

# Pensionsmyndighetens plan för jämförelseintegrering i kärnverksamheten

Återrapportering

---

Datum 2013-08-26  
Dok.bet. PID130570  
Version 1  
Dnr/Ref. VER 2013-266

## Innehåll

|  |          |
|--|----------|
| <b>Sammanfattning .....</b>                            | <b>3</b> |
| <b>Bakgrund .....</b>                                  | <b>4</b> |
| <b>Metod, mål och angreppssätt.....</b>                | <b>4</b> |
| Vårt mål med jämställdhetsintegrering .....            | 4        |
| Vårt angreppssätt .....                                | 5        |
| <b>Fokusområden för jämställdhetsintegrering .....</b> | <b>5</b> |
| Bemötande .....  | 5        |
| Myndighetsutövning .....                               | 6        |
| Statistik och analys.....                              | 6        |
| Myndighetsöverskridande samarbete.....                 | 6        |
| Förslag på regeländringar .....                        | 6        |
| <b>Medel för förverkligande av planen.....</b>         | <b>7</b> |
| Styrning .....   | 7        |
| Expertstöd och samordning .....                        | 7        |
| Kompetenshöjande- och informationsinsatser.....        | 8        |
| Kartläggning och analys .....                          | 8        |
| Inspirationsinsatser.....                              | 9        |
| <b>Budget för jämställdhetsintegrering .....</b>       | <b>9</b> |

## Sammanfattning

Pensionsmyndighetens ledning är ansvarig för att planera, genomföra och följa upp jämställdhetsintegreringen på myndigheten. Att förmedla och sprida information om myndighetens jämställdhetsintegrering inom myndigheten leds också av ledningen. Pensionsmyndigheten har i sin handlingsplan för jämställdhetsintegrering inom kärnverksamheten valt fem nedanstående fokusområden:

- bemötande
- myndighetsutövning
- statistik och analys
- myndighetsöverskridande samarbete
- förslag på regeländring

Under 2014 ska Pensionsmyndigheten genomföra en kartläggning av nuläget inom bemötande, statistik och analys samt myndighetsutövning. Denna kartläggning ska ligga till grund för vår långsiktiga planering av jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten. Pensionsmyndigheten ska då genom olika aktiviteter som är kopplade till jämställdhetsintegrering i myndighetens verksamhetsplan, tillsätta resurser, budgetera och följa upp utvecklingen med start för verksamhetsplan 2015.

Pensionsmyndigheten planerar att anlita ett expertstöd för jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten. Stödet ska bl.a. i samarbete med myndigheten kartlägga nuläget utifrån ett jämställdhetsperspektiv, samordna och organisera utvecklingsarbetet på myndigheten och ta fram utbildningsmaterial för utbildning av chefer och s.k. nyckelpersoner. Nyckelpersoner som består av en grupp medarbetare ska genom expertstödet skaffa sig insikter och praktiska instrument för vidareutveckling av jämställdhetsintegrering på myndigheten efter 2014 och framöver.

För att kunna förmedla kunskap och information om jämställdhetsintegrering inom kärnverksamheten ska chefer på Pensionsmyndigheten ha genomgått en basutbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering under 2014. De ska senast 2015 ha förmedlat kunskapen till sina medarbetare och konkretiserat vad jämställdhetsintegrering innebär inom det aktuella verksamhetsområdet.

Pensionsmyndigheten ska genom samarbete med andra myndigheter öka kunskapen och medvetenheten hos medborgarna, såväl kvinnor som män om hur deras val och agerande under "hela livet" påverkar pensionen och därmed deras ekonomiska självständighet livet ut. Genom samarbetet ska vi med gemensamma krafter öka medvetenheten och satsningen för en jämställd medborgarservice med start under 2014.

För att hålla jämställdhetskompetensen levande inom myndigheten efter 2014 ska vi regelbundet ordna inspirationsdagar och föreläsningar internt och externt. Det ger våra medarbetare möjlighet att dels utbyta erfarenheter och få inspiration från andra avdelningar eller myndigheter som jobbar med jämställdhetsintegrering, dels upprätthålla en jämställd medborgarservice inom ramen för vår verksamhet.

Budgeten för denna plan omfattar kostnaden för expertstöd och beräknas till ca 1,2 miljoner kronor.

## Bakgrund

Pensionsmyndigheten har i regleringsbrev 2013 fått i uppdrag att ta fram en plan för hur myndigheten ska bedriva ett utvecklingsarbete för att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska<sup>1</sup> målen inom kärnverksamheten. Planen ska innehålla identifierade utvecklingsbehov, mål, aktiviteter och budget och ska genomföras under 2014. Vidare ska planen beskriva på vilket sätt lärdomarna från utvecklingsarbetet kan tas tillvara i myndighetens processer efter 2014.

