

RAPPORT

Migrationsverkets insatser inom regeringsuppdraget Förbättrad upptäckt av våld

Dnr: 1.3.4-2022-4047



Migrationsverket: Migrationsverkets insatser inom regeringsuppdraget Förbättrad upptäckt av våld

Framställd av: Nationella operativa avdelningen

Fastställd av: Magnus Önnestig, avdelningschef

Fastställsedatum: 2022-02-28

Handlagd av: Eva-Katarina Ekermann

Diarienummer: 1.3.4-2022-4047

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
2. Vad är könsrelaterat våld	5
3. Migrationsverkets målgrupper	5
3.1.1 Medarbetare	5
3.1.2 Sökande.....	5
4. Måluppfyllelse	6
4.1 Utbildning av medarbetare.....	6
4.1.1 Föreläsningar.....	6
4.1.2 Webbutbildningar.....	6
4.1.3 Filmade föreläsningar	7
4.1.4 EUAA-utbildningar.....	7
4.1.5 Skriftligt handläggarstöd till medarbetare.....	7
4.2 Information till sökande	8
4.2.1 Muntlig information.....	8
4.2.2 Skriftlig information	8
4.3 Medarbetares egen utsatthet.....	9
5. Uppfyllelse av mål i centrala strategier och konventioner	10
5.1 Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor	10
5.2 Istanbulkonventionen.....	10
5.3 Agenda 2030 och jämställdhetsintegrering.....	11
5.4 Barnkonventionen	11
6. Medarbetarenkät om effekterna av insatserna i uppdraget	13
7. Avslutande kommentar	15

1. Inledning

Regeringen gav 2018 i uppdrag till Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten och Socialstyrelsen att ta fram en handlingsplan för förbättrad upptäckt av våld genom myndighetsgemensam samverkan.¹ Baserat på planen gavs ett förnyat uppdrag i september 2019.

Myndighetsövergripande grupper bildades där alla var representerade. Eftersom Migrationsverket sedan tidigare inlett ett arbete för att informera sina sökande om vad våld är fick verket samordningsansvar för en grupp med inriktning mot att ta fram övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd samt att hänvisa till andra instanser i samhället.

Migrationsverkets informationsinsats om våld har sin upprinnelse och bakgrund i myndighetens plan för jämställdhetsintegrering 2016–2018 där ett av målen var att motverka våld. Inom ramen för detta genomfördes en medarbetarenkät² under 2017 som med stor tydlighet visade att sökande saknade kunskap om könsrelaterat³ våld. Därför och då påbörjades ett arbete för att informera sökande i syfte att främja självidentifiering.

Arbetet mot könsrelaterat våld är fortsatt en central del i Migrationsverkets arbete med jämställdhetsintegrering. I myndighetens plan för jämställdhetsintegrering 2022-2025 är ett av målen att motverka alla typer av könsrelaterat våld. Arbetet bidrar till jämställdhetsintegreringen, och har en tydlig koppling till myndighetens kärnuppdrag eftersom utsatthet eller risk för att utsättas för våld kan vara grund för uppehållstillstånd.

Regeringsuppdraget *Förbättrad upptäckt av våld i samverkan* har följt den handlingsplanen som de medverkande myndigheterna skrev 2018. Det var dock inte möjligt att då uppskatta alla de insatser som skulle komma att genomföras. Utöver det som angavs i den ursprungliga handlingsplanen, har det tillkommit en mängd andra åtgärder som bidragit till att fullfölja uppdragets intentioner. Här har det myndighetsgemensamma arbetet varit en god draghjälp och inneburit ett lärande i vardagen. Samverkan har inneburit att Migrationsverket har blivit uppmärksammat på fler viktiga frågor som exempelvis medarbetares egen våldsutsatthet.

I denna rapport redovisas de olika insatserna i Migrationsverkets myndighetsspecifika arbete och hur målen i centrala nationella och internationella strategier och konventioner uppfylls. Här presenteras också den del av en medarbetarenkät som genomfördes i oktober 2021 som mätte effekterna av insatserna i organisationen. Den avslutande kommentaren innehåller några lärdomar som dragits ur arbetet.

