

## Resultatredovisning: Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2014

Regleringsbrev 2014 avseende Pensionsmyndigheten,  
S2011/11010/SF, S2013/1150/SF, S2013/3416/SF m.fl.

---

Datum 2015-03-27  
Dok.bet.  
Version  
Dnr/Ref. VER 2015-21

<b>1</b>	<b>Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
1.1	Bakgrund.....	5
1.2	Disposition.....	5
<b>2</b>	<b>Måluppfyllelse och förslag på framtida åtgärder.....</b>	<b>6</b>
2.1	Bemötande .....	6
2.1.1	Jämställt bemötande i kundservice .....	6
2.1.2	Kundvägledare träffar oftast kvinnor .....	7
2.1.3	Behov av målgrupps- och könsanpassad information .....	7
2.1.4	Stereotyper samt icke-stereotyper i text och bild.....	7
2.1.5	Fler män än kvinnor registrerade på minpension.se .....	8
2.2	Myndighetsutövning.....	8
2.2.1	Bostadstillägg – könsuppdelad statistik som väcker frågor om effektivitet .....	9
2.2.2	Jämställdhetsanalys av utbetalningskontroller.....	9
2.2.3	Om kön påverkar handläggningen av efterlevandepension .....	10
2.2.4	Jämställda besvärssärenden .....	10
2.3	Statistik och analys – försäkringsstatistik, produktionsstatistik och fondstatistik.....	10
2.3.1	Könsuppdelad statistik .....	11
2.4	Myndighetsöverskridande samarbete – "Hela livet" .....	11
2.5	Förslag på regeländringar .....	12
<b>3</b>	<b>Genomförande av jämställdhetsintegrering.....</b>	<b>13</b>
3.1	Styrning .....	13
3.2	Expertstöd och samordning.....	15
3.3	Kompetenshöjande- och informationsinsatser .....	16
3.4	Kartläggning och analys .....	18
3.5	Inspirationsinsatser och spridningsaktiviteter .....	19
<b>4</b>	<b>Rekommendationer till Nationella sekretariatet för genusforskning .....</b>	<b>20</b>
4.1	Uppdraget .....	20
4.2	Stödorganisationen .....	20
<b>5</b>	<b>Ekonomisk redovisning.....</b>	<b>21</b>

# 1 Sammanfattning

Ojämsställda pensioner är sedan länge ett känt problem. Orsaken till problemet är kvinnors och mäns skilda livsinkomster som i sin tur främst beror på lägre löner inom kvinnodominerade branscher och kvinnors deltidsarbete. Att ändra på detta ingår *inte* i Pensionsmyndighetens uppdrag att jämställdhetsintegrera verksamheten. Det är viktigt att göra en åtskillnad mellan den ekonomiska ojämställdhet som råder bland kvinnliga och manliga pensionärer och Pensionsmyndighetens uppdrag att säkerställa en jämställd medborgarservice. Om så myndighetens medborgarservice lyckas vara hundraprocentigt jämställd kommer inte det påverka den ekonomiska ojämställdhet som råder, varken för nuvarande pensionärer eller kommande. Därmed inte sagt att Pensionsmyndigheten inte har en viktig roll att informera allmänheten om pensionssystemets villkor och att de val man gör i livet kommer att påverka pensionen och att det är inom detta område som myndigheten ska vässa sina strategier och redskap för att nå ut till kvinnor och män i samma utsträckning. Till exempel visar förstudien av kampanjen ”prognos till alla” som genomförs i samband med utskicket av orange kuvert att skillnaden mellan antalet kvinnor och män som är registrerade på minpension.se är bestående och att det hade varit nödvändigt med dubbelt så många nya registrerade kvinnor som män för att utjämna könsskillnaderna.

Förutom objektiv information om pension ingår i begreppet jämställd medborgarservice att hjälpa till med ansökningar, att fatta beslut samt betala ut rätt belopp i rätt tid. Generellt sköter Pensionsmyndigheten detta med gott betyg, med undantag för bostadstillägg till pensionärer. De problem som det omständliga regelverket för bostadstillägg medför i administrationen är välkända hos Pensionsmyndigheten och det finns många utvecklingsarbeten för att få bukt med dessa. Anledningen till att lyfta fram problemen i detta sammanhang är att mottagarna av bostadstillägg i huvudsak är ensamboende kvinnor över 65 år, könsfördelningen är 82 procent kvinnor och 18 procent män. Både kvinnor och män påverkas förstås av att regelverket för bostadstillägg är komplext, men könsbalansen inom gruppen är högst ojämn och därför är det också att betrakta som ett jämställdhetsproblem. Rätt bidrag i rätt tid är myndighetens främsta möjlighet till att främja ekonomisk jämställdhet mellan äldre kvinnor och män.

Förutom att myndighetens information och service ska vara likvärdig för kvinnor och män ska även myndighetsutövningen vara det. På detta område har vi genomfört ett antal förstudier vars sammantagna resultat pekar på att myndighetens system för kvalitetsledning inte fångar eventuella könsskillnader. Därmed förloras möjligheten att förebygga, upptäcka och åtgärda eventuella könsskillnader i myndighetsutövningen. Även om det inte finns några skillnader mellan kvinnor och män är det också ett resultat som bör synliggöras.

Samtliga aktiviteter i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering för 2014 är genomförda utan något undantag. En slutsats främst baserad på de förstudier som finns redovisade i denna rapport är att det inte finns något område i myndighetens verksamhet som akut måste åtgärdas utifrån ett jämställdhetsperspektiv, även om förstudierna pekar på flera områden som med fördel kan utvecklas och ha ett tydligare

jämställdhetsperspektiv. Inför det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten 2015-2018 är det framför allt informationsarbetet och den konsumentvägledande verksamheten som kommer att vara i fokus, liksom kvalitet i handläggningen. Det motsvarar även de förtydligade krav på ett könsperspektiv som finns i de uppdrag i regleringsbrevet 2015 som handlar om vår informationsverksamhet och handläggning.

Både erfarenheterna från att arbeta med jämställdhetsintegrering under 2014 och befintliga förstudier kommer att användas för att identifiera mål, indikatorer och åtgärder i den nya handlingsplanen för jämställdhetsintegrering 2015-2018 som ska tas fram.

## 1.1 Bakgrund

I enlighet med regeringens Förordning (2009:1173) med instruktion för Pensionsmyndigheten, 2§ 7 p., ska myndigheten integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Kravet på ett jämställdhetsperspektiv i kärnverksamheten är kopplat till gällande svenska jämställdhetspolitiska mål.

