Likaplan

LIKAPLAN

DOKUMENTATION AV AKTIVA ÅTGÄRDER –

Arbetsgivare ej angiven

Organisationsnummer: —
Antal anställda vid årets ingång: Okänt
Datum: 2026-11-26

Upprättad av:

Utkast — 19 av 19 delar som lagen kräver saknas eller är ofullständiga

INNEHÅLL

1. Sammanfattning
2. Om arbetsgivaren och underlaget
3. Undersökning, analys, åtgärder och uppföljning per område
4. Tidsplan för åtgärderna
5. Riktlinjer mot trakasserier
6. Riktlinjer mot sexuella trakasserier
7. Riktlinjer mot repressalier
8. Rutiner vid trakasserier
9. Rutiner vid sexuella trakasserier
10. Rutiner vid repressalier
11. Uppföljning av riktlinjer och rutiner
12. Jämn könsfördelning
13. Lönekartläggning — bestämmelser och praxis om löner
14. Lönekartläggning — lika arbete
15. Lönekartläggning — likvärdigt arbete
16. Lönekartläggning — högre lön trots lägre krav
17. Lönekartläggning — hur arbetena värderats
18. Lönejusteringar och andra åtgärder som behövs
19. Kostnad och tidsplan för lönejusteringarna
20. Uppföljning av förra årets planerade åtgärder
21. Samverkan med arbetstagarna
22. Åtgärdsplan
Bilaga A — Källförteckning
Bilaga B — Lagrum

1. SAMMANFATTNING

0 av 19 delar som lagen kräver är dokumenterade.

Del	Lagrum	Status
Undersökning, analys, åtgärder och uppföljning per område	3 kap. 13 § andra stycket 1 p., jfr 2, 3 och 5 §§	Saknas
Tidsplan för åtgärderna	3 kap. 3 §	Saknas
Riktlinjer mot trakasserier	3 kap. 6 § första stycket	Saknas
Riktlinjer mot sexuella trakasserier	3 kap. 6 § första stycket	Saknas
Riktlinjer mot repressalier	3 kap. 6 § första stycket, jfr 2 kap. 18 §	Saknas
Rutiner vid trakasserier	3 kap. 6 § första stycket	Saknas
Rutiner vid sexuella trakasserier	3 kap. 6 § första stycket	Saknas
Rutiner vid repressalier	3 kap. 6 § första stycket	Saknas
Uppföljning av riktlinjer och rutiner	3 kap. 6 § andra stycket	Saknas
Jämn könsfördelning	3 kap. 7 §	Saknas
Lönekartläggning — bestämmelser och praxis om löner	3 kap. 13 § andra stycket 3 p., jfr 8 § 1	Saknas
Lönekartläggning — lika arbete	3 kap. 9 § 1	Saknas
Lönekartläggning — likvärdigt arbete	3 kap. 9 § 2	Saknas
Lönekartläggning — högre lön trots lägre krav	3 kap. 9 § 3	Saknas
Lönekartläggning — hur arbetena värderats	3 kap. 10 §	Saknas
Lönejusteringar och andra åtgärder som behövs	3 kap. 13 § andra stycket 4 p.	Saknas
Kostnad och tidsplan för lönejusteringarna	3 kap. 13 § andra stycket 5 p.	Saknas

Del	Lagrum	Status
Uppföljning av förra årets planerade åtgärder	3 kap. 13 § andra stycket 6 p.	Saknas
Samverkan med arbetstagarna	3 kap. 13 § andra stycket 7 p. och 14 § andra stycket, jfr 11 §	Saknas

2. OM ARBETSGIVAREN OCH UNDERLAGET

Arbetsgivare ej angiven · Organisationsnummer ej angivet

Hela arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras skriftligen varje år.

Antalet anställda är okänt. Rapporten använder därför den strängaste dokumentationsnivån.

> En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4-10 §§.
>
> 3 kap. 13 §

Kollektivavtal: vet ej.

UNDERLAG

- Inga filer inlagda.

