

# Jämställdhetsintegrering 2022- 2025

Svar på regeringsuppdrag



PENSIONS  
MYNDIGHETEN

# Innehåll

Uppdrag i regleringsbrevet 2022.....	1
Mål för jämställdhetspolitiken .....	2
Nulägesanalys .....	3
Myndighetens kärnverksamhet .....	3
Bakgrund och tidigare uppdrag.....	4
Kan pensionerna bli mer jämställda? .....	5
Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd? .....	7
Jämställdhetsbudget .....	8
Planering, ledning, styrning och uppföljning .....	9
Planerade insatser för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022-2025 .....	10
Referenser .....	14

# Sammanfattning

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Pensionsmyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering syftar till att bidra till måluppfyllelsen.

Pensionsmyndigheten har i regleringsbrevet för 2022 fått i uppdrag av regeringen att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10). Myndigheten ska även redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022-2025. Uppdraget om en reviderad plan för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering redovisas i detta dokument.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv.<sup>1</sup>

Pensionsmyndighetens kärnverksamhet och myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering är ett bidrag till att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet som lyder *Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.*<sup>2</sup>

Pensionsmyndigheten har, med utgångspunkt i myndighetens kärnverksamhet och de jämställdhetspolitiska delmålen, beslutat om följande insatser för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022-2025 för att bidra till måluppfyllelsen:

- Interna jämställdhetsnyckeltal och intern jämställdhetsutbildning
- Innovation med fokus på jämställdhetsperspektivet
- Ytterligare analyser av myndighetens handläggning ur ett jämställdhetsperspektiv
- Information och kommunikation kopplat till jämställdhetsperspektivet
- Bidrag till de andra jämställdhetspolitiska delmålen

---

<sup>1</sup> Regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet: Jämställdhetsintegrering, uppdaterad 4 november 2021.

<sup>2</sup> Regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet: Mål för jämställdhet, uppdaterad 21 december 2016.

# Uppdrag i regleringsbrevet 2022

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Pensionsmyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten syftar till att bidra till det målet.

Pensionsmyndigheten har ett uppdrag kring jämställdhetsintegrering och ska återrapportera följande:

*Pensionsmyndigheten ska fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10).*

*Myndigheten ska inkomma med en reviderad plan för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. Planen ska innehålla en nulägesanalys som tydliggör hur myndighetens kärnverksamhet relaterar till de jämställdhetspolitiska delmålen och samhället i stort och vilka insatser som planeras för att bidra till måluppfyllelsen. Myndigheten ska också redogöra för hur myndigheten säkerställer att arbetet med jämställdhetsintegrering sker på ett systematiskt sätt.*

*En redovisning av uppdraget lämnas till Regeringskansliet (Socialdepartementet med kopia till Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 1 mars 2022.*

# Mål för jämställdhetspolitiken

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.<sup>3</sup>

Det finns också sex jämställdhetspolitiska delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

När Pensionsmyndigheten påbörjade arbetet med jämställdhetsintegrering 2013 formulerades följande mål för arbetet:

*Alla pensionssparare 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 likvärdig för alla oavsett kön.*

Pensionsmyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering är följaktligen ett bidrag till att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet som lyder *Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.*<sup>4</sup>

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet: Mål för jämställdhet, uppdaterad 21 december 2016.

<sup>4</sup> Regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet: Mål för jämställdhet, uppdaterad 21 december 2016.

<sup>5</sup> Regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet: Jämställdhetsintegrering, uppdaterad 4 november 2021.

