

RAPPORT

# Hållbarhetsredovisning 2023

Dnr: 1.3.1-2024-8647



**Migrationsverket: Hållbarhetsredovisning 2023**  
**Framställd av: Myndighetsstaben**  
**Fastställd av: Simon Wygler, t.f. avdelningschef**  
**Fastställsedatum: 2024-06-19**  
**Handlagd av: Hanna Dahlqvist, hållbarhetsansvarig**  
**Fastställelsebeslut : Stab/009/2024**  
**Diarienummer: 1.3.1-2024-8647**

# Steg mot ökad hållbarhet

All offentlig verksamhet ska främja en hållbar utveckling som leder till en god miljö för nuvarande och kommande generationer. På Migrationsverket bidrar vi genom att vara medvetna om hållbarhetsperspektivet i vår verksamhet och i våra interna arbetsförhållanden. Inom ramen för vårt uppdrag vägleds vi av målet om en långsiktig hållbar migrationspolitik, vilket vi bland annat kan bidra till genom att förvalta ett system för ordnade och säkra former för migration som minskar risken för utsatthet och exploatering.

Den här redovisningen har som syfte att sammanfatta Migrationsverkets hållbarhetsarbete under 2023. Hållbarhetsarbetet har under de senaste åren gjort stora framsteg. För åren 2022-2025 finns upprättade hållbarhetsmål och en hållbarhetsplan fastställdes under 2023 med syfte att ange strategisk riktning för hållbarhetsarbetet. Planen kopplar samman Migrationsverkets interna hållbarhetsmål med andra relevanta internt styrande dokument och på så vis ger en överblick och helhetsbild av det hållbarhetsarbete som bedrivs på myndigheten.

Redovisningen belyser våra insatser och framsteg inom olika områden, såsom mänskliga rättigheter, antikorrupktion, upphandling, mångfald och jämställdhet, hälsa och säkerhet bland medarbetarna, samt miljö. Migrationsverket strävar ständigt efter att förbättra och utveckla våra verksamhetsmetoder för att möta samhällets behov och förväntningar.

Internationellt har utvecklingen av de globala hållbarhetsmålen efter coronapandemin stagnerat och vissa fall till och med börjat gå åt fel håll. Målen i Agenda 2030 kan förvisso fortfarande nås, men det kräver engagemang. Jag ser att Migrationsverkets medarbetare är involverade och engagerade och det är tack vare er/dem som vi kan fortsätta att göra skillnad genom att omsätta målen i praktisk handling och uppfylla vårt uppdrag på bästa möjliga sätt.



*Annika Gottberg*  
*Överdirektör*

# Sammanfattning

## Bakgrund

Migrationsverkets hållbarhetsarbete ska bidra till att uppfylla de av myndigheten prioriterade globala målen för hållbar utveckling i Agenda 2030 och Migrationsverkets andra mål inom verksamhetsområdet. Migrationsverket bidrar till en hållbar utveckling genom att arbeta med hållbarhetsfrågorna i hela organisationen.

Migrationsverkets externa hållbarhetsarbete vänder sig primärt till de migranter som kommer i kontakt med vår verksamhet. Vi ska dock även upprätthålla en reglerad invandring som förutsättning för ett fungerande samhälle som är socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart för invånarna i stort.

De mänskliga rättigheterna är nära förbundna med myndighetens kärnuppdrag och de är ständigt närvarande i prövningen och mötet med människor.

I vårt arbete med mänskliga rättigheter vill vi

- bidra till arbetet mot människohandel och liknande brott
- skydda arbetstagares rättigheter genom att motverka missbruk av arbetstillstånd
- värna kvinnor och barns rättigheter
- att service, bemötande och ärendeprovning ska vara likvärdig för alla sökande, oavsett kön
- i samarbete med polisen motverka att ensamkommande barn försvinner
- informera om att våld inte är tillåtet
- motverka könsstypning genom uppmärksamhet inom ärendehandläggningen, utbildning och information.

Migrationsverket ska arbeta mot korruption i alla former. Vår verksamhet är utsatt för risker för mutbrott och bidragsbrott. Vi ska motverka missbruk av tillstånd och vi ska säkerställa en god beslutsprocess vid upphandling och inköp.

Avslutningsvis så redovisas för det externa arbetet insatser inom jämställdhetsintegrering och likvärdig behandling. Vi ska arbeta för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning. Med detta menas bland annat att vi ska möta varje individ utifrån individens förutsättningar och en handlingsplan för funktionshinderområdet för 2023-2025 finns nu framtagen.

Migrationsverkets interna hållbarhetsarbete vänder sig till medarbetare och lokalmiljö och är i princip en spegel av det externa arbetet där åtgärder genomförts för att främja en hållbar verksamhet.

## **Framsteg**

Migrationsverket fortsätter att hantera risker för felaktiga utbetalningar (FUT) och arbetar med att förbättra processerna kring arbetstillstånd. Genom efterkontroller och samarbete med andra myndigheter minskar risken för missbruk av regler och arbetskraftsinvandrares ställning stärks. Trots utmaningar har framsteg gjorts i arbetet med hög rättslig kvalitet och identifieringen av misstänkta fall.

Migrationsverket har genom den upphandlingsverksamhet som bedrivs påverkan på omvärlden, lokalt såväl som globalt. Under 2023 har förmågan att ställa och följa upp hållbarhetskrav i myndighetens upphandlingar och avtal ökat. En miljöspendanalys har genomförts för att identifiera vilka av våra avtals om ger störst upphov till negativ miljöpåverkan.

I Migrationsverkets plan för jämställdhetsintegrering betonas delaktigheten från samtliga delar av organisationen för att uppnå de mål som satts upp internt. Under året har konkreta åtgärder vidtagits för att adressera ojämställdhetsproblem, inom Migrationsverkets verksamhet. Förankring i den operativa verksamheten uppnås genom nätverket för likvärdig behandling, som spelar en avgörande roll för integreringen av jämställdhetsperspektivet i praktiken. Graden av implementering och integration varierar dock inom myndigheten.

En kvalitetsuppföljning genomfördes redan 2022 av rättsavdelningen som en del av regeringsuppdraget om att förebygga och bekämpa könsstymning av flickor och kvinnor (A2021/01029). Uppföljningen identifierade och slutsatserna lämnades över till nationella operativa avdelningen för vidare hantering. Flera konkreta aktiviteter har genomförts under 2023 till följd av uppföljningen.

Migrationsverket är aktivt involverat i att motverka människohandel och liknande brott. Genom identifieringsarbete och samverkan med andra aktörer sker arbete för att förhindra brott och skydda brottsoffer. Med utbildningsinsatser och förbättrad handläggning stärks förmågan i den operativa verksamheten att bekämpa människohandel.

Migrationsverket är en av de myndigheter som har i uppdrag att systematiskt följa upp funktionshinderpolitiken 2021-2031 (S2021/06595) och som ett led i detta har det under året tagits fram en policy och handlingsplan för funktionshinderområdet. I handlingsplanen inkluderas mål för förbättrad samverkan med externa aktörer och involvering av det civila samhället för att möjliggöra adekvata uppföljningar inom området. Funktionshinderperspektivet är integrerat i myndighetens arbete för hållbar utveckling och likvärdig behandling.

Våra medarbetare är viktiga för oss varför arbetet för att främja god hälsa och säkerhet är ständigt pågående. Inom HR-avdelningen pågår ett hälsofrämjande arbete för att främja god hälsa hos medarbetarna. Under 2023 har sjukfrånvaron minskat, dock är det för tidigt för att kunna dra slutsatser kring huruvida det är en effekt av det nya arbetet. Under 2023 har åtgärder även vidtagits för att skapa en tryggare arbetsplats och förebygga trakasserier, hot och våld.

Arbetet med att sänka våra koldioxidutsläpp och därmed minska Migrationsverkets klimatpåverkan, är ständigt pågående. Under 2023 har ett arbete gjorts med att revidera styrdokument. En reseanalys där tåget ställts mot flyget har även genomförts.

Alla dessa insatser och åtgärder bildar tillsammans vårt engagemang för att kontinuerligt förbättra vår verksamhet och bidra till en hållbar utveckling där målen i Agenda 2030 nås.

