antal leverantörer till följd av villkoren upprättat eller uppdaterat sina jämställdhetsplaner eller andra dokument avseende aktiva åtgärder visar på detta.

Förordningen har dock inte tillämpats på ett sätt som gör att den är effektiv för att motverka diskriminering hos leverantören. Myndigheter har avstått från att använda sig av sanktioner vid överträdelse mot antidiskrimineringsvillkoren och i flertalet fall har myndigheterna inte följt upp villkoren. Att ställa upp villkor som inte följs upp torde strida mot gemenskapsrätten. Den bristande uppföljningen medför dessutom att villkorens ändamål att motverka diskriminering riskerar att gå förlorad.

På det sätt myndigheterna tillämpat antidiskrimineringsförordningen har små och medelstora företag i begränsad omfattning avstått från att lämna anbud. Det bör dock noteras att nästan var tionde leverantör uppgett att de i framtiden kommer att avstå från att lämna anbud i sådana upphandlingar. De flesta (fem procent) anser att villkoren gör att upphandlingen blir för administrativt tungrodd. Antidiskrimineringsvillkoren har således idag en viss negativ påverkan på i synnerhet små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud.

Myndigheterna uppfattar i större utsträckning än leverantörerna arbetet med antidiskrimineringsvillkoren som betungande. Såväl myndigheter som leverantörer har dock svårt att uppskatta den tids-

åtgång och de kostnader som de haft i anslutning till antidiskrimineringsvillkoren. Svaren visar dessutom på en mycket stor spridning i timantal och kostnader. Vad som framkommit tyder emellertid inte på att tidsåtgången eller kostnaderna i normalfallet hittills varit särskilt stora.

Utfallet av undersökningen i dessa delar har rimligen ett samband med att myndigheterna i flertalet fall underlåtit att följa förordningens föreskrifter om att kraven ska följas upp. Det framstår som sannolikt att utfallet skulle ha blivit annorlunda om alla myndigheter genomfört föreskrivna uppföljningar och verkställt påföljder. Ett korrekt genomfört uppföljningsarbete medför att administrationen och kostnaderna ökar hos såväl myndigheter som leverantörer. En ökad administrativ belastning kan ha en negativ påverkan på i synnerhet små eller medelstora företags möjligheter att lämna anbud. Vidare har en tillämpare vid en upphandlande myndighet som uppenbarligen genomför dessa uppföljningar anfört bl.a. följande i sitt fritextsvar:

”Det är oerhört tidskrävande att få in alla relevanta dokument. I ett fall var det endast en leverantör av 20 som självmant kom in med handlingarna. Det behöver knappast nämnas vilken arbetsbörda detta medför för den upphandlande myndigheten.”

Undersökningen visar att de upphandlande myndigheterna har en negativ inställning till förordningen. 70 procent av myndigheterna anser att förordningen bör upphävas och fem myndigheter (19 procent) anser att den är i behov av förbättringar. Fritextsvaren ger vid handen att respondenterna bl.a. anser att villkoren inte hör hemma i upphandlingsprocessen utan är en ineffektiv pålaga samt att överträdelser mot diskrimineringslagstiftningen kan och bör bekämpas enligt denna lagstiftning och inte i särskilda avtalsvillkor i upphandlingskontrakt. För leverantörer är det en stor andel (38 procent) som inte lämnat svar. I övrigt är målgruppen splittrad i frågan. 23 procent yrkar för att förordningen upphävs, 21 procent vill se förbättringar och 18 procent anser att den är bra i nuvarande tappning.

Om antidiskrimineringsförordningen ska bestå krävs det att man kommer tillrätta med myndigheternas underlåtenhet att följa upp villkoren. Informationsinsatser är knappast tillräckliga. Fråga uppkommer även om det är lämpligt och i linje med regeringens regel-förenklingsarbete att införa och tillgripa sanktioner eller andra tvångsmedel för att driva igenom att myndigheterna i sina upphandlingar ställer upp villkor som går utöver de skyldigheter som följer av Sveriges medlemskap i EU och som inte heller har någon direkt koppling till det som ska upphandlas. De överträdelser mot förbud mot diskriminering och diskrimineringsbrott, som villkoren ska ha till ändamål att motverka, kan beivras med stöd av diskrimineringslagstiftningen och brottsbalken. Det bör även noteras att förordningen medför att dubbla påföljder kommer att utgå enligt såväl civil- eller straffrättslig lagstiftning som på avtalsrättsligt grund för den leverantör som omfattas av antidiskrimineringsvillkoren och som vid kontraktets utförande bryter mot dessa villkor enligt en lagkraftvunnen dom.

Vid en sammantagen bedömning anser Konkurrensverket att antidiskrimineringsförordningen bör upphävas. Det bör således återigen bli frivilligt för myndigheterna att tillämpa antidiskrimineringsvillkor. För att villkoren ska kunna tillämpas effektivt krävs det att myndigheten tillskjuter erforderliga resurser och kompetenser. Så sker uppenbarligen inte idag. Visserligen kommer en frivillig tillämpning av antidiskrimineringsvillkor troligen att medföra att de flesta myndigheter avstår från att ställa upp dessa villkor. De myndigheter som själva väljer att tillämpa dessa villkor kommer dock rimligen att aktivt verka för att dessa tillämpas korrekt.

Antidiskrimineringsvillkor tillämpas redan idag på frivillig basis, inte minst av kommuner. Det finns ett stort behov av råd och vägledning inom området. Regeringsuppdraget år 2006 åt NOU att i samråd med Diskrimineringsombudsmännen utarbeta allmänna råd kom att innebära att myndigheterna för första gången uppnådde en samsyn i dessa frågor. De fem myndigheterna står idag gemensamt bakom ett allmänt råd rörande tillämpningen av antidiskrimineringsförordningen. Samsynen främjar en enhetlig och rättssäker till-

lämpning av villkoren. Även om förordningen avvecklas är det angeläget att tillse att vägledning finns inom området och att säkerställa den enhetliga tillämpning som har uppnåtts.

