

VERSION 2.0

Migrationsverkets uppförandekod för leverantörer

Fastställd 2018-08-15

Reviderad 2026-05-04



Innehållsförteckning

1	Om Migrationsverkets uppdrag	3
2	Uppförandekoden.....	3
3	Efterlevnad.....	4
4	Revidering av Uppförandekoden	4
5	Rapportera överträdelser	5
6	Leverantörens åtagande:	5
6.1	FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948):.....	6
6.2	Internationella Arbetsorganisationens (ILO) åtta kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och FN:s barnkonvention	6
	Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182, FN:s barnkonvention artikel 32).....	6
6.3	Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)	6
6.4	Ingen förekomst av diskriminering och trakasserier (ILO 100 och 111)	7
6.5	Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO 87 och 98)	7
6.6	Lagstiftning och offentligrättsliga skyldigheter.....	7
6.7	Löner och arbetstider	7
6.8	Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk (ILO 155, 170, 187)	8
6.9	Miljö.....	8
6.10	FN:s deklaration mot korruption.....	9

1 Om Migrationsverkets uppdrag

Migrationsverkets uppdrag är bland annat att pröva ansökningar från personer som vill bosätta sig i Sverige, komma på besök, söka skydd undan förföljelse eller få svenskt medborgarskap. Inom flyktingmottagandet erbjuder Migrationsverket bland annat boende under den tid som prövning av asylärendet pågår.

2 Uppförandekoden

Det är viktigt för Migrationsverket att bedriva sin verksamhet så att den främjar en hållbar utveckling. I enlighet med det vill myndigheten verka för att de varor och tjänster som köps in är producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden.

Det är även viktigt för Migrationsverket att de leverantörer myndigheten anlitar är **ekonomisk sunda och ansvarstagande företag**. Det innebär bland annat att Migrationsverket förväntar sig att våra leverantörer fullgör sina skyldigheter avseende betalning av **skatter och sociala avgifter** och inte anlitar så kallad ”svart arbetskraft”. Inbetalningar till skattekonto ska ske i rätt tid och med rätt belopp. Det innebär vidare att man aktivt agerar för att säkerställa en god arbetsmiljö såväl fysiskt som psykosocialt inom den egna organisationen och hos sina underleverantörer.

Migrationsverket förväntar sig att våra leverantörer tillämpar **god sed** på redovisningsområdet.

Migrationsverket förväntar sig att leverantören, inom ramen för sitt avtal med Migrationsverket, verkar för **kostnadseffektivt användande av de skattemedel som finansierar myndighetens verksamhet**. Det innebär bland annat att Migrationsverket inte accepterar avgifter utöver vad som avtalats, att Migrationsverket förväntar sig att leverantören under avtalstiden arbetar aktivt för att uppnå effektiviseringar utan att kvaliteten i det levererade påverkas negativt, samt att eventuella generella prissänkningar kommer Migrationsverket till del.

Migrationsverket förväntar sig vidare att leverantörerna tillämpar vad som enligt praxis anses vara **god sed** inom sina respektive affärsområden och följer de rekommendationer och standarder, om sådana finns, som beslutats av representativa branschorganisationer inom leverantörens affärsområde.

Migrationsverket accepterar inte **korrupktion**. Migrationsverkets tillämpar därför **nolltolerans mot alla typer av gåvor och andra förmåner** till enskilda eller grupper av anställda eller uppdragstagare hos myndigheten från våra leverantörer eller dess underleverantörer. Migrationsverket förväntar sig att våra leverantörer och deras underleverantörer helt avstår från att erbjuda gåvor och förmåner till verkets anställda. Nolltoleransen omfattar även sådant som normalt inte uppfattas som direkta mutor, exempelvis julkorgar, påskägg, luncher, blommor, kaffebröd, godis, frukt, rabatter, eller likande.

Migrationsverket accepterar inte att anbudslämnare eller kontrakterade leverantörer bidrar till **snedvridning av konkurrens** på marknaden exempelvis genom deltagande i karteller, eller genom att ge eller ta emot mutor. Migrationsverket förväntar sig även att våra leverantörer avbryter samarbete med underleverantörer som agerar i strid med detta.

3 Efterlevnad

Migrationsverket förväntar sig att våra leverantörer **respekterar uppförandekoden** och att de gör sitt yttersta för att efterleva den, inom den egna organisationen och i leverantörskedjan som helhet. Det bör ske genom dialog, transparens och ett öppet samarbete mellan Migrationsverket och leverantören. Migrationsverket anser att det gynnar båda parter.

