

Bilaga 1 - Socialt ansvar

Socialt ansvar är ett brett begrepp och innebär i korthet att staden i sina upphandlingar utformar särskilda kontraktsvillkor om exempelvis sysselsättningsfrämjande åtgärder, etiska hänsyn i utvecklingsländer och arbetsvillkor.

I programmet för upphandling och inköp, nedan kallat *programmet* har avsnitt som rör sociala hänsyn sorterats under flera olika rubriker. Detta har gjorts för att tydliggöra programmets koppling till kommunfullmäktiges inriktningsmål. I tillämpningsanvisningen har de delar från programmet som rör sociala hänsyn samlats i denna anvisning för att förenkla tillämpningen av programmet.

De olika avsnitten nedan beskriver varför, när och på vilket sätt socialt ansvar ska beaktas i de upphandlande myndigheternas (UM:s) upphandlingar.

Innehåll

1	Att tänka på vid användning av krav på socialt ansvar	2
2	Arbetsmiljö	2
3	Motverka diskriminering och främja lika rättigheter	3
4	Etisk hänsyn	4
5	Arbetsvillkor	8
6	Sysselsättningsfrämjande åtgärder	11
7	Stöd i arbetet	12

1 Att tänka på vid användning av krav på socialt ansvar

Krav ska vara kopplade till föremålet för kontraktet. När krav på socialt ansvar inkluderas i en offentlig upphandling är det viktigt att UM försäkrar sig om att de krav och kriterier som ställs har ett samband med kontraktsföremålet. De hänsyn som tas måste som huvudregel ta sikte på just den vara, tjänst eller entreprenad som omfattas av den aktuella upphandlingen. Det är som huvudregel inte tillåtet att ställa krav som syftar till att indirekt reglera leverantörers övriga verksamhet.

2 Arbetsmiljö

Varför ska krav ställas?

En leverantör är skyldig att följa svensk arbetsmiljölagstiftning och övriga lagar som rör arbetsvillkor om kontraktet utförs i Sverige. Detta innebär att leverantören är skyldig att exempelvis förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Mot bakgrund av att det sker överträdelser inom vissa branscher finns det ett mervärde i att ställa krav på att leverantören ska följa svensk arbetsmiljölagstiftning när kontraktet utförs. Detta eftersom leverantören som arbetsgivare är den viktigaste aktören med såväl skyldighet som möjlighet att påverka förutsättningarna för de egna anställda. Genom kraven kan UM främja en god arbetsmiljö och även vidta avtalsrättsliga åtgärder vid överträdelser av regelverket.

Ytterligare information om arbetsmiljölagen och om aktuella föreskrifter finns på Arbetsmiljöverkets hemsida, www.av.se.

När ska kraven ställas?

Om det är känt att det förekommer arbetsmiljöbrister inom en viss bransch och arbetet som utförs kan innebära ökade risker för den enskilde arbetstagaren bör krav som säkerställer en god arbetsmiljö ställas. Detsamma gäller om det är känt att det faktiska arbetet till stor del kommer att utföras av underentreprenörer.

Hur ska kraven formuleras?

De krav som används ska hämtas ur arbetsmiljölagstiftningen. Kraven ska formuleras som särskilda kontraktsvillkor i upphandlingen.

Hur ska kraven följas upp?

Inom ramen för sedvanlig uppföljning bl.a. genom att leverantören på begäran av UM redovisar sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Leverantören bör även ges ett ansvar för att rapportera ev. överträdelser till UM. De kommersiella villkoren ska innehålla vitesklausul samt skrivning om hävning i vissa fall vid överträdelser av regelverket.

3 Motverka diskriminering och främja lika rättigheter

Varför ska kraven ställas?

UM ska aktivt arbeta för att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och jämställdhet. Utifrån detta ska UM:s upphandlingar främja att diskriminering inte förekommer i våra leverantörers verksamheter samt att den service som staden tillhandahåller bidrar till jämställdhet och likvärdig service oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.

Avsikten med en antidiskrimineringsklausul är att främja efterlevnad av aktuell antidiskrimineringslagstiftning och värna om principen om alla människors lika värde och rätt att bli behandlade på lika villkor. Detta uppnås genom att efterlevnaden av antidiskrimineringslagstiftningen görs till en avtalsfråga med sanktionsmöjligheter om avtalets villkor inte följs.

