

Innehålls- område	Nybörjare	Utvecklare	Föregångare
Definitions- arbetet	I jämlikhets- och likabehandlingsarbetet har man identifierat ett behov av att fundera över hur församlingen ska definiera främjandet av vars och ens människovärde.	Främjandet av människovärdet har definierats på ett generell plan och församlingen kommunicerar öppet om betydelsen av ett jämställt och likvärdigt bemötande.	Målen för jämställdheten och likabehandlingen är fastställda i detalj. I definitionen har församlingens utmaningar i fråga om jämställdhetsarbetet beaktats. Innehållet i ett människovärdigt bemötande och främjandet av det är en del av församlingens strategi.
Arbetets fokus	Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet planeras utgående från utgångspunkterna för församlingens interna behov/situationer.	Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet planeras med beaktande av församlingens interna behov/situationer. I arbetet beaktas sporadiskt diskriminerande strukturer i verksamhetsmiljön /samhället.	Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet planeras med beaktande av såväl församlingens interna situationer som omvärlden och diskriminerande strukturer i samhälle, man har t.ex. en likabehandlingsplan. Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet beaktar i synnerhet sådana grupper som är underrepresenterade eller befinner sig i en svagare situation i samhället/inom församlingens olika delområden. Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet bygger på en kontinuerlig medvetenhet om diskriminering och beaktar mångfald.



Innehålls- område	Nybörjare	Utvecklare	Föregångare
Mål	<p>Man har identifierat behovet av att ställa upp mål för arbetet med jämställdhet och likabehandling.</p> <p>I församlingen förs diskussion om måluppställningen.</p>	<p>För jämställdhets- och likabehandlingsarbetet har det ställts upp mål på en övergripande nivå.</p> <p>Diskussion förs om målen för arbetets olika delområden.</p>	<p>För jämställdhets- och likabehandlingsarbetet har det ställts upp mål för olika nivåer, funktioner och tidsperioder. Församlingen har ställt upp mål som gäller hela organisationen och till stöd för dem mål för de olika verksamhetsformerna, samt individuella mål för personer i chefsposition.</p> <p>Man använder sig av såväl resultatmål som processmål, vars uppfyllelse bedöms systematiskt. Jämställdhets- och likabehandlingssituationen följs upp kontinuerligt. I årsutvärderingarna av församlingens verksamhet ingår en översikt av situationen.</p> <p>Till församlingens beslutande organ lämnas en berättelse om det operativa jämställdhetsläget i församlingen.</p>
Uppföljning av framstegen	<p>I jämställdhets- och likabehandlingsarbetet har det identifierats ett behov av att skapa klara indikatorer för att följa upp hur målen för arbetet uppnås.</p>	<p>Diskussionen om indikatorerna förs som en del av måluppställningen. För en del av de mål som ställs upp används tydliga indikatorer för att följa upp framstegen.</p>	<p>För alla de mål som ställs upp används tydliga indikatorer.</p> <p>Framstegen följs upp på olika nivåer (församling, arbetsform, enskild aktör) och i olika funktioner.</p>



Innehålls- område	Nybörjare	Utvecklare	Föregångare
Resurser	I jämställdhets- och likabehandlingsarbetet har det identifierats ett behov av att anslå resurser i form av personarbetstid för arbetet; nu främjas temat som en del av det övriga arbetet.	För jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ansvarar en person med en klar procentandel av arbetstiden resurserad för detta arbete. I de större församlingarna och kyrkliga samfälligheterna utvecklas nätverk till stöd för likabehandlingsarbetet.	EEn eller flera experter har utsetts för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. I ledningsgruppen finns någon som har ansvar för jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna.
Engagemang	I församlingen har man identifierat ett behov av att kommunicera sitt engagemang i att främja alla människors människovärde, jämställdhet och likabehandling.	Församlingen kommunicerar internt och externt och beskriver sitt engagemang på ett allmänt plan.	Församlingen kommunicerar internt och externt om sitt jämställdhets- och likabehandlingsarbete, sitt engagemang, sina mål och fokuspunkterna för sitt arbete.
Språkbruk och terminologi	Församlingen har fäst uppmärksamhet vid det språk den använder och att den betydelse olika människor ger olika ord och termer varierar.	Församlingen har identifierat de begrepp vars användning den vill ändra på.	Församlingen har etablerat begrepp som respekterar jämställdhet och likabehandling i all sin verksamhet.
Kartläggning av mångfalden	I arbetet med jämställdhet och likabehandling har man identifierat ett behov av att kartlägga personalens och de förtroendevaldas sammansättning. I sammansättningen beaktas kön, ålder och utbildning.	De förtroendevaldas och personalens mångfald kartläggs sporadiskt och anonymt, så att man beaktar fler identiteter utöver kön, ålder och utbildning. Församlingen kommunicerar sporadiskt om mångfaldskartläggningen till olika intressentgrupper.	Församlingens mångfald kartläggs regelbundet och anonymt, så att man beaktar fler identiteter utöver kön, ålder och utbildning. I kartläggningen beaktas olika funktioner och uppgifter. Församlingen kommunicerar regelbundet om resultaten från mångfaldskartläggningen till olika intressentgrupper.



