

Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämförbarhetsintegrering i statliga myndigheter

Svar på regeringsuppdrag (A2024/01457)

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	4
1.1 Uppdrag	4
1.2 Jämställdhetspolitiska delmål	4
1.3 Pensionsmyndighetens mål för jämställdhetsintegrering	5
1.3.1 Jämställdhet utifrån ett arbetsgivarperspektiv	6
1.3.2 Arbetsätt, statistik och verksamhetslogik	7
1.3.3 Inriktning 2020–2025	7
2. Resultat	9
2.1 Bidrag till delmål Ekonomisk jämställdhet	9
2.1.1 Ojämställda inkomster ger kvinnor lägre pensioner	9
2.1.2 Pensionsadministration	9
2.1.3 Analys och statistik	17
2.1.4 Information och konsumentstärkande arbete	21
2.1.5 Premiepensionsförvaltning	25
2.2 Bidrag till delmål Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	27
2.2.1 Regeringsuppdrag att motverka ekonomiskt våld	27
2.3 Internt jämställdhetsarbete	28
2.3.1 Sammanfattande resultatbedömning	28
2.3.2 Nyckeltal för jämställdhet och likabehandling	29
2.3.3 Kompetensförsörjning och utbildning	30
3. Lärodomar och utmaningar	31
3.1 Pensionsmyndighetens jämställdhetsintegreringsarbete	31
3.1.1 Öka medvetenheten om uppdraget	31
3.1.2 Stärka det systematiska arbetet	31
3.1.3 Arbeta mer datadrivet och bättre ta tillvara på insikter	32
3.1.4 Det saknas funktionalitet för att göra prognos över hur olika livsval kan påverka pensionen	33
3.2 Pensionssystemets regelverk och andra externa faktorer som påverkar pensionsgapet	33
3.2.1 Kvinnor har i genomsnitt lägre pension än män	33
3.2.2 Könsskillnader i självförtroende och riskbenägenhet när det gäller pension och ekonomi	34
3.3 Pensionsmyndighetens jämställdhetsintegreringsarbete fortsätter	35

Michiko Muto

Datum: 2026-01-14
Dokumentbeteckning: PID291717
Version: 1.0
Diariernr: VER 2024–482

Sammanfattning

Denna rapport är Pensionsmyndighetens redovisning av regeringsuppdraget att, inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM) redovisa resultat och om möjligt effekter av genomfört arbete under åren 2020–2025. I uppdraget ingår även att redogöra för lärdomar och eventuella fortsatta jämställdhetsutmaningar som myndigheten har identifierat inom ramen för sitt JiM-arbete.

Pensionsmyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering är främst ett bidrag till att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet. I rapporten redovisas bland annat följande resultat:

- *Pensionsadministration:* Myndighetens handläggning bedöms vara jämställd. Vidare har myndighetens arbete för att minska handläggningstiderna för bostadstillägg lett till betydligt kortare handläggningstider, vilket främst gynnar kvinnor eftersom det är fler kvinnor som uppbär denna förmån.
- *Analys och statistik:* Myndighetens rapporter, statistik och typfallsberäkningar bedöms ha bidragit till ökad kunskap om orsaker till ojämsställda pensioner och bättre förutsättningar för välinformerade beslut för kvinnor och män. Detta gäller både lagstiftaren i arbetet med pensionssystemets regelverk, enskilda personer i deras livsval som påverkar den framtida pensionen, och Pensionsmyndigheten i utformningen av verksamheten.
- *Information och konsumentstärkande arbete:* Myndighetens informationsinsatser når många pensionärer och pensionssparare. Myndighetens bedömning är att arbetet har bidragit till att fler kvinnor och män har fått information som stärker förutsättningarna för medvetna beslut om sin pension – och därigenom i förlängningen till ökade förutsättningar för förbättrad ekonomisk jämställdhet.
- *Premiepensionsförvaltning:* Myndighetens arbete med valarkitekturen, där jämställdhetsperspektivet beaktats genom en jämlik spridning i djupintervjuer och användningstester, bedöms ha bidragit till ökad kunskap och bättre förutsättningar för välinformerade val i premiepensionen för både kvinnor och män.

Pensionsmyndighetens samlade bedömning är att myndigheten har lagt en bra grund för det fortsatta jämställdhetsintegreringsarbetet. Lärdomar från arbetet är att det finns en utvecklingspotential när det kommer till att

- öka medvetenheten om myndighetens jämställdhetsintegreringsuppdrag och vad det betyder i praktiken,
- stärka det systematiska arbetet, samt
- arbeta mer datadrivet och bättre ta tillvara insikter och lärdomar i jämställdhetsintegreringsarbetet.

1. Inledning

Denna inledning innehåller en beskrivning av regeringsuppdraget, målen för jämställdhetsarbetet samt Pensionsmyndighetens beslutade inriktning för arbetet under perioden 2020–2025.

1.1 Uppdrag

Regeringen har gett Pensionsmyndigheten i uppdrag att, inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM), redovisa resultat och om möjligt effekter av genomfört arbete under innevarande programperiod 2020–2025. Myndigheten ska redovisa resultat och om möjligt effekter i relation till de jämställdhetspolitiska mål som är relevanta för myndighetens kärnuppdrag. I uppdraget ingår även att redogöra för lärdomar och eventuella fortsatta jämställdhetsutmaningar som myndigheten har identifierat inom ramen för sitt JiM-arbete.

Uppdraget ska senast den 20 januari 2026 redovisas till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet, A2024/01457). Jämställdhetsarbetet är en del av Pensionsmyndighetens uppdrag. Enligt förordning (2009:1173) med instruktion för Pensionsmyndigheten ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Pensionsmyndigheten har även ingått i regeringens JiM-program under hela den aktuella programperioden 2020–2025.

I maj 2024 beslutade regeringen att ge bland annat Pensionsmyndigheten i uppdrag att, inom sitt verksamhetsområde, sammanställa och sprida information om ekonomiskt våld till myndighetens målgrupper, samt säkerställa att det finns välfungerande rutiner och arbetssätt för hur myndigheten kan hänvisa den som utsatts för sådant våld till rätt stödinstitution.

1.2 Jämställdhetspolitiska delmål

Regeringens jämställdhetspolitik bygger på det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål har förankrats i riksdagen (prop. 2008/09:1, bet. 2008/09:AU1, rskr. 2008/09:115) och har därefter delats upp i sex¹ jämställdhetspolitiska delmål:

¹ Regeringen har i budgetpropositionen för 2026 beslutat om en ny lydelse av det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra* samt ett nytt sjunde jämställdhetspolitiskt delmål om att *Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra*. Prop. 2025/26:1, Budgetpropositionen för 2026, Utgiftsområde 13 – Integration och jämställdhet.

- *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; våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra.* Alla, oavsett kön, ska genom hela livet ha samma rätt och möjlighet till kroppslig och psykisk integritet.

1.3 Pensionsmyndighetens mål för jämställdhetsintegrering

Pensionsmyndighetens arbete med jämställdhetsintegrering är främst ett bidrag till att nå det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet. Sedan 2013 lyder Pensionsmyndighetens mål för jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten:

Alla pensionssparare och pensionärer, kvinnor och män, får den information och det stöd de behöver för att göra medvetna val i frågan om arbete och pension. Vår myndighetsutövning, vår information och vår service är likvärdig för alla oavsett kön.

Med kärnverksamhet avses den verksamhet som en myndighet genomför med stöd av uppgifter i sin instruktion eller annat regeringsbeslut. Det är de förvaltningsuppgifter eller den myndighetsutövning som fullgörs för att verkställa det statliga åtagandet.²

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 konsument av finansiella produkter inom pensionsområdet genom vägledning som är anpassad efter kvinnors och mäns behov och livssituation. I Pensionsmyndighetens premiepensionsadministration ingår förvaltning av fondtorget, fond-

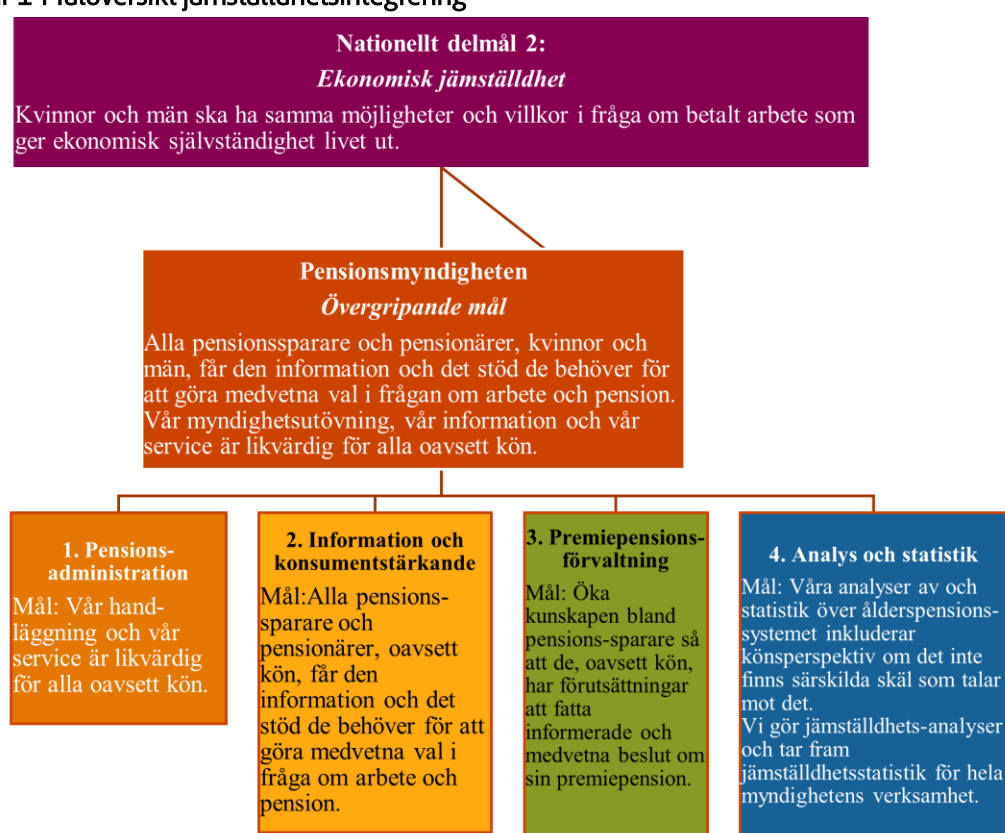
² Ekonomistyrningsverket (2014:59), *Effektivisering av kärnverksamheter: Exempel från statliga myndigheter*, s. 12.

handel 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.

I årsredovisningen redovisar Pensionsmyndigheten kärnverksamhetens resultat med indelning i fyra verksamhetsområden: Pensionsadministration, Information och konsumentstärkande, Premiepensionsförvaltning samt Analys och statistik.

Utifrån Pensionsmyndighetens övergripande mål för jämställdhetsintegreringen har myndigheten tagit fram underliggande mål per kärnverksamhetsområde (se figur 1).

