

Ta hand om resultat

Här handlar det om att ta hand om det resultat som kommit fram i analysarbetet. Det gäller både de resultat som kan användas till att förbättra lönebildningsarbetet och de resultat som kan anses falla under Diskrimineringslagen. Det är viktigt att resultatet dokumenteras så det finns möjlighet att både kunna förankra resultatet och kunna göra en kontinuerlig uppföljning av resultat och eventuella åtgärder som behövs. Därutöver finns i Diskrimineringslagen ett krav på en skriftlig åtgärdsplan för det fall det framkommit behov av åtgärder som faller under lagens krav (se vidare 3 kap. 13 § [särskilt punkt 2 och 4] Diskrimineringslagen).

Skapa verksamhetsnytta med resultatet

Analysarbetet leder till goda kunskaper om hur lönebildningen fungerar i praktiken i organisationen. Det är effektivt och lönsamt 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 uppnå bästa möjliga verksamhetsnytta är det klokt att återföra kunskapen till relevanta organisatoriska processer, till exempel lönebildnings-, arbetsmiljö- och kompetensförsörjningsarbetet. Sammantaget bidrar dessa delar till att utveckla verksamheten.

Frågor att tänka på i detta moment är exempelvis:

- Stäm av resultatet mot ert inledande arbete under Inventera strategiska ställningstaganden.
- Dokumentationen och eventuella handlingsplaner (enligt lag och ev. avtalstext) ska formuleras och förankras.
- Hur påverkar åtgärderna lönebildningsarbetet?
- Hur kommer resultaten till användning i lönerevisionen?
- Vem eller vilka verkställer åtgärderna och hur får de kunskap om vad som ska göras, i vilket syfte och hur?
- Kommunikationsplanen, (ev. revideras) igångsätts
- Hur hanteras åtgärderna gentemot individen?

För att ta tillvara på resultatet av analysarbetet är det viktigt med bred förankring och delaktighet bland alla berörda aktörer. Det skapar förutsättningar för en framgångsrik integrering av lönebildningsarbetet i verksamhetens processer och löpande arbete. Genom att involvera lönesättande chefer i arbetet och till exempel låta dem ta del av resultatet, får dessa möjlighet att vara delaktiga och kan komma med förslag till åtgärder. Detta bidrar till lönebildningsarbetet i stort.

Det är också viktigt att gå vidare och analysera hur organisationen kan komma till rätta med de bakomliggande orsaker till att de problem som uppmärksammats uppstått. Önskvärt är att analysarbetet även omfattar erfarenheter och identifierade utvecklingsområden som ska tas med i det fortsatta lönebildningsarbetet.

Avslutningsvis utvärdera

För att nå måluppfyllelse och säkra effektiviteten i analysarbetet är det viktigt att utvärdera och följa upp arbetsprocessen. Att utvärdera hela processen främjar vidareutveckling och effektivitet.

Syftet är att utvärdera hela analysarbetet, både resultat och arbetsprocess. Utvärderingen bör ge svar på:

- Hur arbetet har fungerat (ansvar, roller, spridning och förankring i organisationen).
- Positiva och negativa erfarenheter.
- Om mandat eller uppdrag behöver utvecklas inför nästa analysarbete.
- Hur lönesättande chefer medverkat i processen.
- Om arbetet bidragit till att utveckla lönebildningsprocessen och i så fall på vilket sätt.
- Hur organisationen ska ta tillvara och dra nytta av erfarenheter och lärdomar inför nästa analys.
- Om det behövs en revidering av de strategiska ställningstaganden som legat till grund för analysarbetet.
- Har Diskrimineringslagens syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män uppnåtts?