# Nulägesanalys

## Myndighetens kärnverksamhet

Pensionsmyndigheten är förvaltningsmyndighet för ålderspensionssystemet och har i uppdrag att administrera och betala ut pensioner och andra förmåner och ersättningar som myndigheten ansvarar för. Myndigheten ska informera om och ge pensionsspararna och pensionärerna en samlad bild av hela pensionen, samt informera om vilka faktorer och livsval som påverkar pensionens storlek. Dessutom ska myndigheten stärka pensionsspararnas och pensionärernas ställning som konsumenter av finansiella produkter inom pensionsområdet genom vägledning som är anpassad efter kvinnors och mäns behov och livssituation. I Pensionsmyndighetens premiepensionsadministration ingår förvaltning av fondtorget, fondhandel och fondinformation. Pensionsmyndigheten ska även bistå regeringen och andra intressenter med pålitliga fakta och analyser inom pensionsområdet inklusive ålderspensionssystemets utveckling och effekter för enskilda och samhället.<sup>6</sup>

Av instruktion för Pensionsmyndigheten framgår också att myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet.<sup>7</sup>

Myndigheten redovisar kärnverksamhetens resultat med indelning i fyra verksamhetsområden:

- Pensionsadministration
- Premiepensionsförvaltning (benämndes tidigare Fondadministration och fondförvaltning)
- Information och kommunikation
- Analys och statistik

Pensionsmyndighetens kärnverksamhet, och arbetet med att jämställdhetsintegrera densamma, relaterar till det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män genom följande mål med jämställdhetsintegreringsarbetet: *Alla pensionssparare 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 likvärdig för alla oavsett kön.*

---

<sup>6</sup> Pensionsmyndighetens årsredovisning 2021.

<sup>7</sup> Förordning (2009:1173) med instruktion för Pensionsmyndigheten, 2§, punkt 8.

## Bakgrund och tidigare uppdrag

Redan när Pensionsmyndigheten bildades 2010 tydliggjorde dåvarande regering i instruktionen att en del av myndighetsuppdraget är att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten.<sup>8</sup> Pensionsmyndigheten fick sedan i regleringsbrevet 2013 uppdraget att ta fram en plan för arbetet med jämställdhetsintegrering i verksamheten.<sup>9</sup> I regleringsbrevet fick myndigheten uppdraget att genomföra planen, inklusive särskilda medel för ändamålet. Pensionsmyndighetens arbete under 2014 bestod i huvudsak av att analysera olika delar av verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv samt att utbilda i jämställdhet och genus. Samtliga aktiviteter i planen för jämställdhetsintegrering av verksamheten genomfördes och rapporterades till regeringen i mars 2015.<sup>10</sup>

När Pensionsmyndigheten påbörjade arbetet med jämställdhetsintegrering 2013 formulerades följande mål för arbetet: *Alla pensionssparare 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 likvärdig för alla oavsett kön.*

Pensionsmyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering är ett bidrag till att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet som lyder *Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.*<sup>11</sup>

I handlingsplanen som togs fram 2013 identifierades ett antal fokusområden som viktiga utifrån ett jämställdhetsperspektiv:

- Bemötande – innefattande kundservice, servicekontor, informatörer, kundvägledare, trycksaker, webbplatsen och kampanjaktiviteter
- Myndighetsutövning – innefattande grundbeslut, omprövningar och överklaganden
- Statistik och analys – innefattande försäkringsstatistik, produktions- och fondstatistik

I regleringsbrevet 2015 fick Pensionsmyndigheten uppdraget att ta fram en ny plan för jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten för perioden 2015-2018 med utgångspunkt i tidigare uppdrag. Åtgärder och resultat skulle återkommande redovisas i årsredovisningen för 2015-2018, och en separat redovisning med en beskrivning och analys av arbetet som genomförts under 2015-2017 skulle lämnas i februari 2018.

---

<sup>8</sup> Förordning (2009:1173) med instruktion för Pensionsmyndigheten, 2§, punkt 8.

<sup>9</sup> Pensionsmyndighetens plan för jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten 2014. VER 2013-266.

<sup>10</sup> Pensionsmyndighetens resultatredovisning: Jämställdhet i myndigheter 2014. VER 2015-21.

<sup>11</sup> Regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet: Mål för jämställdhet, uppdaterad 21 december 2016.

Utöver handlingsplanen för jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten för 2015-2018 har regleringsbrev för 2015, 2016, 2017 och 2018 haft ett antal uppdrag som har inkluderat könsperspektivet i uppdragsbeskrivningen. Sedan 2015 har myndigheten haft flera uppdrag med en tydlig könsdimension.