Figur 1 Målöversikt jämställdhetsintegrering



1.3.1 Jämställdhet utifrån ett arbetsgivarperspektiv

Pensionsmyndighetens interna jämställdhetsarbete skapar förutsättningar för ett framgångsrikt jämställdhetsintegreringsarbete i kärnverksamheten. Myndighetens mål är att alla medarbetare har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön.³

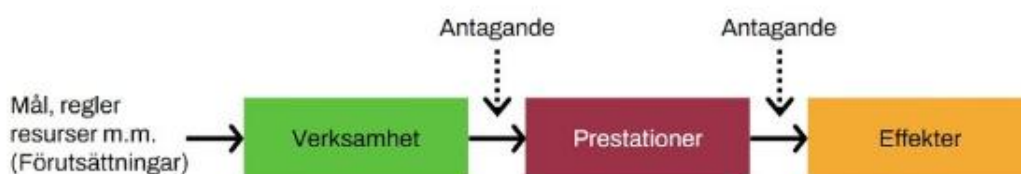
³ Pensionsmyndighetens riktlinje för arbetsmiljö. PSL 2023–67.

1.3.2 Arbetssätt, statistik och verksamhetslogik

Pensionsmyndighetens inriktning är att jämställdhetsintegreringsarbete ska bedrivas som en integrerad del av myndighetens kärnverksamhet, i det löpande arbetet och inom ordinarie processer.

Då det har varit möjligt underbyggs resultaten i denna redovisning av statistik. I de fall myndigheten saknar statistik bygger myndighetens resultatbedömningar av jämställdhetsintegreringsarbetet på antaganden om rimliga effektkedjor. I det arbetet har vi inspirerats av Ekonomistyrningsverkets (numera Statskontorets) så kallade verksamhetslogik.⁴ Verksamhetslogik är ett systematiskt sätt att beskriva verksamhetens förutsättningar, genomförande och förväntade resultat. Den kan illustrera hur saker och ting antas hänga ihop och vara en utgångspunkt för prioriteringar, analys och justeringar i verksamheten. Se figur 2.

Figur 2 Verksamhetslogikens struktur



Källa: <https://forum.statskontoret.se/styrning/resultatstyrning/resultatredovisning/verksamhetslogik/>

1.3.3 Inriktning 2020–2025

För perioden 2020–2025 har Pensionsmyndigheten fattat flera beslut om prioriteringar av jämställdhetsintegreringsarbetet. Då uppdraget är att redovisa resultat i relation till de jämställdhetspolitiska mål som är relevanta för myndighetens *kärnuppdrag* är denna rapport strukturerad efter Pensionsmyndighetens kärnuppdrag (se figur 1). För transparens anges inom parentes det avsnitt där resultatet redovisas. I Pensionsmyndighetens inriktning för 2020⁵ fanns jämställdhetsmål för:

1. Jämställdhetsbudgetering (2.1.3.5)
2. Bostadstillägg ur ett jämställdhetsperspektiv (2.1.2.3 och 2.1.4.2)
3. Jämställdhetsnyckeltal (2.3.2)

För 2021⁶ fattade Pensionsmyndighetens beslut om jämställdhetsmål för följande områden:

1. Tre regleringsbrevsuppdrag.
 - a) Samverkan med Finansinspektionen och Konsumentverket (2.1.5.1)
 - b) Mörkertalet inom bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd (2.1.2.3)

⁴ <https://forum.statskontoret.se/styrning/resultatstyrning/resultatredovisning/verksamhetslogik/>

⁵ PID 176365, VER 2020-245

⁶ Beslut 17 maj 2021: *Jämställdhetsintegrering 2021*. PID180818, VER 2020-246.

- c) Sjukfrånvaro vid myndigheten (2.3.2)
- d) Implementering av interna jämställdhetsnyckeltal (2.3.2)
- 2. Innovation, tjänsteutveckling, digitalisering och AI (2.1.2.8)
- 3. Åtgärder för jämställda pensioner (2.1.3.3)

Av den plan som Pensionsmyndigheten redovisade till regeringen i februari 2022⁷ framgår att myndigheten beslutat om följande insatser för arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025⁸:

- Interna jämställdhetsnyckeltal (2.3.2) och intern jämställdhetsutbildning (2.3.3)
- Innovation med fokus på jämställdhetsperspektivet (2.1.2.8)
- Ytterligare analyser av myndighetens handläggning ur ett jämställdhetsperspektiv (2.1.2.2)
- Information och kommunikation kopplat till jämställdhetsperspektivet (2.1.4)
- Bidrag till de andra jämställdhetspolitiska delmålen (2.2)

⁷ Jämställdhetsintegrering 2022–2025. Svar på regeringsuppdrag. VER 2020-246.

⁸ Denna resultatredovisning utgår från myndighetens kärnuppdrag. Resultat följer därför en modifierad struktur jämfört med de insatser som angavs i planen för innevarande programperiod.

2. Resultat

I detta kapitel presenteras Pensionsmyndighetens resultat i relation till de jämställdhetspolitiska delmål som är relevanta för myndighetens kärnverksamhet. Fokus ligger på det jämställdhetspolitiska delmålet *ekonomisk jämställdhet*. Eftersom Pensionsmyndigheten har ett pågående regeringsuppdrag om ekonomiskt våld ges även en övergripande nulägesbild avseende arbetet kopplat till det jämställdhetspolitiska delmålet *mäns våld mot kvinnor ska upphöra*. Kapitlet avslutas med en beskrivning av några *interna* jämställdhetsaktiviteter som bedöms förutsättningskapande för myndighetens jämställdhetsintegreringsarbete i kärnverksamheten.

2.1 Bidrag till delmål Ekonomisk jämställdhet

Pensionsmyndighetens kärnverksamhet bidrar främst till det jämställdhetspolitiska delmålet ekonomisk jämställdhet: *Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.*

Efter en kort beskrivning av skillnader mellan kvinnor och män avseende pensionen följer avsnitt om resultat av JiM-arbetet utifrån Pensionsmyndighetens fyra kärnuppdrag: Pensionsadministration, Analys och statistik, Information och konsumentstärkande, samt Premiepensionsförvaltning.

2.1.1 Ojämställda inkomster ger kvinnor lägre pensioner

Kvinnor tjänar i genomsnitt mindre än män under sitt yrkesliv. Det gör att kvinnors pensioner är och blir lägre än männens, både för allmän pension och tjänstepension. Kvinnodominerade yrken är ofta lägre betalda än mansdominerade. Kvinnor jobbar mer deltid och tjänar mindre per arbetad timme än män. Detta får sammantaget stor betydelse för storleken på pensionen som bygger på livsinkomstprincipen, det vill säga pensionen bestäms av den summerade inkomsten under arbetslivet. Den genomsnittliga totala pensionen (allmän pension inklusive tjänstepension) för män boende i Sverige är 25 100 kronor per månad före skatt (2024). För kvinnor är den 18 800 kronor per månad. Kvinnor har alltså i genomsnitt 6 400 kronor, 25 procent, lägre pension per månad än vad männen har.⁹ Skillnaden mellan män och kvinnors pensioner jämnas ut, men det går långsamt. Arbetslivet och föräldraskapet är fortfarande ojämställt vilket leder till ojämställda pensioner.

2.1.2 Pensionsadministration

Pensionsmyndigheten är förvaltningsmyndighet för ålderspensionssystemet inom socialförsäkringen och för andra förmåner och ersättningar som enligt lag eller

⁹ Pensionsmyndighetens datalager (Pedal).

förordning ska administreras av myndigheten. Myndigheten ska se till att verksamheten bedrivs effektivt och enligt gällande rätt.

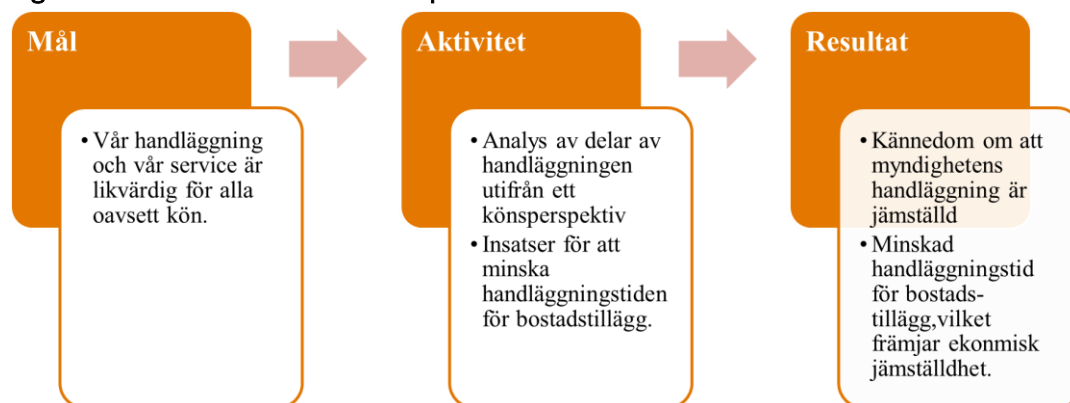
2.1.2.1 Sammanfattande resultatbedömning

Pensionsmyndighetens samlade resultat inom pensionsadministration är att *handläggningen* bedöms vara jämställd. Vidare har myndighetens arbete för att få ned handläggningstiderna för bostadstillägg gett resultat i form av betydligt kortare handläggningstider, vilket främst gynnar kvinnor. De kortare handläggningstiderna för bostadstillägg antas, i någon mån, ha bidragit till det övergripande målet om ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.

När det gäller *service* kan myndigheten konstatera att det finns skillnader mellan hur kvinnor och män använder Pensionsmyndighetens tjänster. Under perioden 2020–2025 har det exempelvis alltid varit fler män som loggar in på Pensionsmyndighetens och minPensions tjänster och gör en pensionsprognos.

Figur 3 visar mål- och resultatöversikt för pensionsadministration. *Målet* är att vår handläggning och vår service är likvärdig för alla oavsett kön. *Aktiviteter* avser bland annat analyser av delar av handläggningen utifrån ett könsperspektiv samt insatser för att minska handläggningstiden för bostadstillägg. *Resultat* av aktiviteterna är kännedom om att myndighetens handläggning är jämställd samt minskad handläggningstid för bostadstillägg, vilket främjar ekonomisk jämställdhet.

Figur 3 Mål- och resultatöversikt för pensionsadministration



2.1.2.2 Jämställd handläggning

Pensionsmyndigheten har gjort en analys av statistiken för ärenden som har handlagts inom bostadstillägg, efterlevandepension och omprövningar. Analysen omfattade ärenden som avslutats mellan 1 januari 2020 och 31 augusti 2021. Resultatet av analysen presenterades i rapporten *Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd?*¹⁰ Syftet med rapporten var att undersöka om myndigheten hanterar ärenden olika beroende på den sökandes kön eller om skillnader kan

¹⁰ *Är Pensionsmyndighetens handläggning jämställd? Analys av könsskillnader i handläggningen av vissa förmåner*; VER 2021-463.

förklaras av andra förhållanden. Rapportens slutsats är att Pensionsmyndigheten lever upp till regeringens mål om att ärendehandläggningen ska vara lika för kvinnor och män. De skillnader i handläggningstid mellan könen beror till stor del, om inte helt, på att olika typer av ärenden hanteras olika, oberoende av sökandes kön.

Statistiken för *bostadstillägg* visar att handläggningstiden för kvinnor är längre, men skillnaden är inte statistiskt signifikant när vi kontrollerade för skillnader i underliggande faktorer såsom digital-eller pappersansökan, antal tillgångar och antal tjänstepensioner.

Statistiken för *efterlevandepension* visar att männen i snitt har betydligt längre handläggningstid än kvinnor. I populationen som ingår i statistiken är det generellt vanligare med anknytning till olika länder för män respektive kvinnor, därför har det inte varit möjligt att analysera skillnaderna. Vid analys av nationella ärenden kan åtta av nio dagars skillnad i genomsnitt mellan könen förklaras av underliggande faktorer. Resterande skillnad (det vill säga en dag) är oförklarad.