Bilaga 1 Tabeller över myndigheternas och leverantörernas svar

Vertikal procent 7 Nov 2008

ARS RESEARCH AB

P0970 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Myndighet

TOTAL

Bas: Samtliga **27**

1. Hur många upphandlingskontrakt som innehåller antidiskrimineringsvillkor har ni tecknat under 2007?

Inget	4
1 till 5 stycken	30
6 till 10 stycken	15
11 till 20 stycken	15
21 eller fler	33
Ej svar	4

2. Hur formulerar Ni antidiskrimineringsvillkor i Era upphandlingar?

Enligt NOU/KKV:s förslag på villkor	59
Enligt egna skrivna villkor	37
På annat sätt	
Formulerar inte antidiskrimineringsvillkor i upphandlingar	4
Vet ej	
Ej svar	4

3. Har Ni genomfört någon uppföljning av leverantörernas uppgifter gällande antidiskrimineringsvillkoren?

Ja	41
Nej	56
Vet ej	
Ej svar	4

Bas: Har genomfört uppföljn. 11

4. På vilket eller vilka sätt har Ni genomfört en sådan uppföljning?

Leverantören måste lämna in sanningsförsäkran 45
en gång/år samt jämställdhetsplan och
dokumenterat arbete mot etnisk och religiös
diskriminering, tidpunkt framgår av
kontraktet.

Vi har rätt enligt kontraktet att begära in 27
uppgifter och har gjort det.

Enbart sanningsförsäkran 27
Vet ej

5. Har Ni kontaktat domstol för att följa upp sanningsförsäkran?

Ja

Nej 91

Vet ej 9

Bas: Samtliga 27

6. Har påföljd utgått på grund av att leverantören inte har upprättat eller inte i rätt tid har inkommit med relevanta dokument?

Nej, påföljd har inte utgått eftersom 56
leverantören har upprättat och/eller i rätt
tid inkommit med relevanta dokument.

Nej, påföljd har inte utgått trots att 11
leverantören inte har upprättat eller inte i
rätt tid inkommit med relevanta dokument.

Ja, vite

Ja, hävning

Annan påföljd

Vet ej 19

Ej svar 15

7. Har påföljd utgått på grund av överträdelse av förbud mot diskriminering eller diskrimineringsbrott?

Nej, leverantören har inte överträtt förbud 67
mot diskriminering eller begått
diskrimineringsbrott.

Nej, påföljd har inte utgått trots att

leverantören har överträtt förbud mot
diskriminering eller begått
diskrimineringsbrott.

Ja, vite

Ja, hävning

Annan påföljd

Vet ej 22

Ej svar 11

8. Omfattar antidiskrimineringsvillkoren även underleverantörer?

Ja 63

Ja, alltid 52

Ja, oftast 11

Nej, sällan 15

Nej, aldrig 11

Nej 26

Vet ej 7

Ej svar 4

9. Vilken tidsåtgång och vilken total kostnad har Ni uppskattningsvis haft i
anslutning till antidiskrimineringsvillkoren under 2007?

Arbete för att sätta sig in i villkoren (antal timmar)

1 timme 4

2 timmar 7

5 timmar 11

15 timmar 4

30 timmar 7

40 timmar 11

50 timmar 4

60 timmar 4

100 timmar 7

Medelvärde 32.8

Ej svar 41

Arbete för att sätta sig in i villkoren (kostnad)

875 kr 4

1000 kr 7

1300 kr 4

2500 kr 4

15000 kr 4

20000 kr	4
24000 kr	4
27500 kr	4
40000 kr	4
50000 kr	7
75000 kr	4
<i>Medelvärde (x1000)</i>	23.5
Ej svar	52

Administrativt arbete (antal timmar)

2 timmar	4
3 timmar	4
5 timmar	7
10 timmar	4
20 timmar	4
24 timmar	4
30 timmar	7
40 timmar	4
50 timmar	7
60 timmar	4
100 timmar	4
<i>Medelvärde</i>	30.6
Ej svar	48

Administrativt arbete (kostnad)

525 kr	4
1000 kr	4
5000 kr	4
10000 kr	4
12000 kr	4
13750 kr	4
20000 kr	4
30000 kr	4
40000 kr	4
50000 kr	7
<i>Medelvärde (x1000)</i>	21.0
Ej svar	59

Annat arbete (antal timmar)

4 timmar	4
40 timmar	4
200 timmar	4

<i>Medelvärde</i>	81.3
Ej svar	89

Annat arbete (kostnad)	
4000 kr	4
20000 kr	4
150000 kr	4
<i>Medelvärde (x1000)</i>	58.0
Ej svar	89

Bas: Samtliga **27**

10. upplever Ni det arbete som antidiskrimineringsförordningen kräver som betungande?

1-2) Inte betungande 15

1) Inte alls betungande	7
2)	7
3)	33
4)	22
5) Mycket betungande	22

4-5) Betungande 44

<i>Medelvärde</i>	3.5
Ej svar	7

11. Uppfattar Ni att leverantörer avstår från att lämna anbud på grund av att Ni ställer antidiskrimineringsvillkor i Era upphandlingar?

Ja	11
Ja, ofta	
Ja, ibland	11
Nej, sällan	15
Nej, aldrig	41
Nej	56
Vet ej	30
Ej svar 4	

12. Hur uppfattar Ni att förordningen påverkar små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud?

1-2) Påverkar negativt	33
1) Förordningen påverkar negativt	11
2)	22

3)	48
4)	4
5) Förordningen påverkar positivt	
4-5) Påverkar positivt	4
<i>Medelvärde</i>	2.5
Ej svar	15

Bas: Påverkar negativt (1-2) 9

13. Vad är enligt Er uppfattning orsakerna till att små och medelstora företag i större utsträckning än innan förordningens ikraftträdande avstår från att lämna anbud?

Risken för vite eller annan påföljd är för stor.	22
Kostnaderna för att administrera uppföljningar blir för stora.	56
Upphandlingen blir för administrativt tungrodd på grund av villkoren.	44
Villkoren är svåra att förstå. 78	
Tynger överfulla/textmässigt tunga underlag ytterligare	22
Vet ej	

Bas: Samtliga 27

14. Har kraven på antidiskrimineringsvillkor i upphandlingar enligt Er uppfattning ökat medvetenheten för diskrimineringslagstiftningen bland anbudsgivare?