Pensionsmyndigheten fick i regleringsbrevet 2013 uppdraget att ta fram en plan för arbetet med jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten. I regleringsbrevet 2014 fick myndigheten uppdraget att genomföra planen och särskilda medel för ändamålet. Det här är en resultatredovisning av implementeringen av handlingsplanen under 2014 samt en ekonomisk redovisning av den beviljade budgeten på 1 200 000 kronor. När Pensionsmyndigheten påbörjade arbetet med jämställdhetsintegrering 2013 hade man ingen tidigare erfarenhet av det. Det främsta behovet hos myndigheten var att få en nulägesbild och kunskap om hur kärnverksamheten såg ut utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Ett antal fokusområden definierades som viktiga att belysa och att arbeta vidare med:

- Bemötande – innefattar kundservice, servicekontor, informatörer, kundvägledare, trycksaker, webbplatsen och kampanjaktiviteter;
- Myndighetsutövning – innefattar grundbeslut, omprövningar och överklaganden;
- Statistik och analys – innefattar försäkringsstatistik, produktions- och fondstatistik;
- Myndighetsöverskridande samarbete ”Hela livet” – innefattar gemensamma informationsinsatser med Försäkringskassan och Centrala studiestödsnämnden;
- Förslag på regeländringar inom Pensionssystemet som kan ha bäring på ekonomisk jämställdhet.

## 1.2 Disposition

Innehållet i denna rapport följer till sin struktur i stor utsträckning innehållet i handlingsplanen. Först presenteras analyser och arbetsinsatser inom de ovanstående fem fokusområdena, sedan följer en redovisning av genomförda aktiviteter för att möjliggöra och organisera arbetet med jämställdhetsintegrering, såsom styrning, expertstöd och samordning, kompetenshöjande- och informationsinsatser, kartläggning och analys samt inspirationsaktiviteter. Därefter kommer ett avsnitt med reflektioner gällande stödet från Nationella sekretariatet för genusforskning. Sist finns en ekonomisk redovisning av de 1 200 000 kronor som Pensionsmyndigheten tilldelades för arbetet med jämställdhetsintegrering under 2014.

## 2 Måluppfyllelse och förslag på framtida åtgärder

Pensionsmyndighetens ledning har i planen för myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten uttryckt följande jämställdhetsmål: *Alla pensionssparare och pensionärer, kvinnor såväl som män, får den information och det stöd de behöver för att göra medvetna val i fråga om arbete och pension. Vår myndighetsutövning, vår information och vår service är lika för alla oavsett kön.*

För att säkra en långsiktig utveckling mot jämställd medborgarservice beslutades 2013 att följande områden var viktiga att integrera utifrån ett jämställdhetsperspektiv: bemötande, myndighetsutövning, statistik och analys, myndighetsöverskridande samarbete samt förslag på regeländringar. Under 2014 har fokus framför allt legat på att kartlägga och analysera dessa områden utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att identifiera vad myndigheten bör arbeta vidare med. Nedan följer en sammanfattning av nuläget inom respektive fokusområde och vad Pensionsmyndigheten ser för framtida behov av insatser för att nå det jämställdhetsmål som myndigheten formulerat.

### 2.1 Bemötande

Vi möter pensionssparare och pensionärer i många situationer: på webbplatsen, genom trycksaker och kampanjer men också personligen på servicecenter, på informationsträffar, på telefon i kundservice samt hos kundvägledare. Hjälpsamma, effektiva och kunniga är myndighetens ledord för god service och bemötande. Målet med arbetet är att information och service är likvärdig för kvinnor och män.

I rapporten ”Jämställt bemötande och information? Fem förstudier med ett könsperspektiv på verksamheten” (se bilaga 1) har vi sökt svar på frågor som: Hur låter vi i telefonen och får de kvinnor och män som ringer in hjälp i samma utsträckning? Vilka kommer på informationsträffarna, vilka ställer frågor, finns det några könsskillnader? Är det lika vanligt att kvinnor som män blir hänvisade till kundvägledare och i vilken mötesform träffas de? Har myndigheten ett tilltal samt text- och bildmanér på webbplatsen som är inkluderande och icke-stereotypt? Vi har också varit nyfikna på om kampanjen för att få pensionssparare att göra pensionsprognoser når kvinnor och män i samma utsträckning.

Huvudintrycket från samtliga förstudier är att Pensionsmyndighetens bemötande är gott ur ett jämställdhetsperspektiv, samtidigt som det finns utrymme för förbättringar och utveckling av verksamheten vilket samtliga förstudier ger förslag på. En kort redovisning av varje granskat område följer nedan.

#### 2.1.1 Jämställt bemötande i kundservice

Det övergripande intrycket av kundservice är att handläggarna är professionella, pedagogiska och trevliga i mötet med kund. Medlyssningen av 42 samtal på kundservice i Gävle visade ingen könsskillnad i samtalens längd eller komplexitet.

Inte heller fanns en observerbar skillnad i handläggarnas service, förmåga att lösa ärendet, bemötande och tonfall gentemot kvinnliga och manliga kunder. Ett sätt att gå vidare är att utveckla ett ”genusöra” under ordinarie medlyssningar för att på så sätt utveckla modellen för kvalitetssäkring av kundservice utifrån ett könsperspektiv.

### 2.1.2 Kundvägledare träffar oftast kvinnor

En förstudie av kundvägledarnas arbete visade att tre av fyra pensionssparare som träffade kundvägledare var kvinnor. Ytterligare en skillnad var att kundvägledarna oftare gav kvinnor vägledning via videolänk i högre grad än män, medan män i sin tur oftare fick vägledning via telefon. Det var lika vanligt att kvinnor och män fick fysiska möten med kundvägledare på servicekontor. Förstudien är gjord under en begränsad period och resultatet kan vara en slump. Nästa steg är att upprepa studien och involvera kundvägledarna i större utsträckning i analysen för att skapa möjlighet till självreflektion och diskussioner om kundvägledning utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

### 2.1.3 Behov av målgrupps- och könsanpassad information

Syftet med informatörernas arbete är att pensionssparare och pensionärer ska få vägledning rörande pensionen hela livet via förannonserade öppna informationsträffar. Pensionsmyndighetens informatörer bör fortsätta att vidareutveckla arbetet med att ge målgruppsanpassad information på informationsträffar, dels med avseende på olika typer av förutsättningar och bakgrund i allmänhet, men också med avseende på kvinnor och män. Fyra punkter att beakta utifrån ett jämställdhetsperspektiv vid informationsträffar är: lokalen, inbjudan, innehållet och bemötandet.