När det gäller *omprövningsärenden* finns en könsskillnad i ändringsfrekvensen, det vill säga i vilken grad tidigare beslut ändrats vid omprövning. Mäns ärenden leder i högre utsträckning än kvinnors till ändrade beslut. Det är svårt att analysera könsskillnaderna i omprövningsärendena, bland annat för att antalet ärenden är relativt få. Det finns dock en skillnad mellan representationen av antalet kvinnor och män i olika ärendetyper inom omprövning. En del, men inte all, könsskillnad kan förklaras med denna uppdelning.

I Pensionsmyndighetens inriktning för jämställdhetsintegrering för perioden 2022–2025¹¹ beslutades om ytterligare analyser av myndighetens handläggning ur ett jämställdhetsperspektiv. Myndigheten har dock inte gjort några ytterligare jämställdhetsanalyser som specifikt berör handläggningen. Pensionsmyndigheten har prioriterat andra analyser som belyser jämställdhetsperspektivet. Till exempel har myndigheten under perioden publicerat två rapporter som redogör för hur pensionsgapet skulle kunna minska genom åtgärder inom ramen för det allmänna pensionssystemet (se avsnitt 2.1.3).

2.1.2.3 Kvinnor och män omfattas i olika grad av myndighetens förmåner

Det finns skillnader mellan kvinnor och män i vilken mån de kan ta del av Pensionsmyndighetens förmåner. Som framgår av tabell 1 är det till exempel fler kvinnor som får bostadstillägg, garantipension och efterlevandepension.

¹¹ Jämställdhetsintegrering 2022–2025. Svar på regeringsuppdrag. VER 2020-246.

Tabell 1 Mottagare av Pensionsmyndighetens förmåner december 2024, antal (procent)

Förmåner	Kvinnor	Män	Totalt
Allmän pension	1 217 151 (53)	1 100 578 (47)	2 317 729 (100)
- varav garantipension	854 773 (70)	372 264 (30)	1 227 037 (100)
Bostadstillägg	214 988 (70)	91 564 (30)	306 552 (100)
Äldreförsörjningsstöd	14 871 (57)	11 189 (43)	26 060 (100)
Efterlevandepension till vuxna	205 195 (94)	13 055 (6)	218 250 (100)
Efterlevandepension till barn	13 686 (49)	14 371 (51)	28 057 (100)

Fler kvinnor får grundskydd

Grundskyddet utgörs primärt av garantipension, som är en del av den allmänna pensionen, samt bostadstillägg för att täcka bostadskostnader.¹²

Betydligt fler kvinnor än män har garantipension och bostadstillägg. Det beror på att kvinnor generellt sett har lägre pension på grund av lägre inkomster och mer deltidsarbete under arbetslivet. Därutöver har kvinnor generellt sett även mer begränsade tillgångar, vilket även påverkar möjligheterna att få bostadstillägg.

Grundskyddet minskar på kort sikt fattigdom hos äldre och inkomstskillnaden mellan kvinnor och män. På lång sikt finns det dock en risk att grundskyddet blir en fattigdoms- och kvinnofälla, eftersom grundskyddet minskar drivkrafter till arbete och egen försörjning (detta är den så kallade jämställdhetsparadoxen, se även avsnitt 3.2.1).

I Pensionsmyndighetens regleringsbrev för åren 2014–2022 hade myndigheten i uppdrag att analysera och redovisa utvecklingen av mörkertalet för bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd. Mörkertalet avser de personer som kan vara berättigade till en förmån men som inte ansöker om den.

Insatser för att effektivisera handläggningen av bostadstillägg påverkar kvinnor i högre utsträckning än män. För att förbättra myndighetens handläggning av bostadstillägg införde Pensionsmyndigheten 2020 ett nytt systemstöd för bostadstillägg. År 2022 fattade myndigheten även beslut om att hela myndigheten skulle göra en kraftsamling för att korta handläggningstiderna inom bostadstillägg och förbättra tillgängligheten i telefonin. Ett långsiktigt effektiviseringsarbete påbörjades med start 2021.

Fler kvinnor får efterlevandepension

Av tabell 1 framgår att fler kvinnor än män får efterlevandepension, vilket bidrar till att minska den ekonomiska ojämställdheten på kort sikt. De flesta utbetalningarna inom efterlevandepension gäller änkepension och premiepension

¹² Andra delar av grundskyddet i pensionssystemet är *särskilt bostadstillägg* för personer med höga boendekostnader och *äldreförsörjningsstöd* för personer som inte har rätt till full garantipension.

till efterlevande, anledningen kan vara att dessa betalas ut med längre varaktighet än vissa av de andra förmånerna. Könsskillnaden beror främst på att änkepension, som enbart betalas ut till kvinnor, utgör cirka 60 procent av den totala efterlevandepensionen. Även inom premiepension till efterlevande finns könsskillnader, där omkring 75 procent av mottagarna är kvinnor och 25 procent män. Denna del påverkar dock de totala förvaltningskostnaderna i mindre utsträckning, eftersom antalet mottagare är betydligt färre än för änkepensionen.

2.1.2.4 Jämställdhetsredovisning av förvaltningskostnader

I tabell 2 nedan redovisas könsfördelningen av förvaltningskostnader för respektive förvaltningsområde. Den totala förvaltningskostnaden har fördelats för män respektive kvinnor enligt angiven fördelningsnyckel i tabellen. Som framgår av tabell 2 är förvaltningskostnaderna inom allmän pension 50 procent för kvinnor respektive 50 procent för män. En förklaring till de jämställda förvaltningskostnaderna inom allmän pension kan vara att det är väletablerat bland Sveriges invånare att vid pensionering ansöka om den allmänna pensionen från Pensionsmyndigheten. De pensionärer som inte har rätt till inkomstgrundad pension kan fortsatt ha rätt till garantipension, bostadstillägg eller äldre-försörjningsstöd. För att kunna pröva rätten till bostadstillägg samt äldre-försörjningsstöd behöver pensionären först ansökt om den allmänna pensionen.

Tabell 2 Jämställdhetsredovisning av förvaltningskostnader (handläggning), 2024

Förmåner	Utfall 2024		Kvinnor		Män		Fördelningsnycklar i årsredovisningen
	mnkr	%	%	mnkr	mnkr		
Allmän pension	806	50	50	404	402		Antal avslutade ärenden
Bostadstillägg och äldre-försörjningsstöd	350	67	33	233	117		Antal avslutade ärenden
Efterlevandepension	91	66	34	60	31		Antal avslutade ärenden
Frivillig pensionsförsäkring	2	55	45	1	1		Antal utbetalade pensioner
Återkrav	63	62	38	39	24		Antal avslutade ärenden
Omprövning	23	53	47	12	11		Antal expedierade ärenden
Utbetalningar	116	58	42	67	49		Antal utbetalningar

Som framgår av tabell 2 är återkrav vanligare bland kvinnor än män. Skillnaden avser främst återkrav kopplade till bostadstillägg och förklaras av att fler kvinnor än män uppbär denna förmån. Könsfördelningen återspeglar således förmånens mottagare och indikerar ingen ojämställd handläggning inom återkrav.

2.1.2.5 Satsning för minskad handläggningstid för bostadstillägg

Pensionsmyndighetens satsningar för att minska handläggningstiderna för bostadstillägg har gett resultat. Som tabell 3 visar har handläggningstiden minskat från i genomsnitt 117 dagar 2021 till 102 dagar 2025.

Tabell 3 Handläggningstider medel (dagar) för förstagångsansökningar av bostadstillägg, 2021–2025

2021	2022	2023	2024	2025
117	117	82	74	102

Under 2025 har Pensionsmyndighetens handläggningstider för förstagångsansökningar av bostadstillägg ökat jämfört med föregående år. Detta beror bland annat på fler förstagångsansökningar samt myndighetens prioritering av kundgenererade ändringar, vilket är ett led i myndighetens arbete med att förebygga felaktiga utbetalningar och återkrav. Även om handläggningstiderna tillfälligt har ökat så har förutsättningarna för kortare handläggningstider framåt förbättrats.

2.1.2.6 Kvinnor och män använder våra tjänster olika

Kvinnor och män använder Pensionsmyndighetens och minPensions tjänster olika. Skillnaderna är relativt stora och konstanta över tid. Under åren 2020–2025 har Pensionsmyndigheten och minPension inte genomfört några riktade åtgärder för att få kvinnor att oftare logga in och göra en pensionsprognos. Däremot har såväl Pensionsmyndigheten som minPension i bland annat blogginlägg informerat om skillnader mellan kvinnor och män avseende pensionen.¹³

Nedan beskrivs hur kvinnor och män använder verksamhetens digitala tjänster. Då Pensionsmyndighetens kundservice inte registrerar vilket kön de som ringer in till myndigheten har är det inte möjligt att redovisa könsskillnader i den verksamheten.

Lika många kvinnor som män loggar in på webbplatsen pensionsmyndigheten.se men männen loggar in oftare

Pensionsmyndigheten beräknar årligen hur många olika personer (unika användare) som har loggat in på hemsidan. Även om samma användare loggar in flera gånger räknas hen alltså bara en gång. Det är liten skillnad i antal kvinnor och män som loggar in på hemsidan, se tabell 4.

¹³ Exempelvis: <https://www.pensionsmyndigheten.se/orange-bloggen/orange-bloggen/ojamstalldaloner-ger-kvinnor-lagre-pensioner>, <https://www.pensionsmyndigheten.se/orange-bloggen/orange-bloggen/kvinnofallan-som-kan-sanka-din-framtida-pension>, samt <https://blogg.minpension.se/2023/03/08/vard-av-anhoriga-sanker-kvinnors-pension/> och <https://blogg.minpension.se/2025/04/23/utbildning-och-pension-skillnader-mellan-kvinnor-och-man/>

Tabell 4 Tabell 1 Webbplatsen pensionsmyndigheten.se, 2021–2024

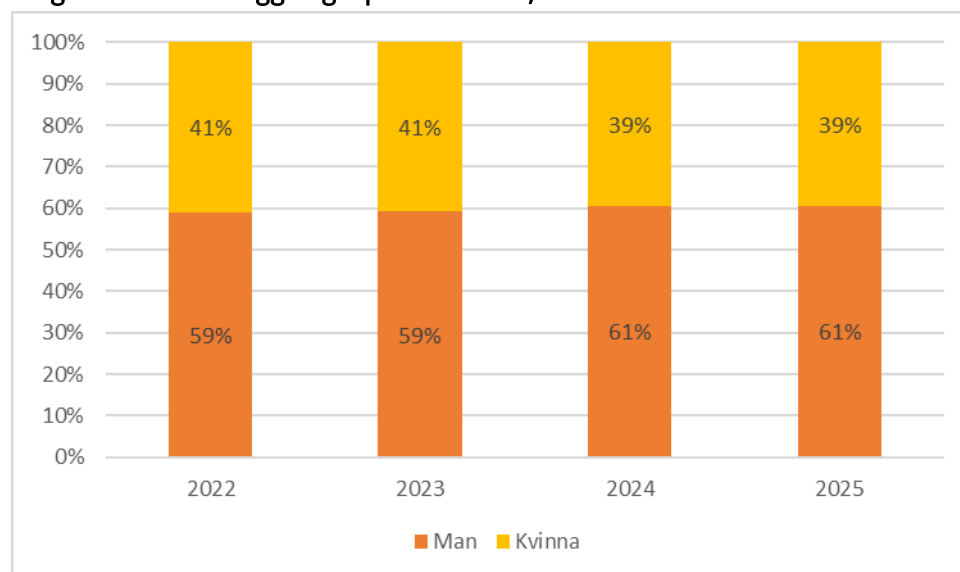
Pensionsmyndigheten.se	2021	2022	2023	2024	2025
Besök, antal miljoner	¹	25,1	21,3	³	28,5
Unika inloggningar, antal miljoner	2,3	2,6	4,0	4,6	4,5
-varav kvinnor	-	-	1,9	2,2	2,2
-varav män	-	-	2,1	2,3	2,3
Inloggningar, antal miljoner	19,4	16,5	16,3	19,8	18
-varav kvinnor	7	6,8	6,7	7,8	7,2
-varav män	12,4	9,7	9,6	12,0	10,8

¹ Under 2021 fanns en period där Pensionsmyndigheten inte kunde använda webbanalysverktyget Adobe Analytics och därför saknas uppgift om inloggade besöksvolymen på pensionsmyndigheten.se för det året. Ett rimligt antagande är att antalet besök på Pensionsmyndigheten webbplats var fler än 2020 då antalet inloggningar ökade från 16 miljoner 2020 till 19,4 miljoner inloggningar 2021. För 2022 fanns nytt webbanalysverktyg på plats.