När ska kraven ställas?

1. Antidiskriminering

Stadens antidiskrimineringsklausul ska tillämpas vid upphandlingar av tjänster och byggentreprenader.

2. Jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Vid upphandling av tjänster och entreprenader inom individbaserade tjänster, (tjänster som direkt vänder sig till enskilda personer, ex. skola, vård och omsorg, fritid- kultur- och idrottsverksamhet) ska krav ställas som syftar till att uppnå målen i stadens program för ett jämställt Stockholm samt program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck som är under arbete.

Hur ska kraven formuleras?

1. Antidiskriminering

Enligt kommunfullmäktiges [antidiskrimineringsklausul](#).

2. Jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Stadsledningskontoret kommer att ta fram kontraktsvillkor för hur krav på jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck kan utformas vid upphandling utifrån program för ett jämställt Stockholm samt program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck som är under arbete.

Hur ska kraven följas upp?

Vid uppföljning av antidiskrimineringslagstiftningen ska uppföljning ske genom att leverantören skriftligt redovisar sitt arbete i enlighet med § 1 i klausulen.

4 Etisk hänsyn

Varför krav på etiska hänsyn

Många av de varor som köps in av staden produceras i länder där det finns en risk för att mänskliga rättigheter och rättigheter i arbetslivet kränks i produktionsleden. Syftet med att ställa krav på etiska hänsyn är att se till att stadens leverantörer arbetar systematiskt för att förhindra eller minimera risken för överträdelser vid tillverkning av varor samt vid utförandet av vissa tjänster.

Etiska hänsyn syftar även till att uppnå de åtaganden som följer av att Stockholms stads är en Fairtrade City.

UM ska därför ställa krav på att leverantörer har rutiner för att bedriva ett systematiskt arbete för att förhindra eller minimera riskerna för överträdelser av nedan angivna konventioner i de egna leverantörskedjorna. Med leverantörskedja avses hela kedjan av leverantörer som omfattas för att ta fram en färdig produkt, från utvinning av råvara till färdigförpackad vara, inklusive transporter.

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- FN:s barnkonvention artikel 32
- FN:s deklaration mot korruption

- ILO:s åtta kärnkonventioner om tvångsarbete, barnarbete, diskriminering och föreningsfrihet samt organisationsrätt (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182)
- Den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- Den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön samt det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet
- Den miljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet

När ska krav på etiska hänsyn ställas?

Krav på etiska hänsyn ska användas i samband med:

- Varuupphandlingar
- Tjänsteupphandlingar där varor ingår som en del av tjänsten
- Tjänsteupphandlingar där det är känt att tjänsterna utförs från s.k. låglöneländer

Vid enstaka inköp och leveransavtal som är kortare än ett år är det som huvudregel inte lämpligt att ställa krav på etiska hänsyn. Detta eftersom kraven innebär att leverantören ska skapa rutiner och bedriva ett systematiskt arbete för att förhindra eller minimera överträdelser av ovan angivna konventioner.

Utgångspunkten är att en riskanalys ska genomföras i samband med behovs- och marknadsanalysen för att undersöka om det föreligger ett behov av att ställa krav på etiska hänsyn. Om riskanalysen visar att det för det aktuella avtalsområdet föreligger en förhöjd risk för överträdelser är huvudregeln att krav på etiska hänsyn ska ställas.

Stadsledningskontoret har genomfört riskbedömningar för vissa varuområden, För områdena drivmedel, byggentreprenad, möbler, It-utrustning arbetsplatser och larm och bevakningstjänster, se [Riskanalyser för etiska hänsyn 1](#). För områdena förbrukningsmaterial, arbets- och yrkeskläder, skor och telekom, se [Riskanalyser för etiska hänsyn 2](#). Dessa riskbedömningar kommer att uppdateras och kompletteras löpande. Områdena ska inte ses som en komplett förteckning för områden med förhöjd risk.