Ja	48
Ja, absolut	7
Ja, till viss del	41
Nej, knappast	22
Nej, inte alls	19
Nej	41
Vet ej	7
Ej svar	4

15. Har antidiskrimineringsförordningen förändrat det interna arbete som Er myndighet bedriver för att motverka diskriminering?

Ja	15
Ja, absolut	4
Ja, till viss del	11
Nej, knappast	41

Nej, inte alls	26
Nej	67
Vet ej	19

16. Har det funnits tillräckligt med information och vägledning kring antidiskrimineringsförordningen och dess genomförande?

Ja	70
Ja, absolut	30
Ja, till viss del	41
Nej, knappast	22
Nej, inte alls	4
Nej	26
Vet ej	4

17. Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, som den ser ut idag, är ett bra sätt att motverka diskriminering?

Ja	30
Ja, absolut	4
Ja, till viss del	26
Nej, knappast	41
Nej, inte alls	26
Nej	67
Vet ej	4

18. Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, med dess krav på att det ska finnas antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt, bör finnas kvar eller bör den upphävas

Ja, förordningen bör finnas kvar i sin nuvarande utformning.	7
Ja, förordningen bör finnas kvar men förbättras.	19
Nej, förordningen bör upphävas.	70
Vet ej	4

19. Övriga synpunkter och kommentarer till antidiskrimineringsförordningen.

Angett svar	48
Ej svar	52
Bas: Samtliga 27	

1. Hur många upphandlingskontrakt som innehåller antidiskrimineringsvillkor har ni tecknat under 2007?

Inget 4

1 till 5 stycken 30

6 till 10 stycken 15

11 till 20 stycken 15

21 eller fler 33

Ej svar 4

2. Hur formulerar Ni antidiskrimineringsvillkor i Era upphandlingar?

Enligt NOU/KKV:s förslag på villkor 59

Enligt egna skrivna villkor 37

På annat sätt

Formulerar inte antidiskrimineringsvillkor i 4
upphandlingar

Vet ej

Ej svar 4

3. Har Ni genomfört någon uppföljning av leverantörernas uppgifter gällande antidiskrimineringsvillkoren?

Ja 41

Nej 56

Vet ej

Ej svar 4

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

	OMSÄTTNING (EURO)			ANTAL ANSTÄLLDA			STORLEK			REGION					
	TOTALT milj milj milj	2-10 milj milj	10-50 milj milj	50+ milj milj	10-50 milj milj	50+ milj milj	Li-tet del	Me- del	Stort	Stor- stad	Övriga stad	Övriga länder			
Bas: Samtliga	158	47	46	32	31	32	52	38	33	76	33	40	106	40	10
1. Har Ni ingått upphandlingskontrakt som innehåller antidiskrimineringsvillkor?															
Ja	58	47	57	72	61	34-	56	79+	58	49	73	65	58	58	50
Nej	41	53	41	28	35	63+	44	21-	39	51	24-	33	41	40	50
Ej svar	1		2		3	3					3	3	1		3
Bas: Ingått kontrakt	91	22	26	23	19	11	29	30	19	37	24	26	62	23	5
2. Ange antal kontrakt med antidiskrimineringsvillkor?															
1 st	32	41	27	30	26	55	41	27	11-	51+	13-	27	26	43	60
2 st	18	18	23	13	16	27	10	17	21	16	21	19	16	26	26
3+ st	22	18	15	26	32	9	14	27	37	19	29	15	21	26	20
Medelantal kontrakt	5.4	2.0	2.2	14.7	3.1	1.5	2.0	7.6	10.5	2.0	6.0	11.9	6.4	4.3	2.0
Vet ej	27	23	31	30	26	9	31	30	32	14	38	38	35	4-	20
Ej svar	1		4			3									2
Bas: Samtliga	158	47	46	32	31	32	52	38	33	76	33	40	106	40	10
3. Har Ni kommit att bindas av antidiskrimineringsvillkoren, som underleverantör?															
Ja	18	19	9	25	26	6	19	24	24	17	15	23	17	23	20
Nej	78	81	85	75	68	91	81	71	70	83	79	70	79	75	80
Ej svar	3		7		6	3		5	6	6	6	8	4	3	
Bas: Bundits av antidiskr.villkoren	29	9	4	8	8	2	10	9	8	13	5	9	18	9	2
4. Ange antal tillfällen som Ni kommit att bindas av antidiskrimineringsvillkoren, som underleverantör?															
1 ggr	28	22	50	13	38	50	40	22	13	31	20	33	28	33	33
2 ggr	10	11	25	25	10	11	13	8	22	6	22	6	22	6	22
3+ ggr	24	33	25	25	13	30	11	38	31	20	22	22	22	22	50
Medelantal ggr	5.6	2.7	2.3	14.0	1.8	1.0	2.5	16.0	3.0	2.8	2.0	10.1	7.9	2.3	5.0
Vet ej	38	33	25	38	50	50	20	56	38	31	60	22	44	22	50