² Under 2024 fanns perioder då Pensionsmyndigheten inte kunde använda sitt webbanalysverktyg, och därför saknas uppgifter om besöksvolymen för pensionsmyndigheten.se för året.

Pensionsmyndigheten beräknar även det totala antalet inloggningar, här finns det dock en skillnad mellan kvinnor och män. Män loggar in oftare på Pensionsmyndigheten hemsida än kvinnor. Som framgår av diagram 1, över det totala antalet inloggningar per kön, har denna skillnad varit i princip oförändrad de senaste åren.

Diagram 1 Antal inloggningar per år och kön, 2022–2025

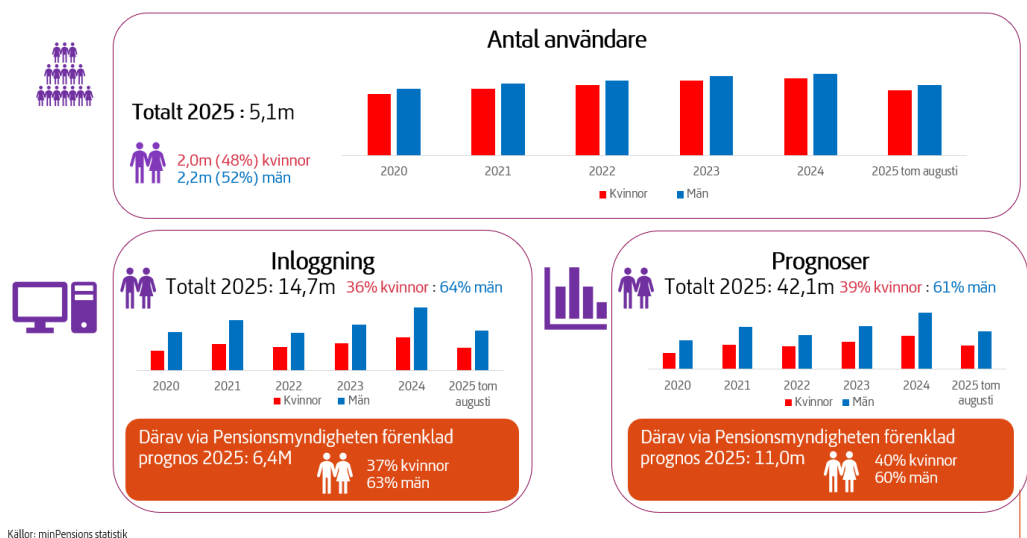


Män gör oftare en pensionsprognos på minPension

minPension är ett samarbete mellan Pensionsmyndigheten, Statens tjänstepensionsverk och pensionsbranschen. Genom att logga in på minPension kan individer få en helhetsbild av sin framtida pension – allmän pension samt eventuell tjänstepension och privat pensionssparande.

Liksom för Pensionsmyndigheten hemsida finns det tydliga skillnader mellan hur kvinnor och män använder minPension. Som framgår av diagram 2 är det ingen större skillnad mellan antalet kvinnor och män som använder minPension, men männen är betydligt mer aktiva, de loggar in oftare och gör fler prognoser.

Diagram 2 minPensions prognostjänster, 2020-augusti 2025



Det skulle vara önskvärt att kvinnor var mer aktiva på minPension och loggade in oftare, för att öka kunskapen och självförtroendet gällande den egna pensionen.

2.1.2.7 Kvinnor och män lika nöjda med Pensionsmyndighetens hemsida

Pensionsmyndigheten följer årligen upp hur nöjda användarna av myndighetens tjänster är. Av besökarna på myndighetens webbplats 2024 uppgav 83 procent att de kunde genomföra sitt ärende på webbplatsen, vilket motsvarar föregående års nivå och ligger något under myndighetens ambition på 85 procent. Nöjdhetsindex (NKI) för webben var 65 vilket i princip motsvarar nivån föregående år (63) men var lägre än myndighetens ambition på 75. De besökare som inte loggar in på pensionsmyndigheten.se är avsevärt mindre nöjda och har svårare att utföra sitt ärende än de som loggar in. Som framgår av tabell 5 är det små skillnader mellan kvinnor och män, såväl i grupperna pensionssparare som pensionärer.

Tabell 5 Nöjdhetsindex, webbplatsen pensionsmyndigheten.se, 2020–2024

Pensionsmyndigheten.se	2020	2021	2022	2023	2024
Nöjdhetsindex, pensionssparare	59	60	61	60	59
-bland kvinnor	57	59	60	57	58
-bland män	60	62	62	63	59
Nöjdhetsindex, pensionärer	71	67	65	65	68
-bland kvinnor	71	69	63	65	69
-bland män	72	65	68	65	66

2.1.2.8 Utveckling och innovation

I Pensionsmyndighetens inriktning för perioden 2022–2025 beslutades om insatser inom området Innovation med fokus på jämställdhetsperspektivet.

Pensionsmyndigheten har haft flera aktiviteter på temat utveckling, innovation och jämställdhet. I mars 2023 var Pensionsmyndigheten värd för eSams myndighets-

gemensamma hackaton. Ett tema var *Jämställdhet, mångfald och inkludering*. Totalt deltog över 100 personer från 17 myndigheter varav flera fördjupade sig inom frågor kopplade till jämställdhetstemat.

Våren 2025 deltog Pensionsmyndigheten i eSams tillfälliga labb för anpassningsbara AI-assistenter. Ett av de case som myndigheten hade handlade om att med hjälp av AI analysera om myndighetens texter är jämställda. Arbetsgruppen utforskade AI-teknikens möjligheter på ett urval texter av olika karaktär, bland annat myndighetens budskapsmanual, rekryteringsannonser och en webb-kampanj. Slutsatsen var inte bara att AI är ett användbart verktyg utan arbetet gav också insikter om hur myndigheten kommunikation kan förbättras ur ett jämställdhetsperspektiv. Erfarenheterna från AI-labbet beaktas myndighetens fortsatta AI-arbete.

En jämställd och inkluderande utveckling förutsätter att Pensionsmyndigheten identifierar skillnader i villkor och behov mellan kvinnor och män samt analyserar vilka konsekvenser myndighetens beslut får för kvinnor respektive män. Under 2023 beslutade Pensionsmyndigheten om ett ramverk för verksamhetsutveckling.¹⁴ Kopplat till ramverket finns en checklista som ska gås igenom i kartläggningsfasen av utvecklingsarbetet. Checklistan innehåller bland annat följande frågor:

- Prioritering. Har vi beaktat jämställdhet i behovsbedömningen och prioriteringen av tjänsten? Vem/vilka är delaktiga i formulering, prioritering och beslut av initiativet? Finns både kvinnor och män inblandade?
- Behov. Har vi beaktat jämställdhet i behovsbedömningen av tjänsten/initiativet/utvecklingen? Prioriteras någon grupps behov framför någon annans?
- Konsekvensanalys. Får beslutet, eller genomförandet av beslutet, diskriminerande konsekvenser, kortsiktigt, långsiktigt, indirekt eller direkt för kvinnor eller andra grupper?
- Lärande & transparens. Finns det behov av att dokumentera hur jämställdhet har integrerats i utvecklingsarbetet?

Förhoppningen är att checklistan ska bidra till större kundfokus och ökad medvetenhet av behovet av jämställd utveckling, vilket i förlängningen antas bidra till en mer jämställd utveckling.

2.1.3 Analys och statistik

Pensionsmyndigheten ansvarar för att följa, analysera och förmedla pensionssystemets utveckling och effekter för enskilda och samhälle. Myndigheten ansvarar även för den officiella statistiken inom statistikområdet *stöd vid ålderdom* samt för att sammanställa och publicera övrig efterfrågad statistik.

¹⁴ Myndighetens ramverk för verksamhetsutveckling. Riktlinje, VER 2023-447.

2.1.3.1 Sammanfattande resultatbedömning

Pensionsmyndigheten har tagit fram flera rapporter där myndigheten följer, analyserar och förmedlar ålderspensionssystemets utveckling och effekter för enskilda och samhälle. När det är relevant för resultaten beaktar Pensionsmyndigheten könsaspekten i sina analys- och statistikrapporter. I de flesta fall är det relevant att beakta kön, ett exempel på undantag är analyser och beräkningar av balanstalet som alltid görs för pensionssystemet i stort. Pensionsmyndighetens samlade bedömning är att rapporterna har bidragit till ökad kunskap – såväl internt som externt – och bättre förutsättningar för välinformerade beslut för:

- Pensionärer och pensionssparare – kvinnor och män, i olika faser av livet
- Pensionsmyndigheten – utveckling av verksamheten
- Riksdag och regering – utveckling av pensionssystemet
- Media – statistik och analys för nyhetsförmedling och granskning

Bedömningen baseras bland annat på det genomslag som Pensionsmyndighetens analyser fått i media men också intresset att diskutera myndighetens analyser hos Pensionsgruppen, pensionärsorganisationer och andra aktörer.

Figur 4 nedan visar mål- och resultatöversikt för analys och statistik. *Målet* är att Pensionsmyndighetens analyser av och statistik över ålderspensionssystemet inkluderar könsperspektiv, om det inte finns särskilda skäl som talar mot det. Myndigheten gör jämställdhetsanalyser och tar fram jämställdhetsstatistik för hela myndighetens verksamhet. *Aktiviteter* avser rapporter, framtagande av intern och extern statistik, jämställdhetsredovisning av förvaltningskostnader och typfallsberäkningar. *Resultat* av aktiviteterna är ökad kunskap och bättre förutsättningar för lagstiftaren och enskilda att fatta välinformerade beslut om pensionssystemets regelverk respektive livsval som påverkar den egna pensionen, samt ökad kunskap för Pensionsmyndigheten att beakta i utformningen av verksamheten.

Figur 4 Mål- och resultatöversikt för analys och statistik



2.1.3.2 Kan pensionerna bli mer jämställda?

Pensionsmyndigheten publicerade 2022 rapporten *Kan pensionerna bli mer jämställda?*¹⁵ Rapportens syfte var att beskriva pensionsgapet inom det allmänna pensionssystemet och förklara varför det finns ett pensionsgap mellan könen. Rapporten beskriver vidare de regler som jämnar ut pensionerna mellan könen, till exempel grundskyddet och pensionsgrundande belopp.