# Innehållsförteckning

1	<b>Inledning</b> .....	9
2	<b>Externt hållbarhetsarbete</b> .....	10
2.1	Mänskliga rättigheter .....	11
2.1.1	Målformulering .....	11
2.1.1.1	Kvinnor och barns rättigheter .....	11
	Identifiera barn som avvikit från asylprocessen .....	12
	Utredningsinsatser avseende rättslig kvalitet oavsett kön.....	12
2.1.1.2	Våld i nära relation.....	12
2.1.1.3	Arbetet mot människohandel .....	13
2.1.1.4	Motverka missbruk av arbetstillstånd .....	14
2.2	Antikorruption .....	15
2.2.1	Målformulering.....	15
2.2.1.1	Motverkande av felaktiga utbetalningar och bidragsbrott .....	15
2.3	Mångfald och jämställdhet .....	17
2.3.1	Målformulering.....	17
2.3.1.1	Jämställdhetsintegrering .....	17
	Arbetet med jämställdhetsintegrering .....	19
2.3.1.2	Lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning .....	20
2.3.1.3	Funktionshinderområdet .....	20
3	<b>Internt hållbarhetsarbete</b> .....	22
3.1	Mänskliga rättigheter .....	22
3.1.1	Målformulering.....	23
3.1.1.1	Våld i nära relation.....	23
3.2	Antikorruption .....	24
3.2.1	Målformulering.....	24
3.2.1.1	Åtgärder för att förebygga oegentligheter.....	24
3.2.1.2	Åtgärder för att motverka felaktiga utbetalningar .....	25
3.3	Mångfald och jämställdhet .....	26
3.3.1	Målformulering.....	26
3.3.1.1	Jämn fördelning mellan könen bland Migrationsverkets chefer.....	26
3.3.1.2	Jämn fördelning mellan könen bland anställda.....	26

3.3.1.3	Funktionshinderområdet .....	27
3.4	Hälsa och säkerhet .....	27
3.4.1	Målformulering.....	27
3.4.1.1	Främja god hälsa bland medarbetare .....	28
3.4.1.2	En tryggare arbetsplats.....	29
	Åtgärder för att upptäcka våld bland medarbetare.....	29
	Minskat antal incidenter om hot mot medarbetare .....	30
3.5	Upphandling .....	32
3.5.1	Målformulering.....	32
3.5.1.1	Hållbarhetskrav i myndighetens upphandlingar 2023 .....	32
3.5.1.2	Ökad hållbar upphandling.....	32
3.6	Miljö .....	33
3.6.1	Målformulering.....	34
3.6.1.1	Begränsa klimatpåverkan från utsläpp från tjänsteresor .....	34
3.6.1.2	Öka andelen sorterat avfall och tillvarata möjligheter till återbruk och återvinning .....	34
3.6.1.3	Fortsatt tillvarata möjligheter till minskad energi i våra lokaler.....	34



# 1 Inledning

Migrationsverket ska bidra till hållbar utveckling inom ramen för vårt uppdrag och vår verksamhet. Myndigheten har etablerat ett systematiskt arbetssätt med hållbarhetsfrågorna, ett arbete som är under kontinuerlig utveckling. Migrationsverket bidrar, tillsammans med övriga myndigheter i GD-Forum, till Sveriges samlade genomförande av den globala hållbarhetsplanen, Agenda 2030.<sup>1</sup> Under 2023 fortsatte vårt arbete för att bidra till att nå målen i Agenda 2030 med fokus på mänskliga rättigheter, antikorrupsionsfrågor, mångfald och jämställdhet, hälsa och säkerhet, upphandling samt miljöfrågor.



*Agenda 2030 med 17 globala mål för hållbar utveckling syftar till att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser. Globala målen är integrerade och odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga.*

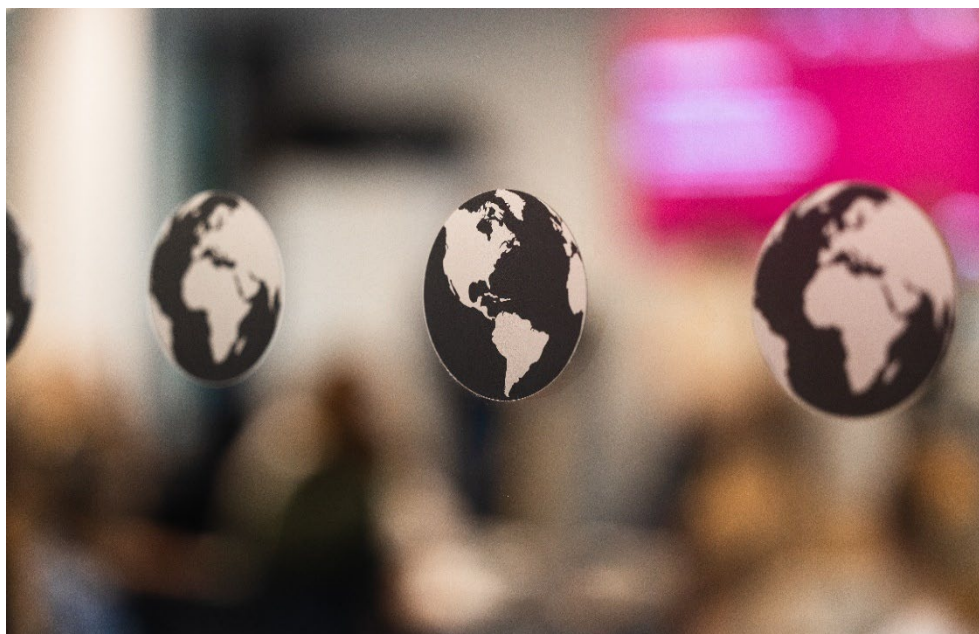
Denna redovisning är Migrationsverkets första frivilliga i sitt slag och ger en översikt över våra insatser och åtgärder under det gångna året. Vi har lagt ned betydande arbete på att främja utvecklingen inom för vår verksamhet relevanta hållbarhetsområden.

<sup>1</sup> GD-Forum, Svenska myndigheter i samverkan för Agenda 2030. Nätverk och samverkansorganisation som koordineras av Länsstyrelsen Stockholm. [GD-Forum](https://www.gd-forum.se) (folkhalsomyndigheten.se) 2024-03-01

## 2 Externt hållbarhetsarbete

I detta avsnitt redovisas Migrationsverkets hållbarhetsarbete som framförallt gäller myndighetens huvuduppdrag och sökande.

Externt hållbarhetsarbete avser initiativ och agerande som riktar sig utanför myndighetens egen verksamhet. Det inkluderar interaktioner och påverkan på samhället, miljön och intressenter utanför organisationens interna gränser. Externt hållbarhetsarbete kan involvera samarbeten med externa parter, deltagande i samhällsprojekt och andra insatser som strävar efter positiv påverkan på en global, nationell eller lokal nivå. Det handlar om att ta ett övergripande samhällsansvar och bidra till en hållbar utveckling bortom organisationens egen verksamhet.





## 2.1 Mänskliga rättigheter

De mänskliga rättigheterna är grundläggande rättigheter som alla människor är berättigade till. Att respektera de mänskliga rättigheterna är en grundläggande del av svensk migrationspolitik.<sup>2</sup> Det får en konkret innebörd i Migrationsverkets arbete genom de prövningar som görs av ansökningar från personer som av olika skäl vill bosätta sig i Sverige och genom att ge stöd till personer som redan har uppehållstillstånd eller vill återvända till sina hemländer.

Migrationsverket ansvarar också för att de som fått avvisnings- eller utvisningsbeslut självmant lämnar Sverige och att det sker på ett värdigt sätt. Migrationsverket ska ha ett förutsebart och enhetligt beslutsfattande med hög rättslig kvalitet vilket innebär att beslut som fattas är formellt och materiellt riktiga, att rättstillämpningen är enhetlig och att ärendehandläggningen sker enligt gällande lagstiftning och utifrån den sökandes individuella förutsättningar.

Migrationsverket har även en viktig roll i arbetet mot människohandel och människoexploatering genom att upptäcka misstänkta offer och se till att brottsbekämpande och stödjande myndigheter kopplas in vid misstanke om människohandel eller människoexploatering. Även barnrättsfrågor omfattas av Migrationsverkets verksamhet och är en viktig del i prövningen.

En del av Migrationsverkets uppdrag är att pröva ansökningar om arbetstillstånd i Sverige. För att ett tillstånd ska kunna beviljas krävs det att villkoren för arbetstillstånd är uppfyllda. Genom denna process är Migrationsverket en del i att skydda utländsk arbetskraft från att utnyttjas på arbetsmarknaden.

### 2.1.1 Målformulering

Vi ska upprätthålla en reglerad invandring, värna asylrätten och de mänskliga rättigheterna. Det innefattar bland annat kvinnor och barns rättigheter och att inte utsättas för våld.