För ramavtalsupphandlingar över tröskelvärden är huvudregeln att krav på etiska hänsyn ska ställas om inte en riskbedömning visar att det är obefogat. Beslut att inte ställa krav på etiska hänsyn bör i sådana fall motiveras särskilt.

För upphandlingar av ramavtal under tröskelvärden bör krav på etiska hänsyn ställas i de fall det bedöms som relevant. Beslut att

inte ställa krav på socialt ansvarstagande behöver inte motiveras särskilt.

För övriga upphandlingar av varor och tjänster bör en bedömning göras utifrån avtalets längd, kontraktsvärde och risk för överträdelser.

Hur ska kraven formuleras?

Kraven ska ställas som särskilda kontraktsvillkor.

Stadsledningskontoret har tagit fram en standardiserad kravtext, se [*Kontraktsvillkor – Etiska hänsyn*](#).

För kaffe, kakao, te, bananer och socker bör principerna om rättvis handel tillämpas. För natursten finns en särskilt vägledning som tagits fram i samverkan mellan bl.a. Malmö, Göteborg, Örebro och Stockholm. Se vidare, [*Vägledning för etiska krav och uppföljning av natursten*](#).

Hur ska kraven följas upp?

Egenrapportering

UM följer i första hand upp krav på etiska hänsyn genom leverantörens egenrapportering. Leverantören ska inom sex månader från det att avtalet träder i kraft skriftligt redovisa sitt systematiska arbete. Därefter ska leverantören komplettera egenrapporteringen var tolfte månad under avtalstiden. För de fall det föreligger frågetecken, oklara eller otillräckliga svar ska rättelse begäras och leverantören ska senast inom en månad skicka in kompletterande information.

Syftet med att begära in en skriftlig egenrapportering är att få en bild av hur leverantören arbetar med etiska hänsyn i leverantörskedjan.

Revisioner/Inspektioner

Kostnaderna för att genomföra egna revisioner är ofta höga och staden har därför tecknat avtal med SKL Kommentus Inköpscentral (SKI) för att ingå i deras system för uppföljande kontroll av etiska och sociala hänsyn. SKI erbjuder ett samordnat uppföljningssystem där upphandlade revisorer kontrollerar om ställda sociala och etiska krav uppfylls på tillverkningsanläggningar runt om i världen. Varje deltagande kommun har möjlighet att påverka vilka revisioner som ska utföras. Läs mer om hållbarhetskollen här:

<https://www.sklkommentus.se/inkopscentral/vart-arbetssatt/hallbarhetskollen/>

SKI har även ett ramavtal för stickprovskontroller och s.k. skrivbordsrevisioner som stadens nämnder är anslutna till. Avrop kan göras av alla stadens nämnder och sker genom förnyad konkurrensutsättning. Bolag ansluter sig själva genom att kontakta SKI. Läs mer om ramavtalet här:

<http://www.skilkommentus.se/inkopscentral/ramavtal/varor-och-tillhorande-tjanster/uppfoljandekontroll-av-etiska-och-sociala-krav-2014/>

Avrop av skrivbordsrevisioner bör i första hand ske om de uppgifter som lämnas i samband med leverantörens egenrapportering inte bedöms tillräckliga och nämnden vill säkerställa att rutinerna fungerar. De rapporter som lämnas efter en sådan revision bör sedan användas i fortsatt dialog med leverantören.

Stickprovskontroller på plats i produktionsledet bör i första hand ske i samverkan med andra kommuner och inom ramen för SKI:s samordnade uppföljningssystem.

Hantering av avvikelser

Om avvikelser mot internationella konventioner eller nationell lagstiftning gällande mänskliga rättigheter, rättigheter i arbetslivet, miljöskyddslagstiftning eller korruption identifieras ska leverantören se till att dessa åtgärdas enligt tidplan godkänd av UM. Leverantören förväntas också informera UM om eventuella avvikelser som denna blir varse om under kontraktstiden.

Huvudregeln vid avvikelser är att en åtgärdsplan ska tas fram. Om avvikelsen är av allvarlig karaktär ska åtgärder vidtas omgående. Att avvikelser förekommer kan accepteras så länge leverantören kan visa att de vidtar åtgärder och arbetar aktivt för att förebygga överträdelser.