Dokumenterad betyder att underlaget innehåller belägg eller att en människa har bekräftat delen. Löneuppgifter visas per grupp. Personuppgifter och otillåtna intygsformuleringar i underlaget markeras vid behov med [utelämnat].

3. UNDERSÖKNING, ANALYS, ÅTGÄRDER OCH UPPFÖLJNING PER OMRÅDE

3 kap. 13 § andra stycket 1 p., jfr 2, 3 och 5 §§ · Saknas

Område	Undersöka risker och hinder	Analysera orsaker	Vidta åtgärder	Följa upp och utvärdera
Arbetsförhållanden	Saknas	Saknas	Saknas	Saknas
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	Saknas	Saknas	Saknas	Saknas
Rekrytering och befordran	Saknas	Saknas	Saknas	Saknas
Utbildning och övrig kompetensutveckling	Saknas	Saknas	Saknas	Saknas
Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap	Saknas	Saknas	Saknas	Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Hur har ni tagit reda på om det finns risker inom området (enkät, samtal, statistik)?
- Vad kom fram, och vad tror ni att det beror på?
- Vad ska göras, av vem och när?

4. TIDSPLAN FÖR ÅTGÄRDERNA

3 kap. 3 § · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- När ska respektive åtgärd vara klar?

5. RIKTLINJER MOT TRAKASSERIER

3 kap. 6 § första stycket · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Finns ett dokument där ni tar ställning mot trakasserier? Ladda upp det.

6. RIKTLINJER MOT SEXUELLA TRAKASSERIER

3 kap. 6 § första stycket · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Komplettera underlaget för denna del med belägg och källa.

7. RIKTLINJER MOT REPRESSALIER

3 kap. 6 § första stycket, jfr 2 kap. 18 § · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Komplettera underlaget för denna del med belägg och källa.

8. RUTINER VID TRAKASSERIER

3 kap. 6 § första stycket · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Finns en rutin för hur trakasserier anmäls och utreds? Ladda upp den.

9. RUTINER VID SEXUELLA TRAKASSERIER

3 kap. 6 § första stycket · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Komplettera underlaget för denna del med belägg och källa.

10. RUTINER VID REPRESSALIER

3 kap. 6 § första stycket · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Komplettera underlaget för denna del med belägg och källa.

11. UPPFÖLJNING AV RIKTLINJER OCH RUTINER

3 kap. 6 § andra stycket · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- När följde ni senast upp riktlinjerna, och vad kom fram?

12. JÄMN KÖNSFÖRDELNING

3 kap. 7 § · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Hur ser könsfördelningen ut per yrke och bland chefer? Vad görs för att jämna ut den?

13. LÖNEKARTLÄGGNING – BESTÄMMELSER OCH PRAXIS OM LÖNER

3 kap. 13 § andra stycket 3 p., jfr 8 § 1 · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Hur sätts lön hos er — finns lönekriterier eller en lönepolicy?

14. LÖNEKARTLÄGGNING – LIKA ARBETE

3 kap. 9 § 1 · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Komplettera underlaget för denna del med belägg och källa.

15. LÖNEKARTLÄGGNING – LIKVÄRDIGT ARBETE

3 kap. 9 § 2 · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Har ni värderat vilka krav olika arbeten ställer? Om inte behöver arbetsvärderingen kompletteras.

16. LÖNEKARTLÄGGNING – HÖGRE LÖN TROTS LÄGRE KRAV

3 kap. 9 § 3 · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Komplettera underlaget för denna del med belägg och källa.

17. LÖNEKARTLÄGGNING – HUR ARBETENA VÄRDERATS

3 kap. 10 § · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Komplettera underlaget för denna del med belägg och källa.

18. LÖNEJUSTERINGAR OCH ANDRA ÅTGÄRDER SOM BEHÖVS

3 kap. 13 § andra stycket 4 p. · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Vilka skillnader ska rättas, och med hur mycket?