Vi ska bidra till arbetet mot människohandel och liknande brott.

Vi ska skydda arbetstagares rättigheter genom att motverka missbruk av arbetstillstånd.

#### 2.1.1.1 *Kvinnor och barns rättigheter*

Migrationsverket har genomfört analyser i syfte att identifiera jämställdhetsproblem i den egna verksamheten och jämställdhetsproblem i

<sup>2</sup> [Mänskliga rättigheter - Migrationsverket \(migrationsverket.se\) 2023-05-05.](#)

samhället som myndigheten kan bidra till att lösa. Resultaten ligger till grund för Migrationsverkets plan för jämställdhetsintegrering 2022-2025.<sup>3</sup>

Det första målet i Migrationsverkets plan för jämställdhetsintegrering är att service, bemötande och ärendeprövning ska vara likvärdig för alla sökande, oavsett kön.

### **Identifiera barn som avvikit från asylprocessen**

Migrationsverket deltar i regeringsuppdraget att stärka arbetet med att motverka att ensamkommande barn försvinner, tillsammans med Socialstyrelsen och Polismyndigheten. Under året har Migrationsverket främst bidragit med sakkunskap, planering och analys. Merparten av arbetet har handlat om att bearbeta Migrationsverkets befintliga statistik och att finna relevant data för regeringsuppdraget samt överföring av data till Socialstyrelsen. Uppdraget ska slutredovisas för Socialdepartementet den 15 september 2025.

### **Utredningsinsatser avseende rättslig kvalitet oavsett kön**

En kvalitetsuppföljning genomfördes 2022 av rättsavdelningen som en del av dåvarande regeringsuppdrag om att motverka könsstympling.<sup>4</sup> Inte i något ärende utreds, och inte heller bedöms, inställning till eller vilja och möjlighet att skydda sitt barn mot olika former av könsstympling. Utredningsbristerna riskerar inte bara att leda till allvarliga konsekvenser i riskbedömningen utan även i förhållande till frågan om det finns anledning att göra en orosanmälan. Kvalitetsuppföljningens slutsatser lämnades över till nationella operativa avdelningen för hantering.

Konkreta aktiviteter som genomförts under 2023 innefattar framtagande av *case* och *train-the-trainer*-utbildningar. Även en studiecirkel genomfördes på uppdrag av Migrationsverket av den globala rättighetsorganisationen Action Aid. Studiecirkeln genomfördes på anläggningsboendet Restad gård, gällande insatser för kvinnor – Let's talk about it: könsstympling. Migrationsverket deltog under 2023 i ett arbete med att hos Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck, bygga upp en webbsida mot könsstympling.

#### **2.1.1.2 Våld i nära relation**

Då kunskapen om vad våld är kan skifta mellan familjer, länder och kulturer så finns flödig information om vad våld är och var hjälp kan sökas på Migrationsverkets hemsida. Informationen finns på flera språk i varje ärendeslag som verket hanterar och är både skriftlig och muntlig. Syftet är att främja självidentifikation hos de sökande.

Där sökande vistas i våra lokaler ska det finnas en affisch som den nationella hjälplinjen Kvinnofridslinjen producerat. På denna finns information på 24

---

<sup>3</sup> Plan för jämställdhetsintegrering 2022-2025, dnr: 1.2.2.1-2021-15627.

<sup>4</sup> Analysrapport Tematisk kvalitetsuppföljning av asylärenden där frågan om risk för könsstympling varit föremål för bedömning, dnr. 1.1.1-2022-2392.

olika språk om hur man når dem. Visitkort med samma information finns också att tillgå i våra receptioner.

För utlandsmyndigheterna har särskilda affischer producerats med texten att våld är förbjudet även inom familjen samt att barn som ser våld inom familjen är brottsoffer. Utöver denna affisch har visitkort tagits fram med rekommenderade länkar till information om Sverige samt viktiga telefonnummer som polis, vård och Kvinnofridslinjen. Affischer och visitkort finns på majoriteten av alla utlandsmyndigheter och inom kort också hos VFS Global för dem som söker visering till landet.

I den samhällsinformation som ges till asylsökande finns information om vad könsrelaterat våld är avseende hedersrelaterad problematik, könsstympning och våld i nära relation samt information om hur det svenska samhället ser på detta och vilken lagreglering som finns för området.

### **2.1.1.3 Arbetet mot människohandel**

Migrationsverket ska bidra till arbetet mot människohandel och liknande brott. Det framgår av Migrationsverkets instruktion.<sup>5</sup> Arbetet mot människohandel består av att identifiera misstänkta fall och vid behov hänvisa brottsoffren till rätt instans genom extern samverkan. Utöver det ska ärenden prövas med hög rättslig kvalitet. En adekvat prövning och ett välarbetat återvändandearbete kan vara avgörande för att förhindra så kallad ”re-trafficking”, där brottsoffret återigen utsätts för brottet. En hög identifieringsförmåga är avgörande då Migrationsverket ofta är den första myndigheten som brottsoffren kommer i kontakt med.

Migrationsverket är en av få svenska myndigheter som har ett uttalat ansvar att arbeta mot människohandel och identifierar vanligtvis flest ärenden i landet jämfört med övriga myndigheter. Under 2023 identifierades 576 fall varav nära 230 fall var ärenden inom bärplockarbranschen.<sup>6</sup> Det kan jämföras med 2022 då 515 ärenden identifierades. Träffsäkerheten i identifieringsarbetet bedöms som hög.

Migrationsverkets nätverk mot människohandel gör flera stickprovskontroller varje år för att undersöka identifieringsförmågan. Överlag bedöms identifieringsförmågan som relativt god. Utvecklingsområdena finns framför allt i medborgarskapsprocessen, förvarsprocessen och i viss mån även i tillståndsprövningsprocessen.

Migrationsverkets interna nätverk mot människohandel arbetar aktivt med handläggningsstöd och utbildningsinsatser för att stärka förmågan i den operativa verksamheten. Under 2023 har en omfattande kompetenshöjande insats genomförts för att stärka förvarsprocessen. Alla förvar har fått lärarledd

---

<sup>5</sup> 5 § 4 p i förordning (2019:502) med instruktion för Migrationsverket.

<sup>6</sup> [Antalet upptäckta fall av misstänkt människohandel ökade 2023 - Verksnätet \(migrationsverket.se\). 2024-02-29.](#)

utbildning i frågan, en screeningslista har publicerats i ärendehanteringssystemet och ett nytt handläggningsstöd har publicerats. Därutöver har en utbildningsinsats gentemot tillståndsprocessen genomförts. Ungefär 50 "trainees" utbildades av myndighetens nationella samordnare mot människohandel. Under hösten utbildade dessa sina hemenheter. Ungefär 650 medarbetare har tagit del av utbildningen.

#### **2.1.1.4 Motverka missbruk av arbetstillstånd**

För yrken inom branscherna: städ, hotell- och restaurang, bygg, handel, jord- och skogsbruk, bilverkstad, service, bemanning, och personlig assistans finns det skärpta utredningskrav för att Migrationsverket ska kunna bevilja arbetstillstånd. De skärpta kraven gäller även alla yrken inom nystartade verksamheter. Arbetsgivaren ska bland annat kunna visa att det finns förutsättningar för att betala ut lön till arbetstagaren.

Under 2023 har Migrationsverket avgjort 5131 arbetstillståndsärenden som klassificerat som särskilt utredningskrävande. Under året har 1398 ansökningar beviljats tillstånd och 3264 ansökningar avslagits. Avslagsprocenten under 2023 var drygt 63 procent. Det är en ökning från året innan då avslagsprocenten var drygt 54 procent. 2 865 förlämningsansökningar har även beviljats inom denna kategori och 458 har avslagits. Även bland förlämningsärenden har avslagsprocenten stigit jämfört med 2022.

Myndigheten har under året också beslutat om att ålägga arbetsgivare i dessa branscher med en skyldighet att meddela Migrationsverket om villkoren i anställningen förändras. Myndigheten har också förelagt ett urval på cirka 750 av arbetsgivarna inom dessa branscher med att lämna in skriftliga uppgifter om anställningsvillkoren. Sammantaget har dessa åtgärder verkat för att minska missbruket av Migrationsverkets regler och stärka arbetskraftsinvandrandens ställning på arbetsmarknaden.