Inte bara informatörernas arbete har behov av ett mer målgruppsanpassat innehåll. Alla insatser som görs inom ramen för myndighetens konsumentvägledande arbete vinner på att utveckla ett tydligt könsperspektiv i såväl målformuleringar som aktiviteter.

### 2.1.4 Stereotyper samt icke-stereotyper i text och bild

Analysen av granskade texter och bilder på Pensionsmyndighetens webbplats visar i stor utsträckning att dessa är jämställda på ett övergripande plan. Pensionsmyndigheten har arbetat aktivt med mångfald i text och bild, bland annat med fokus på jämställdhet. Det är tydligt att det finns en medvetenhet bakom produktionen av text och bild, av vilka som porträtteras och hur, men det är också vanligt förekommande med mer normativa gestaltningar av personer utifrån vilket kön de har. Arbetet kan och bör förankras ytterligare genom att lägga in riktlinjer för jämställdhet i myndighetens grafiska profil, kommunikationsstrategi och språkriktlinjer.

### 2.1.5 Fler män än kvinnor registrerade på minpension.se

Pensionsmyndighetens jämställdhetsmål är att 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. Minpension.se är ett redskap för detta. En uppföljning ur ett könsperspektiv av myndighetens kampanj ”Prognos till alla” visade att dubbelt så många nya kvinnor som män hade behövt registrera sig på minpension.se för att antalet kvinnor på minpension.se totalt sett skulle bli lika många som totala antalet män. En mer medveten satsning på att nå kvinnor behövs för att få andelen kvinnor som är registrerade på minpension.se på samma nivå som männen under perioden som återstår av kampanjen.

## 2.2 Myndighetsutövning

Ett fokusområde i Pensionsmyndighetens handlingsplan för jämställdhetsintegrering är myndighetsutövning. Vi har tolkat myndighetsutövning som de arbetsprocesser som sker i handläggningen av ärenden. I det ligger bland annat att besluten ska vara rätt, handläggas inom rimlig tid och att pensionärer känner till rätten att få sitt beslut prövat på nytt.

På Pensionsmyndigheten finns etablerade system för att förebygga, upptäcka och åtgärda onödiga fel, liksom system som ska garantera att interna mål för handläggningstider kan hållas. En grundläggande faktor för hög kvalitet i verksamheten är regelbundna uppföljningar och granskningar av verksamheten och att dessa bygger på både statistik och resultatanalys. Det är myndighetens ordinarie kontroll- och kvalitetsarbete likväl som styrning av handläggningen som har varit utgångspunkt i de förstudier med ett könsperspektiv som ingår i rapporten ”Jämställd myndighetsutövning på Pensionsmyndigheten: Fyra förstudier med ett könsperspektiv på rättssäkerhet, kvalitet och effektivitet” (se bilaga 2).

Det sammantagna intrycket från förstudierna är att Pensionsmyndighetens system för kvalitetsledning idag inte omfattar en kvalitetsgranskning som belyser eventuella könsskillnader. Därmed förlorar man möjligheten att förebygga, upptäcka och åtgärda eventuella kvalitetsskillnader i handläggningen av kvinnor och män genom det ordinarie kvalitetsarbetet. Det är viktigt att utveckla en könsdimension på kvalitetsarbetet inom Pensionsmyndigheten för att kunna garantera likvärdig myndighetsutövning för kvinnor och män. De förstudier på tema myndighetsutövning som gjorts kan tjäna som inspiration och som exempel på hur könsdimensionen kan vara en del i det ordinarie kvalitetsarbetet. Med andra ord är det främst det bristande könsperspektivet i *systemet för kvalitetskontroll* än själva resultaten gällande vissa kvalitetsvariabler i förstudierna som är problematiska. Även om det inte finns några kvalitetsskillnader mellan kvinnor och män är också det ett resultat som bör synliggöras. Nedan följer en kort sammanfattning av samtliga fyra förstudier inklusive förslag på åtgärder:



### 2.2.1 Bostadstillägg – könsuppdelad statistik som väcker frågor om effektivitet

Vi kan konstatera att det är fyra gånger fler kvinnor än män som uppstår bostadstillägg och därför är det ett jämställdhetsproblem att just bostadstillägg är den förmån som inte får godkänt i Pensionsmyndighetens egen resultatbedömning i årsredovisningen. De negativa konsekvenserna slår i större utsträckning mot kvinnor vilket är olyckligt då bostadstillägg är ett av myndighetens främsta stöd för att motverka ekonomisk ojämställdhet mellan kvinnor och män. Alla insatser för att öka effektiviteten i handläggningen av bostadstillägg kan därför betraktas som indirekt jämställdhetsfrämjande.

Många, 17 000 pensionärer, som ansökte om bostadstillägg 2013 fick avslag. I gruppen män utgjorde avslagen 41 procent av alla beslut i jämförelse med 30 procent i gruppen kvinnor. Den stora könsskillnaden i avslag har sin troliga förklaring i mäns i allmänhet högre pension samt större förmögenheter. Det är dock viktigt att även ställa sig frågan om män missgynnas i handläggningen och viss vägledning skulle vara möjlig att få från de kontinuerliga rättsliga kvalitetskontroller som görs om dessa vore jämställdhetsintegrerade. Så är inte fallet idag och därför är detta ett viktigt utvecklingsområde framöver.

De höga avslagsfrekvenserna i sig tyder på att det förekommer felaktiga förväntningar på rätten till bostadstillägg från pensionärerna. Nästa steg är att göra en särskild avslagsanalys av bostadstillägg, främst i syfte att hitta lämpliga åtgärder för att minska antalet avslag, exempelvis genom tydligare information om regelverket.

Bifalls- och avslagsfrekvenser för respektive kvinnor och män inom ärendeslag som inte är automatiserade kan vara en indikator på jämställd myndighetsutövning som är intressant att följa över tid.