ARS RESEARCH AB

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

	OMGÄTTNING (EURO)				ANTAL ANSTÄLLDA			STORLEK		REGION					
	-2 TOTAL	2-10 milj	10-50 milj	50+ milj	-10	51- 250	251+	Lj- Med stet	Stort	Stor- stad	Övriga städer	Övriga landet			
Bas: Samtliga	158	47	46	32	31	32	52	38	33	76	33	40	106	40	10
5. Hade Ni jämställdhetsplan eller dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering, imman Ni ingick upphandlingskontrakt som innehöll antidiskrimineringsvillkor?															
Ja	63	47-	65	72	77	25-	63	79+	82+	49-	79	73	66	55	60
Ja, vi hade jämställdhetsplan	48	28-	50	53	71+	16-	46	55	73+	37-	64	55	48	50	30
Ja, vi hade dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering	18	13	13	25	26	6	15	16	36+	9	15	28	21	8	20
Ja, vi hade alla dokument som upphandlande myndighet krävde	30	17	33	44	29	9-	29	42	36	21	36	38	33	20	30
Nej, vi hade inga sådana dokument	27	47+	26	13	13	63+	27	13	9-	45+	12	13-	25	33	40
Vet ej	6	2	4	16+	6	6	6	8	6	4	9	10	6	10	10
Ej svar	3	4	4	3	3	6	4	3	3	3	3	5	4	4	3
6. Har Ni på grund av antidiskrimineringsvillkoren i en upphandling, upprättat eller uppdaterat jämställdhetsplan eller dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering?															
Ja	28	28	30	22	32	22	29	34	27	26	36	25	30	23	20
Ja, vi har upprättat en jämställdhetsplan	13	11	11	9	26+	6	17	13	15	11	18	15	15	13	10
Ja, vi har dokumenterat arbete mot etnisk och religiös diskriminering	9	6	11	3	19	6	10	16	6	9	9	10	9	10	10
Ja, vi har uppdaterat vår jämställdhetsplan	11	11	13	9	10	3	13	11	15	8	12	13	10	10	10
Ja, vi har uppdaterat vårt dokumenterade arbete mot etnisk och religiös diskriminering	8	9	11	6	3	6	6	5	15	4	9	13	11	10	10
Nej, inte på grund av en upphandling. Vi skulle ha upprättat eller uppdaterat dokumenten oavsett upphandlingen	39	26	39	47	48	16-	37	50	48	29	42	48	38	38	50
Nej, vi har inte upprättat eller uppdaterat dessa dokument	25	40+	24	16	10	56+	21	11-	15	37+	9-	20	23	28	30
Nej	62	62	63	63	58	69	58	61	61	64	48	68	59	65	80
Vet ej	9	4	7	16	16	6	8	8	18	5	15	13	9	13	13
Ej svar	3	6	2	3	6	3	6	3	6	4	3	4	4	3	4

ARS RESEARCH AB

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

	OMGÄTTNING (EURO)				ANTAL ANSTÄLLDA			STORLEK		REGION			
	-2 milj	2-10 milj	10-50 milj	50+ milj	-10	11-50	51-250	251+	Lj-tet	Mö-del	Stort	Stor-stad	Övriga städer

Bas: Samtliga

	158	47	46	32	31	32	52	38	33	76	33	40	106	40	10
--	-----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	----	----

7. Har Ni utfört något frivilligt arbete för att förebygga diskriminering innan Ni ingick avtal som omfattade antidiskrimineringsvillkor?

Ja	46	34	52	50	55	19-	48	55	64+	38	55	45	48	40	50
Ja, utbildningsinsatser	19	13	22	19	26	9	19	13	36+	20	15	18	19	18	30
Ja, policyarbete	39	30	41	41	48	13-	38	50	55	28-	52	40	42	33	30
Ja, annat	1		2		3		2		3	1	3	3	2		
Ja, Samarbete med AP	1				3			3			3				3
Nej, vi har inte utfört något sådant arbete	41	57+	35	38	23-	69+	40	34	15-	55+	27	30	38	45	50
Vet ej	11	4	13	13	16	9	10	8	18	7	12	20	12	10	
Ej svar	3	4	2		3	3	4		3	1	3	5	3		

8. Hade Ni utfört något frivilligt arbete för att förebygga diskriminering efter Ni ingick avtal som omfattade antidiskrimineringsvillkor?

Ja	22	13	26	19	32	9	21	24	33	17	33	20	25	15	10
Ja, utbildningsinsatser	13	9	15	13	16	6	15	8	21	13	12	13	13	13	10
Ja, policyarbete	18	11	20	13	32+	6	15	24	27	11	33+	18	21	13	
Interns samsverksgrupper för att säkerställa att kraven uppfylls	1	2						3					1		
Nej, vi har inte utfört något sådant arbete	59	72	59	56	42-	72	67	53	39-	72+	39-	50	55	65	90+
Vet ej	16	9	13	25	23	13	10	21	24	8	27	25	17	18	
Ej svar	3	4	2		3	6	2		3	3		5	3		

Vertikal procent 6 Nov 2008

ARS RESEARCH AB

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

	OMSÄTTNING (EURO)						ANTAL ANSTÄLLDA			STORLEK			REGION		
	-2	2-10	10-50	50+	11-51-	51+	-10	50	250	251+	Li-	Me-	Stort	Stor-	Övriga
TOTAL	milj	milj	milj	milj	milj	milj					tet	del		stad	övriga

Bas: Uppfölj.n. genomförs

26	4	8	7	7	3	6	10	7	7	9	9	9	19	5	2
----	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	----	---	---

11. Vilken tidsåtgång och vilken totalkostnad har Ni uppskattningsvis haft i anslutning till antidiskrimineringsvillkoren under 2007?

Arbete för att sätta sig in i villkoren (antal timmar)

2 timmar	4	25	13	14	33	17	10	14	11	11	11	11	5	20	20
3 timmar	4	13	13						14	11	11	11	5	20	20
4 timmar	4	25	13	14	33	17	10	14	14	11	11	11	11	20	20
5 timmar	8	25	13	14	33	17	10	14	14	11	11	11	5	20	20
10 timmar	8	25	13	14	33	17	10	14	14	11	11	11	5	20	20
20 timmar	8	25	13	14	33	17	10	14	14	11	11	11	5	20	20
24 timmar	4	25+		29+				29+	14	14	14	14	5	20	20
40 timmar	4			14				14	14	14	14	14	5	20	20
50 timmar	4			14				14	14	14	14	14	5	20	20
Medelvärdet	15.1	10.7	5.7	26.0	19.0	4.0	12.3	3.0	24.2	10.5	3.0	21.0	17.9	8.8	20
Ej svar	50	25	63	71	29	33	50	80	14	43	67	44	53	20	100

Arbete för att sätta sig in i villkoren (kostnad)

