

6. Ta hand om resultat

Det sjätte steget handlar om att ta hand om det resultat som kommit fram i steg 3, 4 och 5. Det gäller de resultat som kan användas till att förbättra lönebildningsarbetet likväl de resultat som kan anses falla under diskrimineringslagen.

Steg 6 ska leda fram till en dokumentation där resultaten från arbetet finns. Det är viktigt att den är skriftlig så det finns möjlighet att både kunna förankra resultatet och kunna göra en kontinuerlig uppföljning av resultat och eventuella åtgärder som behövs.

Skapa verksamhetsnytta med resultatet

Analysarbetet leder till mycket goda kunskaper om hur lönebildningen fungerar i praktiken i organisationen. Det är effektivt och lönsamt att ta om hand 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 i samverkan utveckla verksamheten.

I arbetet med att realisera åtgärderna i analysen är det viktigt att ta hänsyn till de strategiska ställningstagandena i steg 1 och myndighetens lönepolitik. För att nå framgång med att genomföra arbetet behöver resultaten löpande förankras i organisationen under arbetets gång. Innehållet kommuniceras därefter ut i organisationen. Detta utgör en bra grund i det fortsatta arbetet med att åstadkomma en lönesättning som inte innebär osakliga löner.

Frågor att tänka på i detta steg är exempelvis följande:

- 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?
- 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, till exempel genom att de får ta del av resultatet, får de 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, till exempel hur organisationen kan motverka och förebygga att osakliga löneskillnader på grund av kön uppstår. Önskvärt är att analysarbetet även omfattar erfarenheter och identifierade utvecklingsområden som ska tas med i det fortsatta lönebildningsarbetet.

Lagens krav på handlingsplan

Arbetsgivaren ska enligt diskrimineringslagen ta fram en skriftlig handlingsplan för att åtgärda problem som uppmärksammats under kartläggningsarbetet. Detta kan till exempel vara lönekriterier som bedömts få könsdiskriminerande konsekvenser eller andra strukturella problem. Planen ska omfatta de löneskillnader som ska justeras, det vill säga de löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön samt en tidsplan över när dessa ska vara genomförda. Lönejusteringar ska enligt diskrimineringslagen genomföras snarast, dock senast inom tre år. För andra åtgärder som arbetsgivaren beslutat genomföra finns ingen lagstadgad tidsram. Det finns också ett lagstadgat krav på uppföljning som innebär att en redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas med i efterföljande handlingsplan.