Nationella sekretariatet för genusforskning har av regeringen fått i uppdrag att stödja 18 myndigheter, där Pensionsmyndigheten ingår, i arbetet med framtagning av en plan för jämställdhetsintegrering. Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet har poängterat att uppdraget ska utgå från målgruppen för vår verksamhet och en jämställd<sup>2</sup> medborgarservice. Det ska i första hand handla om att analysera och åtgärda sådant som myndigheten själv har makten att arbeta med eller förändra för vår myndighets målgrupper dvs. pensionärer och pensionssparare.

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Socialdepartementet, med kopia till Utbildningsdepartementet) senast den 16 september 2013. Denna rapport är redovisning av Pensionsmyndighetens handlingsplan för jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten.

## Metod, mål och angreppssätt

Arbetet med framställning av en handlingsplan för Pensionsmyndighetens jämställdhetsintegrering har bedrivits i ett samarbete mellan ledningsgruppen och en arbetsgrupp bestående av representanter från myndighetens olika verksamhetsområden.

Förslaget att arbeta fram en plan i ett samarbete mellan ledningsgruppen och arbetsgruppen godkändes av ledningsgruppen och därefter planerades två gemensamma processdagar in. En representant från Nationella sekretariatet för genusforskning har varit vårt stöd under dessa processdagar. Utöver dessa tillfällen har arbetsgruppen träffats flera gånger för att diskutera och analysera olika tillvägagångssätt och möjliga aktiviteter för jämställdhetsintegrering inom myndighetens kärnverksamhet.

Denna rapport bygger på diskussionerna som har förts vid processdagarna med ledningsgruppen.

## Vårt mål med jämställdhetsintegrering

Pensionsmyndighetens mål för jämställdhetsintegrering på myndigheten har formulerats med utgångspunkt från det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet - Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

<sup>1</sup> Jämställdhetspolitiska målet består av fyra olika delmål: 1) En jämn fördelning av makt och inflytande, 2) Ekonomisk jämställdhet, 3) Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, 4) Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

<sup>2</sup> Jämställdhet är ett politiskt begrepp som betonar jämlikhet mellan könen. Jämställdhet brukar definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Läs mer i regeringens proposition för jämställdhetspolitiken.

Pensionsmyndighetens mål med jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten är att- *alla pensions sparare och pensionärer, kvinnor som män får den information och det stöd de behöver för att göra medvetna val i fråga om arbete och pension. Vår myndighetsutövning, vår information och vår service är lika för alla oavsett kön.*

## Vårt angreppssätt

Pensionsmyndigheten ser jämställdhetsintegreringen som en utveckling av myndighetens verksamhet. För en lyckad verksamhetsutveckling krävs ett systematiskt arbete där kartläggning av nuläget så väl som information och förankring, bland de som ska genomföra utvecklingen, är grundläggande för utvecklingsarbetet.

Pensionsmyndigheten har funnits sedan januari 2010 och har ännu inte genomfört något jämställdhetsintegreringsarbete. Myndigheten behöver därför på ett strukturerat sätt ta reda på hur det förhåller sig i vår kärnverksamhet utifrån myndighetens mål för jämställdhetsintegrering. Denna kartläggning är nödvändig för att kunna identifiera och prioritera åtgärderna samt planera och genomföra aktiviteter utifrån de aktuella behoven. Det innebär att olika aktiviteter skapas utifrån de behov som verksamheten kartlägger under 2014. Aktiviteterna ska planläggas, genomföras och följas upp årligen.

Med ett genomtänkt kommunikationsarbete ska vi skapa förståelse och motivation för jämställdhetsintegrering inom myndigheten. Våra medarbetare behöver därför få ökad kunskap inom jämställdhet och förståelse för vad jämställdhetsintegrering i vårt dagliga arbete innebär.

Ansvar för att informera om jämställdhetsintegrering och förankra det inom verksamheten ligger hos cheferna på Pensionsmyndigheten. Det är därför viktigt att de som leder arbetet inom myndigheten får insikter om vad jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten innebär för att därefter kunna förmedla kunskapen vidare till sina medarbetare. Vi har därför valt att först erbjuda chefer på myndigheten en basutbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering. De ska i sin tur ansvara för förmedling och konkretisering av denna kunskap inom sitt aktuella ansvarsområde med sina medarbetare. Kunskapshöjande insatser för medarbetarna kommer därefter samordnas av cheferna i samarbete med ett externt expertstöd.