600 kr	4	13	14	14	33	17	10	14	11	11	11	11	5	20	20
800 kr	4	13	14	14	33	17	10	14	14	14	14	14	5	20	20
1000 kr	8	13	14	14	33	17	10	14	14	14	14	14	11	20	20
5000 kr	8	25	13	14	33	17	10	14	14	14	14	14	11	20	20
9000 kr	4	13	14	14	33	17	10	14	14	14	14	14	5	20	20
10000 kr	4	13	14	14	33	17	10	14	14	14	14	14	5	20	20
12000 kr	4	25+		14				14	14	14	14	14	5	20	20
25000 kr	4			14				14	14	14	14	14	5	20	20
60000 kr	4			14				14	14	14	14	14	5	20	20
Medelvärdet (x1000)	11.6	8.5	3.3	13.0	18.8	5.0	7.0	1.0	20.0	8.7	0.7	10.0	15.4	5.0	20
Ej svar	58	50	63	71	43	67	50	80	29	57	67	56	63	20	100

ARS RESEARCH AB

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

TOTALT	OMSÄTTNING (EURO)							ANTAL ANSTÄLLDA			STORLEK			REGION	
	-2	2-10	10-50	50+	11-51-	51-250	251+	Li-	Me-	Stor-	Övriga	Stor-	Övriga	stad	övriga
	milj	milj	milj	milj	-10	50	251+	tet	del	stort	landet	landet			

Bas: Uppfölj.n. genomförs

11. Vilken tidsåtgång och vilken totalkostnad har NI uppskattningsvis haft i anslutning till antidiskrimineringsvillkoren under 2007?

Administrativt arbete (antal timmar)

2 timmar	8	25	13		33	17		14	11			5	20		
5 timmar	4	25+			33+			14				5			
6 timmar	4		14			10			11				50+		
8 timmar	4	25+				17						5			
10 timmar	4			14						11		5			
15 timmar	8	25			33			14		11		11			
30 timmar	4			14				14		11		5			
100 timmar	4			14						11		5			
300 timmar	4			14						11		5			
Medelvärd	44.8	7.5	2.0	53.0	88.8	7.3	5.0	6.0	91.0	7.5	4.0	106.3	23.1	151.0	6.0
Ej svar	58	-	88	71	43	-	67	90+	29	43	78	56	58	60	50

Administrativt arbete (kostnad)

400 kr	4														
1200 kr	4	13				17						11		20	
4000 kr	4	25+			33+									5	
4800 kr	4	25+				17						11		5	
5000 kr	4		14			10								50+	
15000 kr	4	25+			33+									5	
30000 kr	4			14								11		5	
40000 kr	4			14								11		5	
150000 kr	4			14								11		5	
Medelvärd	27.7	3.3	0.0	22.0	65.0	3.0	2.0	4.0	58.8	3.3	2.0	68.3	15.8	75.0	4.0
Ej svar	65	25	88	71	57	33	67	90	43	57	78	67	68	60	50

ARS RESEARCH AB

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

TOTALT	OMSÄTTNING (EURO)				ANTAL ANSTÄLLDA					STORLEK			REGION	
	-2 milj	2-10 milj	10-50 milj	50+ milj	-10	11-50	51-250	251+ milj	Li- tet	Me- del	Stort	Stor- stad	Övriga	övriga landet

Bas: Uppföljln. genomförs

11. Vilken tidsåtgång och vilken totalkostnad har Ni uppskattningsvis haft i anslutning till antidiskrimineringsvillkoren under 2007?

Annat arbete (antal timmar)

4 timmar	4	25+													
8 timmar	4	25+			33+			14							5
1000 timmar	4		14				14								5
Medelvärd	337.0	6.0	999.0		4.0	8.0	999.0	6.0		999.0	337.0				5
Ej svar	88	50-100	86	100	67	83	100	86	71	100	89	84	100	100	100

Annat arbete (kostnad)

16000 kr	4	25+														
200000 kr	4		14					14								5
Medelvärd (x1000)	158.0	16.0	300.0		16.0	83	100	86	16.0	300.0	158.0					5
Ej svar	92	75	100	86	100	100	83	100	86	86	100	89	89	100	100	100

Bas: Samtliga

12. Har Ni avstätt från att lämna anbud på grund av att upphandlingen innehöll antidiskrimineringsvillkor?

Ja, vid några tillfällen																	
Ja, vi lämnar aldrig anbud i dessa upphandlingar																	
Nej, vi har inte avstätt från att lämna anbud på grund av antidiskrimineringsvillkoren	97	96	96	100	97	97	96	97	97	99	94	95	96	98	98	100	100
Ej svar	3	4	4		3	3	4	3	3	1	6	5	4	3	3	3	3

ARS RESEARCH AB

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

TOTAL	OMSÄTTNING (EURO)			ANTAL ANSTÄLLDA			STORLEK		REGION		
	-2 milj	2-10 milj	10-50 milj	50+ milj	11-50	51-250	251+	Li- tet	Me- del	Stor- stad	Övriga övriga landet

Bas: Avstått från att lämna anbud

13. Vår för har Ni avstått från att lämna anbud på en upphandling som innehåller antidiskrimineringsvillkor?

Risken för vite eller annan påföljd är för stor
 Svårt att förstå avtalsrättsliga följder för höga kostnader för att administrera uppföljningar
 Upphandlingen blir för administrativt tungrodd
 Villkoren är svåra att förstå
 Annat skäl
 Summa svar
 Netto svar

Bas: Samtliga

158 47 46 32 31 32 52 38 33 76 33 40 106 40 10

14. Kommer Ni i framtiden att avstå från att lämna anbud i upphandlingar som innehåller antidiskrimineringsvillkor?

Nej, vi kommer inte att avstå att lämna anbud
 Ja, risken för vite eller annan påföljd är för stor
 Ja, svårt att förstå avtalsrättsliga följder
 Ja, för höga kostnader för att administrera uppföljningar
 Ja, upphandlingen blir för administrativt tungrodd
 Ja, villkoren är svåra att förstå
 Ja, annat skäl
Ja
 Ej svar

87 85 89 84 90 91 83 87 91 86 82 93 86 90 90
 2 2 4 6+
 1 2 2 4 3 3 3 3 3 3 3 3 1 3 3
 3 4 2 6 3 6 3 3 5 4 3
 5 4 7 9 6 8 5 8 5 6 5
 1 2 3 5+
 8 11 9 9 6 13 8 11 3 5 8 8
 6 6 2 6 10 3 6 5 9 4 15+ 3 7 3 10

