



Ta hand om resultatet

När analysarbetet är genomfört är det viktigt att omhänderta resultatet. Det gäller både det resultat som kan anses falla under diskrimineringslagen och som ska dokumenteras, samt det resultat som kan användas till att förbättra lönebildningsarbetet. Det är också lämpligt att utvärdera hur arbetsprocessen har fungerat.

Dokumentera resultat och eventuella åtgärder

I diskrimineringslagen finns krav på att arbetet med lönekartläggning ska dokumenteras, bland annat analysresultat, planerade lönejusteringar, kostnadsberäkning och tidsplanering av åtgärder med en redovisning och utvärdering av föregående års planerade åtgärder.

Dokumentationen ska innehålla:

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,
3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs. Lag (2016:828).

På DO:s hemsida finns mer information om vad som ska redovisas i dokumentationen.

Dokumentationen underlättar också kommunikation och förankring av resultatet och vid uppföljning av åtgärder som ska vidtas. Det är lämpligt att i dokumentation säkerställa:

- Vem eller vilka verkställer åtgärderna och hur får de kunskap om vad som ska göras, i vilket syfte och hur?
- Vilka kommunikationsinsatser är lämpliga? Vid behov, revidera eventuell kommunikationsplan.
- Hur hanteras åtgärderna gentemot individen?



- Hur kommer vi till rätta med de bakomliggande orsakerna så att de problem som uppmärksammats inte uppstår igen?

Skapa verksamhetsnytta med resultatet

Analysarbetet leder till goda kunskaper om hur lönebildningen fungerar i praktiken i organisationen. Det är värdefullt att ta hand om uppmärksammade resultat, erfarenheter och utvecklingsområden i syfte att förbättra lönebildningen. Detta gäller även sådant som uppmärksammats i arbetet men som inte handlar om kön.

För att skapa verksamhetsnytta med resultatet kan det vara bra att fundera över:

- Hur påverkar åtgärderna lönebildningsarbetet?
- Hur kommer resultaten till användning i lönerevisionen?
- Behövs en revidering av myndighetens strategiska ställningstaganden?

För att uppnå bästa möjliga verksamhetsnytta är det klokt att återföra kunskapen till relevanta processer, till exempel lönebildnings-, arbetsmiljö- och kompetensförsörjningsarbetet.

Det är viktigt med bred förankring och delaktighet för att få till en integrering av lönebildningsarbetet i verksamhetens processer. Lönesättande chefer kan bidra med värdefulla kunskaper och förslag i detta arbete.

Uppföljning av arbetsprocessen

För att nå kvalitet och säkra effektiviteten i arbetet med lönekartläggning är det viktigt att utvärdera och följa upp arbetsprocessen. Lyft fram både positiva och negativa erfarenheter och identifiera vad ni behöver utveckla inför nästa lönekartläggning. Utvärderingen bör exempelvis ge svar på:

- Hur arbetet har fungerat när det gäller exempelvis:
 - arbets- och ansvarsfördelning
 - roller och mandat
 - kunskap
 - inhämtning av underlag
 - tidsplan
 - förankring
 - kommunikation
 - samverkan
 - dokumentation
- Gav arbetsprocessen er tillräckliga förutsättningar för att nå diskrimineringslagens syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män?