### 2.2.2 Jämställdhetsanalys av utbetalningskontroller

I den kontinuerliga uppföljningen av utbetalningar, närmare 320 kontroller per månad, är antalet ärenden som får anmärkningar mycket få. Då brister upptäcks handlar det nästan uteslutande om att det är myndighetens handläggare som avviker från praxis och inte att pensionärer lämnar felaktiga uppgifter. Könsfördelningen bland de 81 ärenden som fått en anmärkning av 10 560 granskningar väcker inga frågor med undantag för ett oväntad stor andel män bland anmärkningarna i de kontrollerade utbetalningarna av ålderspension. Dock är underlag så litet att man inte kan dra några slutsatser. Det speglar också problemet med att ha ett kvantitativt angreppssätt på ett material som är relativt litet. Därför ligger det närmast till hands att framöver kommentera och analysera *orsaken* till anmärkningar och om dessa skiljer sig åt mellan kvinnor och män, liksom *konsekvenserna* i termer av för lite eller för mycket utbetalt belopp.

2.2.3 Om kön påverkar handläggningen av efterlevandepension  
Sammantaget kan vi konstatera att måluppfyllelsen för myndighetens handläggningstid för nationell efterlevandepension är god och relativt likvärdig för kvinnor och män, oberoende om ärendet behöver kompletteras eller inte. Det finns en liten återkommande könsskillnad i handläggningstiden som är till mäns nackdel, men som har minskat över tid. Om skillnaden uppstår på grund av att mäns ärenden är mer komplexa eller om det har med kvinnors och mäns egna beteenden att göra går inte att uttala sig om utifrån de data som använts. Utifrån det i allt väsentligt jämförbara resultatet i handläggningstider för beslut om nationell efterlevandepension bedömer vi att Pensionsmyndigheten inte kontinuerligt behöver följa handläggningstiderna uppdelat på kön. Däremot, i samband med årsredovisningen kan det vara intressant att redovisa genomsnittliga handläggningstider, både inom och utanför målsatta tider, uppdelat på kön som en indikator på jämförbar myndighetsutövning. Det gäller inte bara nationell efterlevandepension utan alla ärendeslag som inte är automatiserade.

#### 2.2.4 Jämförbara besvärärenden

Att pensionärer begär omprövning av beslut är mycket ovanligt i förhållande till hur många beslut som fattas årligen av Pensionsmyndigheten, cirka 0,5 promille. Det finns heller ingen skillnad i kvinnors och mäns relativa benägenhet att begära omprövning av Pensionsmyndighetens beslut. Om man ser omprövningar som ett uttryck för missnöje och misstro för myndighetens beslut förekommer det främst vid beslut om bostadstillägg vars mottagare främst är kvinnor. Det förklarar också varför det är fler kvinnor än män till antalet som begär omprövning av beslut. Tittar man vidare på resultatet av omprövningarna finns inga könsskillnader i utfallet, beslut som ändras till pensionärens fördel förekommer i motsvarande utsträckning för både kvinnor och män. Överklagandena till förvaltningsrätten skiljer sig heller inte åt mellan kvinnor och män, varken benägenhet att driva sitt ärende vidare eller i vilken utsträckning förvaltningsrätten ändrar beslutet. En redovisning av besvärärenden uppdelat på kvinnor och män kan i årsredovisningen vara en lämplig jämförbarhetsindikator på jämförbar myndighetsutövning.

### 2.3 Statistik och analys – försäkringsstatistik, produktionsstatistik och fondstatistik

Bland många människor saknas kunskap om de jämförbarhetsproblem som finns i samhället. En sådan kunskap kan Pensionsmyndigheten ge med hjälp av fakta – i form av statistik – om kvinnor och män inom pensionssystemet. Som myndighet med ansvar att ge objektiv och saklig information om pension har vi möjlighet att analysera och presentera statistik så att den speglar kvinnors och mäns verklighet både som pensionärer och pensionssparare. Ökad kunskap om verkligheten är viktigt för att påverka och förändra samhället på så sätt att de jämförbarhetspolitiska målen blir verklighet och det kan Pensionsmyndigheten bidra med på pensionsområdet. Statistik

är även ett viktigt verktyg internt för att bedriva en ändamålsenlig och effektiv verksamhet.

### 2.3.1 Könsuppdelad statistik

Nuläget visar att den individbaserade officiella statistiken som Pensionsmyndigheten producerar är könsuppdelad och presenterad på det sätt som statistikförordningen (2001:100) kräver. Det utgör ingen stor andel av den samlade statistiken som myndigheten producerar dock.

Analysavdelningens inventering av könsuppdelad statistik på Pensionsmyndigheten (se bilaga 3) visar att kön, civilstånd, utbildningsnivå är vanligt förekommande dimensioner vid redovisningar av exempelvis utbetalningar, inkomster, pensionsskuld och liknande försäkringsstatistiska mått, men det är ovanligt att statistiken delas upp efter *både* kön och andra dimensioner.

Det finns inget exempel på när den så kallade produktionsstatistiken är könsuppdelad. Det är ärenden som står i centrum och inte individer och statistiken används främst i produktionsstyrningssyfte. Dock finns skäl att anta att det kan finnas vinster med att inkludera kön även inom produktionsstatistiken. Nya kunskaper om våra kunder kan vara värdefulla underlag i utformningen av pensionsinformation eller tjänster. De förstudier som redovisats i avsnitt 2.1 och 2.2 bygger bland annat på könsuppdelad produktionsstatistik.

När det gäller fondstatistik förekommer könsuppdelad statistik i viss utsträckning, men inte heltäckande. Exempel på könsuppdelad premiepensionsstatistik är: värdeutvecklingen per pensionssparare och demografin i premiepensionssystemet, antal sparare, antal förmånstagare etcetera.

En reflektion är att det sannolikt finns stora skillnader i *efterfrågan* på könsuppdelad statistik, men att det också handlar om *kultur* och *reaktioner* på efterfrågad statistik. Analysavdelningens medarbetare har ofta möjlighet att påverka både innehåll och utformning av olika beställares förfrågningar av statistik och skulle på så sätt kunna ha en bärande roll i myndighetens fortsatta arbete med att utforska vilka sammanhang som kön är en relevant analysdimension.

I Pensionsmyndighetens uppdrag ingår att producera pålitliga fakta och analyser om pensioner. Att årligen redovisa ett antal jämställdhetsindikatorer som synliggör skillnader i kvinnors och mäns pension, samt förutsättningar för pension, är ett viktigt bidrag från Pensionsmyndigheten för att ge regeringen och andra intresserade möjlighet att kontinuerligt följa utvecklingen av ekonomisk jämställdhet bland äldre. Exempelvis tog myndigheten fram statistik som publicerades i ett pressmeddelande på internationella kvinnodagen den 8 mars 2015.