ARS RESEARCH AB

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

TOTALT	OMSÄTTNING (EURO)				ANTAL ANSTÄLLDA				STORLEK		REGION				
	-2	2-10 milj	10-50 milj	50+ milj	-10	11-50	51-250	251+	Li- tet	Me- stort	Stor- stad	Övriga städer	övriga landet		
Bas: Samtliga	158	47	46	32	31	32	52	38	33	76	33	40	106	40	10

15. Har antidiskrimineringsvillkoren medfört att Ni har offererat högre anbudspriser än Ni annars skulle ha gjort?

Ja, med ett uppskattat påslag på cirka ...%

Nej

Vet ej

Ej svar

3	4	81	80	81	6	4	5	4	1	3	5	2	3	10
14	11	17	13	16	13	13	13	18	12	24	13	14	15	10
3	4	2	3	3	4	3	4	3	1	3	5	3	3	3

16. Har antidiskrimineringsvillkoren ökat medvetenheten om diskrimineringslagstiftningen hos Er?

1) Ingen förändring

2)

3)

4)

5) Starkt ökad medvetenhet

Medelvärde

Ej svar

39	47	35	47	29	50	44	32	33	46	24	38	42	23-	70+
16	19	22	13	10	19	23	16	6	21	12	13	16	20	10
25	23	20	22	32	25	19	21	33	24	24	28	23	35	10
15	6	20	16	23	6	8	26	21	8	27	18	15	18	10
2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	6	3	2	3	3
2.2	1.9	2.4	2.1	2.6	1.9	2.0	2.5	2.5	1.9	2.8	2.3	2.2	2.6	1.6
3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	6	3	3	3	3

17. Upplever Ni det arbete som antidiskrimineringsvillkoren kräver som betungande?

1) Inte alls betungande

2)

3)

4)

5) Mycket betungande

Medelvärde

Ej svar

34	36	33	31	35	41	33	39	24	38	30	30	29	40	50
20	21	26	19	13	13	23	24	21	21	21	13	23	18	10
25	23	20	22	35	25	21	18	33	21	27	30	25	28	10
8	4	11	13	3	9	6	11	6	7	9	10	7	8	20
4	4	2	6	3	3	6	3	3	5	5	5	5	3	3
2.2	2.1	2.2	2.4	2.2	2.1	2.3	2.0	2.3	2.1	2.2	2.4	2.3	2.1	2.0
9	11	9	9	10	9	10	8	12	8	12	13	11	5	10

ARS RESEARCH AB

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

	OMSÄTTNING (EURO)					ANTAL ANSTÄLLDA					STORLEK		REGION		
	TOTAL	2-10 milj milj milj milj				11-50	51-250	251+	Li-	Me-	Stor-	Övriga	stad	övriga	
		-2	10-50	50+	50+										del
Bas: Samtliga	158	47	46	32	31	32	52	38	33	76	33	40	106	40	10
Ja	40	26-	54+	34	42	19-	40	50	42	34	45	35	40	48	20
Ja, absolut	8	2	15	6	3	3	6	13	6	9	9	9	7	13	7
Ja, till viss del	32	23	39	28	39	16-	35	37	36	25	36	32	33	35	20
Nej, knappast	17	21	15	22	10	19	15	29	6	17	21	15	17	10	40
Nej, inte alls	10	13	4	19	6	13	12	8	9	12	6	13	10	8	10
Nej	27	34	20	41	16	31	27	37	15	29	27	28	27	18	50
Vet ej	30	40	24	22	35	50+	31	11-	36	36	24	33	29	35	30
Ej svar	3	2	2	3	6	2	3	6	2	1	3	5	4		

18. Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, som den ser ut idag, är ett bra sätt att motverka diskriminering?

19. Anser Ni att antidiskrimineringsförordningen, med dess krav på att det ska finnas antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt, bör finnas kvar eller bör den upphävas?

Ja, förordningen bör finnas kvar i sin nuvarande utformning	18	13	15	19	26	9	12	24	27	12	27	13	17	23	10
Ja, förordningen bör finnas kvar men förbättras	21	15	24	13	32	16	19	18	27	20	15	30	19	28	10
Nej, förordningen bör upphävas	23	30	17	41+	6-	31	21	32	12	26	21	20	24	18	40
Vet ej	36	43	41	25	32	44	46	24	30	41	33	35	38	33	40
Ej svar	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3		

20. Inom vilken sektor är Ni verksamma? Ni kan ange flera svarsalternativ.

Varuproducerande	6	2	9	16+	6	4	4	18+	4	3	13	5	13		
Tjänstproducerande	75	85	74	66	74	84	75	71	76	78	79	65	75	70	
Handel	8	6	9	9	3	8	13	3	9	3	5	7	13		
Byggnation	14	2-	15	31+	13	-	17	21	12	11	15	23	15	10	20
Underhåll	1	2	2						1						
Hotell & Restaurang	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	5	
Marina arbeten	1	2	2						1				1		
Ventilationsentreprenör	1	2							3				1		
Filmproduktion	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1		10+
Ej svar	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1		

P0988 Konkurrensverket, Antidiskriminering - Leverantörer

	OMSÄTTNING (EURO)				ANTAL ANSTÄLLDA			STORLEK		REGION			
	-2	2-10	10-50	50+	-10	51-250	251+	Li-tet	Me-del	Stort	Stor-stad	Övriga stad	Övriga landet
	milj	milj	milj	milj									

Bas: samtliga

	158	47	46	32	31	32	52	38	33	76	33	40	106	40	10
--	-----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	----	----