¹ Uppdrag att planera för utökad samverkan i frågor om förbättrad upptäckt av våld i nära relationer m.m. Diarienummer: S2018/03696/JÄM.

² Migrationsverket, diarienummer 1.3.4-2017-133319.

³ Könsrelaterat våld är alla former av våld som kan drabba någon på grund av deras kön.

2. Vad är könsrelaterat våld

I begreppet inkluderas alla former av våld som kan riktas mot någon enbart för att personen tillhör ett visst kön, har en viss sexuell läggning eller en viss könsöverskridande identitet. Det inkluderar såväl våld i nära relation, våld i krig och under flykt, hedersrelaterat våld, tvångsäktenskap, barnäktenskap och könsstympning. Människohandel är på Migrationsverket ett eget område som är väl etablerat.

Begreppet könsrelaterat (engelska gender-based violence) våld används i Istanbulkonventionen⁴ och Migrationsverket kan även använda begreppet i rättsliga utredningar. I följande text så används både begreppet könsrelaterat våld synonymt med våld.

3. Migrationsverkets målgrupper

3.1.1 Medarbetare

Migrationsverkets målgrupper är både medarbetare och sökande. Att medarbetare har god kunskap om vad våld är och vet hur de på rätt sätt ska bemöta och hänvisa sökande är av vikt då sökande kan sakna kunskap om vad som menas med våld i en svensk kontext.

Omfattande utbildningsinsatser har därför genomförts. Dessa har haft olika karaktär till olika grupper. Det har gjorts en webbutbildning och arrangerats ett flertal föreläsningssamlingar.

Migrationsverket har även påbörjat ett större arbete som inriktas mot medarbetares egen våldsutsatthet som ett ohälsoproblem. För att motverka att ett av de största samhällsproblemen så måste insatser mot medarbetares även göras.

3.1.2 Sökande

Mot de sökande finns breda ansatser för att informera om vad våld är. Många saknar kunskap om att könsrelaterat våld är förbjudet och straffbart och därför finns en bred satsning på information om den svenska lagstiftningen och om vilka rättigheter man har som våldsutsatt. Syftet är att främja självidentifiering hos de sökande. Att Migrationsverket gör detta är viktigt eftersom myndigheten är den första kontakten med Sverige för många människor.

Genom uppdraget har Migrationsverket även uppmärksammat om gruppen våldsutövare. Denna grupp har därför inkluderats i informationssatsningar och utbildningar.

⁴ Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet kallas populärt Istanbulkonventionen då den skrevs i Istanbul 2011.

Det finns väl utarbetade rutiner för hur en anmälan till Socialtjänsten ska göras vid misstanke om att ett barn far illa. Det kan vara ett barn som är utsatt för eller bevittnar våld i hemmet, är utsatt för hedersrelaterat våld och förtryck eller har varit eller riskerar att utsättas för könsstypning.

4. Måluppfyllelse

Myndighetens arbete har främst riktats mot att utbilda medarbetare och att informera de sökande. I det följande presenteras vidtagna åtgärder för att uppfylla de mål som sattes i den handlingsplan som skrevs 2018 samt övriga insatser som tillkommit uppdragsperioden.

4.1 Utbildning av medarbetare

4.1.1 Föreläsningar

Utbildningsmålen i den ursprungliga handlingsplanen var att minst hälften av boendepersonalen skulle få utbildning samt att utforma en webbutbildning som all operativ personal skulle genomföra.

Målet om att utbilda boendepersonalen har uppnåtts. De utbildades av Röda Korsets utbildning på plats och det var den sista som kunde anordnas face-to-face innan pandemin bröt ut.

Under 2020 utbildade Röda Korset även samtliga medarbetare på kontaktcenter. Kontaktcenter tar emot mer än en miljon förfrågningar om året via mejl och telefon. Under 2021 utbildade Nationellt centrum för kvinnofrid bland annat servicecenter, som bemannar Migrationsverkets receptioner.

Ett kontinuerligt arbete med att lyfta medarbetarperspektivet på HR-dagar för chefer, arbetsmiljöombud och fackliga företrädare, med särskilt fokus på att ta upp våldsutsatthet som en möjlig orsak till ohälsa.