Innehålls- område	Nyborjare	Utvecklare	Föregångare
Byggande av en likabehandlingskultur: rollen som aktiv ingripare	I församlingen har man identifierat ett behov såväl av att uppmärksamma den roll som personer som noterar osakligt beteende har i uppbyggnaden av en likabehandlingskultur som att skapa förutsättningar för aktivt ingripande i missförhållanden.	I församlingen har man diskuterat och utvecklar sätt på vilka de som noterar osakligt beteende kan och vågar ingripa i frågan på ett konstruktivt sätt.	I församlingen stöder man aktivt och på ett konstruktivt sätt ingripande i osakligt beteende och frågan lyfts regelbundet fram i diskussionerna. I församlingen följer man upp framgångsrika erfarenheter av ingripande i osakligt beteende och vilka utmaningar som funnits. Man försöker också åtgärda svårigheterna.
Byggande av en likabehandlingskultur: språklig medvetenhet	I församlingen har man identifierat behovet av att fundera över vilken roll språket har när man bygger en kultur som är präglad av likabehandling och öppen för alla.	I församlingen har man utvecklat och fortsätter utveckla de förtroendevaldas och församlingsmedlemmarnas språkliga medvetenhet samt praxis för att genom språket stärka likabehandlingen. Existerande praxis utnyttjas sporadiskt.	I församlingen finns praxis för hur man stöder upplevelsen av likabehandling ur ett språkligt perspektiv och den utnyttjas systematiskt. Förverkligandet av likabehandling och inklusivitet ur ett språkligt perspektiv följs upp och man vidtar åtgärder när man upptäcker utmaningar.
Anvisningar och verktyg för diskriminerings-situationer	I församlingen har man identifierat ett behov av att skapa anvisningar för olika diskriminerings- och trakasserifall och att öka församlingsmedlemmarnas och de förtroendevaldas medvetenhet om anvisningarna.	I församlingen har man utvecklat och fortsätter utveckla församlingsmedlemmarnas och de förtroendevaldas språkliga medvetenhet samt praxis för att genom språket stärka inklusiviteten. Existerande praxis utnyttjas sporadiskt. I församlingen har man utvecklat och fortsätter utveckla anvisningar för olika diskriminerings- och trakasserifall. Anvisningarna kommuniceras sporadiskt i olika situationer.	Församlingen använder sig av anvisningar för olika diskriminerings- och trakasserifall och kommunicerar regelbundet om dem i olika kanaler och på olika kurser. Församlingen har en kanal för att anonymt anmäla diskriminering och trakasserier.



<p>Lika-behandlings-utbildningar</p>	<p>I församlingen har man identifierat ett behov av att utbilda förtroendevalda om mångfald och likabehandling.</p> <p>Kursernas teman och genomförande diskuteras.</p>	<p>Förtroendevalda och volontärer erbjuds utbildning om mångfald och likabehandling.</p> <p>För en del ordnas sporadiskt kurser om olika teman som hänför sig till människovärdesarbetet.</p> <p>Under introduktionen utbildas församlingens nya förtroendevalda i jämställdhets- och likabehandlingsarbets måls och värden.</p>	<p>I församlingen utbildas aktörerna systematiskt i jämlikhet och likabehandling.</p> <p>Kurserna täcker olika teman och det finns även särskilda utbildningar riktade till olika grupper.</p> <p>Under introduktionen undervisas man i församlingens likbehandlingsmål och verksamhetsätt.</p> <p>Effekterna av mångfalds- och likabehandlingsutbildningarna följs upp.</p>
---	---	--	--

Tabeller: FIBS Mångfaldsledning