21. Ungefär vilken omsättning hade Ni under det senaste verksamhetsåret?

Upp till 18 661 400 kr (2 miljoner euro)	30	100+	-	-	-	88+	31	3-	6-	50+	6-	10-	28	30	40
18 661 400 till 93 307 000 kr (2 till 10 miljoner euro)	29	- 100+	-	-	-	9-	56+	26	9-	34	27	20	28	33	30
93 307 000 till 466 535 000 kr (10 till 50 miljoner euro)	20	-	-	100+	-	-	12	58+	12	11-	39+	25	18	23	30
466 535 000 kr eller mer (50 miljoner euro eller mer)	20	-	-	-	100+	3-	2-	13	73+	4-	27	43+	25	13	
Ej svar	1									1		3	1	3	

22. Ungefär hur många anställda var Ni under det senaste verksamhetsåret?

- 10 anställda	20	60+	7-	-	3-	100+	-	-	-	38+	-	8-	19	23	20
11 - 50 anställda	33	34	63+	19	3-	-	100+	-	-	49+	12-	18-	20	38	50
51 - 250 anställda	24	2-	22	69+	16	-	-	100+	-	8-	67+	20	23	28	20
251 anställda eller fler	21	4-	7-	13	77+	-	-	-	100+	4-	21	50+	26	10	10
Ej svar	2			2						1		5	2	3	

23. Har Ni övriga synpunkter och kommentarer till antidiskrimineringsförordningen?

Anggett svar	16	19	15	19	13	25	12	18	15	20	12	15	17	18	10
Ej svar	84	81	85	81	87	75	88	82	85	80	88	85	83	83	90

Bilaga 2 Övriga synpunkter och kommentarer till antidiskrimineringsförordningen

Myndigheternas synpunkter

- Tanken är god men det är fel forum att föra fram den på. Kraven finns redan i lagar och det finns myndigheter, ombudsmän m.m. som har det som sin uppgift i det dagliga arbetet. Som upphandlande myndighet är det dessutom svårt att bedöma huruvida de olika dokumenten innehåller rätt nivå på information.
- Vi anser det sannolikt att små och medelstora företags möjligheter att lämna anbud påverkas negativt av förordningen. Att belägga det skulle dock kräva att företagen tillfrågas direkt. Vi anser att denna förordning belastar upphandlare på ett oproportionellt sätt. De upphandlande myndigheterna bör inte belastas med kontrolluppgifter som inte är direkt kopplade till den vara/tjänst upphandlingen avser eller de, kanske betydande, direkta och indirekta kostnader som följer av förordningen – särskilt 6§
- Svårt och tidskrävande att begära in uppgifter och ev. sanktionera om de inte inkommer eller inte uppfyller ställda villkor. Har dock ingen lösning om hur det skulle göras annars. Kanske tandlöst utan sanktioner men utan sanktioner ingen efterföljning/förbättring? Det bästa hade varit att antidiskriminering var självklart, men så ser ju inte världen ut.
- Ändamålet är gott men det medför minskat intresse för att lämna anbud. Orsak - ökad administration hos de som lämnar anbud. För myndigheterna ökar också kraven på administration.
- Syftet bakom förordningen, att öka medvetenheten och efterlevnaden av antidiskrimineringslagstiftningen är bra. Att ålägga upphandlande myndigheter ett ansvar att kontrollera efterlevnaden av antidiskrimineringslagstiftningen har dock, enligt myndighetens uppfattning, visat sig vara en ineffektiv metod för att uppnå det eftersträvade syftet. För det första har upphandlande myndigheter inte den kompetens som krävs för att följa upp antidiskrimineringsvillkoren på ett seriöst sätt. Det har

även visat sig svårt att skaffa sig denna kompetens, eftersom de myndigheter som har till uppgift att utöva tillsyn av efterlevnaden av antidiskrimineringslagstiftningen (Ombudsmännen) och som har nödvändig kompetens inte anser att det är deras uppgift att ge råd och stöd i enskilda fall. Med sådana förutsättningar kan man fråga sig hur en ensam handläggare (upphandlare) ska kunna göra en seriös bedömning om huruvida t.ex. en jämställdhetsplan är godtagbar eller inte? För det andra medför förordningen en stor administrativ börda, såväl för anbudsgivare som för upphandlande myndigheter. Det är oerhört tidskrävande att få in alla relevanta dokument. I ett fall var det endast 1 leverantör av cirka 20 som självmant inkom med handlingarna. Det behöver väl knappast nämnas vilken arbetsbörda detta medför för den upphandlande myndigheten. Avslutningsvis anser myndigheten att det inte är möjligt att ge leverantörerna tillräckliga incitament att följa antidiskrimineringsklausulen i avtalen. Höga vitesbelopp riskerar att betraktas som oskäliga, eftersom vitet inte är kopplat till föremålet för kontraktet (tjänsten som ska utföras). För låga viten medför å andra sidan en risk att leverantörerna köper sig fria. Vad beträffar hävning riskerar myndigheterna själva att begå avtalsbrott om leverantörens underlåtenhet att efterkomma antidiskrimineringsvillkoren av domstol inte bedöms vara av väsentlig betydelse för myndigheten. Bara det faktum att myndigheterna riskerar att hamna i segdragna avtalstvister med leverantörer (som i övrigt sköter sina uppdrag klanderfritt gentemot myndigheterna) på grund av antidiskrimineringsklausulen torde medföra att hävningsklausulen sällan kommer att tillämpas.

- Synpunkter från medarbetare inom vår organisation: "Vi drunknar i administrativa krav, vi vet snart inte om det är konsulter och byggtreprenad vi köper eller om vår roll består i att vara kontrollfunktion". Det finns ju lagar och förordningar som styr. Den här förordningen hör inte hemma i en upphandling. Hur ska det följas upp? Om det ska finnas en sådan förordning så borde en speciell myndighet inhämta sanningsförsäkran och sedan följa upp den och sedan meddela den upphandlande myndigheten om åtgärder behöver vidtas.
- Vi har som upphandlare inga reella möjligheter att kontrollera sanningshalten i vad som intygas. Upphandlingsprocessen är inte rätt forum för denna typ av kontroll. Upphandlingar ska inte användas som

politiska instrument för frågor som inte har direkt relevans för vad som upphandlas.