Digitala föreläsningar har också genomförts med fokus på utsatthet för hedersrelaterat förtryck för hbtqi-personer, dels av Origo, som är ett center för hedersrelaterat våld och förtryck i Stockholm, och dels av RFSL.⁵

4.1.2 Webbutbildningar

Under 2020 färdigställdes en webbutbildning i könsrelaterat våld för medarbetare som handlägger ärenden. Ur denna utformades två ytterligare utbildningar. En för övriga medarbetare och en översatt till engelska för medarbetare på utlandsmyndigheter. Ett av målen i handlingsplanen var att samtliga medarbetare skulle genomgå någon av dessa innan uppdraget avslutades 2021. Målet har dock inte uppnåtts. Det

⁵ Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter.

är 975 medarbetare som hittills gjort någon av utbildningarna. Enligt den medarbetarenkät som skickades ut i oktober 2021 hade 35 procent genomfört utbildningen.

Samma typ av mål sattes upp för webbutbildningen om hedersrelaterat våld och förtryck. Enligt enkäten har 765 medarbetare genomfört utbildningen under perioden. Utbildningen i hedersrelaterat våld har dock funnits sedan 2014, varför det inte är möjligt att bedöma hur många som nu är anställda som genomgått den. Webbutbildningarna är dock tillgängliga för alla medarbetare och det finns möjlighet att genomgå dessa under lång tid framöver.

4.1.3 Filmade föreläsningar

Ett antal föreläsningar har filmats med externa och interna experter och är tillgängliga för verkets alla medarbetare genom den interna lärplattformen Migrationsakademien. I fyra av filmerna tas olika aspekter av hederskultur upp. I en av dem berättar det nationella kompetensteamet vid Länsstyrelsen Östergötland om sitt arbete. Tre föreläsningar har filmats med en expert från Nationellt centrum för kvinnofrid. Fem föreläsningar har filmats med fokus på könsstympning och här deltar både externa och interna experter.

4.1.4 EUAA-utbildningar

Det fanns även två mål för EUAA-utbildningar⁶ som arrangeras regelbundet på Migrationsverket. Även dessa blev i digitalt format på grund av pandemin. Utbildningen ”Gender, Gender Identity and Sexual Orientation” fokuserar på att deltagarna ska få de färdigheter och kunskaper som behövs för att pröva ansökningar om internationellt skydd baserat på kön, könsidentitet eller sexuell läggning. Målet var att hälften av beslutsfattarna och en femtedel av handläggarna inom asylprövningen skulle göra utbildningen. Av dem som genomgått utbildningen under perioden var 52 procent beslutsfattare och 32 procent handläggare. Målet är uppnått.

Utbildningen ”Interviewing Vulnerable Persons” har sökandes sårbarhet i fokus och tar upp hur detta kan påverka informationen och kvaliteten under intervjun. I november 2021 hade denna utbildning endast arrangerats vid ett par tillfällen och målet hade sålunda inte uppnåtts.

4.1.5 Skriftligt handläggarstöd till medarbetare

Ett annat mål var att färdigställa skriftliga handläggningsstöd. Detta mål är uppnått. Handläggningsstöd har publicerats dels på Migrationsverkets interna sida för könsrelaterat våld, dels i det aktuella ärendeslagets egna handböcker. Sammantaget är fem nya handläggningsstöd publicerade inom asyl- och tillståndprocessen samt utlandsmyndigheterna. Det finns även ett separat avsnitt för verkets kontaktcenter. Tillsammans med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har även ett stöd utarbetats för de medarbetare i Statens servicecenter som deltar i en satsning på några pilotorter.

⁶ European Union Agency for Asylum.

4.2 Information till sökande

Migrationsverkets två stora huvudprocesser är asyl- och tillståndsprövningen. Då de asylsökande befinner sig i Sverige träffar medarbetarna denna grupp i olika sammanhang. Därmed har möjligheten att ge information om våld kunnat tas tillvara på ett bättre sätt än i tillståndsprövningen, som huvudsakligen sker skriftligt.

Migrationsverkets största sökandegrupp finns dock inom tillståndsprövningen, och för denna grupp måste fortsatta ansträngningar göras för att finna möjligheter till att informera om jämställdhet och våld. De som kommer till Sverige genom till exempel anknäytning och som inte behärskar svenska kan befinna sig i en stark beroendeställning till sin anhörige.

