

# Mangfoldsplakaten

Frivillig sektor skapes av dem som deltar. Større etnisk og kulturelt mangfold i befolkningen gir oss nye muligheter for utvikling av organisasjonen. En mangfoldig organisasjon har bredere oppslutning og flere ressurser å spille på. Mangfold gir mulighet for gjensidig læring, forståelse og respekt i møtet mellom menneskene. En mangfoldig organisasjon anerkjenner at vi er forskjellige og erkjenner at noen møter flere ulike barrierer for å delta. Ledelsen i vår organisasjon vil jobbe aktivt for å øke mangfoldet og oppfordrer samtidig medlemmene i Frivillighet Norge til å ta Mangfoldsplakaten i bruk i sine organisasjoner.

## Ville

Vi oppmuntrer alle ledd i organisasjonen til å øke mangfoldet.  
Vi er villige til å endre oss for å nå inkluderingsmålene våre.

Dette får vi til ved å:

- sette av nødvendige ressurser til å jobbe for å øke mangfoldet.
- sette oss konkrete mål for å øke mangfoldet på alle nivå i vår organisasjon.
- spørre oss om noe ved organisasjonskulturen vår hemmer mangfoldet.

## Gjøre

Vi har aktiviteter og møteplasser som inkluderer etniske og kulturelle minoriteter.  
Nye aktiviteter og møteplasser utvikles sammen med dem vi vil nå.  
Vi identifiserer og senker barrierer for deltakelse i organisasjonen.

Dette får vi til ved å:

- legge inn mål og tiltak for økt mangfold i organisasjonens planer.
- øke kunnskapen vår om mangfold og jevnlig vurdere hvem vi ikke når.
- øke mangfoldet når vi velger nytt styre eller ansetter medarbeidere.

## Sjekke

Vi sjekker om arbeidet med mangfold gir resultater.  
Vi sjekker om vi ivaretar mangfold når vi kommuniserer og tar beslutninger.  
Vi sjekker om vi tar i bruk kompetansen hos mangfoldet av dem som er i organisasjonen.

Dette får vi til ved å:

- bestemme hvordan vi måler mangfoldet vårt og hva vi bruker målingen til.
- kartlegge ressurser og kunnskap om mangfold i egen organisasjon.
- sjekke om språk og bilder vi bruker viser at vi vil inkludere og være mangfoldige.

## Større mangfold

Det etniske og kulturelle mangfoldet i befolkningen i Norge har blitt større. Frivillig sektor speiler ikke det befolknings sammensetningen i dag. Dette er en utfordring for sektoren, både opp mot verdien om at alle skal kunne delta, legitimiteten til frivillige organisasjoner som en kanal for demokrati og representasjon og sektorens muligheter til å ta del i samfunnsutviklingen. Frivillige organisasjoner må også være oppmerksom på at økonomi, funksjonsnedsettelse, kjønn, seksualitet og utdanning kan utgjøre barrierer for deltakelse i frivilligheten og at noen kan bli møtt av flere barrierer.

### Signering

Frivillighet Norges vedtok Mangfoldsplakaten på sitt årsmøte 28. mai 2020. På [Inkluderingskoden.no](https://inkluderingskoden.no) kan du lese mer om bakgrunnen for Mangfoldsplakaten og signere den for din organisasjon.

## Verktøy for å jobbe med mangfold og inkludering

### Eksempler på inkluderingsarbeid og verktøy

På [Inkluderingskoden](https://inkluderingskoden.no) og [Frivillighetnorge.no](https://frivillighetnorge.no) har vi samlet mange gode eksempler på inkluderingsarbeid og verktøy. Finn inspirasjon og lær av andre.

### Artikler

På [Inkluderingskoden.no](https://inkluderingskoden.no) finner du korte praktiske artikler om mangfold, inkludering og organisasjonsutvikling. Her er noen smakebiter.

### Inkluderende språk

Hvordan vi snakker om organisasjonen vår og de vi vil nå har stor betydning for hvem som opplever å være velkommen. Dette er viktig når vi skal rekruttere nye frivillige, medlemmer eller deltagere, gjennomføre aktiviteter og fronte våre saker. Hvilke ord vi bruker kan ha stor betydning for den eller de som omtales.

#### Noen tips

- Unngå å generalisere og å bruke ord og uttrykk som oppleves stigmatiserende.
- Være oppmerksom på ordvalg som skaper skiller.
- Gi tillitsvalgte, frivillige og ansatte opplæring i inkluderende språk.

### Strategisk arbeid med mangfold

Å utvikle mangfoldet i organisasjonen er et langsiktig arbeid. Vi trenger en strategi for arbeidet vårt med mangfold. Vi har samlet noen forslag til tiltak man kan inkludere i en slik strategi.

#### Noen tips

- Legg saker om mangfoldsarbeidet inn i planen for styrets arbeid
- Skaff dere bedre oversikt over og synliggjør mangfoldet i organisasjonen
- Bruk anledningene for å øke mangfoldet, som ved ansettelse, valg og rekruttering av medlemmer.

### Måling av mangfold

Det er viktig å være oppmerksom på at kartlegginger som deler oss inn i grupper kan bidra til å skape avstand, stigmatisere eller utfordre personvern hensyn. Et argument for å måle mangfold og å telle med utgangspunkt i bakgrunn er å avdekke eventuelle skjevheter i hvem som blir rekruttert og for eksempel foreslått til tillitsverv.

#### Noen tips

- Tenk over hva dere måler i organisasjonen i dag og om erfaring og kunnskap fra dette kan overføres til ny områder dere vil kartlegge.
- Bestem dere for hva dere vil måle når det gjelder mangfold og hva dere skal bruke resultatet til. Ikke mål kun for målingens skyld!
- Bruk anledningene som styremøter, årsmøter, årsmelding og plandokumenter til å synliggjøre resultater og lage strategier. Sørg for at strategier følges opp!