- Sanningsförsäkran uppfattas som väldigt långtgående.
- Vi anser att det är bra att det finns reglering på arbetsmarknaden om jämställdhet. Däremot är det inte vår myndighets uppgift att se till att lagen upprätthålls. Ett system där varje myndighet varje år ska kontrollera leverantörerna är ineffektivt. Eftersom många myndigheter har samma leverantörer blir dessa leverantörer kontrollerade flera gånger för samma situation.
- Kunskaper och resurser för uppföljning är mycket begränsade. Kan detta inte genomföras så är klausulen verkningslös. Är detta verkligen vad upphandlande myndigheter ska fokusera på? Kan ifrågasättas. Nyttan för SME är mycket tveksam. Tror dock inte att dessa klausuler är anledningen till att de inte lämnar anbud.
- Bra med en separat förordning. Sanktionerna bygger på att leverantören blivit dömd, vilket är väldigt ovanligt, och därför blir det tandlöst. Det finns inga resurser och bristande kunskaper att följa upp leverantörer. En leverantör tar alltid höjd led priset när det finns viten i ett avtal.
- Det är bättre att utreda antidiskrimineringsombudsmän/kvinnor följer upp lagarna inom området än att lägga dessa krav i upphandlingen. Risken är stor att man lägger in fler och fler pålagor i upphandlingen inom andra områden. Upphandlingen är till för att göra affärer, inte för att kontrollera om leverantören bryter mot någon lag.

Leverantörernas synpunkter

- Orimligt att kräva sanningsförsäkring om att personalen ej begått brott m.a.p. diskriminering. Orimligt att kräva viten för personal eller underentreprenörers handlingar på sin fritid. Orimliga nivåer på vitena i sig självt – opponera att flera avtal finns – då får vitena adderas och summan blir svår att bära för ett litet företag.
- Ytterligare en lag att följa som sannolikt inte kommer ändra människors attityd till varandra. Ett kommersiellt företag som drivs professionellt har inte råd att diskriminera någon med hänsyn till kön, hudfärg, sexu-

ell läggning eller liknande. Grundfrågan är: Är personen kompetent och kan tillföra mervärde?

- Att ej förglömma att antidiskrimineringen skall gälla även för våra in-
vandrare mot svenskarna.
- Inte relevant för oss.
- Våra olika arbeten pågår högst ca 3-4 månader. Vi har ej varit utsatta i
någon upphandling för att antidiskrimineringsvillkor har krävts.
- Det var en osedvanligt korkad och uppenbart ovetenskaplig undersök-
ning med motsägande frågor och svar.
- Vi jobbar mot att alltid leverera den kandidat vi anser är bäst lämpad
för jobbet.
- I de förfrågningar och avtal som jag har hanterat från svenska
myndigheter har jag inte kunnat se något som handlat om antidiskri-
mineringsvillkor, därför har jag haft svårt att fylla i detta frågeformulär.
- För att den ska vara effektiv krävs någon form av påföljd om den inte
efterlevs. I vårt fall behövde vi endast intyga att vi efterlever diskrimi-
neringsreglerna, inte visa på den faktiska jämställdhetsplanen etc.
- Anledningen till antalet "vet ej" är att jag inte är den enda inom vår
koncern som handhar upphandlingar.
- Allmän kommentar om vårt företag: Vi är ett litet företag med fyra an-
ställda (två kvinnor och två män) som är anställda p.g.a. deras kompe-
tens, vilket också är avgörande vid nyanställningar oavsett hudfärg,
religiös och etnisk bakgrund, alternativ sexuell läggning.
- Antidiskrimineringsförordningen minskar inte problemet i de fall som
de förekommer. Det är djupt rotat och legitimerat i organisationen.
- Vi finner oss inte som ett företag som behöver en sådan förordning.
- Fr.19 – Information bättre än lagstiftning. Vi framhäver kompetens
framför kön, ålder, religion eller hudfärg. Detta innebär att vi idag har
en högst kompetent personal med god blandning inom alla ovanstå-
ende områden.

- Fem anställda. Två män och tre kvinnor. Två danskfödda och tre svenskfödda.
- Titta på Sidas restaurangavtal, där de kräver att samtliga restauranganställda skall kunna tala och skriva svenska flytande – snacka om diskriminering av våra nya inflyttade svenskar. Vi har fantastiska diskare utan flytande svenska. Sida borde skämmas.
- Vårt arbete med denna fråga styrs inte av enskilda upphandlingar.
- Anser att frågan är mycket viktig, såväl ur medmänskligt som ur ett arbetsgivarperspektiv. Du måste helt enkelt driva ett aktivt arbete med frågorna för att vara attraktiv arbetsgivare. Problemet med offentlig upphandling är att man oftast handlar upp ett nuläge och inte har kontrollapparater för löpande uppföljning/kontroll – en synpunkt som gäller inom många områden avseende krav på leverantörer.
- Jag föreställer mig att svensk lag förbjuder diskriminering. Varför denna pappersprodukt i så fall? Blir ju ännu ett hinder vid upphandling och omöjligt att följa upp? Det borde räcka med att följa lagen. Anledningen till att vi ej lämnat anbud är dock absolut inte någon antidiskrimineringsklausul eller krav på jämställdhetsplan.
- Förordningen har ett uppenbart vällovligt syfte. Tillämpningen medför dock betydande problem för upphandlande enheter/myndigheter i genomförandet och uppföljningen av upphandlingen, samt fördyrar anbudsgivningen. Allt tyder på att förordningen redan är en papperstiger. De företag som diskriminerar kommer inte denna våg att kunna bringas att upphöra med det, och inte heller kunna hindras att tilldelas upphandlingskontrakt. Bättre att angripa diskriminering direkt.
- Nej, inte till förordningen men till enkäten som inte ger utrymme för relevanta svar då man ej bundits till antidiskrimineringsvillkoren i någon upphandling.
- Dyr byråkrati.
- Vi är 1-2 personer i företaget.
- Politisk lek.
- Förordningen borde inte appliceras på mindre konsultföretag.

- Inom den sektor jag arbetar (bygg) är detta inget större problem. Vi har inga synpunkter på hudfärg, sexuell läggning etc. Det ända som räknas är att aktuell person fungerar i grupp och är trevlig mot beställare etc.