4.2.1 Muntlig information

Ett av målen i handlingsplanen var att medarbetare i asylprocessen skulle informera sökande muntligt om våld i de inledande kontakterna. Detta enligt de principer som gäller för *survivor centered approach*, där man först informerar och sedan efterfrågar om de sökande har något som de vill berätta. Detta bedömdes dock inte möjligt att genomföra av utrymmesskäl eftersom de sökande redan idag får stora mängder information i det initiala skedet. Men med hjälp av samhällsintroduktionen som startades den 1 oktober 2021 får de sökande ta del av motsvarande information som rör samhälle och våld. Det sker dock inte på individuell basis.

4.2.2 Skriftlig information

De asylsökande får i sin första kontakt med Migrationsverket ta emot skriftlig information om asylprocessen, om hälsofrågor – där olika typer av våld och könsstämpning ingår – och om vart de kan vända sig för hjälp och stöd.

På verkets hemsida finns i alla typer av ärenden skriftlig information som är översatt till de vanliga förekommande språken. Här beskrivs olika typer av våld och vart man kan vända sig i samhället för stöd och hjälp. Genom uppdraget har verket uppmärksammat om att det saknas information som är riktat till våldsutövare – numera finns det även information till dem samt hänvisning till den nationella hjälplinjen *Välj att sluta*⁷.

I de lokaler där asyl- och tillståndssökande vistas ska en affisch från Kvinnofridslinjen⁸ vara uppsatt. Den innehåller kort information på 24 språk om hur man når den nationella hjälplinjen. Visitkort med den nationella hjälplinjens telefonnummer ska också finnas lättillgängliga för sökande.

Det är som tidigare nämnts en större utmaning att nå ut med information i tillståndsprövningen eftersom denna i huvudsak sker skriftligt. Men för att möta informationsbehovet för tillståndssökande har ärendetjänsten ”Min sida” på Migrationsverkets hemsida försetts med länkar till verkets egna sidor om våld samt till

⁷ *Välj att sluta* är en anonym telefonlinje för den som vill ändra ett våldsamt beteende.

⁸ Kvinnofridslinjen är Sveriges nationella stödtelefon som drivs av Nationellt centrum för Kvinnofrid.

”Information Sverige”⁹ som innehåller information om jämställdhet, om vad våld är och var hjälp kan sökas.

Det har även färdigställts affischer i A5-format till utlandsmyndigheterna med migrationsuppdrag, som kan beställa på önskat språk. På affischerna står det: *I Sverige är det olagligt att använda alla typer av våld. Även inom familjen; Våld mot barn är också olagligt. Barn som ser närstående bli utsatta för våld är brottsoffer.* Texten tydliggörs genom olika illustrationer som syns här till höger.

Utöver affischerna har även visitkort tagits fram för utlandsmyndigheterna. Detta lämnas ut då en sökande fått besked om tillstånd att komma till Sverige.

På visitkortens ena sida finns information om hemsidorna till Svenska institutet och Information Sverige angivet, som båda har information om jämställdhet och våld. På andra sidan anges telefonnummer till polis, ambulans och kvinnofridslinjen.



4.3 Medarbetares egen utsatthet

I uppdraget så har även medarbetares egen utsatthet inkluderats. På det interna Verksnätet så har därför sidor publicerats som riktar sig dels till chefer och dels till kollegor. Här finns information om vad våld är, hur det kan upptäckas och bemötande av någon som är våldsutsatt.

För att lyfta frågan på gruppnivå så är ett särskilt APT-material framtaget för enheterna där fokus är medarbetares egen utsatthet. Detta är lagt till listan för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ett omfattande arbete görs av HR vid särskilda arbetsmiljödagar där både chefer och arbetsmiljöombud deltar, för att uppmärksamma chefer på våldsutsatthet bland medarbetare. Vid dessa tillfällen får deltagarna även litteratur för att själva kunna läsa vidare och fördjupa sig.

I mallen för tidigt samtal för att förebygga ohälsa så har perspektivet våld lagts till med hänvisningar för vart stöd finns. I upphandlingen av företagshälsovård så har det säkerställts att kunskap finns om våld.