Rapporten tar vidare upp andra tänkbara åtgärder för att inom ramen för pensionssystemet minska pensionsgapet. Utjämnande åtgärder innebär dock nästan alltid att man minskar kopplingen mellan arbete och pension, det vill säga avsteg från livs-inkomstprincipen (se även avsnitt 3.2.1).

2.1.3.3 Åtgärder för mer jämställda och jämlika pensioner

Pensionsmyndigheten publicerade 2023 rapporten *Åtgärder för mer jämställda och jämlika pensioner*.¹⁶ I rapporten analyseras översiktligt effekter av sju förändringar inom ramen för pensionssystemet som skulle minska pensionsgapet: höjt grundskydd, sänkt förskottsrenta, nya och förändrade pensionsgrundande belopp, överföring av premiepensionsrätt för sambor, slopad avgift vid överföring av premiepension, möjlighet att dela inkomstpensionsrätter och möjlighet att välja efterlevandeskydd för inkomstpension. Alla åtgärder för att åstadkomma mer jämställda pensioner medför för- och nackdelar.

2.1.3.4 Rapportserie om dödlighet

Analysavdelningen har under 2024 och 2025 publicerat en rapportserie om dödlighet.¹⁷ Förväntad livslängd skiljer sig mellan olika grupper, bland annat mellan kvinnor och män där kvinnor har en högre förväntad livslängd. En av rapporterna har särskilt analyserat det. Analysen visar att många personer kommer att leva längre än de tror, eftersom majoriteten lever längre än den så kallade medellivslängden. Exempelvis väntas varannan kvinna som idag är 66 år leva till sin 90-årsdag. I många sammanhang redovisas medellivslängden från födseln, men då ingår individer som avlider väldigt unga. För en person som redan har överlevt till pensionsålder kan detta leda till en underskattning av den förväntade livslängden. Att uttrycka förväntad livslängd som ett medianvärde istället för ett medelvärde kan innebära nya insikter om den egna framtiden – och pensionen.

2.1.3.5 Jämställdhetsredovisning av förvaltningskostnader

Under 2020 tog Pensionsmyndigheten fram en modell för jämställdhetsredovisning av förvaltningskostnaderna. Jämställdhetsredovisningen handlar om resursfördel-

¹⁵ Pensionsmyndigheten (2022), faktaserie om pensionerna, rapport nr 4 *Kan pensionerna bli mer jämställda?*

¹⁶ Pensionsmyndigheten (2023), vägvalsserie om pensionerna, rapport nr 2, *Åtgärder för mer jämställda och jämlika pensioner*.

¹⁷ <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/rapporter/rapportserie-om-dodlighet>

ning kopplat till jämställdhet. Modellen utgår från kostnaderna för verksamhetsområdena samt vem som gynnas av myndighetens verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Såväl kostnader som fördelningsnycklar återfinns i respektive avsnitt i myndighetens årsredovisning.

Pensionsmyndigheten fördelar marginellt mer resurser på verksamhet som riktas mot eller används av kvinnor. För åren 2020–2024 var andelen förvaltningskostnader som riktas mot eller används av kvinnor mellan 51 procent och 53 procent av de totala förvaltningskostnaderna. Fördelningen av förvaltningskostnader mellan kvinnor och män är stabil över tid.

2.1.3.6 Typfallsberäkningar av hur deltidsarbete och föräldraledighet påverkar pensionen

Pensionsmyndigheten gör årligen uppdaterade beräkningar över hur deltidsarbete och föräldraledighet påverkar pensionen. Myndigheten konstaterar att störst påverkar på pensionen (allmän pension inklusive tjänstepension) får den som ensam tar hela föräldraledigheten och sedan arbetar deltid under många år. Förenklat är det så att minst påverkan på pensionen får de med låg inkomst som arbetar inom stat, kommun eller region och störst påverkan får de med hög inkomst i privat sektor. Myndigheten gör även beräkningar av hur individer i en parrelation kan jämföra ut pensionsinkomsterna, genom ett separat sparande eller överföring av premiepensionsrätter.

2.1.3.7 Kod för att följa andel gifta män som för över premiepensionsrätter och väljer efterlevandeskydd

Under 2024 tog myndigheten fram en kod för beräkning av andel gifta män som 1) för över premiepensionsrätter och 2) väljer efterlevandeskydd för premiepension. Dessa uppgifter efterfrågas löpande men det har tidigare saknats kod som enkelt uppdateras för aktuellt år. Som framgår av tabell 6 är det relativt få personer som för över pensionsrätter. När det gäller efterlevandeskydd är det betydligt vanligare att män väljer efterlevandeskydd (43 procent), jämfört med kvinnor (25 procent).

Tabell 6 Andel som för över pensionsrätter respektive väljer efterlevandeskydd för premiepension, 2020–2024, procent

Premiepensionsrätter	2020	2021	2022	2023	2024
Andel gifta män					
-som överför pensionsrätter	1,2	1,3	1,4	1,5	1,5
-som väljer efterlevandeskydd	42,9	43,0	43,7	44,6	43,3
Andel gifta kvinnor					
-som för över pensionsrätter	0,04	0,04	0,05	0,06	0,06
-som väljer efterlevandeskydd	24,5	25,3	25,6	26,2	25,3

2.1.4 Information och konsumentstärkande arbete

Pensionsmyndigheten ska ge allmänheten information om pensioner och andra förmåner som myndigheten hanterar och se till att information ges utifrån den enskildes behov. Myndigheten ska 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. Pensionsmyndigheten riktar sig även specifikt till grupper som befinner sig i livssituationer där informationsbehovet är extra stort och där olika val kan ha stor påverkan på den framtida pensionen. Det gäller bland annat deltidsarbetande, småbarnsföräldrar, egenföretagare, anställda utan tjänstepension, personer som planerar sin pension och pensionärer som riskerar att hamna i en utsatt ekonomisk situation. Kvinnor har av olika skäl högre risk för att pensionen påverkas negativt i dessa livssituationer.

2.1.4.1 Sammanfattande resultatbedömning

Under perioden 2020–2025 har Pensionsmyndigheten bedrivit såväl breda kommunikationsinsatser till allmänheten som riktade insatser till grupper som riskerar en lägre pension – och därmed har störst behov av information. Uppföljning visar att myndighetens kommunikationsinsatser sammantaget når många pensionssparare och pensionärer. Myndigheten antar därför att arbetet har bidragit till att fler kvinnor och män har fått information som stärker förutsättningarna för medvetna beslut om sin pension, till exempel hur deltidsarbete påverkar pensionen. I vilken utsträckning detta i förlängningen har lett till förbättrad ekonomisk jämställdhet, det vill säga att myndighetens insatser har höjt kvinnors pensioner och övriga inkomster mer än mäns, är dock osäkert.

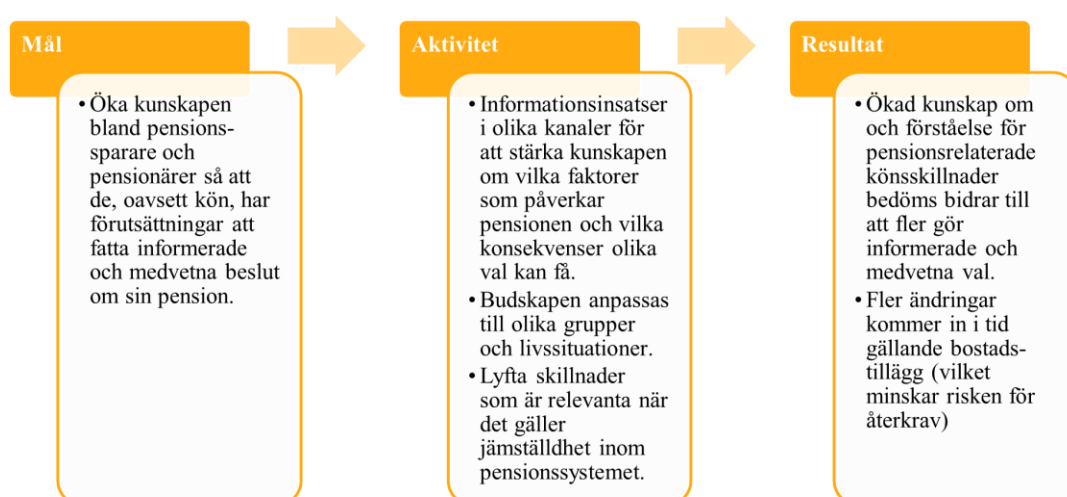
Ett område där Pensionsmyndigheten kan uppvisa goda resultat är arbetet med bostadstillägg. Särskilda kommunikationsinsatser har riktats till personer som har bostadstillägg. Arbetet bedöms ha bidragit till goda resultat i form av att myndigheten mottar fler ändringsansökningar, vilket minskar risken för felaktiga utbetalningar och återkrav. Eftersom fler kvinnor än män har bostadstillägg innebär insatserna att kvinnor i högre grad än män gynnas av detta.

Myndighetens mätningar över tid visar att det finns skillnader mellan hur kvinnor och män skattar sin kunskap, självkänsla, förståelse och oro kopplat till pensionen. Generellt sett anger kvinnor att de upplever sig ha lägre kunskap och lägre självkänsla i frågor som rör pension och privatekonomi. Det är svårt att bedöma om skillnaderna mellan könen hade sett annorlunda ut utan myndighetens informationsinsatser. Kunskapen om skillnader mellan kvinnor och mäns upplevelser och självskattningar i frågor som rör pensionen är dock något som

myndigheten kommer att beakta i utformningen av det fortsatta informations- och konsumentstärkande arbetet.

Figur 5 visar mål- och resultatöversikt för information och konsumentstärkande arbetet. *Målet* är att öka kunskapen bland pensionssparare och pensionärer så att de, oavsett kön, har förutsättningar att fatta informerade och medvetna beslut om sin pension. *Aktiviteter* avser bl.a. informationsinsatser för att stärka kunskapen om vilka faktorer som påverkar pensionen. *Resultat* av aktiviteterna är ökad kunskap om och förståelse för pensionsrelaterade könsskillnader vilket bedöms bidra till att fler gör informerade och medvetna val. Därutöver kommer fler ändringar in i tid för bostadstillägg, vilket minskar risken för återkrav.

Figur 5 Mål- och resultatöversikt för information och konsumentstärkande arbetet



2.1.4.2 Kommunikationsinsatser med fokus på livsval som påverkar pensionen

Pensionsmyndigheten arbetar kontinuerligt med att sprida information i olika kanaler om vilka livsval, till exempel deltidsarbete, avsaknad av tjänstepension eller pensioneringstidpunkt, som påverkar pensionen. Syftet är att bidra till ökad kunskap och medvetenheten om de faktorer som påverkar pensionens storlek.

Målgruppsanpassade informationskampanjer

Varje vår och höst genomför Pensionsmyndigheten större informationskampanjer. Under de senaste åren har kampanjerna målgruppsanpassats till pensionssparare, pensionsplanerare och egna företagare, där huvudbudskapet är att tydliggöra vilka faktorer som har störst påverkan på pensionen för respektive målgrupp. Informationskampanjerna riktade till egna företagare har fokuserat på att öka kunskapen om att de själva ansvarar för sparandet till sin framtida pension.

När det gäller Pensionsmyndighetens digitala informationsmöten är bedömningen att fler kvinnor deltar, medan män är mer aktiva vid fysiska möten i samhället, till

exempel i köpcentrum. Myndighetens uppsökande informatörsverksamhet vänder sig till både den breda allmänheten och grupper som riskerar att få låg pension, där kvinnor är överrepresenterade. Vid myndighetens informationsmöten anpassar informatörerna sina budskap utifrån ett jämställdhetsperspektiv och målgruppens behov, bland annat genom att informera om bostadstillägg, hur deltidsarbete och föräldraledighet påverkar pensionen samt möjligheten att föra över premiepensionsrätter mellan makar eller registrerade partners.