19. KOSTNAD OCH TIDSPLAN FÖR LÖNEJUSTERINGARNA

3 kap. 13 § andra stycket 5 p. · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Vad kostar justeringarna, och när genomförs de?

20. UPPFÖLJNING AV FÖRRA ÅRETS PLANERADE ÅTGÄRDER

3 kap. 13 § andra stycket 6 p. · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Vad planerade ni förra året, och vad blev gjort?

21. SAMVERKAN MED ARBETSTAGARNA

3 kap. 13 § andra stycket 7 p. och 14 § andra stycket, jfr 11 § · Saknas

INTE DOKUMENTERAT

Det här behöver kompletteras:

- Vilka anställda eller vilket fack har varit med, i vilka delar, och när?

22. ÅTGÄRDSPLAN

0 fält saknar uppgift och visas med —.

Åtgärd	Område	Ansvarig	Klart senast	Uppföljning
Inga godkända åtgärder i underlaget.				

BILAGA A – KÄLLFÖRTECKNING

Inga filer inlagda.

BILAGA B – LAGRUM

Diskrimineringslag (2008:567) · 3 kap. Aktiva åtgärder
Konsoliderad t.o.m. SFS 2025:736

https://data.riksdagen.se/dokument/sfs-2008-567.text

UNDERSÖKNING, ANALYS, ÅTGÄRDER OCH UPPFÖLJNING PER OMRÅDE

3 kap. 13 § andra stycket 1 p., jfr 2, 3 och 5 §§

> en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §

TIDSPLAN FÖR ÅTGÄRDERNA

3 kap. 3 §

> Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

RIKTLINJER MOT TRAKASSERIER

3 kap. 6 § första stycket

> Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

RIKTLINJER MOT SEXUELLA TRAKASSERIER

3 kap. 6 § första stycket

> Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

RIKTLINJER MOT REPRESSALIER

3 kap. 6 § första stycket, jfr 2 kap. 18 §

> Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

RUTINER VID TRAKASSERIER

3 kap. 6 § första stycket

> Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

RUTINER VID SEXUELLA TRAKASSERIER

3 kap. 6 § första stycket

> Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

RUTINER VID REPRESSALIER

3 kap. 6 § första stycket

> Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

UPPFÖLJNING AV RIKTLINJER OCH RUTINER

3 kap. 6 § andra stycket

> Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

JÄMN KÖNSFÖRDELNING

3 kap. 7 §

> Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

LÖNEKARTLÄGGNING – BESTÄMMELSER OCH PRAXIS OM LÖNER

3 kap. 13 § andra stycket 3 p., jfr 8 § 1

> bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren

LÖNEKARTLÄGGNING – LIKA ARBETE

3 kap. 9 § 1

> kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika

LÖNEKARTLÄGGNING – LIKVÄRDIGT ARBETE

3 kap. 9 § 2

> en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat

LÖNEKARTLÄGGNING – HÖGRE LÖN TROTS LÄGRE KRAV

3 kap. 9 § 3

> en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre

LÖNEKARTLÄGGNING – HUR ARBETENA VÄRDERATS

3 kap. 10 §

> Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

LÖNEJUSTERINGAR OCH ANDRA ÅTGÄRDER SOM BEHÖVS

3 kap. 13 § andra stycket 4 p.

> en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön

KOSTNAD OCH TIDSPLAN FÖR LÖNEJUSTERINGARNA

3 kap. 13 § andra stycket 5 p.

> en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år

UPPFÖLJNING AV FÖRRA ÅRETS PLANERADE ÅTGÄRDER

3 kap. 13 § andra stycket 6 p.

> en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts

SAMVERKAN MED ARBETSTAGARNA

3 kap. 13 § andra stycket 7 p. och 14 § andra stycket, jfr 11 §

> en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs

Arbetsgivaren ansvarar för innehållet. Dokumentet sammanställer arbetsgivarens underlag enligt 3 kap. diskrimineringslagen och är inte ett intyg från DO eller någon annan myndighet.