## 2.4 Myndighetsöverskridande samarbete – "Hela livet"

Den åtgärd i handlingsplanen som handlar om myndighetsöverskridande samarbete syftade till att Pensionsmyndigheten i samarbetet med Försäkringskassan, Skattemyndigheten och Centrala studiestödsnämnden skulle öka medvetenheten hos

kvinnor och män om hur olika val under hela livet påverkar pension. Alla tre myndigheter hade motsvarande åtgärd i sina respektive handlingsplaner för jämställdhetsintegrering i kärnverksamheten. Samarbetet kring ”Hela livet” har sträckt sig till ett seminarium under Nordiskt Forum i Malmö i juni 2014. Uppdrag och roller har varit otydliga och det har varit svårt att hitta formerna för ett djupare samarbete på temat ekonomisk jämställdhet. Det finns heller inga planer på att framöver inleda något djupare samarbete kring ”Hela livet”, utan avsikten är att fortsätta samarbete i former som erfarenhetsutbyten, seminarier etcetera.

Pensionsmyndigheten har dock gjort en egen insats i form av en föräldrakampanj under oktober-december 2014 i syfte att medvetandegöra småbarnsföräldrar om att hela livet räknas när det handlar om pensionen, och att de val man gör när det gäller föräldraledighet, vård av sjukt barn och deltidsarbete påverkar den framtida pensionen. Kampanjen var nästan helt digital och utgjordes till största del av traditionell bannerannonsering på nischade webbsidor som bl.a. familjeliv.se, alltforforaldrar.se hemsidor och bloggar, Talsweeps nätverk, och Blogg.se:s vertikala Everyday, men vi hade även räckviddsannonsering i Deltas nätverk. Kampanjen gick också i sociala medier genom Facebook, Instagram och bloggar. Vi samarbetade med sju kända bloggande småbarnsföräldrar/instagramprofiler, Madeleine Ilmrud (”alltforforaldrar”) och Mirka Norrström (”12-barnsmamman”), Paula Uribe och Hugo Rosas, Katrin Zytomierska och Bingo Remer, samt Isabella Löwengrip (”Blondinbella”). En liten del av kampanjen bestod av annonsering på kontor och servicekontor. Uppföljningen av kampanjen visade att annonserna på Facebook har gett högt engagemang, både positivt och negativt, de har också drivit in allra mest besökare till sidan och det är dessa besökare som sedan ytterligare klickat sig vidare till pensionsmyndigheten.se.

Den respons som kampanjen fick via blogginlägg kom nästan uteslutande från kvinnor och var i många fall ett ifrågasättande av att andra (staten) skulle ha några synpunkter på hur föräldrar valde att dela ansvar och föräldraledighet, men det förekom även många positiva och uppmuntrande inlägg om att detta var viktiga frågor. Det riktigt intressanta var att vi fick igång en bra dialog på Facebook där Pensionsmyndigheten enbart höll en bevakande roll utan att blanda oss i diskussionen med undantag för att i enstaka fall korrigera direkta felaktigheter. I samband med kampanjen har också Pensionsmyndighetens pensionsexpert syns i intervjuer i bland annat Konsumentverkets tidning Hallå Föräldrar och SVT Gomorron Sverige.

## 2.5 Förslag på regeländringar

Inga förslag på regeländringar har tagits fram under 2014. En promemoria (bilaga 4) om ”Beräkning av garantipension där pension idag beror på individens civilstånd” samt ”Jämförelser av hur intjänade pensionsrätter behandlas vid äktenskapsskillnad” har tagits fram och presenterats i Pensionsmyndighetens interna regelråd som beslutat att inte prioritera frågorna under 2014. Däremot kommer myndigheten under 2015 att påbörja en analys om civilståndets påverkan på garantipensionen.

För att säkerställa att ett könsperspektiv finns med i arbetet med regeländringsförslag generellt är avsikten att regelrådet på Pensionsmyndigheten från och med 2015 börjar integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin egen process, exempelvis genom att de förstudier som regelrådet låter göra också innehåller en könskonsekvensbedömning av förslagen som utreds.

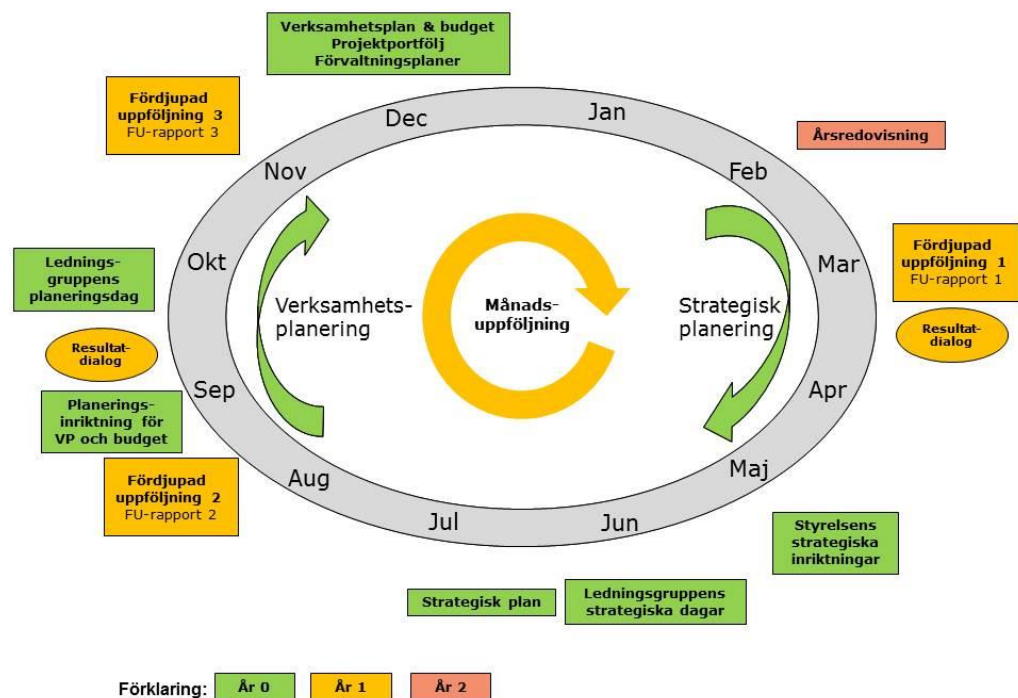
### 3 Genomförande av jämställdhetsintegrering

Nedan följer en beskrivning av hur Pensionsmyndigheten har organiserat och bedrivit arbetet med jämställdhetsintegrering under 2014. Samtliga åtgärder i Pensionsmyndighetens handlingsplan för jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten är genomförda.