## 2.2 Antikorruption

Demokrati, transparens och rättssäkerhet är viktiga värden för all offentlig verksamhet avseende bekämpning av mutor och andra former av korruption. Med korruption menas att utnyttja en offentlig ställning för att uppnå otillbörlig vinning för sig själv eller andra.<sup>7</sup> Migrationsverket arbetar systematiskt med att motverka oegentligheter och korruption. Migrationsverkets övergripande mål inom området är att motverka missbruk av tillstånd och andra regelverk, motverka att känslig och strategisk information felaktigt lämnas ut, motverka att felaktiga utbetalningar av bidrag görs samt säkerställa en god beslutsprocess vid upphandling och inköp.

### 2.2.1 Målformulering

Vi ska aktivt förebygga exempelvis mutor och bestickning och även driva ett aktivt arbete mot felaktiga utbetalningar.

#### 2.2.1.1 *Motverkande av felaktiga utbetalningar och bidragsbrott*

Migrationsverkets statistik visade på en minskad andel felaktiga utbetalningar till asylsökande under 2023 jämfört med 2022.<sup>8</sup> Samtidigt visade omfattningsstudier rörande utbetalningar gjorda under 2022 att registreringsgraden av felaktiga utbetalningar fortsatt var alltför låg. Det är därför sannolikt att andelen felaktiga utbetalningar 2023 är högre än den som statistiken visar. Studierna visade också att andelen felaktiga utbetalningar inte

---

<sup>7</sup> Ett utvecklat arbete mot korruption i den offentliga förvaltningen. Handlingsplan mot korruption 2021-2023. Regeringskansliet, Skr.2012/13:1.

<sup>8</sup> Migrationsverkets Årsredovisning 2023, dnr: 1.3.3-2024-2238.

minskat och att Migrationsverket fortsatt orsakade majoriteten av de felaktiga utbetalningarna. Resultatet bedöms som ej tillfredsställande.

Regionerna gör årliga omfattningsstudier på uppdrag av generaldirektören. Arbetet samordnas av myndighetens nationella operativa avdelning (NOA). Omfattningsstudierna följs upp i regionerna, bland annat vid workshops, seminarier och på de enheter som haft granskade ärenden.

Utbildningar om felaktiga utbetalningar finns både för medarbetare som handlägger ärenden om dagersättning och för dem som inte handlägger sådana ärenden. En utbildning om underrättelser till andra myndigheter är under utarbetande.

Det pågår även ett projekt pågår som ska utveckla ett system där kontroller och beslutsförslag delvis automatiseras. Systemets funktioner förväntas bidra till ett minskat antal felaktiga utbetalningar. När dessa funktioner kan levereras är inte klart i nuläget.

Var tredje år gör samtliga utbetalande myndigheter en omfattningsstudie av felaktiga utbetalningar. Arbetet samordnas av Ekonomistyrningsverket och Migrationsverket ingår i den metodarbetsgrupp som planerar studierna.

Migrationsverket deltar även i ett myndighetsgemensamt arbete om att säkerställa korrekta utbetalningar. Även det arbetet leds av Ekonomistyrningsverket.







## 2.3 Mångfald och jämställdhet

Med fler än 5 000 medarbetare är Migrationsverket en stor arbetsgivare i Sverige. Frågor som rör arbetsförhållanden och arbetsvillkor, arbetsmiljö och kompetensutveckling är viktiga frågor för alla organisationer och offentliga verksamheter som förväntas vara föregångare i frågor relaterade till jämställdhet och mångfald på arbetsplatserna. I ett chefs- och medarbetarperspektiv arbetar Migrationsverket med jämställdhetsfrågor inom ramen för arbetet med lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen.<sup>9</sup>

Migrationsverkets verksamhet ska även fungera lika bra för alla sökande; kvinnor eller män, flickor eller pojkar eller icke-binära. I Migrationsverkets plan för jämställdhetsintegrering 2022-2025 fastställs målen för jämställdhetsarbetet i ett sökandeperspektiv.<sup>10</sup> Målen är bland annat att vår ärendeprövning, service och bemötande ska vara likvärdig för alla sökande oavsett kön och att vi ska motverka alla typer av könsrelaterat våld och förtryck, inklusive våld i nära relationer, hedersrelaterat våld, könsstympling, tvångsäktenskap och människohandel för alla ändamål. Alla delar av myndigheten ska, utifrån sina respektive uppdrag bidra till jämställda villkor och likvärdig behandling av alla sökande, oavsett kön. Vi ska även öka kunskapen om alla former av våld bland medarbetare.

### 2.3.1 Målformulering

Vi ska löpande arbeta med likvärdig behandling på myndigheten. Vi ska driva en verksamhet där jämställda villkor för kvinnor och män respektive för flickor och pojkar uppnås, samt analysera konsekvenserna för barn inför beslut eller andra åtgärder som kan röra barn. Vi ska även inom vårt verksamhetsområde främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.

Arbetet med likvärdig behandling av sökande får även betydelse för arbetet med inkludering och jämställdhet internt; vårt bemötande av sökande är även viktigt för vårt bemötande internt i organisationen och vice versa.

#### 2.3.1.1 Jämställdhetsintegrering

I planen för jämställdhetsintegrering ligger ett tydligt ansvar på alla delar av myndigheten att bidra till de gemensamma målen för arbetet:

1. Service, bemötande och ärendeprövning ska vara likvärdig för kvinnor och män, flickor och pojkar och ickebinära.
2. Vi ska motverka alla typer av könsrelaterat våld och förtryck.

---

<sup>9</sup> Plan för lika rättigheter och möjligheter, dnr: 1.2.2.1-2021-8454.

<sup>10</sup> Plan för jämställdhetsintegrering 2021-2025, dnr:1.2.2.1-2021-15627.

3. Det ska finnas en hög medvetenhet i organisationen om hur våra egna normer och föreställningar påverkar och god kunskap om när aspekter som relaterar till kön kan påverka handläggningen av ett ärende.
4. Jämställdhetsperspektivet och likvärdig behandling ska vara integrerat i utvecklings- och förändringsarbete, styrning, planering och uppföljning.

Vad som ska göras beslutas inom varje region, avdelning och fristående funktion med utgångspunkt i det egna uppdraget och behoven i verksamheten. Syftet är att arbetet med jämställdhet ska utgå från faktiska behov i genomförandet av det egna uppdraget och på så sätt bättre integreras i all verksamhet. Regionerna, avdelningarna och de fristående funktionerna redovisar årligen sitt arbete till NOA. Redovisningarna ligger till grund för en samlad uppföljning<sup>11</sup> och uppföljning av Migrationsverkets arbete med jämställdhetsintegrering år 2023.<sup>12</sup>

Regioner, avdelningar och fristående funktioner har under året arbetat med konkreta åtgärder som bidrar till myndighetens gemensamma mål för arbetet. Särskilt positivt är att en mängd åtgärder har vidtagits som syftar till att möta kända ojämställdhetsproblem i Migrationsverkets verksamhet. Det gäller till exempel åtgärder som syftar till att kvinnor i asylsökande familjer ska komma till tals i större utsträckning och att kvinnor och män i asylsökande familjer ska få var sitt bankkort. Ett annat exempel på positiv utveckling är att man på flera håll inom myndigheten har genomfört eller planerar att genomföra workshoppar, seminarier och liknande för att identifiera hur man bäst kan bidra till myndighetens jämställdhetsarbete.

Liksom i redovisningen för år 2022 kan vi konstatera att nätverket för likvärdig behandling med representanter på regions- och sektionsnivå spelar en avgörande roll för förankringen i den operativa verksamheten och för att omsätta planen för jämställdhetsintegrering i praktiskt arbete.

Arbetet inom de särskilda regeringsuppdrag som myndigheten har inom *Ökad upptäckt av våld, Förebygga och motverka könsstämpning av flickor och kvinnor* samt *Implementera en plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden* stärker arbetet med jämställdhetsintegrering som helhet.

Olika delar av myndigheten har dock kommit olika långt i arbetet och det skiljer sig åt i vilken utsträckning jämställdhetsperspektivet finns med i styrningen, verksamhetsplaneringen och uppföljningen. Att arbetet följs upp och att resultat efterfrågas av chefer på alla nivåer är en förutsättning för att jämställdhetsperspektivet fullt ut ska integreras i det löpande arbetet.

---

<sup>11</sup> Redovisning av uppdrag enligt regleringsbrevet för år 2022, dnr: 1.2.2.1-2023-1578.

<sup>12</sup> Uppföljning av Migrationsverkets arbete med jämställdhetsintegrering år 2023, dnr: 1.2.2.1-2023-19738.