Sedan 2015<sup>12</sup> har Pensionsmyndighetens intention varit att i största möjliga mån använda könsuppdelade indikatorer för att i årsredovisningen för det aktuella året kunna redovisa och bedöma myndighetens resultat gällande vårt jämställdhetsmål.

Arbetet med jämställdhetsintegrering har under 2018 fortsatt på Pensionsmyndigheten. Jämställdhetsperspektivet integreras successivt mer och mer i myndighetens styrprocesser och 2018 togs de första initiativen till en jämställdhetsbudgetering på övergripande myndighetsnivå.<sup>13</sup>

I pensionsmyndighetens regleringsbrev för 2019 och 2020 står det att myndigheten ska redovisa resultatet av de åtgärder myndigheten vidtagit avseende jämställdhetsintegrering. Detta ska ske i och med årsredovisningen 2019 respektive 2020. Under 2020 tog Pensionsmyndigheten fram en modell för jämställdhetsredovisning av förvaltningskostnaderna. Jämställdhetsredovisningen handlar om resursfördelning kopplat till jämställdhet. Modellen utgår från kostnaderna för verksamhetsområdena samt vem som gynnas av myndighetens verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Pensionsmyndigheten fördelar mer kostnader av verksamhet som riktas mot eller används av kvinnor jämfört med män.

I myndighetens regleringsbrev för 2021 och 2022 har myndigheten fått i uppdrag att fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska nå de jämställdhetspolitiska målen. Myndigheten ska även redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022-2025. Uppdraget om en reviderad plan för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering redovisas i detta dokument.

## Kan pensionerna bli mer jämställda?

I genomsnitt har kvinnor lägre pensioner än män. Denna inkomstskillnad brukar benämnas pensionsgapet. Att det finns ett pensionsgap, trots att det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionsavtalen är könsneutralt utformade, beror på att kvinnor i genomsnitt har ett lägre intjänande till pension än män. I stor utsträckning handlar det om att kvinnodominerade yrken ofta har lägre betalt samt att kvinnor deltidsarbetar mer. Kvinnor har även ett genomsnittligt något tidigare utträde från arbetslivet än män, vilket påverkar pensionsintjänandet negativt. I den inkomstgrundade delen av det allmänna pensionssystemet och i flertalet av tjänstepensionsavtalen ligger

---

<sup>12</sup> I årsredovisningen 2014 gjordes ett första försök att identifiera indikatorer för att uttala sig om myndighetens måluppfyllelse gällande jämställdhetsmålet för kärnverksamheten.

<sup>13</sup> Pensionsmyndighetens årsredovisning 2018



det samlade pensionsintjänandet, den så kallade livsinkomsten, till grund för pension. De skillnader i beteende och inkomster som finns under arbetslivet mellan kvinnor och män skapar således i förlängningen skillnader i pension mellan könen.

När det gäller den allmänna pensionen har pensionsgapet mellan könen minskat över tid och ligger idag på 20 procent (2019). Ser man till gapet i disponibel inkomst hos kvinnor och män som har tagit ut pension är detta dock nästan 30 procent (2019) och har legat i princip oförändrad sedan 90-talet, vilket bland annat förklaras av att tjänstepensioner, arbetsinkomster och kapitalinkomster har ökat sin andel av de totala inkomsterna för pensionärer. Dessa inkomstslag ökar alltså gapet.

Studier visar att inkomstskillnaderna mellan könen visserligen minskar över tid men att kvinnors arbetsinkomster under livet förväntas bli tydligt lägre än mäns även för de yngre årskullar som just klivit in på arbetsmarknaden. Och även om vi fick ett jämställt arbetsliv imorgon, skulle det ta ytterligare 40 till 50 år innan nybeviljade pensioner blir jämställda. Om lagstiftaren vill ha jämnare pensioner mellan män och kvinnor i närtid behöver således åtgärder vidtas. Sådana utjämnande åtgärder innebär i praktiken nästan alltid avsteg från livsinkomstprincipen, det vill säga principen om att pensionen grundar sig på en persons förvärvsinkomster under livet.