För att kunna följa upp efterlevnaden av koden kan Migrationsverket göra **särskild uppföljning** vad gäller Uppförandekod för leverantörer. Migrationsverket kan begära in dokumentation, utföra revisioner på plats, granska och godkänna åtgärdsplaner och kontrollera implementeringen av dessa. Leverantörer uppmanas att vidta lämpliga åtgärder för att innehållet i denna uppförandekod blir känt och implementeras i den egna verksamheten liksom i leverantörskedjan i sin helhet.

4 Revidering av uppförandekoden

Denna uppförandekod kommer att revideras/uppdateras om och när det är relevant. För senaste version, kontrollera Migrationsverkets hemsida www.migrationsverket.se

5 Rapportera överträdelser

Brott mot uppförandekoden kan rapporteras på något av följande sätt.

Epost: upphandling.hk@migrationsverket.se

Post: Migrationsverket, Upphandlings- och inköpsenheten, 607 10
Norrköping

Man kan alltid rapportera misstänkta brott mot uppförandekoden till chefen för Upphandlings- och inköpsenheten, samt till ansvarig upphandlare. Uppgifterna kan lämnas anonymt om man så önskar.

6 Leverantörens åtagande

Med leverantör avses även underleverantörer, tillverkare, råvaruproducenter, fraktare m.fl. som ingår i leveranskedjan. Det åligger Migrationsverkets kontrakterade leverantör att säkerställa att uppförandekoden tillämpas i hela leveranskedjan.

Varor, tjänster, och byggtreprenader som levereras till Migrationsverket ska, utöver vad som gäller enligt det kontrakt som tecknats mellan Migrationsverket och leverantören och vad som anges ovan, vara framställda under förhållanden som är förenliga med tillämplig nationell lagstiftning samt

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet,
- den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet.
- den lagstiftning som gäller för skatter och offentligrättsliga avgifter som gäller i de länder där leverantören bedriver sin verksamhet
- den miljöskyddslagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- FN:s deklaration mot korruption
- Varor, tjänster och byggtreprenader som levereras enligt kontraktet ska vara producerade under arbetsförhållanden som är förenliga med ILO:s kärnkonventioner om tvångsarbete, barnarbete, diskriminering och föreningsfrihet, organisationsrätt samt arbetarskydd och arbetsmiljö (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182, 155 och 187).

Nedan redovisas det viktigaste innehållet i de ovan angivna konventionerna samt i förekommande fall ytterligare konventioner. Observera att det inte är en uttömmande lista, utan endast en sammanfattning.

Om lagstiftningen i det land där de varor, tjänster och byggtreprenader som levereras enligt kontraktet, produceras inte lever upp till ILO:s kärnkonventioner ska konventionerna gälla.

6.1 FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948):

Leverantören ska stödja och respektera mänskliga rättigheter.

Leverantörer har ett ansvar för att respektera och främja de mänskliga rättigheterna både inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan.

Leverantören ska försäkra sig om att den inte medverkar, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter. Detta inkluderar även då leverantören underlåter att ställa frågor om kränkningar av de mänskliga rättigheterna eller drar nytta av kränkningar som begås av någon annan.

Leverantören ska ha rutiner för att utvärdera risken för att de genom sin verksamhet medverkar till kränkningar av de mänskliga rättigheterna.

6.2 Internationella Arbetsorganisationens (ILO) åtta kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och FN:s barnkonvention

Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182, FN:s barnkonvention artikel 32)

Med barnarbete avses all ekonomisk aktivitet som utförs av en person i skolpliktig ålder eller yngre. Ingen arbetstagare får vara under 15 år (eller 14 år om den nationella lagstiftningen tillåter detta), eller yngre än minimiåldern för arbete, om denna ålder överstiger 15 år.

Ungdomar mellan 15 och 18 år får arbeta med icke-farliga arbetsmoment, under förutsättning att de uppnått legal ålder för att arbeta samt har fullgjort nationell skolplikt.

Om barnarbete upptäcks ska leverantören agera utifrån barnets bästa samt hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

6.3 Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)

Med tvångsarbete avses arbete eller tjänster som utförs genom hot om straff eller liknande och som inte utförs på frivillig basis. Tvångsarbete, inklusive slavarbete, kontraktarbete eller ofrivilligt fängelsearbete ska inte förekomma. Allt arbete ska vara frivilligt, och arbetstagaren ska ha rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid.