⁹ *Informationsverige.se* är länsstyrelsernas webbplats med information om Sverige för dig som är asylsökande eller nyligen har fått uppehållstillstånd.

5. Uppfyllelse av mål i centrala strategier och konventioner

5.1 Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor

I den nationella strategin¹⁰ står att kvinnor/flickor i krig eller under flykt har en förhöjd risk att utsättas för mäns våld mot kvinnor och att en och samma person kan drabbas av flera våldsuttryck. I strategin understryks att asylsökande och nyanlända unga ofta befinner sig i ett mycket utsatt läge med risk för ohälsa och exploatering. Dessutom har de ofta grund kunskap om den svenska lagstiftningen eller om sina rättigheter i Sverige.

Genom insatserna i regeringsuppdraget har de sökandes möjligheter att veta vad lagstiftningen säger och även känna till sina rättigheter, förbättrats. De åtgärder som vidtagits lever därför upp till den nationella strategins målsättningar¹¹. Att det ska ske ett verkningsfullt och förebyggande arbete mot våld har mötts genom den breda och återkommande informationen till sökande samt genom utbildning av medarbetare.

Eftersom sökande kan sakna kunskap om vad våld är i en svensk kontext, ställs högre krav på att medarbetare har kunskap om våld och dess mekanismer. Den utbildningssatsning som gjorts är därför ett viktigt led för att förbättra upptäckten av våld och för att kunna hjälpa de sökande rätt.

5.2 Istanbulkonventionen

Europarådets expertgrupp om våld mot kvinnor, GREVIO¹², har granskat hur väl Sverige lever upp till bestämmelserna i Istanbulkonventionen¹³ som Sverige ratificerade 2014.

I rapporten¹⁴ som kom 2019 tog GREVIO upp artikel 59 och 19. Intentionerna i artikel 19, om att brottsoffer skyndsamt och på ett språk som de förstår ska få adekvat information om vilka stödtjänster och rättsliga åtgärder som finns, har omhändertagits inom ramen för detta uppdrag.

¹⁰ Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid.

¹¹ Målen i den nationella strategin är ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld, förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn, effektivare brottsbekämpning och förbättrad kunskap och metodutveckling.

¹² The Council of Europe Expert Group on Action against Violence against Women and Domestic Violence.

¹³ Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet.

¹⁴ [168091e686 \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/domesticviolence).

Angående artikel 59 ansåg man att fortsatt hänsyn skulle tas vid brutna anknytningar, det vill säga när ett förhållande upphört på grund av våld eller annan allvarlig kränkning. Detta ligger dock utanför denna rapport.

Utöver de omnämnda artiklarna i GREVIO:s rapport kan även sägas att Migrationsverket arbetar med att uppfylla artikel 15 i Istanbulkonventionen, som säger att yrkesgrupper som möter utsatta ska utbildas.

5.3 Agenda 2030 och jämställdhetsintegrering

I mål 5, i agenda 2030¹⁵ lyfts arbetet för jämställdhet upp. En central del av jämställdhet är rätten att leva ett liv fritt från våld och avgörande för att kunna utveckla sin fulla potential. Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot flickor och kvinnor drabbar såväl individen som hela samhället.

Migrationsverkets arbete mot könsrelaterat våld svarar främst mot delmål 5.2 Utrota våld och utnyttjande av flickor och kvinnor och 5.3 Avskaffa tvångsäkten-skap och könsstympning.

Arbetet för att upptäcka och motverka könsrelaterat våld är en central del i Migrationsverkets arbete med jämställdhetsintegrering. Det lyfts därför fram som ett eget mål i planen för jämställdhetsintegrering 2022–2025. I de analyser som gjordes innan planen skrevs framkom flera risker som kan kopplas till våld. Dessa var bland annat följande:

- Personer som kommer till Sverige på anknytning till en partner riskerar att inte få information om vart de ska vända sig om de utsätts för våld.
- Begränsade möjligheter att avslå en ansökan om familjeanknytning trots att vi känner till att anknytningspersonen tidigare har dömts för våld mot en partner.
- I familjeanknytningsärenden finns ett inbyggt beroendeförhållande mellan den sökande och anknytningspersonen, vilket kan leda till att en sökande som är utsatt för våld i relationen inte berättar det för Migrationsverkets handläggare.
- Problematiken kring skyddat boende för asylsökande, vilket Migrationsverket lyft i flera olika sammanhang.