Myndigheten deltog 2010 till 2024 i branschsamarbetet Tjänstepensionens dag för att öka allmänhetens kunskap om tjänstepensionens betydelse för den totala pensionen.

Särskilda satsningar på de som har till bostadstillägg

Under flera år har Pensionsmyndigheten haft riktade kommunikationsinsatser till de som har bostadstillägg, vilket framförallt gynnar kvinnor då fler kvinnor söker och beviljas bostadstillägg. Syftet är att öka kunskapen om vikten av att anmäla ändringar och när dessa ska göras, vilket bidrar till att motverka felaktiga utbetalningar. Exempelvis genomfördes en kampanj i sociala medier 2025 som nådde över 440 000 personer över 65 år och gav cirka två miljoner exponeringar.

Som framgår av tabell 7 har antalet anmälda ändringar i bostadstillägg ökat sedan 2020. Denna trend kan sannolikt förklaras av flera faktorer, såsom ett högre prisläge (fler ansöker när ekonomin stramas åt) men även i viss utsträckning myndighetens aktiva insatser i sociala medier och andra kanaler för att sprida vikten av att anmäla ändringar.

Tabell 7 Totalt antal beviljade och avslagna samt anmälda ändringar i bostadstillägg, 2020–2025

Anmälda ändringar	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal beviljade ansökningar om bostadstillägg						
-Varav kvinnor	23 655	22 366	23 469	22 290	25 155	18 268
-Varav män	14 592	14 040	14 909	13 652	17 146	12 282
Antal beräkningsavslag om bostadstillägg						
-Varav kvinnor	9 884	8 180	6 732	6 986	6 356	5 620
-Varav män	7 920	6 228	5 175	5 675	5 421	4 471
Antal anmälda ändringar i bostadstillägg						
-Varav kvinnor	28 491	65 057	61 915	98 436	116 813	113 161
-Varav män	11 485	22 742	21 882	35 700	43 838	43 897
-Saknas	36 472	5	8	6	52	107

Branschseminarier

Sedan flera år tillbaka arrangerar Pensionsmyndigheten seminarier riktade till pensionsbranschens olika aktörer, där fokus ligger på centrala frågor i pensions-

systemet. Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i seminariernas innehåll, och könsskillnader som är relevanta för resultaten utgör en återkommande del av diskussionerna.

2.1.4.3 Myndighetens förvaltningskostnader för informationsarbetet är jämställt

Pensionsmyndighetens årliga uppföljning av förvaltningskostnaderna utifrån ett jämställdhetsperspektiv visar att myndighetens informations- och konsumentstärkande insatser fördelas jämt mellan könen och har så varit över tid.

Tabell 8 Jämställdhetsredovisning av förvaltningskostnader, information och konsumentstärkande arbete

Informationsarbete	Utfall 2024	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Fördelningsnycklar i årsredovisningen
	mnkr	%	%	mnkr	mnkr	
Informationsmöten	9	50	50	5	5	Antal träffar
minPension (MiP)	38	46	54	18	20	Antal prognoser
Säsongssatsning	2	46	54	1	1	Samma som MiP:s nycklar
	139	57	43	80	59	Summan av info. och kommunikation totalt exkl. MiP och Orange kuvert
Övrig kommunikation						
Orange kuvert	24	49	51	12	12	Antal utskick

2.1.4.4 Män anger högre självförtroende och kunskap om pensioner

Myndigheten följer årligen upp pensionärernas och pensionsspararnas självkänsla, kunskaper och attityder till pensionen. De senaste undersökningarna visar relativt stora skillnader mellan kvinnor och män, särskilt när det gäller pensionsspararna.

Manliga pensionssparares svar indikerar ett betydligt större självförtroende än kvinnliga pensionssparare. År 2024 svarade 36 procent av männen jämfört med 19 procent av kvinnorna att de upplever att de har den kunskap de behöver för att göra medvetna val om sin pension. 27 procent av männen, jämfört med 14 procent av kvinnorna, upplever att de har goda kunskaper om pensionssparande. Kvinnor uppger vidare i lägre utsträckning än män att de har god uppfattning om storleken på den framtida pensionen, 23 procent jämfört med 33 procent. Enkätsvaren visar på ett större generellt intresse för ekonomi hos männen än hos kvinnorna. 30 procent av männen och 10 procent av kvinnorna anger att de läser ekonomi- eller börsnyheter. 48 procent av männen och 31 procent av kvinnorna anger att de förstår ekonomiska uttryck och begrepp.

Pensionsmyndigheten ställde också kunskapsfrågor till pensionssparare. Fler kvinnor än män har kunskap om att livsinkomsten påverkar pensionen, 62 procent jämfört med 53 procent. Fler män än kvinnor uppger dock att pensionen per månad ökar vid senare uttag, 72 procent jämfört med 65 procent. Kvinnor tittar i lägre utsträckning än män på avgiften när de sparar i fonder (24 procent jämfört med 38 procent tittar i hög utsträckning på avgiften).

När det gäller hur aktiv en person har varit gällande sin pension svarade fler män än kvinnor att de gjort eller fått en pensionsprognos under det senaste året (43 procent respektive 34 procent). Av dem som gjort en prognos upplever männen i något högre grad att prognosen gett dem bättre förutsättningar än kvinnorna att fatta beslut om pensionen (45 procent jämfört med 39 procent). Män har i högre utsträckning än kvinnor även fått rådgivning om pensionen, 11 procent jämfört med 6 procent. Fler män än kvinnor uppger också att de får den information och stöd de behöver för att kunna ta olika beslut kring pensionen, 47 procent jämfört med 31 procent.

Kvinnor och män uppger i lika stor utsträckning att de föredrar att vända sig till Pensionsmyndigheten framför andra aktörer när det gäller information om pensionen (33 procent respektive 34 procent). Kvinnor och män uppger vidare i lika hög utsträckning att de haft kontakt med Pensionsmyndigheten under 2024 (20 procent respektive 21 procent).

Jämfört med föregående år (2023) har andelen pensionssparare som upplever att pensionssystemet är svårt minskat. Det är framförallt männen som tycker det har blivit mindre svårt att förstå pensionssystemet, andelen har gått ned från 38 procent till 31 procent. För kvinnorna minskade andelen från 43 till 39 procent, förändringen är så pass liten att den inte är statistiskt signifikant.

När det gäller oro över den framtida pensionen minskade skillnaden mellan män och kvinnor 2024 jämfört med 2023, gapet minskade på grund av att fler män och färre kvinnor kände oro (28 procent av männen kände oro 2024 jämfört med 21 procent 2023, och 33 procent av kvinnorna kände oro 2024 jämfört med 42 procent 2023). Av dem som var mycket eller ganska oroliga angav en högre andel av kvinnorna (64 procent) än männen (48 procent) att de var oroliga för att pensionen skulle bli för låg/inte räcka till.

2.1.5 Premiepensionsförvaltning

Pensionsmyndigheten är försäkringsgivare för premiepension och ska erbjuda pensionsspararna ett urval av upphandlade fonder på ett fondtorg för premiepension. I Pensionsmyndighetens ansvar för fondförsäkringsrörelsen ingår fondhandeln, fondinformation, hantering av individuella konton för pensionsmedel, samt att utveckla och förvalta valarkitekturen för premiepensionssystemet.

Pensionsmyndigheten ansvarar även för den traditionella försäkring som pensionärer kan välja istället för fondförsäkring.

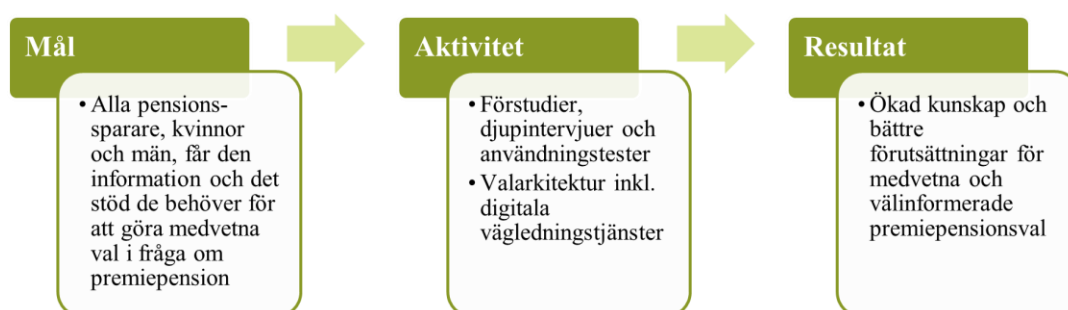
2.1.5.1 Sammanfattande resultatbedömning för Premiepensionsförvaltning

Myndighetens samlade bedömning är att arbetet med valarkitekturen har bidragit till ökad kunskap och bättre förutsättningar för välinformerade val i premiepensionen för både kvinnor och män. I arbetet med valarkitekturen säkerställer

Pensionsmyndigheten ett jämställdhetsperspektiv genom en jämlik spridning i djupintervjuer och användningstester, för att utveckla tjänster och ta fram fond-information som är tillgängliga och användarvänliga för alla.

Figur 6 visar mål- och resultatöversikt för premiepensionsförvaltning. *Målet* är att alla pensionssparare, kvinnor och män, får den information och det stöd de behöver för att göra medvetna val i fråga om premiepension. *Aktiviteter* avser förstudier, djupintervjuer och användningstester, samt valarkitektur. *Resultat* av aktiviteterna är ökad kunskap och bättre förutsättningar för medvetna och välinformerade premiepensionsval.

Figur 6 Mål- och resultatöversikt för premiepensionsförvaltning



I enkäten *Trygghet och valfrihet inom premiepensionen* från 2025 uppger en stor majoritet av spararna att de känner sig trygga med att välja och byta fonder; 93 procent av männen och 89 procent av kvinnorna. Även när det gäller upplevelsen av stöd och information från de digitala tjänsterna finns en viss skillnad – 73 procent av männen och 70 procent av kvinnorna svarar positivt. Skillnaden är dock liten och ligger inom felmarginalen.

Skillnaderna i upplevd trygghet kan delvis förklaras av att män generellt uppger ett högre självförtroende i finansiella beslut, oberoende av faktisk kunskapsnivå. Det kan också bero på olika syn på risk – där kvinnor oftare anger att de vill undvika risk i sitt sparande.

Under 2026 planerar Pensionsmyndigheten att genomföra ett större utredningsarbete inom hållbarhet, där jämställdhetsperspektivet utgör en viktig del.

I regleringsbrevet för 2021 fick Pensionsmyndigheten i uppdrag att redovisa hur konsumenternas ställning på finansmarknaden stärkts till följd av samverkan med Finansinspektionen och Konsumentverket avseende bland annat identifiering av problem, tillämpning av regler och utformning av information. Av redovisningen skulle framgå hur ett jämställdhetsperspektiv integrerats. Myndigheterna samverkar regelbundet, dock har det inte gjorts någon specifik jämställdhetsredovisning.

Fondtorgsnämnden, för vilken Pensionsmyndigheten är värmyndighet, ställer inga specifika krav på jämställdhet som en fristående faktor i upphandlingarna. Jämställdhet omfattas dock indirekt genom internationella ramverk som FN-initiativen *Global Compact* och *Guiding Principles on Business and Human Rights* samt OECD:s riktlinjer, vilka betonar mänskliga rättigheter inom det sociala ansvaret i ESG. ESG står för miljö (Environmental), socialt ansvar (Social) och bolagsstyrning (Governance) och är ett ramverk för att mäta organisationers hållbarhet och hur de påverkar samhället och miljön.