Pensionsmyndigheten publicerade i februari 2022 rapporten *Kan pensionerna bli mer jämställda?* Rapportens syfte är att beskriva pensionsgapet inom det allmänna pensionssystemet och förklara varför det finns ett pensionsgap mellan könen.<sup>14</sup>

I rapporten *Kan pensionerna bli mer jämställda?* redogörs kortfattat för ytterligare möjliga åtgärder som delvis förekommer i den allmänna debatten för att, inom ramen för pensionssystemet, minska pensionsgapet:

- höja grundskyddet,
- sänka förskottsräntan,
- förändra och/eller införa nya pensionsgrundande belopp,
- utöka möjligheten till överföring av premiepensionsrätter till att även omfatta sambo,
- införa möjlighet att dela pensionsrätter för inkomstpensionen,
- införa möjlighet att välja efterlevandeskydd för inkomstpensionen.

Pensionsmyndigheten avser att i en senare rapport återkomma med analys av de nämnda åtgärderna när det gäller bland annat effekter på pensionsgapet, påverkan på arbetsutbudet, påverkan på livsinkomstprincipen och kostnad för statens budget.

---

<sup>14</sup> Pensionsmyndighetens rapport: *Kan pensionerna bli mer jämställda?* VER 2022-46.

## Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd?

Pensionsmyndigheten lever upp till regeringens mål om att ärendehandläggningen ska vara lika för kvinnor och män. De skillnader i handläggningstid mellan könen som presenteras i myndighetens årsredovisning beror till stor del, om inte helt, på att olika typer av ärenden hanteras olika, oberoende av sökandes kön.

Pensionsmyndigheten tar årligen fram könsuppdelad statistik över de delar av handläggningen där det anses relevant. Statistiken presenteras i myndighetens årsredovisning. Pensionsmyndigheten har gjort en separat analys av statistiken för de ärenden som har handlagts inom bostadstillägg, efterlevandepension samt omprövningar som presenteras i rapporten *Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd?*<sup>15</sup> som presenteras på pensionsmyndigheten.se. Syftet med rapporten är att undersöka om myndigheten hanterar ärenden olika beroende på den sökandes kön eller om skillnader kan förklaras av andra förhållanden. Analysen har gjorts på ärenden som avslutats mellan 1 januari 2020 och 31 augusti 2021.

I myndighetens årsredovisning har den könsuppdelade statistiken för bostadstillägg de senaste åren visat att männens ärenden har kortare handläggningstid än kvinnornas. Processen för bostadstillägg har flera moment och det finns många faktorer som gör att en ansökan inte kan hanteras maskinellt, vilket har den största negativa påverkan på handläggningstiden. Analysen visar även att många andra faktorer kan förlänga handläggningstiden, till exempel om ansökan är inskickad via pappersblankett samt hur många tillgångar och hur många tjänstepensioner den sökande har. Ingen statistisk signifikant skillnad i handläggningstid mellan könen visades när myndigheten kontrollerade för dessa faktorer.

För efterlevandepension har männens ärenden i snitt betydligt längre handläggningstid än kvinnornas. Dessa skillnader har inte analyserats för internationella och utlandsärenden, men antas kunna förklaras av skillnader i vilka länder män respektive kvinnor generellt har anknytning till. Endast skillnader i handläggningstid mellan könen i nationella ärenden har därför analyserats. Analysen visar att åtta av de nio dagarnas skillnad i handläggningstid mellan könen kan förklaras med endast fyra underliggande parametrar: maskinell handläggning, ålder och om efterlevande söker livränta eller efterlevandestöd.

I omprövningsärenden, det vill säga de ärenden där sökande anser att myndigheten fattat fel beslut och begär ny prövning, har en könsskillnad som inte gäller handläggningstid utan ändringsfrekvens, det vill säga till vilken grad omprövningen leder till att tidigare beslut ändras. Statistiken visar att mäns ärenden i högre utsträckning än kvinnors leder till ändrade beslut. Ingen regressionsanalys har gjorts på dessa ärenden. Istället har

---

<sup>15</sup> Pensionsmyndighetens rapport: Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd? VER 2021-463.

myndigheten undersökt hur män och kvinnor är fördelade inom olika typer av ärenden. En del, men inte all, könsskillnad kan förklaras med denna uppdelning. Urvalet är dock inte tillräckligt stort för att det ska vara möjligt att dela upp på fler faktorer.