5.4 Barnkonventionen

Barnkonventionens införande som svensk lag har under de senaste åren inneburit ett brett och intensifierat utvecklingsarbete. Syftet har varit att säkerställa och fördjupa barn- och barnrättsperspektivet i myndighetens hela verksamhet. Beslut eller åtgärder, oavsett nivå, ska analysera och ta hänsyn till barns rättigheter och behov.

För att omhänderta barns rättigheter och behov har Migrationsverket under perioden tagit fram ett särskilt skriftligt material för barn under 15 år som bland annat

¹⁵ Agenda 2030 är FN:s globala mål för att nå hållbar utveckling.

informerar om jämställdhet, tvångsäktenskap, hedersrelaterat våld, hbtqi och könsstymning. För ännu yngre barn mellan 7 och 11 år har Migrationsverket tagit fram appen Stories. I denna finns också anpassad information om jämställdhet, hbtqi och tvångsäktenskap.

På den affisch som tagits fram till utlandsmyndigheterna finns också i text och bild information om att våld mot barn är olagligt, samt att barn som ser närstående utsattas för våld är brottsoffer.

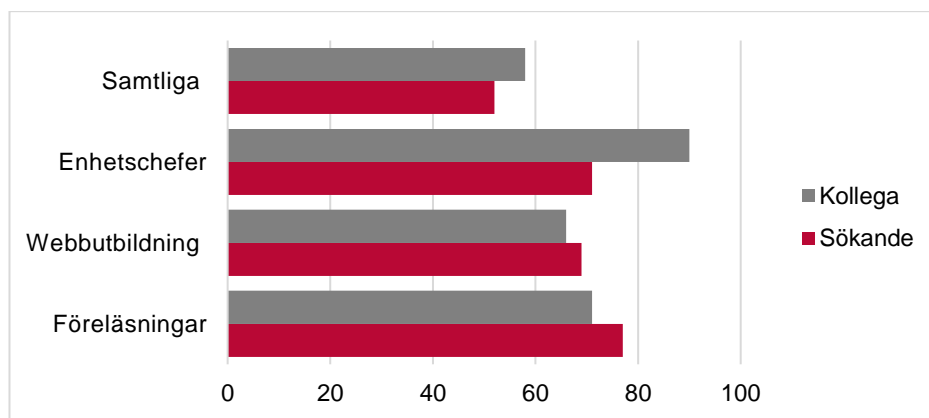
Ett omfattande arbete sker också i ett ytterligare regeringsuppdrag om att förebygga och bekämpa könsstymning. Här har det gjorts en omfattande genomgång av 400 ärenden i olika typer av hushållsgemenskaper. De sökande hade medborgarskap i Somalia, Etiopien, Eritrea, Egypten, Nigeria och Sudan som fick sitt beslut under 2020. Granskningen har syftat till att ge svar på om dessa ärenden har handlagts korrekt.

6. Medarbetarenkät om effekterna av insatserna i uppdraget

Under oktober 2021 skickades en enkät ut till verkets medarbetare för att utröna hur uppdraget tagits emot i organisationen. Den besvarades av 33 procent av medarbetarna (1 525 medarbetare). Av de svarande hade 85 procent arbetat mer än 4 år på verket. Enkäten skickades ut brett vilket innebar att även många som inte direkt arbetar mot sökande fick den. Det ansågs dock viktigt att adressera även denna grupp eftersom enkäten innehöll frågor om våldsutsatthet bland medarbetare.

Här nedan presenteras siffror som illustrerar skillnaden i svar mellan samtliga medarbetare och tre andra grupper. Nedan presenteras utöver samtliga svarande även vad medarbetare som genomgått webbutbildningar och/eller föreläsningar svarat samt vad chefer som kan ha deltagit i olika aktiviteter, som exempelvis arbetsmiljödagar svarat. Det går att utläsa att de som genomgått utbildning är säkrare än övriga medarbetare hur de förväntas agera och känna sig tryggare i mötet med en våldsutsatt person. Det framkom också att det finns ett behov av förankring genom att arbeta situationsbundna fallbeskrivningar i verksamheten.