#### 3.1 Styrning

Genomförd åtgärd i handlingsplanen:

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



#### Planeringsprocessen

Pensionsmyndighetens strategiska plan, som innehåller både långa och korta mål, är myndighetens främsta interna styrdokument. Planen baseras på styrelsens beslut om

myndighetens strategiska inriktning vilken uppdateras och beslutas årligen i juni. I arbetet med att jämställdhetsintegrera kärnverksamheten har myndigheten inkluderat detta i den strategiska planen för 2015 under två målområden: *Alltid rätt och i tid* samt *Våra kontakter med pensionärer och pensionssparare skapar mervärde*. Myndigheten avser att ”... ta fram aktiviteter utifrån resultatet i jämställdhetsanalysen.” samt ”... ha ett jämställdhetsperspektiv i våra kontakter med pensionärer och pensionssparare.”.

Under budget- och verksamhetsplaneringsprocessen för 2015 har respektive avdelning identifierat egna aktiviteter relaterat till uppdraget att jämställdhetsintegrera kärnverksamheten. I samband med detta gjordes även en översyn av arbetsordningen för att tydliggöra hur respektive avdelningsansvar ser ut i relation till uppdraget att jämställdhetsintegrera kärnverksamheten. Utgångspunkten har varit att den ordinarie organisationen och ansvarsfördelningen ska inkludera ett jämställdhetsperspektiv. I den reviderade arbetsordningen är också ansvaret för att samordna myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten förtydligat och ligger på utvecklingsavdelningen.

Jämställdhetsintegrering finns också som en punkt i det underlag som ledningsstaben ansvarar för att ta fram inför generaldirektörens uppdrags- och resultatdialog med respektive avdelningsledning.

Även ledningsstabens direktiv inför exempelvis genomförande av regleringsbrevsuppdrag, framtagandet av underlag till den strategiska planen samt budget och verksamhetsplanering innehåller förtydligade krav på ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten.

### **Uppföljningsprocessen**

Uppföljningen av myndighetens verksamhet sker kontinuerligt och tre gånger om året sammanställer ledningsstaben en fördjupad uppföljning (FU1, FU2, FU3). I Stratsys, ett verktyg för planering och uppföljning, finns nu en särskild tagg eller ikon för de aktiviteter som relaterar till jämställdhetsintegrering för att underlätta uppföljningen av jämställdhetsaktiviteter. Syftet är att synliggöra omfattning av myndighetens insatser både på myndighets- och avdelningsnivå. Uppföljningen av myndighetens genomförda aktiviteter och resultat på jämställdhetsområdet sker med stöd från JiM-ansvariga på utvecklingsavdelningen.

I arbetet med årsredovisningen för 2014 har myndigheten påbörjat ett arbete med att utveckla olika avsnitt för att dessa också ska kunna spegla myndighetens jämställdhetsmål: *Alla pensionssparare och pensionärer, kvinnor såväl som män, får den information och det stöd de behöver för att göra medvetna val i fråga om arbete och pension. Vår myndighetsutövning, vår information och vår service är lika för alla oavsett kön.* För att göra en första försiktig sammanfattande bedömning av graden av måluppfyllelse redovisas ett antal indikatorer listade nedan:

- *Jämställd myndighetsutövning* – ändringsfrekvensen för de som begär omprövning av beslut uppdelat på kön. I årsredovisning 2014 redovisar vi

dock endast resultatet av en förstudie som gjorts för åren 2010-2013, se kapitel 7.5.8 Omprövningar och överklaganden.

- *Jämställd information* – andel som känner till vad myndigheten gör, samt andel som anser att vi gör det lättare att förstå hela pensionen finns uppdelade på kön i kapitel 7.1 *Förtroendet för oss*. I kapitel 7.7.1 redovisas resultatet av kundundersökningar uppdelade på kön. I kapitel 7.7.3.1 *Orange kuvert* redovisas resultatet av årets eftermätning av Orange kuvert uppdelat på kön. I avsnitt 7.7.2.1 *Prognos till alla* redovisas resultatet av den könskonsekvensanalys som har gjorts i samband med uppföljningen av kampanjen.
- *Jämställd service* – handläggningstid för bostadstillägg uppdelad på kön redovisas i kapitel 7.5.4 *Bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd*. Motiveringen till att vi väljer att lyfta fram bostadstillägg är att det är den förmån som har störst problem med att pensionärer inte får sina pengar i tid. Könsfördelningen för de pensionärer som har förmånen bostadstillägg är dessutom skev.
- I kapitel 7.2 *Kvaliteten i verksamheten* gör vi en sammanfattande bedömning av graden av måluppfyllelse för vårt arbete med jämställdhetsintegrering. Den sammanfattande bedömningen görs inte utifrån någon modell där alla indikatorer som nämnts ovan vägs samman. Bedömningarna av resultatet vilar delvis på subjektiv grund såväl för de enskilda indikatorerna som för den sammanvägda bedömningen av resultatet. Resultaten som redovisas ska därför tolkas med stor försiktighet.

### 3.2 Expertstöd och samordning

Genomförda åtgärder i handlingsplanen:

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

Under 2014 rekryterades ett externt expertstöd till myndigheten med uppgift att samordna och stödja arbetet med jämställdhetsintegrering, medverka i arbetet med jämställdhetsanalyser av kärnverksamheten samt genomföra interna utbildningar i jämställdhetskunskap.

Utvecklingsavdelningen har haft ansvaret för regeringsuppdraget med jämställdhetsintegrering och avdelningschefen har haft täta avstämningar med både expertstödet och den projektansvarige på utvecklingsavdelningen. Avstämningar med

generaldirektören har också skett vid flertal tillfällen. Styrelsen och ledningsgruppen har tagit del av analysresultat och diskuterat förslag på åtgärder vid halvårs- och slutredovisning av uppdraget. Arbetet har också föredragits i myndighetens partssamverkansgrupp (arbetsgivaren och fackliga organisationer).

För att kommunicera uppdraget inåt i organisationen har en egen flik på intranätet etablerats där man kan läsa om uppdraget, vilka som är nyckelpersoner för jämställdhet på olika avdelningar samt andras och egna publikationer om jämställdhet.