## Jämställdhetsbudget

Under 2020 tog Pensionsmyndigheten fram en egen modell för jämställdhetsredovisning av förvaltningskostnaderna.

Jämställdhetsredovisningen handlar om resursfördelning kopplat till jämställdhet. Modellen utgår från kostnaderna för verksamhetsområdena samt vem som gynnas av myndighetens verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsredovisning av Pensionsmyndighetens förvaltningskostnader<sup>16</sup>:

	Utfall 2021	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Fördelningsnycklar i årsredovisningen
	mnkr	%	%	mnkr	mnkr	
Allmän pension	797	53	47	421	376	Antal avslutade ärenden
Bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd	298	57	43	171	127	Antal avslutade ärenden
Efterlevandepension	79	67	33	53	26	Antal avslutade ärenden
Frivillig pensionsförsäkring	2	54	46	1	1	Antal utbetalade pensioner
Återkrav	17	61	39	10	7	Antal avslutade ärenden
Omprövning	21	59	41	12	9	Antal expedierade ärenden
Utbetalningar	67	57	43	38	29	Antal utbetalningar
Premiepensionsförvaltning	124	36	64	44	80	Antal fondbyten
Informatörer	8	48	52	4	4	Antal träffar
Kundservice	81	61	39	49	32	Antal inkomna samtal
MinPension	33	46	54	15	18	Antal prognoser
Kundvägledare	3	55	45	2	1	Antal samtal
Servicekontoren	1	55	45	1	0	Tot. pensionsadministration exkl. omprövning
Säsongsatsning	2	46	54	1	1	Samma som MiP:s nycklar
Övrig kommunikation (främst it-stöd)	103	50	50	51	52	Summan av info. och kommunikation totalt exkl. MiP och Orange kuvert
Orange kuvert	29	51	49	15	14	Antal utskick
Analys och statistik	48	50	50	24	24	50 procent vardera
<b>Summa</b>	<b>1 713</b>			<b>912</b>	<b>801</b>	

<sup>16</sup> Pensionsmyndighetens årsredovisning 2021.

## Planering, ledning, styrning och uppföljning

Sedan 2014 har Pensionsmyndigheten påbörjat arbetet med att integrera systematiskt ett könsperspektiv i myndighetens styrsystem för att säkerställa att arbetet med jämställdhetsintegrering sker på ett systematiskt sätt. Detta genomfördes dels genom att förtydliga ansvaret i arbetsordningen.

Jämställdhetsarbetet samordnas av Avdelningen för myndighetsstyrning och stöd. Det finns en central arbetsgrupp med representanter med olika bakgrund från flera delar av organisationen som stödjer och samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering inom myndigheten. Myndighetens jämställdhetsintegreringsarbete bedrivs som en integrerad del av myndighetens kärnverksamhet i det löpande arbetet och inom ordinarie processer.

Mål för jämställdhetsarbetet sätts och följs upp årsvis.

Arbetet med samordning av jämställdhetsuppdraget organiseras enligt följande:

- Strategiskt: Myndighetens ledningsgrupp
- Taktiskt: Central arbetsgrupp bestående av representanter med olika bakgrund från flera delar av organisationen
- Operativt: Separata arbetsgrupper per jämställdhetsmål

Ansvariga avdelningar tar fram handlingsplan inklusive mål, tidplan och aktiviteter och arbetet bedrivs av respektive ansvarig avdelning med stöd av den centrala arbetsgruppen.

Respektive avdelning ansvarar för att följa upp den egna verksamheten och rapportera sin verksamhetsuppföljning till Avdelningen för myndighetsstyrning och stöd.

Inom ramen för erfarenhetsutbytet som samordnas av Jämställdhetsmyndigheten (JiM+) är Pensionsmyndighetens förhoppning även att utveckla samarbetet med Skatteverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och CSN och tillsammans med dem skapa synergieffekter av respektive myndighets jämställdhetsarbete.