För att säkerställa samt kvalitetssäkra jämställdhetsintegreringen inom myndigheten efter 2014, ska en arbetsgrupp bestående av medarbetare inom olika områden verka för denna utveckling. Dessa s.k. nyckelpersoner ska också få kunskaper och praktiska instrument i samarbete med det externa expertstödet.

## Fokusområden för jämställdhetsintegrering

För att säkerställa en långsiktig utveckling av vår jämställda medborgarservice krävs ett systematiskt och kontinuerligt arbete inom myndighetens kärnverksamhet. Pensionsmyndigheten har därför valt att ha nedanstående strategiska områden i fokus vid framställningen av handlägningsplanen för jämställdhetsintegrering.

## Bemötande

Med utgångspunkt för en jämställd medborgarservice vill vi kartlägga nuläget och identifiera åtgärder för ett jämställt bemötande inom myndighetens olika informationskanaler. Inom ramen för Pensionsmyndighetens informationsgivning ska vi förbättra verksamheten genom kontinuerlig uppföljning och analyser för att säkerställa att informationsverksamheten arbetar för en likvärdig samt jämställd service och bemötande. Området innefattar bl.a. kundservice, informatörer, kundvägledarna, servicekontor, trycksaker, webbplatsen och kampanjaktiviteter.

## Myndighetsutövning

Pensionsmyndigheten ska undersöka om myndigheten gynnar eller missgynnar pensionssparare och pensionärer utifrån deras könstillhörighet när vi fattar beslut i olika ärenden. Arbetet kan vara omfattande och inbegripa bl.a. grundbeslut, omprövning eller vårt agerande i förvaltningsdomstol. Undersökningen ska synliggöra behovet att införliva jämställdhetsperspektivet i olika led av beslutsfattande.

## Statistik och analys

Redan idag producerar Pensionsmyndigheten, med undantag för några fåtal områden, en könsuppdelad statistik. Vi har emellertid inte analyserat statistiken från ett jämställdhetsperspektiv. För att kunna mäta Pensionsmyndighetens utveckling och förmåga att upprätthålla en jämställd medborgarservice behöver myndigheten analysera den könsuppdelade statistiken vi redan har och utföra effektanalyser för att kunna planera åtgärder som kan bidra till ekonomisk jämställdhet bland våra pensionssparare och pensionärer. En effektanalys kan t.ex. resultera i mer riktade informationsinsatser inom våra olika kanaler för att göra individen medveten om konsekvenserna för sitt agerande. Statistikmaterialet ska också ligga till grund för våra olika produktutvecklingar som kontinuerligt genomförs. Utifrån myndighetens mål för jämställdhetsintegrering ska vi även undersöka fördelarna med att ha en könsuppdelad statistik inom de områden där vi idag saknar denna typ av statistik t.ex. produktionsstatistik som belyser Pensionsmyndighetens ärendehantering.

## Myndighetsöverskridande samarbete

Genom att etablera samarbete med andra myndigheter kan vi med gemensamma krafter öka medvetenheten och satsningen för en jämställd medborgarservice inom våra respektive ansvarsområden. Under framställning av denna rapport har kontakter knutits med Skatteverket och Försäkringskassan. Myndigheterna har diskuterat att utöka Servicekontorets befintliga webbaserade utbildning för sina medarbetare med ett tillägg om ”jämställt bemötande”. Denna satsning ska samordnas och genomföras inom ramen för Servicekontorets befintliga organisation och styrningsmodell under 2014.

Pensionsmyndigheten kommer att tillsammans med Försäkringskassan och Centrala studiemedelsnämnden diskutera möjligheten till ett samarbete för att planera och genomföra informationsinsatser. Syftet med dessa satsningar är att belysa vikten av hur olika val under hela livet t.ex. hur fördelning av föräldraförsäkringen och omsorgsarbetet kan påverka pensionen och därmed den ekonomiska självständigheten livet ut.

## Förslag på regeländringar

Inom ramen för myndighetens verksamhet vill vi även undersöka behovet av olika regelförändringar för att öka den ekonomiska självständigheten. Områden som kan vara intressanta är t.ex. beräkning av garantipension där pensionen idag beror på individens civilstånd, eller hur intjänade pensionsrätter behandlas vid en äktenskapsskillnad.

## Medel för förverkligande av planen

Pensionsmyndighetens ledning har valt nedanstående medel för att genomföra och implementera jämställdhetsintegreringen i kärnverksamheten.

