

Mangfaldsplakaten

Frivillig sektor vert skapt av dei som deltek. Større etnisk og kulturelt mangfald i befolkninga gjer det mogleg for oss å utvikle organisasjonen på ein ny måte. Ein mangfaldig organisasjon har breiare oppslutnad og fleire ressursar å spele på. Mangfald gjev gjensidig læring, forståing og respekt i møtet mellom menneske. Ein mangfaldig organisasjon anerkjenner at vi er ulike og erkjenner at nokon møter fleire ulike barrierar for å delta. Leiinga i vår organisasjon vil jobbe aktivt for å auke mangfaldet og oppmodar samstundes medlemmane i Frivillighet Norge til å ta Mangfaldsplakaten i bruk i sine organisasjonar.

Ville

Vi oppmodar alle ledd i organisasjonen til å auke mangfaldet.
Vi er villige til å endre oss for å nå inkluderingsmåla våre.

Dette får vi til ved å:

- sette av naudsynte ressursar til å jobbe for å auke mangfaldet.
- sette oss konkrete mål for å auke mangfaldet på alle nivå i vår organisasjon.
- spørje oss om noko ved organisasjonskulturen vår hemmar mangfaldet.

Gjere

Vi har aktivitetar og møteplassar som inkluderer etniske og kulturelle minoritetar. Nye aktivitetar og møteplassar vert utvikla saman med dei vi vil nå.
Vi identifiserer og senkar barrierar for å delta i organisasjonen.

Dette får vi til ved å:

- leggje inn mål og tiltak for auka mangfald i organisasjonen sine planar.
- auke kunnskapen vår om mangfald og jamt vurdere kven vi ikkje når.
- auke mangfaldet når vi vel nytt styre eller tilset medarbeidarar.

Sjekke

Vi sjekkar om arbeidet med mangfald gjev resultat.
Vi sjekkar om vi tek i vare mangfald når vi kommuniserer og tek avgjerder.
Vi sjekkar om vi tek i bruk kompetansen i mangfaldet i organisasjonen.

Dette får vi til ved å:

- bestemme korleis vi måler mangfaldet vårt og kva vi brukar målinga til.
- kartlegge ressursar og kunnskap om mangfald i eigen organisasjon.
- sjekke om språk og bilete vi brukar viser at vi vil inkludere og vere mangfaldige.

Større mangfald

Det etniske og kulturelle mangfaldet i befolkninga i Noreg har blitt større. Frivillig sektor speglar ikkje samansetjinga i befolkninga i dag. Dette er ei utfordring for sektoren som går mot verdien om at alle skal kunne delta, legitimiteten til frivillige organisasjonar som ein kanal for demokrati og representasjon og sektoren sine moglegheiter til å ta del i samfunnsutviklinga. Frivillige organisasjonar må også merke seg at økonomi, funksjonsnedsetjing, kjønn, seksualitet og utdanning kan vere barrierar for deltaking i frivillige organisasjonar og at nokon kan bli møtt av fleire barrierar.

Signering

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

Verktøy for å jobbe med mangfald og inkludering

Eksempel på inkluderingsarbeid og verktøy

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

Artiklar

På [Inkluderingskoden.no](https://inkluderingskoden.no) finn du korte praktiske artiklar om mangfald, inkludering og organisasjonsutvikling. Her er nokre smakebitar.

Inkluderande språk

Korleis vi snakkar om organisasjonen vår og dei vi vil nå på, betyr mykje for kven som kjenner seg velkomen. Dette er viktig når vi skal rekruttere nye frivillige, medlemar eller deltakarar, gjennomføre aktivitetar og fronte sakene våre. Kva ord vi brukar kan bety mykje for den eller dei vi omtalar.

Nokre tips

- Unngå å generalisere og å bruke ord og uttrykk som kjennest stigmatiserande.
- Ver merksam på ordval som skaper skilje.
- Gje tillitsvalde, frivillige og tilsette opplæring i inkluderande språk.

Strategisk arbeid med mangfald

Å utvikle mangfaldet i organisasjonen er eit langsiktig arbeid. Vi treng ein strategi for arbeidet vårt med mangfald. Vi har samla nokre forslag til tiltak ein kan inkludere i ein slik strategi.

Nokre tips

- Legg saker om mangfaldsarbeidet inn i planen for styret sitt arbeid.
- Skaff dykk betre oversikt over mangfaldet i organisasjonen og gjer dette synleg.
- Nytt høva til å auke mangfaldet, som ved tilsetjingar, val og rekruttering av medlemar.

Måling av mangfald

Det er viktig å vere merksam på at kartleggingar, som deler oss inn i grupper, kan bidra til å skape avstand, stigmatisere eller utfordre omsyn til personvern. Eit argument for å måle mangfald og å telle med utgangspunkt i bakgrunn, er å avdekke om det er ulikt kven som blir rekruttert og til dømes foreslått til tillitsverv.

Nokre tips

- Tenk over kva de måler i organisasjonen i dag og om erfaring og kunnskap frå dette kan overførast til nye område de vil kartleggje.
- Avgjer kva de vil måle når det gjeld mangfald og kva de skal bruke resultatet til. Ikkje mål berre for målinga si skuld!
- Nytt høve som styremøter, årsmøter, årsmelding og plandokument til å synleggjere resultat og lage strategiar. Sjå til at strategiar vert fylgt opp!