Jämställdhetsperspektivet behöver också säkerställas i allt utvecklings- och förändringsarbete. Det är särskilt viktigt sett till alla de uppdrag som myndigheten nu ges i och med förändringarna på migrationsområdet.

Vidare behöver den operativa verksamheten få bättre möjligheter att löpande kunna följa resultaten av sitt arbete med jämställdhet, exempelvis genom att mätetal för arbetet tas fram.

### **Arbetet med jämställdhetsintegrering**

Migrationsverket använder en resultatkedja som Statskontoret har tagit fram för att redovisa resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering. Under programperioden 2022-2025 har myndigheten en ambition att inte bara redovisa genomförda aktiviteter och framtagna produkter, utan att även kunna visa på resultat i form av nya arbetssätt och effekter för myndighetens målgrupp.



Nedan redovisas några av årets resultat indelade efter de olika stegen i resultatkedjan.

**Aktiviteter:** En mängd aktiviteter har genomförts på myndigheten inom ramen för jämställdhetsarbetet, inte minst i form av kompetensutvecklingsinsatser.

**Nya eller ändrade produkter:** Verksamhetsanpassat stödmaterial för jämställdhetsarbetet har tagits fram för olika processer och roller. Nya *case* om könsrelaterat våld och fler affischer för att informera sökande om våld har tagits fram. Flera av rutinerna för misstänkt människohandel har uppdaterats.

**Nya eller ändrade arbetssätt:** I alla regioner finns exempel på enheter som inkluderar ett jämställdhetsperspektiv i medsittningar och/eller lokala kvalitetsuppföljningar.

**Effekter för Migrationsverkets målgrupp:** Effekter för de sökande av arbetet med jämställdhetsintegrering är bland annat att kvinnor och män i asylsökande familjer i större utsträckning än tidigare tilldelas varsitt bankkort. Vidare finns indikationer på förbättrad kvalitet i utredningarna av ärenden där kvinnlig könsstympling har varit föremål för bedömning. Betydligt fler sökande bedöms också nås av information om att våld är olagligt i Sverige genom den information som finns tillgänglig på utlandsmyndigheterna.

**Samhällseffekter:** Migrationsverkets arbete med jämställdhetsintegrering bedöms bidra till de jämställdhetspolitiska målen om jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

### 2.3.1.2 Lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning

Migrationsverket ingår som hbtqi-strategisk myndighet i det statliga nätverket för hbtqi-strategiska myndigheter, under samordning av Folkhälsomyndigheten och deltar i nätverkets möten. Där ingår även träffar med flera civilsamhällesorganisationer. Parallellt har myndigheten ett fortsatt bilateralt samarbete med Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter (RFSL) som under året varit involverade i flera kompetensutvecklingsinsatser för olika målgrupper.

I augusti 2023 släppte RFSL en uppföljning av sin tidigare rapport om avslagsmotiveringar i hbtqi-ärenden (2020).<sup>13</sup> I den senaste rapporten nämns det att Migrationsverket visserligen har genomfört ett utvecklingsarbete inom hbtqi-området men att det föreligger ett fortsatt behov av kompetensutveckling av personalen. RFSL anser att den rättsliga styrning som myndigheten har inom hbtqi-området är tillräcklig, men att det finns brister i tillämpningen av den. Ett av de utvecklingsområdena som står i rapportens fokus är utredningsmetoder. Det pågår för närvarande ett intensivt samarbete med European Union Agency for Asylum (EUAA), andra länder, civilsamhällesorganisationer och forskare för att identifiera alternativa sätt att utreda hbtqi-personer, med fokus på individen. Detta samarbete uppmärksammas också i RFSL:s rapport.

En ny EUAA-utbildningsmodul om hbtqi-asylsökande som togs fram i samarbete med Migrationsverket och som riktas till personalen inom asylprövning och mottagning lanserades i mars 2023. Vidare deltog Migrationsverket i framtagandet av EUAA:s nya *practical guide* om hbtqi-asylsökande, asylutredningar, bevisvärdering och mottagning inom hbtqi-området. Denna produkt beräknas vara färdig under 2024.

Samtidigt fortsatte Migrationsverket sitt systematiska kompetensutvecklingsarbete, som baseras på relevanta utbildningsmoduler från EUAA, interna kurser om normmedvetet förhållningssätt, hbtqi-tematiska seminarier samt relevanta *case*.

Eftersom hbtqi-perspektivet integrerades i den initiala samhällsinformationen för asylsökande, fick Migrationsverkets samhällsinformatörer en fördjupad utbildning inom hbtqi-området. Genom att tidigt informera om hbtqi-relaterade skyddsskäl hoppas Migrationsverket på att antalet ärenden med sent åberopade hbtqi-asylskäl minskar framöver.

### 2.3.1.3 Funktionshinderområdet

På Migrationsverket ska funktionshinderperspektivet genomsyra alla frågor som rör sökande, utlänningar som hålls i förvar, medarbetare direkt eller indirekt samt våra samarbetspartners som befinner sig i våra lokaler. Ett jämställdhetsperspektiv med en intersektionell utgångspunkt ska alltid finnas

---

<sup>13</sup> [Avslagsmotiveringar i hbtqi-asylärenden: en uppföljning av rättsutredningen" - RFSL \(rfsl.se\) 2023-08-03.](#)

med i frågor som rör individer med funktionsnedsättningar då diskrimineringsgrunder ofta kan samverka och förstärka varandra. Såväl strategisk, taktisk som operativ nivå inom myndigheten ska ha ett tydligt engagemang i dessa frågor.

Migrationsverket ska möta varje individ utifrån individens förutsättningar. Utgångspunkten i arbetet ska vara att varje individ på lika villkor ska ha rätt och möjlighet att få komma till tals och bemötas utifrån sina unika förutsättningar. För att sökande och utlänningar som hålls i förvar ska kunna komma till tals behöver de få förståelse för det som sker i deras ärende. För att det ska vara möjligt kan riktad information behövas till personer med funktionsnedsättningar.

Genomförandet av våra uppdrag grundar sig på den övergripande principen om allas rätt till fullt och verkligt deltagande i samhället på lika villkor. Denna princip ska vara vägledande för vårt arbete för individer med funktionsnedsättning. För detta krävs rätt förhållningssätt, kunskap och metoder.

Migrationsverket har idag viss samverkan med andra myndigheter och målgrupper som sker sporadiskt och på enskildas initiativ. Ett sådant exempel är samverkan med Myndigheten för delaktighet (MFD) och nätverket för migration och funktionsnedsättning. Löpande dialog hålls kvartalsvis med organisationen Funktionsrätt Sverige.

I Migrationsverkets handlingsplan för funktionshinderområde 2023-2025 finns bland annat mål för att förbättra samverkan med externa aktörer.<sup>14</sup> Det finns även behov av att involvera civila samhället för att kunna göra adekvata uppföljningar inom området.

---

<sup>14</sup> Handlingsplan funktionshinderområdet 2023-2025, dnr: 1.3.4-2023-13066.



### 3 Internt hållbarhetsarbete

Internt hållbarhetsarbete innebär fokus på hållbarhetsaspekter inom Migrationsverkets verksamhetsgränser. Det inkluderar initiativ och åtgärder som syftar till att minska miljöpåverkan, främja socialt ansvarstagande och säkerställa ekonomisk hållbarhet inom organisationens interna processer och rutiner. Det kan omfatta energieffektivisering, avfallsminimering, arbetsmiljöförbättringar, inkluderande personalpraxis och andra åtgärder som syftar till att skapa en mer hållbar och ansvarsfull intern verksamhetsmiljö.



#### 3.1 Mänskliga rättigheter

De mänskliga rättigheterna är grundläggande rättigheter och friheter som varje individ har enligt internationell rätt. Våld i strid med mänskliga rättigheter går emot mot principen om att varje människa förtjänar värdighet och respekt. Bekämpande av våld, i alla dess former, är avgörande för att säkerställa mänskliga rättigheter- Det kräver ansträngningar på global, nationell och lokal nivå för att förebygga och adressera våld samt främja en tryggare och rättvis värld för alla.

Migrationsverket arbetar sedan 2019 tillsammans med andra myndigheter för att förebygga och upptäcka sådant våld som omfattas av regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.<sup>15</sup>

### **3.1.1 Målformulering**

Vi ska upprätthålla en reglerad invandring, värna asylrätten och de mänskliga rättigheterna. Det innefattar bland annat kvinnor och barns rättigheter och att inte utsättas för våld. Vi ska skydda arbetstagares rättigheter genom att motverka missbruk av arbetstillstånd.