Först om leverantören uppenbarligen brister i sina åtaganden genom att exempelvis inte skicka in åtgärdsplaner, medvetet lämnar felaktiga uppgifter eller vid upprepade mindre avvikelser ska UM överväga att häva avtalet.

I de fall leverantören via egen uppföljning eller via annan informationskanal blir varse om avvikelser mot internationella konventioner eller nationell lagstiftning gällande mänskliga rättigheter, rättigheter i arbetslivet eller korruption, vid tillverkning eller utförandet av kontraktsföremålet ska UM omedelbart informeras om avvikelsen samt leverantörens åtgärdsplan.

5 Arbetsvillkor

Med ”arbetsvillkor” avses särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkor i nivå med svenska centrala kollektivavtal.

Kommunstyrelsen har initierat ett pilotprojekt ”Projekt vita jobb-modellen” (dnr 439-1458/2015) som bl.a. syftar till att:

- Hitta gemensamma riktlinjer och arbetssätt för användning av arbetsvillkor i stadens upphandlingar
- Säkerställa en infrastruktur för tillhandahållandet av villkor ur de centrala kollektivavtalen
- Omsätta dessa villkor i tydliga, transparenta och kalkylerbara villkor som kan användas som särskilda kontraktsvillkor i UM:s upphandlingar

Varför ska man ställa krav på arbetsrättsliga villkor?

Trots att det i svensk lagstiftning finns tvingande regler om grundläggande arbetsvillkor finns det inom vissa branscher en risk att leverantörer skaffar sig konkurrensfördelar genom att erbjuda sina anställda sämre arbetsvillkor. Detta gäller särskilt löner eftersom det inte finns någon nationell lagstiftning om minimilöner i Sverige.

Att ställa arbetsrättsliga krav vid upphandling syftar till att säkerställa att arbete som utförs i offentliga kontrakt sker med rimliga anställningsvillkor samt att undvika konkurrensfördelar genom att leverantörerna erbjuder undermåliga villkor s.k. ”social dumpning”.

När kan/bör man ställa krav på arbetsrättsliga villkor?

Arbetsrättsliga villkor är i första hand tillämpliga vid upphandling av tjänster, byggentreprenader eller byggkoncessioner som utförs i Sverige.

Vid varuupphandlingar är det som huvudregel inte möjligt att inkludera krav på arbetsrättsliga villkor. Undantaget är om varorna tillverkas i Sverige på uppdrag av den upphandlande myndigheten, eller tillverkas som en del av ett tjänstekontrakt, under förutsättning att tillverkning sker i Sverige och kontraktet utförs i Sverige.¹

¹ Jfr. C-549/13 Bundesdruckerei – i det aktuella avgörandet fastställde EU-domstolen att krav på ett visst lands arbetsrättsliga villkor endast kan ställas om kontraktet ska fullgöras i just det landet.

Arbetsrättsliga villkor ska ställas om UM bedömer att det finns en risk för oskäligen anställningsvillkor inom den aktuella branschen som upphandlingen avser. Att en stor del av kontraktet ska utföras av underleverantörer kan vara en indikator på att det kan finnas risk för oskäligen arbetsvillkor. En annan indikator kan vara om det är fråga om en arbetsintensiv bransch där lönekostnaden utgör en stor del av omsättningen eller om det förekommer utstationering av arbetstagare inom den aktuella branschen.

Vilka krav på arbetsrättsliga villkor kan ställas?

Om det finns anledning att anta att utstationerad arbetskraft kommer att användas vid utförandet av kontraktet begränsar EU-rätten vilka krav som kan ställas i den enskilda upphandlingen. I sådana situationer kan endast krav på de villkor som kommer till uttryck i den s.k. hårda kärnan i utstationeringslagen ställas.

Den hårda kärnan i utstationeringslagen omfattar vissa arbets- och anställningsvillkor som ska gälla vid utstationering. Det vill säga när arbetstagare som har sin hemvist i en medlemsstat och arbetar i annan medlemsstat under en begränsad tid.