### Styrning

- Den befintliga strukturen för planering, budgetering och uppföljning ska utnyttjas för arbetet för jämställdhetsintegrering.

För att lyckas med ett utvecklingsarbete krävs ett tydligt mål och en tydlig styrning inom organisationen. Målet ska sedan kommuniceras och förankras i organisationen samt följas upp genom identifierade aktiviteter som genomförs för att uppnå målet.

Pensionsmyndighetens ledning är ansvarig för jämställdhetsintegreringen på myndigheten och kommer aktivt verka för dess utveckling. Generaldirektören ansvarar för förmedling och förankring av jämställdhetsintegrering på myndigheten. Pensionsmyndighetens ledning ansvarar för att aktiviteter inom kärnverksamheten kopplade till jämställdhetsintegrering tas upp i verksamhetsplanen (VP). Under 2014 rör aktiviteterna kartläggning och utbildning. I VP 2015 planeras genomförandet av åtgärderna utifrån resultatet av den genomförda kartläggningen.

Att ha aktiviteter inom kärnverksamheten kopplade till jämställdhetsintegreringen i verksamhetsplanen innebär att befintliga strukturer för planering, budgetering och uppföljning av utvecklingen utnyttjas för detta utvecklingsarbete. Det leder i sin tur till att vi årligen kan följa upp de uppsatta målen och avsätta resurser i form av tid och pengar till det arbetet som ska utföras under aktuella året. Denna utveckling ska genomföras etappvis. För implementering av jämställdhetsintegrering i VP behöver Pensionsmyndigheten anlita ett expertstöd som kan stödja och vägleda denna utveckling under 2014 inför arbetet med VP 2015.

### Expertstöd och samordning

- Under 2014 anlitas ett expertstöd för jämställdhetsintegrering på Pensionsmyndigheten för att samordna, utbilda och ha en stödjande funktion.
- Under 2014 utses nyckelpersoner inom myndigheten.
- Senast 2014 utbildas nyckelpersoner.

För att bedriva implementeringsarbetet behöver vi ha expertstöd som kan vägleda jämställdhetsintegreringen inom myndigheten. Detta stöd ska även samordna Pensionsmyndighetens jämställdhetsintegrering under 2014. Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet har erbjudit sig att vara behjälplig vid framtagning av kravspecifikationen samt agera bollplank under rekryteringsprocessen av ett sådant stöd.

För att behålla kompetensen inom myndigheten ska expertstödet bilda en arbetsgrupp bestående av medarbetare från olika avdelningar på myndigheten, så kallade nyckelpersoner. Dessa nyckelpersoner ska finnas på plats och vara tillgängliga på myndigheten och ska med början under 2014 skaffa sig kompetens

och erfarenheter för att upprätthålla utvecklingen samt vara ”bollplank” för övriga medarbetare i det dagliga arbetet med jämställdhetsintegrering.

## Kompetenshöjande- och informationsinsatser

- Under 2014 ska en utbildning tas fram i jämställdhet och jämställdhetsintegrering, anpassad till Pensionsmyndighetens verksamhet under vägledning av ett expertstöd.
- Under 2014 utbildas chefer och nyckelpersoner i jämställdhet och jämställdhetsintegrering.
- Under 2014 ska ett kommunikationsunderlag tas fram för chefer vid vidareförmedling av jämställdhetsintegrering till sina medarbetare inom det aktuella ansvarsområdet.
- Under 2014 ska förmedling och förankring av jämställdhetsintegrering inom chefernas ansvarsområden påbörjas.

Pensionsmyndigheten är en relativt ung organisation som enbart har funnits i 3,5 år. Under dessa år har vi mest varit fokuserade på att bygga upp en verksamhet utifrån uppdrag vi tilldelats av regeringen, att administrera och betala ut den allmänna pensionen, och att ge såväl generell som individuell information om pensionen.

För att integrera jämställdhetsperspektiv i vår kärnverksamhet behöver vi ha kunskaper inom jämställdhet och handfasta rutiner för jämställdhetsintegrering i vårt dagliga arbete dvs. där besluten fattas, resurser fördelas och strukturer skapas. Det är viktigt att de som leder arbetet inom myndigheten får kunskaper om vad jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten innebär för att kunna förmedla kunskapen vidare, planera och verka för jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten. Vi vill därför först börja med en basutbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering för chefer på Pensionsmyndigheten under 2014.