#### **3.1.1.1 Våld i nära relation**

I samarbete med Jämställdhetsmyndigheten genomfördes under hösten en studie om våld i nära relation bland medarbetare. Detta som ett led i regeringsuppdraget Ökad upptäckt av våld.<sup>16</sup> Migrationsverkets anställda fick möjlighet att besvara en enkät där frågorna rörde erfarenhet av våld. Med en svarsfrekvens på 40 procent, visar studien på att nästan hälften av deltagarna har erfarenhet av någon form av våld i nära relation som utsatt, kollega till utsatt, våldsutövare eller kollega till våldsutövare.

Över hälften av de som uppgav att de hade erfarenhet av våld i nära relationer svarade att deras arbetsprestationer påverkades negativt. Trötthet på grund av sömnbrist, fysisk och psykisk ohälsa, eller stress till följd av trakasserier på arbetstid är vanliga konsekvenser för den våldsutsatta enligt studien. Cirka 12 procent av de som svarade att de hade erfarenhet av våld i en nära relation hade förlorat jobbet som en konsekvens av våldet.

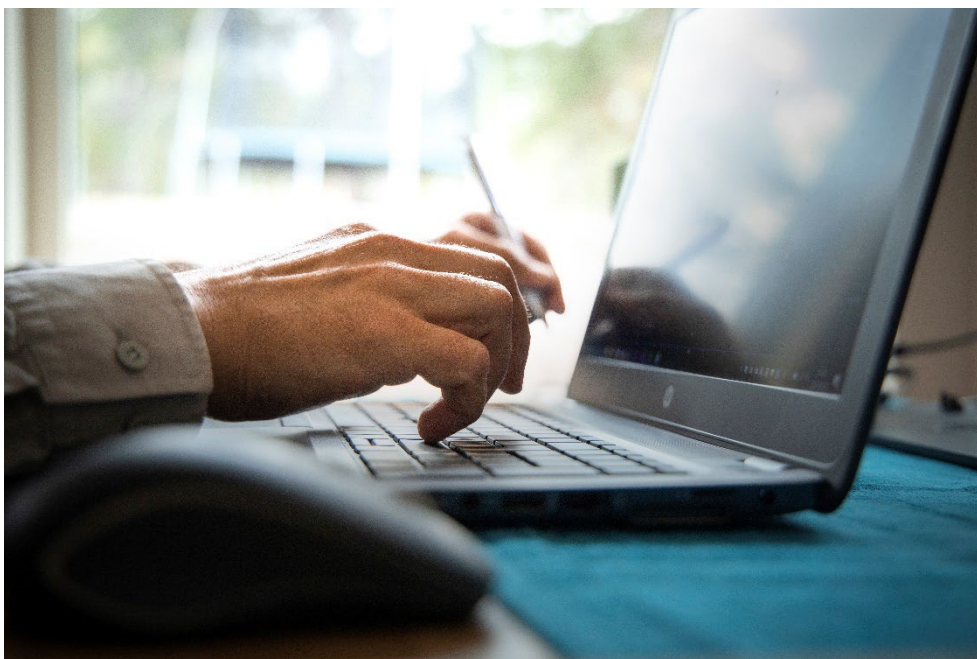
HR-support finns som stöd för chefer som har medarbetare som på olika sätt påverkas av våld i en nära relation. Det handlar om arbetsmiljöansvaret för enskilda medarbetare och gruppens arbetsmiljö. Ett aktivt arbete mot våld i nära relationer ur ett arbetsmiljöperspektiv kan göra stor skillnad för medarbetare med erfarenhet av våld, och bidra till en tryggare arbetsmiljö.

I Migrationsverkets personalutrymmen har under 2023 information satts upp med kontaktinformation till stödlinjer för den som utsatts för hot och våld. Den innehåller kontaktinformation till de tre nationella hjälplinjerna för kvinnor, män och transpersoner i Sverige.

---

<sup>15</sup> En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, Kap 5 ur Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid. Regeringskansliet, Skr. 2016/17:10.

<sup>16</sup> Ökad upptäckt av våld. Arbetsmarknadsdepartementet, A2022/00842.



## 3.2 Antikorruption

För att minska risk för korruption är det viktigt med kunskap om vad det innebär och vid vilka tillfällen riskerna är som störst. Chefer har försetts med ett metodstöd vid dialoger med medarbetare. Korruptionsrisker ingår som en del av introduktionsutbildningar för nyanställda. Vidare har Migrationsverket under året tagit fram en handbok och ett utbildningsmaterial rörande medarbetarskydd.<sup>17</sup> Den förväntade effekten är att medarbetare känner sig tryggare i arbetet och vet hur de ska hantera olika typer av påverkansförsök. Materialet har tagits fram inom ramen för den myndighetsgemensamma satsningen mot organiserad brottslighet.

### 3.2.1 Målformulering

Vi ska aktivt förebygga exempelvis mutor och bestickning och även driva ett aktivt arbete mot felaktiga utbetalningar.

#### 3.2.1.1 Åtgärder för att förebygga oegentligheter

Under året har aktiviteter startat med syfte att utveckla det förebyggande arbetet mot oegentligheter. Det handlar om utvärdering av hur myndighetens rutiner för hantering av ärenden till personalansvarsnämnden kan förändras och förbättras samt åtgärder för att samordna det förebyggande arbetet mot otillbörliga och otillåtna beteenden för att bättre styra insatser och åtgärda risker. Vidare fortsatte det AMIF-finansierade *projektet EQ, Improved efficiency and quality in the migration process*, som bland annat syftar till att förbättra rutiner som förhindrar oegentligheter i migrationsverksamheten vid

---

<sup>17</sup> Medarbetarskydd, dnr: 1.2.2.2-2023-8891.



utlandsmyndigheterna. Säkerställa att felaktiga utbetalningar inte görs samt motverka bidragsbrott.

### **3.2.1.2 Åtgärder för att motverka felaktiga utbetalningar**

Migrationsverket fortsätter att följa och hantera riskerna för felaktiga utbetalningar (FUT). Risken för att statliga ersättningar till kommuner, regioner och apotek beviljas eller avslås på felaktiga grunder kvarstår. Orsakerna finns i det lappverk av manuella och digitala system som medför bristande enhetlighet och kontrollsvårigheter. Nuvarande hantering lider av begränsade resurser för IT-utveckling i både äldre och nyare system som bland annat orsakas av intern konkurrens kring möjligheterna till systemutveckling. Under året har dock framsteg gjorts sedan hanteringen av ersättning för personer i förvar samt ersättning till apotekersättningar centraliserades år 2022.

Även risken för felaktiga utbetalningar till asylsökande kvarstår och kommer att följa med in i 2024. Myndigheten har under 2023 gjort två omfattningsstudier som gäller utbetalningar under 2022. Dessa visade att lägesbilden inte förändrats till det bättre jämfört med tidigare års studier.

Sammanfattningsvis har olika insatser betydelse för utbetalningar från både andra myndigheter och från den egna. Dessa är:

- efterkontroller
- återkallelser (ÅTK) av olika typer av tillstånd
- fortsatt arbete med underrättelser, om möjliga FUT, till andra myndigheter
- regional tipshantering
- arbetsplatsinspektioner i samarbete med andra myndigheter
- samarbete med regionala prövningsstödsnätverk där frågor och information om FUT lyfts och sprids inom regionen
- utbildningar om FUT och ÅTK
- arbetsseminarium och workshops
- samverkan och deltagande i Attitydnätverket som leds av ESV.



### 3.3 Mångfald och jämställdhet

#### 3.3.1 Målformulering

Vi ska löpande arbeta med jämställdhetsintegrering på myndigheten. Vi ska driva en verksamhet där jämställda villkor för kvinnor och män respektive för flickor och pojkar uppnås, samt analysera konsekvenserna för barn inför beslut eller andra åtgärder som kan röra barn.

##### 3.3.1.1 Jämn fördelning mellan könen bland Migrationsverkets chefer

Fördelningen mellan män och kvinnor på chefspositioner var för 2023 jämn ur ett jämställdhetsperspektiv, med något fler kvinnor som chefer. <sup>18</sup> Förändringen har inte föregåtts av någon uttalad strategi. Tabell 1. Fördelningen mellan kvinnor och män på chefspositioner 2021-2023

	2021	2021	2022	2022	2023	2023
Kön	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Chefer	51%	49%	54%	46%	54%	46%

##### 3.3.1.2 Jämn fördelning mellan könen bland anställda

Det totala antalet anställda har ökat under året och de anställda är som tidigare till övervägande del kvinnor. Fördelningen mellan kvinnor och män har varit stadigvarande över tid.