2.2 Bidrag till delmål Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Ekonomiskt våld är en form av våld i nära relation som innebär att ta makt över och kontrollera en annan persons ekonomi, eller att på olika sätt utnyttja och förstöra dennes tillgångar. Ekonomiskt våld kan delas in i tre olika kategorier:

- Ekonomisk kontroll. Handlar om att en våldsutövare tar kontroll över hur en person använder sina pengar.
- Inkomstsabotage. Innebär att en våldsutövare hindrar en person från att arbeta eller studera.
- Ekonomisk exploatering. Kan innebära att en våldsutövare tvingar en person att lämna över kontrollen av sitt Bank-id eller skriva på banklån, krediter eller abonnemang mot sin vilja.

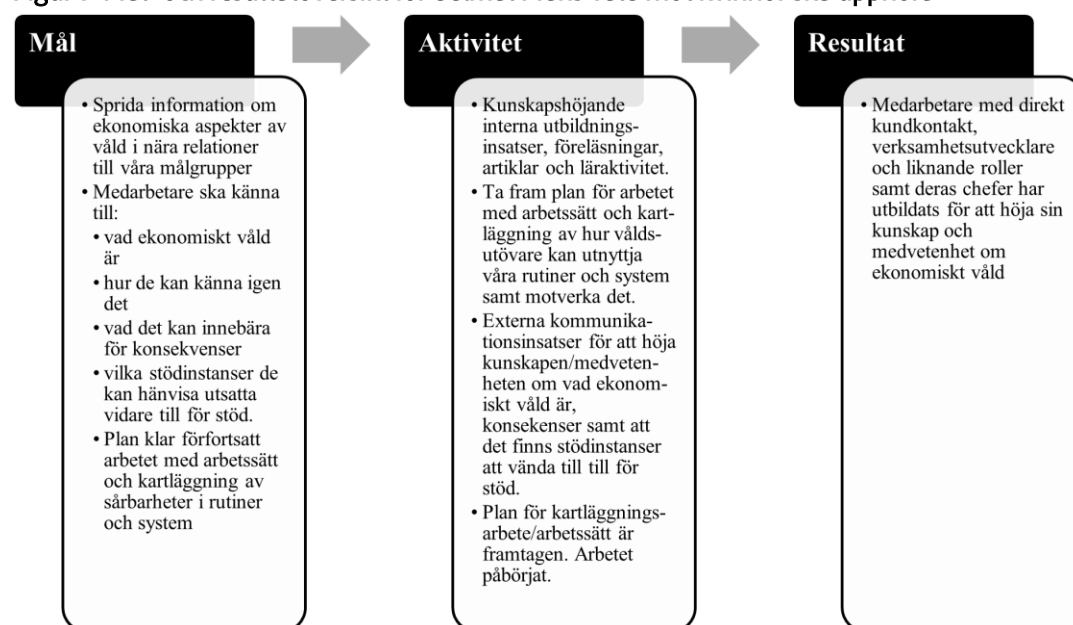
2.2.1 Regeringsuppdrag att motverka ekonomiskt våld

Regeringen har gett Pensionsmyndigheten, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Konsumentverket, Migrationsverket och Statens servicecenter uppdrag att, inom sina verksamhetsområden, sammanställa och sprida information om ekonomiskt våld till sina respektive målgrupper samt säkerställa att det finns välfungerande och kunskapsbaserade rutiner och arbetssätt för hur myndigheterna kan hjälpa den som utsatts för sådant våld, det vill säga hänvisa utsatta till rätt stödinstans. Vidare ska anställda vid myndigheten ha adekvat kunskap om att förebygga, upptäcka och motverka ekonomiskt våld, inklusive hur ekonomiskt våld kan vara en del av mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål. Pensionsmyndigheten ska även kartlägga hur våldsutövare kan utnyttja myndighetens rutiner och system samt motverka det. Uppdraget är ett led i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor vilken omfattar fysiskt, psykiskt och sexuellt våld (skf. 2016/17:10). Jämställdhetsmyndigheten samordnar arbetet som delredovisas 28 maj 2026 och slutredovisas 15 december 2027.

Figur 7 visar mål- och resultatöversikt för delmål mäns våld mot kvinnor ska upphöra. *Målet* är att sprida information om ekonomiska aspekter av våld i nära

relationer till våra målgrupper – men även öka kunskapen hos medarbetarna. *Aktiviteter* avser bland annat externa kommunikationsinsatser och interna utbildningsinsatser. *Resultat* av aktiviteterna är ökad kunskap och medvetenhet om ekonomiskt våld.

Figur 7 Mål- och resultatöversikt för delmål Mäns våld mot kvinnor ska upphöra



Fokus har hittills legat på kartläggning av verksamheten, kunskapshöjande insatser och kommunikation. Kunskapsinhämtning och erfarenhetsutbyte med andra myndigheter har varit centralt för arbetet.

2.3 Internt jämställdhetsarbete

Enligt regeringsuppdraget ska Pensionsmyndigheten redovisa resultat i förhållande till myndighetens kärnuppdrag. I detta avsnitt ges exempel på aktiviteter och resultat från det interna jämställdhetsarbetet som Pensionsmyndigheten bedriver i egenskap av arbetsgivare och som bedöms ha relevans och bidra till det externa jämställdhetsintegreringsarbetet i kärnverksamheten.

2.3.1 Sammanfattande resultatbedömning

Under perioden 2020–2025 har Pensionsmyndigheten genomfört flera aktiviteter i syfte att stärka det interna jämställdhetsarbetet. Bland annat har myndigheten tagit fram nyckeltal och utvecklat den obligatoriska jämställdhetsutbildningen för chefer och medarbetare. Myndigheten får mycket goda resultat i myndighetens årliga medarbetarundersökning och i uppföljningen av hur myndigheten lever upp till diskrimineringslagens krav. Även den totala sjukfrånvaron har förbättrats något under den aktuella perioden för både kvinnor och män.

Figur 8 avser mål- och resultatöversikt för internt jämställdhetsarbete. *Målet* lyder på Pensionsmyndigheten har alla medarbetare lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. *Aktiviteter* avser obligatorisk jämställdhetsutbildning samt nyckeltal. *Resultat* av aktiviteterna är ökad kompetens inom likabehandling och jämställdhet samt förbättrat resultat i avseende att vi bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete.

Figur 8 Mål- och resultatöversikt för internt jämställdhetsarbete



2.3.2 Nyckeltal för jämställdhet och likabehandling

Myndigheten har följande arbetsmiljömål: På Pensionsmyndigheten har alla medarbetare lika rättigheter och möjligheter oavsett kön.¹⁸ Målet följs upp i myndighetens årliga medarbetarundersökning där ett helt frågeområde sedan 2022 handlar om likabehandling. Det sammantagna indexet visade på ett mycket gott resultat.

Tabell 9 Likabehandlingsindex, 2022–2025

Medarbetarundersökning	2022	2023	2024	2025
Likabehandlingsindex, totalt	78	82	82	82
-varav kvinnor	76	81	80	80
-varav män	83	84	85	86

Pensionsmyndigheten tar årligen fram nyckeltal i samarbete med Nyckeltalsinstitutet för att säkra att vi lever upp till Diskrimineringslagens krav och att vi bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete. Myndigheten har haft höga resultat med 20/20 poäng sedan 2022 (senaste siffrorna är för 2024).

Personalstatistik och nyckeltal tas fram och är en del av de fördjupade uppföljningarna under året och är även del i årsredovisningen. Redovisningar utifrån kön är del i denna statistikuppföljning.

¹⁸ Arbetsmiljö. Riktlinje v. 2.0, PSL 2023-67.

Tabell 10 Sjukfrånvaro i procent, 2020–2025

Sjukfrånvaro	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Sjukfrånvaro, totalt	4,9	4,2	4,8	4,3	4,2	4,1
-varav kvinnor	5,6	5,2	5,8	5,3	5,1	4,9
-varav män	3,6	2,6	3,1	2,5	2,6	2,6

När det gäller genomsnittlig sjukfrånvaro har den sjunkit för både män och kvinnor sedan 2020. Kvinnor har i genomsnitt högre sjukfrånvaro än män, en skillnad mellan könen som även syns i samhället i stort.

Vad gäller hybridarbete, det vill säga möjligheten att kombinera arbetet på kontoret med distansarbete, har myndigheten inte kunnat se några skillnader mellan kvinnor och män när det gäller tecknande av distansöverenskommelser.

2.3.3 Kompetensförsörjning och utbildning

Kunskap är en viktig grund och förutsättning för att kunna bedriva ett framgångsrikt jämställdhets- och jämställdhetsintegreringsarbete på Pensionsmyndigheten. Vad gäller kompetensförsörjning och bemanning av myndigheten så tillämpas kompetensbaserad rekryteringsmetodik för att säkra likabehandling av alla sökande genom hela rekryteringsprocessen. Utbildningsinsatser inom rekryteringsområdet genomförs regelbundet, exempelvis har utbildningen *För jämställd rekrytering* riktad till chefer med verktyg och information genomförts. Även annonstexter för lediga jobb har setts över och analyserats ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ett prioriterat område för myndighetens jämställdhetsarbete är att attrahera och behålla kvinnliga medarbetare inom it. Andelen kvinnor på it-avdelningen har ökat marginellt, från 32 procent 2020 till 35 procent 2025. Det långsiktiga målet är att driva en jämställd och inkluderande it-verksamhet. Myndigheten arbetar löpande med utbildningar och andra kunskapshöjande aktiviteter. Till exempel föreläsningar om jämställdhet och bias. Därutöver har myndigheten startat ett kvinnligt nätverk för att bättre förstå vilka utmaningar som kvinnor står inför på en mansdominerad arbetsplats och vad myndigheten kan göra för att förhindra diskriminering, öka inkluderingen och behålla kvinnliga it-medarbetare. Ett resultat av det interna jämställdhetsarbetet är ökad medvetenhet och kravställning om jämställd representation av till exempel föreläsare och talare på konferenser och större möten.

Pensionsmyndigheten har en läraaktivitet om jämställdhet för alla medarbetare. Denna utbildning är obligatorisk för alla nyanställda medarbetare och ska sedan repeteras vart tredje år. Utöver denna utbildning genomgår i tillägg alla chefer en riktad introduktionsutbildning *Ny som chef* där ett pass handlar om jämställdhet. Vård i nära relationer, mångfald och inkludering och andra läraaktiviteter med relevans för jämställdhetsområdet finns i myndighetens kompetensportal där läraaktiviteterna är samlade och tillgängliga för alla medarbetare på myndigheten.

3. Lärdomar och utmaningar

I detta kapitel redogörs för lärdomar och fortsatta jämställdhetsutmaningar som Pensionsmyndigheten har identifierat inom ramen för JiM-arbetet.

3.1 Pensionsmyndighetens jämställdhetsintegreringsarbete

Myndighetens samlade bedömning är att myndigheten har lagt en bra grund för det fortsatta jämställdhetsintegreringsarbetet. Erfarenheterna från arbetet med den här rapporten visar att det finns utvecklingspotential när det kommer till att öka medvetenheten inom myndigheten om jämställdhetsuppdraget, stärka det systematiska arbetet, arbeta mer datadrivet, samt ta tillvara på insikter. Därutöver konstaterar myndigheten att det idag saknas funktionalitet för att göra prognos över hur olika livsval kan påverka den framtida pensionen.