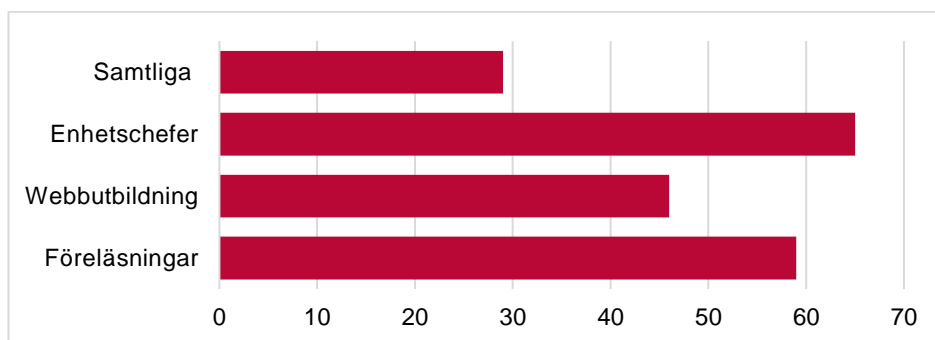
Figur 1: Procentuell andel som vet vad de ska göra om en kollega/sökande är utsatt för våld



Av samtliga svarande uppgav 52 procent att de vet vad de ska göra om en sökande är utsatt för våld och 58 procent uppger att de vet vad de ska göra om en arbetskamrat är utsatt för våld. Chefer svarade att 90 procent av dem vet vad de ska göra om en kollega är utsatt för våld. Siffran gällande sökande var 71 procent.

Av de som genomgått webbutbildningen uppgav 69 procent att de vet vad de ska göra i mötet med en sökande, för en kollega är motsvarande siffra 66 procent. Av de som fått föreläsningar vet 77 procent vad de ska göra om en sökande är utsatt och 71 procent när det är en kollega.

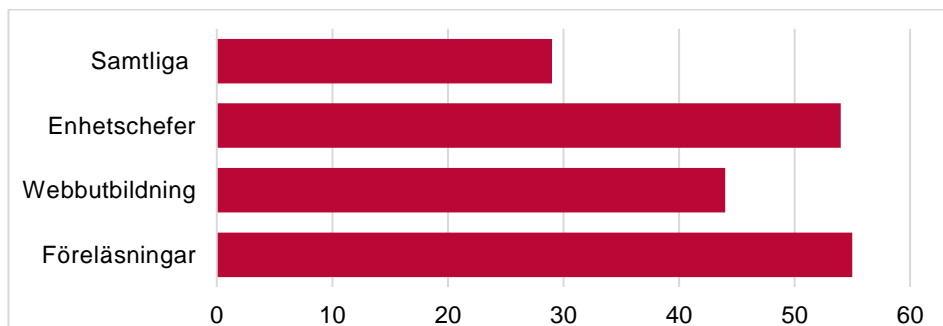
Figur 3: Procentuell andel som pratar om eller tänker mer kring våld sedan uppdraget startade



Av samtliga svarande uppgav 29 procent att de tänker mer på eller pratar med arbetskamraterna kring våld och våldsutsatthet sedan uppdraget startade. För enhetschefer var motsvarande siffra 65 procent.

Av de som genomgått webbutbildningen uppgav 46 procent att frågan aktualiserats sedan uppdraget startade, och för de som deltagit på föreläsningar med Röda Korset eller Nationellt centrum för kvinnofrid var siffran 59 procent.

Figur 4: Procentuell andel som svarat ja på frågan om det finns bättre förutsättningar för ökad upptäckt av våldsutsatthet



Av samtliga uppgav 29 procent att de genom uppdraget fått bättre förutsättningar att öka upptäckten av våld. Chefer uppgav till 54 procent att det fanns bättre förutsättningar för ökad upptäckt. För de som deltagit på föreläsningar var siffran 55 procent, och de som gjort webbutbildningen anser till 44 procent att förutsättningarna var bättre.