<sup>18</sup> Jämställdhet anses gälla även fördelning 40/60 [Vad är jämställdhet? | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhet.se\) 2021-09-13.](https://www.jamstalldhet.se/2021-09-13)

**Tabell 2. Fördelningen mellan kvinnor och män bland anställda**

	2021	2021	2022	2022	2023	2023
Kön	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Samtliga anställda	61%	39%	61%	39%	61%	39%

### 3.3.1.3 Funktionshinderområdet

Funktionshinderperspektivet utgör en viktig del av myndighetens arbete för hållbar utveckling. Funktionshinderperspektivet bidrar även till Migrationsverkets arbete med likvärdig behandling. En viktig del i arbetet med likvärdig behandling är att i all utveckling beakta olika grupper och individers behov och förutsättningar redan från början.

Det innebär att verksamheten ska fungera så bra som möjligt för alla, oavsett funktionsnedsättning. Det motsvaras i funktionshinderspolitiken av begreppet universell utformning.



Till myndighetens hjälp att nå de funktionshinderspolitiska målen 2031 har ett samordnaransvar utsetts samt att en policy och en handlingsplan för funktionshinderområdet tagits fram och beslutats.

## 3.4 Hälsa och säkerhet



### 3.4.1 Målformulering

Vi ska bedriva aktivt arbete inom olika områden som berör god arbetsmiljö och följa den kompetensplan som tagits fram.

### 3.4.1.1 Främja god hälsa bland medarbetare

Historiskt sett har myndigheten främst fokuserat på insatser på individnivå i syfte att förhindra sjukskrivning och minska sjuktal. Under 2023 har myndigheten också fokuserat på ett förändringsarbete som innebär att lyfta fram det hälsofrämjande perspektivet. Det ges uttryck genom sju friskfaktorer som ger förutsättningar för chefer och medarbetare att arbeta systematiskt mot en tydligare målbild. Införandet av friskfaktorerna ska bidra till att uppnå myndighetens målbild om ett hållbart arbetsliv. Bedömningen är att detta arbete kräver tid under kommande år för att effekterna ska bli synliga i exempelvis sjukstatistiken.

Olika typer av rehabiliteringsinsatser har gjorts i särskilt komplicerade medarbetarärenden där långtidssjukfrånvaro varit en del av problematiken. Sjukfrånvarostatistiken pekar också på att långtidssjukfrånvaron sjunkit jämfört med slutet av föregående år. Under hösten 2023 har myndigheten initierat ett arbete med att undersöka bakomliggande orsaker till minskningen men några slutsatser har ännu inte kunnat dras.

På organisatorisk nivå har det systematiska arbetsmiljöarbetet förstärkts och på individnivå har stödet till chefer i rehabilitering och komplexa medarbetarärenden utvecklats. Arbetsmiljöfrågorna har hamnat ännu mer i fokus och antalet ärenden med långtidssjukfrånvarande medarbetare har minskat.

Sjukfrånvaron har sjunkit under 2023, både korttids- och långtidsfrånvaro. Att pandemin upphört har en viss effekt på minskad korttidssjukfrånvaro.

**Tabell 3. Total sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid, 2021–2023**

	2021	2022	2023
Totalt	5,6%	6%	5,3%
Alla män	4,5%	4,9%	4,1%
Alla kvinnor	6,6%	6,9%	6,0%

Sjukfrånvaron är högre inom förvaren och ligger på knappt 8 procent 2023. En trolig orsak är att arbetsinnehåll och anställningsförhållanden är mycket mer rutinbetonade och medarbetarna har mindre inflytande över arbetsdagen. Proaktiva insatser har genomförts under året för att förvarsverksamheten i högre grad ska vara en stimulerande och trygg arbetsplats. Åtgärdsplanen föregicks av en analys av bakomliggande orsaker på ett djupare plan och ur ett helhetsperspektiv. Särskilt fokus har legat på att stärka medarbetarskap, ledarskap och förbättra arbetsmiljön. Exempel på detta är gruppdialoger om arbetsklimat och en översyn av chefskapet och teamledarrollen på förvaret.

Bedömningen är att åtgärderna under de kommande åren kommer att ha en positiv effekt på medarbetares hälsa. Det är ännu för tidigt att avgöra hur stor effekten är då förändringsarbetet kommer att fortsätta under 2024.

Ytterligare ett sätt att förstärka fokus på hälsa är att mäta och uppmärksamma andelen medarbetare som är friska. Talet infördes som mätetal i verksamhetsplanen 2023 och visar på att 60 procent medarbetare är friska. De kommande åren kan myndigheten börja göra jämförelser.

**Tabell 4. Migrationsverkets frisktal 2023**

	2023 (första året)
Totalt	0,60
Alla män	0,58
Alla kvinnor	0,63

#### **3.4.1.2 En tryggare arbetsplats**

Migrationsverket ska vara en trygg och säker arbetsplats för alla medarbetare, utan risk för att bli utsatt för trakasserier, hot eller våld. Det är även en central fråga för myndigheten att medarbetare har rätt kompetens och förutsättningar för uppdraget. Som ett led i detta genomför myndigheten sedan 2023 bakgrundskontroller via registerutdrag ur belastningsregistret och misstankeregistret. Syftet är att säkerställa att de som anställs på myndigheten inte har dömts för brott som kan medföra att denna, eller andra medarbetare, utsätts för påtryckningar som kan utgöra en sårbarhet för medarbetaren.

Efter internrevisionens granskning 2022 av myndighetens arbete mot otillåten och otillbörlig påverkan har en ansvarig funktion utsetts. Denna funktion ska leda arbetet med att förbättra de förebyggande insatserna. Resultatet förväntas leda till att samtidigt minska arbetsmiljö- och säkerhetsrisker då det i förväg inte går att skilja de riskerna åt. Syftet är att det förebyggande arbetet ska bidra till att skapa en trygg och säker arbetsplats.

Antalet rapporterade incidenter i RITA, myndighetens rapportsystem, har ökat sedan 2021 och 2022. Vid en jämförelse med åren före 2021 har antalet rapporterade incidenter nått samma nivå som innan pandemin.

**Tabell 5. Rapporterade incidenter 2021-2023.**

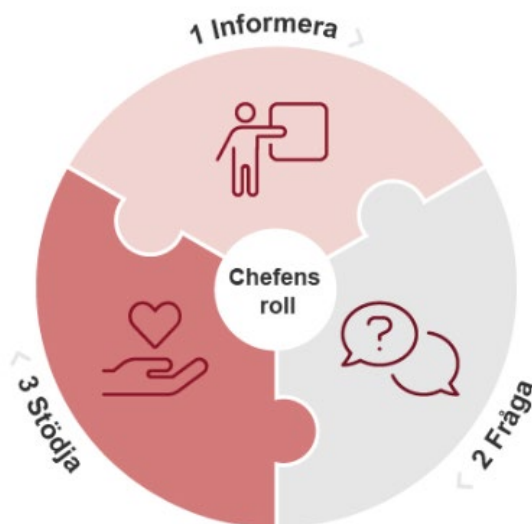
Kategorier	2021	2022	2023
Hot mot enskild medarbetare	81	90	140* ( <i>hittills</i> )
Våld mot medarbetare	25	29	42* ( <i>hittills</i> )

#### **Åtgärder för att upptäcka våld bland medarbetare**

Migrationsverket uppmärksammar våld i nära relationer bland medarbetare. Som en förlängning till regeringsuppdraget som handlar om att öka upptäckten av våld bland sökande arbetar myndigheten också med att öka upptäckten av

våld bland de egna medarbetarna. Myndigheten speglar statistiken i samhället samt att vi har kunskap om att medarbetares egen hälsa påverkas av att befinna sig i en situation som präglas av våld, vare sig om personen är utsatt för våld eller utsätter någon annan för våld.

Migrationsverket har under 2023 arbetat fram en modell som beskriver hur chefer kan arbeta med att uppmärksamma frågor om våld på arbetsplatsen.



Det första steget handlar om att informera. Som chef kan man arbeta förebyggande genom att ge information om våld i medarbetares nära relation. Det finns ett färdigt material för arbetsplatsträffar som chefen kan ha som stöd i sitt arbete att informera.

Steg två handlar om att ställa frågor om våld vid behov men också förebyggande. Eftersom våld i nära relationer kan påverka medarbetares arbetsförmåga initieras samtal med medarbetare som misstänks är utsatta eller utsätter andra. Genom att även ställa frågor om våld på rutin vid till exempel månadssamtal eller medarbetarsamtal, kan man också arbeta systematiskt och förebyggande.