3.1.1 Öka medvetenheten om uppdraget

Medvetenhet och kompetens är centrala förutsättningar för ett framgångsrikt jämställdhetsintegreringsarbete. En lärdom från arbetet är att det finns behov av att ytterligare öka medarbetares och chefers medvetenhet om myndighetens jämställdhetsintegreringsuppdrag och vad det betyder i praktiken. Ett integrerat jämställdhetsarbete betyder att *alla* på myndigheten har ett ansvar för att beakta ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete och bidra utifrån sin roll och ansvar. Det finns också en utvecklingspotential i att stärka kompetensen, så att jämställdhetsperspektivet blir en naturlig del av det ordinarie arbetet i *all* verksamhet.

3.1.2 Stärka det systematiska arbetet

Pensionsmyndigheten arbetar för att jämställdhetsarbetet ska integreras i myndighetens ordinarie arbete och processer. Under den aktuella JiM-perioden har myndigheten genomfört såväl löpande verksamhet som enskilda initiativ och punktinsatser där det finns jämställdhetsaspekter. Däremot finns det utvecklingspotential när det gäller systematiken i hur arbetet bedrivs. I vissa fall har arbetet inte följts upp, vilket har försvårat resultatredovisningen.

För att möjliggöra ett verksamhetsintegrerat och effektivt jämställdhetsarbete behöver myndigheten stärka det systematiska arbetet med jämställdhetsfrågor. En lärdom är att det finns behov av att säkerställa att ansvar och arbetsprocesser är tydliga och kända samt att det finns förutsättningar, såsom kompetens och samordning, för att säkerställa att jämställdhetsintegreringsarbetet genomförs utifrån ett helhetsperspektiv. Arbetet behöver vara transparent, från hur problem

formuleras och blir till mål, till hur insatser genomförs och hur resultat och effekter följs upp och analyseras.

En lärdom från arbetet med jämställdhetsintegrering är att introducerandet av Ekonomistyrningsverkets (numera Statskontorets) modell för verksamhetslogik (se avsnitt 1.3.2) har varit ett stöd i arbetet med denna rapport och bedöms även vara en tillgång i myndighetens fortsatta jämställdhetsintegreringsarbete. Detta bland annat för att myndigheten har valt att utgå från den kärnverksamhetsindelning som myndigheten har i årsredovisningen, vilket stärker kopplingen till den ordinarie verksamheten.

3.1.3 Arbeta mer datadrivet och bättre ta tillvara på insikter

Ett prioriterat område för Pensionsmyndigheten är att arbeta datadrivet. Pensionsmyndigheten har tillgång till stora mängder data och information. Myndighetens statistik är könsuppdelad och myndigheten följer upp vad pensionärer och pensionssparare anser om Pensionsmyndighetens verksamhet och hur nöjda och trygga de är när det kommer till frågor om pension. Ett utvecklingsområde för myndigheten är att ännu bättre ta tillvara på befintliga data i utvecklandet av verksamheten och utformningen av träffsäkra och behovsanpassade åtgärder.

I denna rapport redovisas flera könsskillnader som legat på en stabil nivå under många år. Det väcker frågor om vad som ska anses som jämställt – om en könsskillnad på 40–60 procent eller 45–55 procent är rimlig eller om bedömningen bör variera. Exempelvis har myndighetens fördelning av förvaltningskostnader mellan kvinnor och män varit stabil över tid. För åren 2020–2024 var andelen förvaltningskostnader som riktas mot eller används av kvinnor mellan 51 och 53 procent av de totala förvaltningskostnaderna. Å ena sidan kan fördelningen i sig ses som jämställd eftersom skillnaden mellan könen är under 5 procent. Å andra sidan kan fördelningen – om den bedöms utifrån målet om ekonomisk jämställdhet – ses som ojämsställd. Detta eftersom kvinnors pension i genomsnitt är 25 procent lägre än männens, vilket utifrån ett sådant resonemang skulle kunna motivera högre förvaltningskostnader för utgifter som riktas mot eller används av kvinnor. Det bör dock noteras att en prioritering av kvinnor som grupp också innebär en nedprioritering av män.

Ett annat exempel är att män oftare gör en pensionsprognos. En möjlighet för myndigheten är att analysera och aktivt ta ställning till om myndigheten ska acceptera eller vidta riktade åtgärder för att justera denna könsskillnad och få kvinnor att logga in oftare och göra en pensionsprognos och därigenom öka kunskapen och självförtroendet gällande den egna pensionen. En annan reflektion är att det är viktigt att säkerställa att insikter och lärdomar tas tillvara och används i det fortsatta jämställdhetsintegreringsarbetet.

3.1.4 Det saknas funktionalitet för att göra prognos över hur olika livsval kan påverka pensionen

Storleken på pensionen beror på livsinkomsten. De livsval som individer gör påverkar pensionen och den ekonomiska jämställdheten i samhället. Idag tjänar män mer och arbetar mer heltid än kvinnor. Män är även mer aktiva när det gäller att logga in på Pensionsmyndigheten och minPension för att göra pensionsprognos.

Prognostjänsterna utvecklades med ett fokus på att få en överblick av hur intjänade pensionsrätter, premiepension och eventuell tjänstepension och privat sparande ser ut, som underlag för prognos av framtida pension. Det dynamiska i tjänsterna fokuserar på tidpunkt för att börja ta ut pension och sluta arbeta, samt finansiella aspekter så som alternativ lön, kollektivavtal och förväntad värdeutveckling på pensionen. Däremot saknas det möjligheter att som privatperson vara mer proaktiv och göra prognoser av hur till exempel studier och deltidsarbete kan påverka den framtida pensionen.

3.2 Pensionssystemets regelverk och andra externa faktorer som påverkar pensionsgapet

Pensionsmyndighetens arbete sker i ett större sammanhang. Hur samhället är uppbyggt – som trygghetssystem, skatter och andra strukturer – påverkar kvinnors och mäns val genom livet: utbildning, jobb, karriär och föräldraledighet. Dessa val påverkar i sin tur pensionen. Därför påverkas Pensionsmyndighetens verksamhet och resultat, inklusive arbetet för ekonomisk jämställdhet, i hög utsträckning av faktorer utanför myndighetens egen kontroll.

3.2.1 Kvinnor har i genomsnitt lägre pension än män

Kvinnor har i genomsnitt lägre pensioner än män i samtliga nordiska länder, vilket beror på lägre löner och lägre arbetad tid. Pensionsgapet skiljer sig dock mycket åt i de olika nordiska länderna; 2019 var pensionsgapet i Sverige 28 procent, Finland 24 procent, Norge 23 procent, Danmark 8 procent och Island 5 procent.

Skillnaderna beror på att våra pensionssystem ser olika ut. Det höga pensionsgapet i Sverige beror på att det allmänna pensionssystemet bygger på livsinkomst-principen, det vill säga att det ska finnas en koppling mellan inkomsten under hela livet och pensionens nivå. Tjänstepensionen minskar vidare inte nivån på den allmänna pensionen, utan förstärker tvärtom det totala pensionsgapet på grund av att tjänstepensionssystemet ger högre ersättning till dem med löner över taket i den allmänna pensionen, vilket oftast är män. I Norge ges däremot i princip samma tjänstepensionsavsättning oavsett lönenivå. För Danmark och Island är den allmänna pensionen konstruerad som en baspension som reduceras av tjänste-

pensionen; i båda länderna har kvinnor därför högre genomsnittlig allmän pension än män.¹⁹

Om riksdagen och regeringen önskar åstadkomma jämnare pensioner mellan könen behövs utjämnande åtgärder som i praktiken nästan alltid innebär avsteg från livs-inkomstprincipen. I rapporten *Åtgärder för mer jämställda och jämlika pensioner* gör Pensionsmyndigheten bedömningen att ett frivilligt efterlevandeskydd för inkomstpension är den åtgärd som är mest lämplig att utreda vidare. Den ekonomiska standarden faller ofta om en inkomst försvinner i ett parhushåll och efterlevandeskydd skulle kunna mildra inkomstbortfallet för den efterlevande som oftast är en kvinna. I rapporten analyserar myndigheten även risken för att åtgärder inom pensionssystemet för att minska pensionsgapet skulle leda till ett minskat arbetsutbud hos de berörda kvinnorna. I den mån kvinnor skulle minska sitt arbetsutbud skulle också deras intjänande till pensionen minska och därmed skulle den önskade jämställdhetseffekten av åtgärden reduceras. Det saknas dock studier om en höjd pension skulle minska arbetsutbudet hos kvinnor, det vill säga om den så kallade jämställdhetsparadoxen faktiskt existerar när det kommer till utjämnande åtgärder inom pensionssystemet.

3.2.2 Könsskillnader i självförtroende och riskbenägenhet när det gäller pension och ekonomi

Pensionsmyndighetens enkätundersökningar visar att kvinnor har lägre självförtroende när det gäller kunskap om pension än män (se avsnitt 2.1.4.4). Detta resultat ligger i linje med både svenska och internationella studier, där könsskillnader i självförtroende avseende finansiell kunskap inte bara kan förklaras av skillnader i faktisk kunskap eller andra bakgrundsfaktorer.²⁰ Att kvinnor som grupp i genomsnitt har lägre självförtroende anges ofta som en förklaring till kvinnors lägre riskbenägenhet när det gäller finansiella investeringar.²¹ Problemet med låg risk är att detta generellt ger lägre avkastning på lång sikt, när det gäller placering av pensionskapital kan låg riskbenägenhet därmed få stora konsekvenser.

Kvinnor anger även lägre intresse för ekonomi i Pensionsmyndighetens undersökningar än män. Detta visar på vikten av att inte bara arbeta med

¹⁹ Gender-equal pensions in the Nordics, Nordiska ministerrådet (2023), rapport nr. 2023:506.

²⁰ Exempel på internationell studie: Aristei, D. & Gallo, M. (2022) Assessing gender gaps in financial knowledge and self-confidence: Evidence from international data. *Finance Research Letters* 46:102200. doi:10.1016/j.frl.2021.102200. Exempel på svensk studie: Lind, T., Ahmed, A., Skagerlund, K., Strömbäck, C., Västfjäll, D. & Tinghög, G. (2020) Competence, confidence, and gender: The role of objective and subjective financial knowledge in household finance. *Journal of Family and Economic Issues*, 41(4): s. 626–638. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10834-020-09678-9> (Hämtad 2026-01-16).

²¹ Cupák A., Fessler P. & Schneebaum A. (2021) Gender differences in risky asset behavior: The importance of self-confidence and financial literacy. *Finance Research Letters* 42:101880. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101880>.

information utan även anpassa regelverk och administration så att det blir enkelt för alla, både kvinnor och män, att göra bra val för sin pension.

3.3 Pensionsmyndighetens jämsällldhetsintegreringsarbete fortsätter

Denna rapport är en resultatredovisning av Pensionsmyndighetens jämsällldhetsintegreringsarbete under perioden 2020–2025. Även om programperioden för JiM-programmet är slut så fortsätter myndighetens instruktionsenliga uppdrag och arbete med att integrera ett jämsällldhetsperspektiv i verksamheten.

Pensionsmyndigheten kommer att fortsätta att bidra till ekonomisk jämsällldhet. Detta bland annat genom att publicera analyser av pensionssystemet och dess effekter för kvinnor och män, samt omsätta kunskapen om hur kvinnor och män tar till sig information och nyttjar våra tjänster i myndighetens utveckling av system och budskap.

www.pensionsmyndigheten.se