Målet om att medarbetare ska veta hur de bemöter och hänvisar någon som är utsatt för våld till rätt instanser i samhället är till viss del uppnått. Konstateras kan att fortsatt arbete med att förankra insatserna behövs.

7. Avslutande kommentar

Migrationsverket har en strävan mot att öka kunskapen i alla led så att våld görs till allas ansvar. Könrelaterat våld har en tydlig koppling till Migrationsverkets kärnuppdrag då utsatthet eller risk för att utsättas för våld kan vara grund för att beviljas tillstånd i landet. Att Migrationsverket har en förmåga att upptäcka våld är därför en fråga om rättssäkerhet.

Genom regeringsuppdraget har ansträngningar gjorts för att göra denna kulturförflyttning. Det finns dock stora utmaningar med att sprida ett arbete som sker på huvudkontor eller nationella samordningsfunktioner till alla medarbetare inom myndigheten. Detta gäller inte bara detta uppdrag utan även andra uppdrag som är organiserade på central nivå.

Att medel tillskjutits har dock inneburit att medarbetare från olika delar av verksamheten kunnat engageras. Detta har skapat en bredd i arbetet då medarbetare från HR, kommunikation och den operativa verksamheten samt experter inom områdena jämställdhet, hbtqi och barn, har kunnat engageras i arbetet. De har antingen arbetat internt med uppdraget eller i de myndighetsgemensamma grupperna.

Det har varit inspirerande att arbeta i samverkan med de andra myndigheterna och inneburit ett dynamiskt lärande i vardagen för alla som deltagit. Genom att ge detta uppdrag till fem stora myndigheter så understryks hur viktig fråga denna är – att samhället med gemensamma krafter måste motverka våldet.

I det myndighetsgemensamma arbetet har kunskap kunnat delas och ges. Här kan till exempel nämnas att Försäkringskassans arbete med att se medarbetares egen våldsutsatthet som ett ohälsoproblem inneburit att Migrationsverket kunnat utveckla sitt eget arbete på detta område med flera insatser.

I december så arrangerades en intern konferens på temat kontinuiteten och förankring för alla som deltagit inom uppdraget på Migrationsverket. Deltagarna konstaterade i likhet med enkätens resultat att fortsatta insatser för att förankra insatserna i verksamheten behövs. Några axplock från konferensen:

- Våldet är ett av våra största samhällsproblem. Det kostar enorma summor varje år och orsakar enormt lidande. Arbetet mot våld måste därför vara långsiktigt, fokuserat och uthålligt.
- Viktigt med breda återkommande insatser kompetensutvecklande insatser. Kulturskifte, det vill säga att våld är allas ansvar, görs genom kompetensutveckling. Vid ett kulturskifte så skapas kontinuitet då medarbetare kommer att efterfråga kunskapen.
- Kunskap måste knytas ihop med rutiner. Medarbetare ska veta var de kan finna såväl kunskapspåfyllnad såväl som stöd i den dagliga verksamheten.

- Viktigt att möta upp verksamhetens behov. I den enkät som skickades ut i oktober så synliggjordes att det finns ett behov av ett lärande i vardagen. Behov av fallbeskrivningar där medarbetare får reflektera över konkret verksamhetsanpassad problematik.
- Det mänskliga mötet är centralt. De föreläsningar som gjorts gav bättre effekt än digitala utbildningar. De som deltog på föreläsningar känner sig tryggare i mötet med våldsutsatthet.
- Strävan mot att kunna informera sökande individuellt muntligen för att kunna medvetandegöra om våldet och ställa frågor om våldsutsatthet.
- Chefer är en viktig målgrupp. De behöver stöd så att de kan förankra kunskapsområdet våld i det dagliga arbetet.
- Ett fortsatt arbete med normkritik behövs för att komma tillrätta med om det finns bias i arbetet.
- Fortsatta satsningar behövs för att nå ut till utsatta grupper av sökande, exempelvis hbtqi-personer, kvinnor och barn.
- Fortsatt arbete måste också göras för att nå gruppen av tillståndssökande. De som kommer till Sverige och som inte behärskar svenska kan befinna sig i stark beroendeställning och vara beroende av den information som anhöriga/arbetsgivare vill dela med sig av.