Det tredje och sista steget handlar om att skapa en trygg situation på arbetsplatsen och stödja medarbetaren så att hen får rätt stöd och hjälp.

### ***Minskat antal incidenter om hot mot medarbetare***

Under september och oktober 2023 hade medarbetare möjlighet att fylla i en enkät rörande egen våldsutsatthet eller våldsutövande. Denna enkät föregicks av flera informationstillfällen för chefer samt en uppdatering av sidan för chefer om vad våld är och vilket stöd och hjälp det finns när en medarbetare är utsatt eller utsätter någon för våld.

HR-avdelningen har haft en kunskapskonferens där fokus har varit våldsutsatthet bland medarbetare.

Det finns också ett APT-material som riktar sig till medarbetare gällande våldsutsatthet och våldsutövande. Detta kan genomföras av chefer, arbetsmiljöombud eller med hjälp av central sakområdesexpert.





## 3.5 Upphandling

Goda verksamhetsmetoder innebär etiskt agerande i en organisations kontakter med andra organisationer. Detta innefattar relationer mellan organisationer och myndigheter, samt mellan organisationer och deras partners, leverantörer, entreprenörer och konkurrenter, samt de sammanslutningar som de är medlemmar i. Migrationsverket har påbörjat arbetet med att systematiskt ställa och följa upp hållbarhetskrav i upphandlingar. För 2023 finns resultat att redovisa inom miljöområdet.

### 3.5.1 Målformulering

Vi ska genom krav i upphandlingar avseende hållbarhetskriterier bidra till att målen i Agenda 2030 nås.

#### 3.5.1.1 Hållbarhetskrav i myndighetens upphandlingar 2023

I enlighet med generaldirektörens beslut om ökad hållbar upphandling har en kartläggning genomförts av hållbarhetskriterier i myndighetens upphandlingar och förslag på kravställning till kommande upphandlingar tagits fram.<sup>19</sup> Detta beaktas när nya upphandlingar genomförs.

Under 2023 har Migrationsverket genomfört totalt 102 upphandlingar inklusive avrop från Kammarkollegiets ramavtal. Av dessa 102 har Migrationsverket genomfört 54 egna upphandlingar och 14 av dessa upphandlingar innehåller specifika miljökrav.

Sammantaget har Migrationsverket under året haft 85 pågående avtal där specifika miljökrav ingått. Detta motsvarar cirka 24 procent av alla pågående avtal och de avser varor och tjänster som är i linje med de prioriterade strömmarna i omställningen till cirkulär ekonomi: livsmedel, varor som innehåller plaster, textilier samt bygg- och fastighetssektorn.<sup>20</sup>

#### 3.5.1.2 Ökad hållbar upphandling

Migrationsverket fortsätter att utveckla arbetet med att nå en ökad hållbar upphandling genom att genomföra en miljöspendanalys. En miljöspendanalys är en inköpsanalys där miljöfaktorer har integrerats. Det gör det möjligt att undersöka den miljö- och klimatpåverkan som uppstår till följd av inköp inom offentlig sektor men även att undersöka vilken och hur stor miljöpåverkan olika typer av inköp har i relation till andra typer av inköp.

Granskningen av samtliga avtal pågår och kommer när den är avslutad att ge en indikation på vilka affärsområden/inköpskategorier som myndigheten bör

<sup>19</sup> Generaldirektörens beslut gd/070/2021.

<sup>20</sup> [Handlingsplan cirkulär ekonomi \(regeringen.se\) 2021-01-01.](#)



prioritera framöver för att reducera våra utsläpp inom miljö- och klimatområdet. Miljöspendanalysen vill även förespråka en riktning mot livscykelbaserad information inom elektroniska beställningar.

Arbetet med miljöspendanalysen är således en pågående process som ska vidareutveckla Migrationsverkets hållbarhetsarbete och bidra till ökad hållbar utveckling. Efter genomförd miljöspendanalys kommer en vägledning att tas fram.



### 3.6 Miljö



Migrationsverkets miljöarbete handlar om att påverka och styra vår resursförbrukning. Miljöhänsyn ska tas vid alla resor så att miljön belastas så lite som möjligt. Principen är att åka kollektivt och att resor med bil och flyg ska undvikas. Migrationsverket ska verka för minskat resande i tjänsten. I första hand ska resande undvikas och e-möten hållas. Möten, konferenser och utbildningstillfällen ska planeras i god tid och ska när resa krävs förläggas till en plats och tid som genererar minsta möjliga miljöpåverkan.

Migrationsverket ska se över alla möjligheter som finns för att minska energianvändningen i lokaler och utföra ett aktivt arbete kring avfall som uppkommer som ett resultat av myndighetens verksamhet.

Migrationsverket ska hushålla med material och resurser och i möjligaste mån successivt övergå till förnybara resurser i verksamheten och myndigheten arbetar idag aktivt med att ställa hållbarhetskrav i upphandlingar. Genom att ställa höga miljökrav vid inköp och upphandling kan Migrationsverket även påverka utvecklingen på miljöområdet hos leverantörer. Enheten för

upphandling och inköp har tagit fram en *code of conduct* för leverantörer samt arbetar i enlighet med den nationella upphandlingsstrategin.<sup>21</sup>

### 3.6.1 Målformulering

Vi ska genom vårt beteende och de val som görs, begränsa utsläpp från tjänsteresor, minska mängden avfall och bli bättre på avfallssortering samt bli mer energieffektiva och inte använda energi i onödan.

#### 3.6.1.1 Begränsa klimatpåverkan från utsläpp från tjänsteresor

År 2022 fick Migrationsverket, och många andra myndigheter, ett regeringsuppdrag om minskade utsläpp från tjänsteresor. Ett resmål kopplat till 2025 har tagits fram där hänsyn tas till det totala koldioxidutsläppet från tjänsteresor per årsarbetare. Migrationsverket är en myndighet där antalet medarbetare historiskt varierat, varför det kan bli missvisande att mäta på endast det totala utsläppet. Målsättningen för 2025 är att koldioxidutsläppen från tjänsteresor ska minska med 25 % per årsarbetskraft.

Sedan pandemiåren kan en försiktig ökning ses för varje år vilket leder tillbaka till samma utsläppsnivåer som före pandemin. Denna utveckling behöver myndigheten bromsa. Under året har Migrationsverkets styrdokument för fordon reviderats. En reseanalys där olika resesätt ställts mot varandra gällande utsläpp, kostnader och tid, har genomförts.

#### 3.6.1.2 Öka andelen sorterat avfall och tillvarata möjligheter till återbruk och återvinning

Under 2023 har Migrationsverket upphandlat och tecknat nya lokalvårdsavtal där krav ställt på minskad användning av jungfrulig fossil plast. I det nya lokalvårdsavtalet ingår inte längre tömning av sopkorgar vid arbetsplatser eller konferensrum. Detta syftar till att minska plastanvändningen och styra mot en sortering av avfallet.

I region Syd arbetar serviceenheten med att i allt större utsträckning klä om slitna möbler, framför att slänga dem och köpa in nya.

#### 3.6.1.3 Fortsatt tillvarata möjligheter till minskad energi i våra lokaler

En utmaning Migrationsverket har är att de fastigheter vi verkar i inte ägs av myndigheten. Det medför att elavtalet många gånger kan vara en del av hyresavtalet, där elen utgör en schabloniffra. Lokalförvaltningsenheten har löpande dialog med myndighetens fastighetsägare kring styrning av belysning och ventilation, vilka är två områden med stor påverkan på energiförbrukningen.

Under senare år har Migrationsverket dock infört ett fastighetssystem där mediaförbrukning kan läsas in, vilket ger bättre förutsättningar för uppföljning och att kunna tillvarata möjligheter till energieffektivisering.

---

<sup>21</sup> [Nationella upphandlingsstrategin \(regeringen.se\) 2016-07-01.](#)

Myndigheten har även upphandlat ett uppföljningsverktyg där data kommer att levereras in från hyresvärdarna genom fullmakt. Det är en kostnad kopplad till fullmakterna, varför detta kommer att ske stegvis. Uppskattningen är att ha en tydlig bild av Migrationsverkets totala elförbrukning inom två år.

Myndigheten hyr inte bara administrativa lokaler och förvar utan även boenden. I dessa avtal är det vanligt att elförbrukningen ingår i hyran. Arbetet med att se över det upplägget sker löpande vid omförhandlingar.