Inledningsvis 2014 etablerades även en grupp så kallade nyckelpersoner för jämställdhet. Dessa utsågs från ett flertal avdelningar i syfte att bygga upp ett myndighetsövergripande stöd för ledningen och medarbetare i arbetet med jämställdhetsintegrering. Gruppen träffades regelbundet en gång i månaden fram till sommaren för olika typer av utbildningsinsatser och gemensamma diskussioner om genomförandet av jämställdhetsintegrering i myndighetens kärnverksamhet. Under hösten utökades gruppen och en omfattande utbildning i jämställdhetsanalys med föreläsningar varvade med eget analysarbete genomfördes. Avsikten var att myndigheten skulle få egen kompetens att göra jämställdhetsanalyser samtidigt som man skulle få en bild av nuläget utifrån ett könsperspektiv i olika delar av verksamheten. Mer om analysutbildning finns under punkten nedan ”Kompetenshøjande- och informationsinsatser”.

Gruppen har förutsättningar att vara just det bollplank till ledningen och medarbetare som det var tänkt i det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering. I dagsläget finns dock inget formellt beslut om att detta är gruppens mandat och uppdrag.

I en pågående översyn av arbetsordningen föreslås att utvecklingsavdelningen blir ansvarig för att driva arbetet med jämställdhetsintegrering av Pensionsmyndigheten. Övriga avdelningars ansvarsområden har också förtydligats utifrån ett jämställdhetsperspektiv i översynen.

### 3.3 Kompetenshøjande- och informationsinsatser

Genomförda åtgärder i handlingsplanen:

- ✓ Under 2014 ska en utbildning tas fram i jämställdhet och jämställdhetsintegrering, anpassad till Pensionsmyndighetens verksamhet under vägledning av ett expertstöd.

Pensionsmyndighetens utbildningsinsatser under 2014 har framför allt riktat sig till den grupp av nyckelpersoner som utsetts av ledningen. En tredagarsutbildning i jämställdhetsanalys genomfördes under september-november 2014. De tolv medarbetare som deltog i utbildningen representerade ledningsstaben, omprövningsenheten, utvecklings-, analys-, och produktionsavdelningen. Mellan respektive utbildningstillfälle under hösten har samtliga deltagare arbetat med en egen



förstudie av myndighetens verksamhet. Förstudierna i sig är exempel på olika typer av jämställdhetsanalyser som Pensionsmyndighetens medarbetare har lärt sig: mål- och resultatanalys ur ett könsperspektiv, bild- och textanalys, statistisk analys, deltagande observation samt strukturerad medlyssning är några exempel på metoder. Flertalet av de resultat som presenterats under avsnittet om måluppfyllelse och förslag på framtida insatser på sidorna 2-6 är ett resultat av jämställdhetsutbildningen.

Pensionsmyndigheten är medveten om att det är viktigt att det finns en jämställdhetsutbildning som är tillgänglig för samtliga medarbetare oavsett vid vilket kontor man arbetar. Myndighetens medarbetare uppgår till cirka 1000 medarbetare som finns spridda på kontor i åtta olika städer och därför togs beslut under 2014 att använda den befintliga webbaserade utbildning ”Genus och jämställdhet” som producerats av Kompetensrådet för utveckling i staten (KRUS). Utbildningen har lanserats i februari 2015 och ingår i myndighetens kompetensportal.

I genomförda bemötandeutbildningar på Pensionsmyndigheten under 2014 har ett jämställdhetsperspektiv integrerats, exempelvis i diskussionsmaterial och typfall. För medarbetare på servicekontoren, som Pensionsmyndigheten driver gemensamt med Skatteverket och Försäkringskassan, har Skatteverket utvecklat den ordinarie bemötandeutbildningen med en särskild modul om jämställt bemötande under 2014 som kommer att vara i produktion från och med 2015 och även komma Pensionsmyndigheten till del.

Chefer, nyckelpersoner och medarbetare vid Pensionsmyndigheten har också deltagit i utbildningar som Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet organiserat för samtliga myndigheter som haft uppdraget ”Jämställdhet i myndigheter”. Från Pensionsmyndigheten har deltagarantalet varierat mellan en och sex personer vid följande utbildningar:

- Systematiskt lärandestyrt förbättringsarbete Dag I (feb)
- Att leda förbättringsarbete (mars)
- Jämställd kommunikation (mars)
- Controllerkurs (april)
- Från statistik till analys (maj)
- Systematiskt lärandestyrt förbättringsarbete Dag II (sep)
- Konferens Jämställdhet 2.0 (nov)
- Jämställt bemötande (nov)

#### Genomförda åtgärder i handlingsplanen:

- ✓ Under 2014 utbildas chefer och nyckelpersoner i jämställdhet och jämställdhetsintegrering.
- ✓ Under 2014 ska ett kommunikationsunderlag tas fram för chefer vid vidareförmedling av jämställdhetsintegrering till sina medarbetare inom det aktuella ansvarsområdet.
- ✓ Under 2014 ska förmedling och förankring av jämställdhetsintegrering inom chefernas ansvarsområden påbörjas.

Den 18 mars 2014 genomfördes en halvdagsutbildning för samtliga chefer inom Pensionsmyndigheten i grundläggande jämställdhetskunskap: jämställdhetspolitiska mål, genusteori, jämställdhetsintegrering och presentation av inspirerande exempel. Baserat på underlaget för chefsutbildningen togs ett power point material fram med manustext som ett stöd för chefer att kunna förmedla kunskapen vidare till medarbetarna inom Pensionsmyndigheten, se bilaga 5.

En enkätuppföljning genomförd i september 2014 visade att drygt hälften av cheferna, i första hand enhets- och gruppchefer, sa sig ha tagit upp jämställdhetstemat på något sätt med medarbetarna efter chefsdagen den 18 mars. Enkäten signalerade att för att öka aktiviteten behövs mer information och stöd och frågan behöver troligen konkretiseras för att få ett större genomslag. Den ovan nämnda planerade lanseringen av webbutbildningen ”Genus och jämställdhet” är förhoppningsvis ett stöd och inspiration för chefer att ta upp detta med medarbetare på nytt.