# Planerade insatser för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022-2025

Pensionsmyndigheten har, utifrån myndighetens kärnverksamhet och de jämställdhetspolitiska delmålen, beslutat om följande insatser för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022-2025:

## **Interna jämställdhetsnyckeltal och intern jämställdhetsutbildning**

En förutsättning för att arbeta systematiskt med jämställdhetsintegrering inom hela Pensionsmyndigheten är att det finns basala kunskaper om genus och jämställdhet.

För att uppnå detta tillhandahåller myndigheten en läraktivitet inom jämställdhet riktad till medarbetare. För att ytterligare stärka kunskapen inom området planeras följande utbildningsaktivitet:

- Under 2022-2025 kommer en utbildning kring jämställdhet inom introduktionsutbildning för nya chefer och nyanställda att implementeras.

I dagsläget tillhandahåller myndigheten en läraktivitet inom jämställdhet riktad till medarbetare. Läraktiviteten är webbaserad och obligatorisk för alla medarbetare. Som en del av arbetet med jämställdhet har myndigheten som målsättning att också integrera området som ett eget pass inom den befintliga läraktiviteten *Ny som chef*. Målsättningen är att ytterligare stärka och fördjupa kunskapen om jämställdhet bland myndighetens chefer och ledare.

- Under 2022-2025 planeras för implementering av interna jämställdhetsnyckeltal.

Myndigheten har under 2020 arbetat fram ett urval interna nyckeltal för att mäta jämställdheten inom organisationen. Syftet är att skapa bättre möjlighet till analys och åtgärder inom ramen för myndighetens jämställdhetsuppdrag. Nyckeltalen som arbetats fram har sitt fokus på att vara lättförstådda och möjliga att mäta över tid, samt att benchmarka i den mån det är möjligt.

Myndigheten kommer även följa effekterna av hybridarbetet ur ett jämställdhetsperspektiv. Med hybridarbete menas att arbete på kontoret kombineras med arbete på distans.

## **Innovation med fokus på jämställdhetsperspektivet**

Flera aktiviteter har påbörjats för att främja en jämställd utveckling inom Pensionsmyndigheten. Satsningen omfattar arbete kring digitalisering, innovation, tjänsteutveckling och AI.

Det har också påbörjats en kartläggning av myndighetens tjänsteutveckling för att se om/hur myndigheten bättre kan dra nytta av de insikter som redan finns om pensionärer och pensionssparare för att på så sätt bättre tillgodose behoven hos både de kvinnor och män som myndigheten möter. Syftet är att öka kundvärdet genom att skapa en mer jämställd utvecklingsprocess där myndigheten i högre utsträckning använder den information som finns om pensionärer och pensionssparare.

Inom IT har även ambitionen att öka jämställdheten genom riktade insatser uttryckts genom en specifik handlingsplan, där det finns ambitioner att öka könsrepresentationen, till exempel genom att analysera rekryteringsprocessen och att arbeta för att attrahera fler kvinnliga sökanden. I jämställdhetsarbetet ingår det också löpande kompetenshöjande aktiviteter för både medarbetare och ledningsgrupp, för att öka medvetenheten kring jämställdhet och skapa en mer inkluderande arbetsplats. För att prioritera arbetet har IT-avdelningen avsatt resurser för att driva arbetet samt skapat en grupp där jämställdhetsfrågor lyfts och diskuteras. Arbetet sker i samverkan med både interna och externa samarbeten.

- Under perioden kommer Pensionsmyndigheten att fortsätta arbeta med områdena innovation, tjänsteutveckling, digitalisering och AI ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det arbetet kommer att fokusera på jämställdhetsperspektivet både utifrån vem som gynnas ur ett medborgarperspektiv och representation ur ett internt perspektiv. Det vill säga om det är kvinnliga eller manliga pensionärer och pensionssparare som gynnas av myndighetens utveckling samt om det är kvinnliga eller manliga anställda som bidrar till utvecklingen.