Pensionsmyndighetens chefer ska i sin tur förmedla och konkretisera jämställdhetsintegreringen inom sitt ansvarsområde med sina medarbetare. Vidare ska cheferna i samarbete med expertstödet samordna olika former av kunskapshöjande insatser för medarbetarna. För förmedlingsarbetet behöver cheferna ett kommunikationsunderlag som ska tas fram i samarbete med ett expertstöd för jämställdhetsintegrering. Kommunikationsunderlaget ska tas fram under 2014.

Utbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering ska även erbjudas medarbetare, så kallade nyckelpersoner, som ska ingå i arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering på Pensionsmyndigheten. De ska genom expertstödet skaffa sig insikter och praktiska instrument för vidareutveckling av jämställdhetsintegrering på myndigheten efter 2014 och framöver.

## Kartläggning och analys

- Under 2013 äskas medel för expertstöd för kartläggning och analys.
- Under 2014 anlitas expertstöd för kartläggning och analys.
- Under 2014 ska myndighetens bemötande, statistik och analys samt myndighetsutövning kartläggas och analyseras.



Eftersom Pensionsmyndigheten inte har genomfört någon kartläggning utifrån ett jämställdhetsperspektiv tidigare, behöver vi på ett systematiskt och strukturerat sätt ta reda på hur det ser ut i vår kärnverksamhet för att kunna identifiera utvecklingsbehoven och planera och genomföra aktiviteter utifrån dessa behov.

För detta arbete behöver vi ett expertstöd som kan hjälpa myndigheten att identifiera och känna igen missgynnande faktorer utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Stödet ska hjälpa oss att genomföra analyser för att dels ta fram statistik och synliggöra om det finns skillnader i myndighetsutövning och bemötande utifrån könstillhörigheten, dels sammanställa checklistor för att underlätta upptäckten av skillnaderna inom det utvalda verksamhetsområdet. Checklistorna ska sedan användas av medarbetarna för att identifiera faktorer som står i strid med vårt mål för jämställdhetsintegrering. På detta sätt förbättras verksamheten kontinuerligt genom uppföljning och analyser.

De medarbetare som tillsammans med expertstödet ska genomföra kartläggningen och analysera utvecklingsbehoven inom de utvalda verksamhetsområdena ska också genomgå en anpassad utbildning för att få insikter och praktiska instrument för sitt uppdrag.

## Inspirationsinsatser

- Under 2014 planeras externa inspirationsinsatser.
- Under 2014 och 2015 startas inspirationsinsatserna.

Pensionsmyndigheten ser inte jämställdhetsintegreringen som en utveckling som är slutförd då alla identifierade aktiviteter är genomförda. Jämställdhetsintegrering liksom annan samhällsutveckling, kräver ständig förnyelse och anpassningar till aktuella strukturer i samhället. Genom att regelbundet ordna inspirationsdagar och föreläsningar internt och externt ges medarbetarna möjlighet att ta del av de senaste nyheterna inom jämställdhetsintegrering samt utbyta erfarenheter och inspireras av andra avdelningar eller myndigheter som jobbar med jämställdhetsintegrering. Pensionsmyndigheten ska genom dessa insatser skapa en levande kultur som stimulerar till kunskapsdelning och interaktion vilket har betydelse för vår medvetna medborgarservice.

Erfarenheterna och lärdomarna av vårt jämställdhetsintegreringsarbete under 2014 ska tas tillvara i myndighetens fortsatta utvecklingsarbete efter 2014. De ska bidra till myndighetens utveckling mot en jämställd medborgarservice. Myndigheten ska även i mån av behov delta i spridningsaktiviteter som anordnas under ledning av Nationella sekretariatet för genusforskning för att sprida våra erfarenheter till andra myndigheter och organisationer.

## Budget för jämställdhetsintegrering

Pensionsmyndighetens budget för handlingsplanen avseende 2014 innefattar endast kostnaden för expertstödet och är ca 1,2 miljoner kronor. Övriga kostnader täcks av befintliga resurser inom myndigheten.

Expertstödet ska, som framgår av handlingsplanen, bidra med:

- Samordning av Pensionsmyndighetens jämställdhetsintegreringsarbete
- Undersökning och analyser för att identifiera missgynnande faktorer inom de utvalda områdena utifrån ett jämställdhetsperspektiv samt sammanställning av checklistor för att underlätta jämställdhetsintegreringsarbetet för medarbetarna som ska genomföra dessa analyser framöver.

- Sammanställning av en utbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering för chefer och nyckelpersoner på myndigheten
- Utbildning av nyckelpersoner och chefer
- Samordna olika former av kunskapshöjande insatser för medarbetarna
- Framtagning av kommunikationsunderlag för vidareförmedling av jämställdhet och jämställdhetsintegrering till medarbetarna