### 3.4 Kartläggning och analys

#### Genomförda åtgärder i handlingsplanen:

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

Pensionsmyndigheten har påbörjat arbetet med att analysera myndighetens verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet har genomförts under handledning av expertstödet på utvecklingsavdelningen i samarbete med analysavdelningen och andra berörda avdelningar. Analyserna har framför allt gjorts inom ramen för den interna utbildningen i jämställdhetsanalys som genomförts under hösten 2014. När det gäller text- och bildanalys har en extern expertis anlåtats. En sammanfattning av resultaten av analyserna finns under avsnittet ”Måluppfyllelse och förslag på framtida åtgärder” på sidan 2-6 i denna rapport. Analyserna är mindre förstudier och kommer publiceras på [jamstall.nu](http://jamstall.nu) samt [www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se):

- *Jämställt bemötande och information på Pensionsmyndigheten?*  
– Fem förstudier med ett könsperspektiv på verksamheten (bilaga 1)
- *Jämställd myndighetsutövning på Pensionsmyndigheten?*  
– Fyra förstudier med ett könsperspektiv på rättsäkerhet, kvalitet och effektivitet (bilaga 2)
- *Inventering av könsuppdelad statistik på Pensionsmyndigheten* (bilaga 3)

### 3.5 Inspirationsinsatser och spridningsaktiviteter

Genomförda åtgärder i handlingsplanen:

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

Pensionsmyndigheten har genomfört flera inspirationsinsatser på tema jämställdhet både för att väcka intresse internt i myndigheten och externt hos allmänheten. De senare har skett i samarbete med andra myndigheter såväl som med civila samhället. Det genomgående temat för seminarierna har varit ekonomi och pension med undantag för ett seminarium med fokus på jämställd kommunikation. Nedan följer en redovisning av inspirations- och spridningsaktiviteter under 2014.

#### Inspirationsföreläsningar på Pensionsmyndigheten i Stockholm

- ”Att dela eller inte dela, det är frågan” – Anna Klerby, Bo Larsson och Edward Palmer, forskare i nationalekonomi och författarna till en artikel om jämställdhet och delade pensionsrätter (Nonfinancial defined contribution pension schemes in a changing Pension world, The world Bank).
- ”På tal om kvinnor och män och pension” – Lena Johansson, konsult och tidigare jämställdhetsstatistiker på SCB redovisade utvecklingen de senaste 30 åren inom löner, inkomster, arbetsmarknad, föräldraledighet, sjukfrånvaro, pension mm.
- ”Nå fram med jämställd kommunikation” – Magnus Jacobson, kommunikatör på Sveriges Kommuner och Landsting, berättade om kommunikation som går fram utan att återskapa traditionella föreställningar om kvinnor och män.

#### Seminarier tillsammans med andra aktörer

- Nordiskt forum den 12-15 juni 2014 i Malmö. Pensionsmyndigheten medverkade både med aktiviteter i den monter som Nationella sekretariatet för genusforskning hade och i ett gemensamt seminarium med Centrala studiestödsnämnden och Försäkringskassan.

- Pensionsmyndigheten har under 2014 genomfört flera seminarier tillsammans med Fredrika Bremerförbundet och Delegationen för jämställdhet i arbetslivet kring kvinnors pension:
  - Den 28 januari 2014 på Hotel Rival i Stockholm
  - Den 13 juni 2014 på Nordiskt Forum i Malmö
  - Den 5 juli 2015 i Almedalen

## Nätverksträffar i regi av Nationella sekretariatet för genusforskning

Pensionsmyndigheten har även deltagit regelbundet i de erfarenhetsutbyten som Nationella sekretariatet för genusforskning organiserar för samtliga myndigheter som har regeringens uppdrag att jämställdhetsintegrera kärnverksamheten.

## 4 Rekommendationer till Nationella sekretariatet för genusforskning

### 4.1 Uppdraget

För Pensionsmyndighetens del är det viktigt att Socialdepartementet har en tydlig uppfattning om vad man vill att myndigheten ska uppnå med jämställdhetsintegrering. I den bästa av världar är det regeringens ordinarie myndighetsuppdrag som har ett integrerat jämställdhetsperspektiv istället för att det finns ett särskilt uppdrag där det står lite allmänt att verksamheten ska jämställdhetsintegreras. Departementets avsikter bör också komma fram i myndighetsdialogen för att öka tydligheten gentemot myndigheten. Därför är regelbundna erfarenhetsträffar där myndighetshandläggare och JiM-projektledare möts önskvärt även framöver för att konkretisera arbetet med jämställdhetsintegrering.

### 4.2 Stödorganisationen

Det är värdefullt att Nationella sekretariatet för genusforskning erbjuder utbildningar inom olika områden gällande praktiskt arbete med jämställdhetsintegrering i staten då det inte finns något motsvarande på marknaden. Pensionsmyndigheten har så gott som deltagit på samtliga utbildningar och upplever att utbildningarna generellt hållit god kvalitet.

Nätverksträffarna för projektledarna har också varit ett värdefullt stöd, särskilt de tillfällen då det funnit en tydlig agenda och myndigheterna har uppmanats att förbereda sig. Med en utvidgning av gruppen från 18 myndigheter till 41 skulle man kanske kunna tänka sig tematiska indelningar av myndigheterna för att möjliggöra att de med mycket gemensamt ska ha möjlighet att mötas.

Hittills har samtliga aktiviteter varit heldagsaktiviteter vilket i och för sig kan vara bra, men samtidigt är det många som har svårt att avvara en heldag för en utbildning. En mix av hel- och halvdagsutbildningar, korta frukost- eller lunchseminarier, webbsända

föreläsningar etcetera skulle vara välkommet och lättare att ”sälja in” till upptagna kollegor. Jämställ.nu är ändamålsenlig för att samla dokumentation av all typ av genus- och jämställdhetsarbete, men portalen är inte alltid så lätt att orientera sig i.

## 5 Ekonomisk redovisning

Pensionsmyndigheten har beviljats 1 200 000 kronor för arbetet med jämställdhetsintegrering. Hela summan har använts för uppdraget. Ansökan om medel gjordes i form av en klumpsumma och innehöll inga specificerade budgetposter. Pengarna har använts till löner, konsultarvoden, nätverksträffar, konferenser samt utbildningar. Pensionsmyndigheten har bidragit med minst 136 450 kr av egen finansiering. I bilaga 6 finns ett utdrag ur Agresso på samtliga bokförda kostnader.

Löner (egen tid för arbete med analyser, utbildningar, nätverksträffar, övrigt)	1 113 899 kr
Konsulter (utbildning och kartläggning)	108 000 kr
Kostnader för resor, traktamenten, konferenser, utbildningar, nätverksträffar	114 551 kr
<b>Total</b>	<b>1 336 450 kr</b>