## **Ytterligare analyser av myndighetens handläggning ur ett jämställdhetsperspektiv**

Den ena av de två planerade aktiviteterna inom området *Handläggning* slutfördes 2021. Det var den analys av handläggningen ur ett jämställdhetsperspektiv som resulterade i rapporten *Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd?* Rapporten konstaterar att Pensionsmyndigheten lever upp till regeringens mål om att ärendehandläggningen ska vara lika för kvinnor och män. De skillnader i handläggningstid mellan könen som presenteras i myndighetens

årsredovisning beror till stor del, om inte helt, på att olika typer av ärenden hanteras olika, oberoende av sökandes kön.<sup>17</sup>

- Jämställd handläggning

En separat analys som kompletterar den könsuppdelade statistiken i årsredovisningen har genomförts av Pensionsmyndigheten.

Rapporten *Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd?* publicerades i december 2021.<sup>18</sup>

Den andra aktiviteten slutfördes i början av 2022 och resulterade i rapporten *Kan pensionerna bli mer jämställda?*<sup>19</sup>

- Åtgärder för jämställda pensioner

(Hur) påverkas kvinnors arbetskraftsdeltagande av åtgärder som delad pensionsrätt? En analys av effekter kommer att genomföras av Pensionsmyndigheten. Rapporten *Kan pensionerna bli mer jämställda?*<sup>20</sup> publicerades i februari 2022.

### **Information och kommunikation kopplat till jämställdhetsperspektivet**

Pensionsmyndigheten ska ge allmänheten information om pensioner och andra förmåner som myndigheten hanterar och se till att information ges efter den enskildes behov. Myndigheten ska informera om och ge pensionssparare och pensionärer en samlad bild av hela pensionen samt informera om vilka faktorer som påverkar pensionens storlek, hur stor pensionen kan antas bli och tydliggöra vilka konsekvenser olika val kan få för pensionen. Pensionsmyndigheten ska också stärka pensionssparares och pensionärers ställning som konsument av finansiella produkter inom pensionsområdet.

Särskilt riktad information har myndigheten bland annat till:

- Deltidsarbetande
  - Småbarnsföräldrar
  - Egna företagare
  - De som saknar tjänstepension
- 
- Under perioden kommer Pensionsmyndigheten att arbeta vidare med aktiviteter kopplade till jämställdhetsperspektivet inom vårt informations- och kommunikationsarbete.

---

<sup>17</sup> Pensionsmyndighetens rapport: Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd? VER 2021-463.

<sup>18</sup> Pensionsmyndighetens rapport: Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd? VER 2021-463.

<sup>19</sup> Pensionsmyndighetens rapport: Kan pensionerna bli mer jämställda? VER 2022-46.

<sup>20</sup> Pensionsmyndighetens rapport: Kan pensionerna bli mer jämställda? VER 2022-46.

### **Bidrag till de andra jämställdhetspolitiska delmålen**

- För att uppnå det övergripande jämställdhetsmålet, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv, har regeringen sex delmål. Det jämställdhetspolitiska mål som har starkast koppling till Pensionsmyndighetens verksamhet är målet om ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Under 2022-2025 kommer myndigheten att utreda om myndigheten skulle kunna bidra även till de andra jämställdhetspolitiska delmålen i större utsträckning.



# Referenser

Förordning (2009:1173) med instruktion för Pensionsmyndigheten.

Pensionsmyndighetens rapport: Kan pensionerna bli mer jämställda? VER 2022-46.

Pensionsmyndighetens rapport: Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd? VER 2021-463.

Pensionsmyndighetens plan för jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten 2014. VER 2013-266.

Pensionsmyndighetens resultatredovisning: Jämställdhet i myndigheter 2014. VER 2015-21.

Pensionsmyndighetens årsredovisning 2018.

Pensionsmyndighetens årsredovisning 2021.

Regeringen.se: [Regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet](https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet): Jämställdhetsintegrering, uppdaterad 4 november 2021. Hämtad 2022-02-14.

Regeringen.se: [Regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet](https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet): Mål för jämställdhet, uppdaterad 21 december 2016. Hämtad 2022-02-14.

[www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se)