6.4 Ingen förekomst av diskriminering och trakasserier (ILO 100 och 111)

Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder. Leverantören ska verka för mångfald och lika möjligheter i verksamheten. Diskriminering på grundval av etnisk tillhörighet, kön, civilstånd, graviditet, religion, socialt eller etniskt ursprung, nationalitet, funktionsnedsättning, politiska åsikter, fackligt engagemang eller sexuell orientering får inte förekomma.

Med trakasserier avses när arbetstagare utsätts för hård eller omänsklig behandling, däribland sexuella trakasserier eller någon form av psykisk eller fysisk bestraffning. Det får inte förekomma trakasserier i verksamheten.

6.5 Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO 87 och 98)

Med föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar avses formaliserade och/eller icke formaliserade samarbeten för att främja och försvara egna intressen i arbetslivet och i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Leverantören förväntas erkänna och respektera arbetstagares (och arbetsgivarens) rätt att organisera sig, ansluta sig till organisationer de själv önskar delta i, samt rätten att förhandla kollektivt. I länder där föreningsfriheten är begränsad eller under utveckling, ska leverantören medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

6.6 Lagstiftning och offentligrättsliga skyldigheter

Leverantören måste minst uppfylla lokala lagar och föreskrifter i de länder där de bedriver sin verksamhet.

Leverantören ska utan anmaning fullgöra sina skyldigheter avseende skatter, socialförsäkringsavgifter och andra offentligrättsliga avgifter i de länder där man bedriver sin verksamhet.

6.7 Löner och arbetstider

Lön ska betalas direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo.

Leverantören ska verka för att levnadslöner betalas till de anställda, och får i inget fall betala mindre än den nationellt/lokalt lagstadgade minimilönen. Övertidsersättning ska betalas ut och tydligt specificeras i lönebeskedet.

Arbetstagarna ska ha minst en vilodag i veckan. Veckoarbetstiden får inte överstiga de lagliga gränserna eller 60 timmar i veckan, inklusive övertid.

Ledighet, inklusive semester, helgdagar, sjukledighet och föräldraledighet ska ersättas i enlighet med nationell lagstiftning.

6.8 Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk (ILO 155, 170, 187)

Med säker och hygienisk arbetsmiljö avses att arbetstagaren skall, då den befinner sig på en plats som arbetsgivaren har direkt eller indirekt kontroll över, garanteras att vara fri från eller skyddas mot förhållanden som kan utgöra en fara för arbetstagarens fysiska och/eller psykiska hälsa.

Arbetstagaren som arbetar i leverantörens verksamhet ska erbjudas en säker och hälsosam arbetsmiljö där förebyggande åtgärder, som minimerar skador och hälsorisker ska vidtas.

Anställda ska få utbildning om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra, inklusive brandsäkerhet, farliga arbetsmoment och första hjälpen.

Arbetsgivaren ska, så långt det är möjligt, tillhandahålla relevant skyddsutrustning och se till att information om hälsa och säkerhet finns lättillgänglig på arbetsplatsen.

Nödutgångar ska vara tydligt markerade och upplysta och får inte vara blockerade. Utrymningsövningar och testning av brandlarm ska genomföras regelbundet.

6.9 Miljö

Leverantörer ska bedriva ett systematiskt arbete för att identifiera, analysera, hantera och följa upp sin miljö- och klimatpåverkan. Det i syfte att ständigt förbättra sin miljöprestanda och minska skadliga utsläpp till mark, luft och vatten.

Leverantören ska sträva mot ett livscykelperspektiv avseende miljöpåverkan från produkter och tjänster, och ska ställa miljökrav på underleverantörer.

Användning av energi, vatten och andra råvaror ska vara effektiv.

Leverantörer ska arbeta med att minska sin resursförbrukning genom t.ex. återbruk, minimera spill, återvinning och använda material med låg klimatbelastning.

6.10 FN:s deklARATION mot KORRUPTION

Leverantören ska inte direkt eller indirekt erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller organisation i syfte att erhålla, behålla eller styra affärer eller få annan otillbörlig fördel inom ramen för sin verksamhet.

Leverantören ska inte direkt eller indirekt begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning från tredje part som kan påverka objektiviteten vid affärsbeslut.