Utstationeringsdirektivet omfattar inga materiella bestämmelser (inga fastställda nivåer) och innehållet kan därmed variera mellan medlemsstaterna. Medlemsstaterna ska enligt direktivet se till att företagen som utstationerar arbetskraft garanterar de utstationerade arbetstagarna arbets- och anställningsvillkor i värdlandet som är fastställda enligt lag eller på annat sätt inom följande områden:

- a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid
- b) Minsta antal betalda semesterdagar per år
- c) Minimilön
- d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande
- e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen
- f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga

Inom vissa upphandlingsområden kan det vara svårt att på förhand avgöra om utstationerad arbetskraft kommer att användas eller inte vid utförandet av det aktuella kontraktet. Inom andra områden är det till följd av upphandlingens art och karaktär olämpligt eller i praktiken omöjligt att kontraktet utförs av utstationerad arbetskraft. Det kan exempelvis vara kontrakt där kvaliteten på tjänsten förutsätter en viss kontinuitet och långsiktighet, exempelvis vård- och omsorgsentreprenader, där det inte är lämpligt att kontraktet

utförs av arbetskraft som endast tillfälligt är utstationerad i Sverige under begränsad tid.

I de fall bedömningen görs att det offentliga kontraktet inte kommer att utföras av utstationerad arbetskraft kan upphandlande myndigheter inkludera anställningsvillkor som ligger utanför den hårda kärnan, exempelvis försäkringar och tjänstepensioner.

Om UM inför en upphandling är osäker på ifall tjänsten/byggentreprenaden kan komma att utföras av utstationerad arbetskraft bör endast krav på arbetsrättsliga villkor som följer av den hårda kärnan användas i den enskilda upphandlingen.

Hur ska kraven komma till uttryck?

När UM ställer krav på arbetsrättsliga villkor ska dessa komma till uttryck som särskilda kontraktsvillkor för fullgörande av det aktuella kontraktet. Det är inte förenligt med de grundläggande EU-rättsliga principerna att kräva att en leverantör är kollektivavtalsansluten för att komma ifråga för ett offentligt kontrakt.

Med utgångspunkt i nivåerna i de centrala kollektivavtalen ska särskilda kontraktsvillkor formuleras som är så tydliga och transparenta att alla anbudsgivare förstår vad som avses och kan beakta kravet vid utformningen av sina anbud. Detta innebär att det *inte* är tillräckligt att hänvisa till ”villkor i nivå med svenska centrala kollektivavtal” utan villkoren måste preciseras och göras kalkylerbara.

Det är inte lagligt att ställa krav som träffar hela leverantörens verksamhet utan kraven ska endast omfatta de arbetstagare hos leverantören eller dennes underleverantörer som i praktiken utför den aktuella tjänsten/byggentreprenaden.

Hur ska kraven följas upp?

Uppföljning av att de arbetsrättsliga villkoren följs bör göras med samma kontinuitet som staden följer upp att leverantörerna betalar skatt och sociala avgifter.

Inom ramen för pilotprojektet vita jobb-modellen analyseras olika modeller för uppföljning. För det fall som UM väljer att tillämpa arbetsrättsliga villkor innan pilotprojektet har avslutats rekommenderas att uppföljning av dessa villkor sker inom ramen för sedvanlig uppföljning.

Checklista/förutsättningar

1. Föreligger risk för undermåliga anställningsvillkor
2. Kan det antas att utstationerad arbetskraft kommer att användas vid utförandet av kontraktet
3. Vilket centralt kollektivavtal ska tillämpas
4. Säkerställ tillgång det aktuella centrala kollektivavtalet genom samråd med arbetsmarknadens parter
5. Omformulera nivåerna i de centrala kollektivavtalen till kalkylerbara och transparenta krav
6. Gör en plan för uppföljning

Vägledning tas kontinuerligt fram av stadsledningskontoret.

6 Sysselsättningsfrämjande åtgärder

Varför ska krav ställas?

Genom krav på sysselsättningsfrämjande åtgärder bidrar staden till en mer inkluderande arbetsmarknad som ger fler invånare chansen till ett arbete.

När ska kraven ställas?

Vid upphandlingar av tjänster och byggtreprenader över tröskelvärdena är huvudregeln att UM ska ställa krav på att leverantören inleder en dialog med arbetsmarknadsförvaltningen i syfte att pröva om det finns arbetssökanden som motsvarar nuvarande eller kommande personalbehov hos leverantören.

UM ska även överväga att ställa krav på åtagande i samband med kontraktets utförande, till exempel att erbjuda praktik eller utbildning till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Sådana villkor kompletterar ovan nämnda krav på dialog och ska endast användas när det bedöms som lämpligt utifrån exempelvis avtalets längd, kontraktsvärde, aktuell bransch och målgrupper.

Ett projekt har initierats av arbetsmarknadsförvaltningen tillsammans med Stadshus AB i syfte att utvärdera stadens tidigare användning av krav på sysselsättning i form av anställning, praktik och lärlingsplatser och utveckla särskilda kontraktsvillkor för användning i stadens upphandlingar.

Hur ska kraven ställas

Krav på dialog enligt den s.k. "Dialogmodellen"

Leverantören åtar sig att ha en inledande dialog med representanter från arbetsmarknadsförvaltningen. Syftet är att utröna leverantörens

behov av kompetens för att fullgöra kontraktet samt andra kompetensbehov hos leverantören som arbetsmarknadsförvaltningen kan bidra till att tillgodose genom att utbilda och matcha personer för anställningar och/eller lärlingsplatser. Länk till [*Kontraktsvillkor - Dialogmodellen*](#).

Krav på sysselsättning i form av anställning, praktik eller utbildning

Om bedömningen görs att upphandlingen är av sådan karaktär att det skulle vara lämpligt att ställa krav på sysselsättning i form av anställning, praktik eller utbildning för ett antal personer bör stadens upphandlare alltid ta kontakt med arbetsmarknadsförvaltningen redan i samband med upphandlingens planeringsfas för rådgivning. Arbetsmarknadsförvaltningen kan bidra med goda exempel från staden och även i övrigt ge råd och stöd för hur sådana krav bäst utformas.

Hur ska kraven följas upp?

Kraven följs upp inom ramen för sedvanlig avtalsuppfyllelse.

7 Stöd i arbetet

Internt stöd

I staden finns det internt stöd för arbetet med socialt ansvar i samband med upphandling.

- **Arbetsmarknadsförvaltningens enhet för extern arbetsgivarsamverkan (EfAS)**

För att säkra stadens kompetens kring sysselsättningsfrämjande åtgärder i samband med upphandlingar har arbetsmarknadsförvaltningen inrättat en enhet för extern arbetsgivarsamverkan (EfAS). Stadens verksamheter har möjlighet att vända sig till dem för rådgivning vid tillämpning av sysselsättningsfrämjande åtgärder i upphandlingar; telefon 08-508 49 100, e-post: efas@stockholm.se

På arbetsmarknadsförvaltningens hemsida finns bl.a. underlag som kartlägger de aktuella processerna samt exempel på vilka kortare kompetenshögjande insatser som staden kan erbjuda. www.stockholm.se/efas

- **Stadsledningskontorets upphandlingsenhet**

Upphandlingsenheten på SLK ansvarar för innehållet i denna anvisning. Enheten är behjälplig vid frågor om anvisningen samt i övrigt vid strategiska upphandlingsfrågor.

- **Stadsledningskontorets juridiska avdelning**
Stadsledningskontorets juridiska avdelning kan bistå vid juridiska frågeställningar, vid granskning av material, överprövningar samt i händelse av överträdelse av avtal.
- **Serviceförvaltningens upphandlingsavdelning**
Serviceförvaltningens upphandlingsavdelning kan bistå vid genomförande av upphandlingar. Uppdragen kan omfatta hela eller delar av upphandlingsprocessen, till exempel att genomföra hela upphandlingar eller att kvalitetsgranska och ge råd i upphandlingsfrågor.

Externt stöd

- **Upphandlingskonsulter**
De UM som omfattas av stadens gemensamma avtal för upphandlingskonsulter kan avropa tjänster från det avtalet. Mer information finns i avtalsdatabasen.
- **Upphandlingsmyndigheten**
Upphandlingsmyndigheten är den myndighet i Sverige som arbetar med att utveckla frågor kring socialt ansvar i offentliga upphandlingar:

<http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/socialt-ansvarsfull-upphandling/>
