

# 12 OBAVEZA ZA DINAMIČNU ODGOVORNOST

## DINAMIČNE KOCKICE

**Zainteresovani za  
poboljšanje odgovornosti  
vaših Organizacija civilnog  
društva (OCD)?**

Izrežite dinamične kockice i zalepite ih zajedno na žute krajeve. Stavite ih na sto ili se malo poigrajte sa njima. 12 strana kockice predstavljaju 12 obaveza Globalnih standarda koje sumiraju glavne oblasti dobrih praksi odgovornosti OCD. Saznajte u kojim oblastima možete da poboljšate efikasnost svog rada OCD prikupljanjem povratnih informacija kroz dinamično angažovanje zainteresovanih strana.



**GLOBALNI  
STANDARDI  
ZA ODGOVORNOST  
OCD**

Zanima vas ova tema? Saznajte više ovde:



[www.csostandard.org](http://www.csostandard.org)



@CSOStandard



[feedback@csostandard.org](mailto:feedback@csostandard.org)



**GLOBALNI  
STANDARDI  
ZA ODGOVORNOST  
OCD**

**12**

**OBAVEZA**

**ZA DINAMIČNU ODGOVORNOST**

**UPUTSTVO ZA PRIMENU**

**STANDARDA**

**PRIDRUŽITE  
SE POKRETU  
DINAMIČNE  
ODGOVORNOSTI**

# SADRŽAJ

<b>SVRHA UPUTSTVA ZA PRIMENU STANDARDA</b>	<b>4</b>
<b>STRUKTURA</b>	<b>6</b>
.....	
<b>KLASTER A – ŠTA ŽELIMO DA POSTIGNEMO</b>	
<b>Obaveza 1: PRAVDA I JEDNAKOST</b>	<b>8</b>
<b>Obaveza 2: PRAVA ŽENA I RODNA RAVNOPRAVNOST</b>	<b>10</b>
<b>Obaveza 3: ZDRAVA PLANETA</b>	<b>12</b>
<b>Obaveza 4: TRAJNA POZITIVNA PROMENA</b>	<b>14</b>
.....	
<b>KLASTER B – NAŠ PRISTUP PROMENI</b>	
<b>Obaveza 5: RAD U SVOJSTVU LJUDI</b>	<b>16</b>
<b>Obaveza 6: JAKA PARTNERSTVA</b>	<b>18</b>
<b>Obaveza 7: ZALAGANJE ZA FUNDAMENTALNE PROMENE</b>	<b>20</b>
<b>Obaveza 8: OTVORENE ORGANIZACIJE</b>	<b>22</b>
.....	
<b>KLASTER C – ŠTA INTERNO RADIMO</b>	
<b>Obaveza 9: OSNAŽENI I EFIKASNI ZAPOSLENI I VOLONTERI</b>	<b>24</b>
<b>Obaveza 10: ODGOVORNO UPRAVLJANJE RESURSIMA</b>	<b>26</b>
<b>Obaveza 11: RESPONZIVNO DONOŠENJE ODLUKA</b>	<b>28</b>
<b>Obaveza 12: ODGOVORNO RUKOVOĐENJE</b>	<b>30</b>
.....	
<b>KLJUČNI POJMOVI I DEFINICIJE</b>	<b>32</b>

# SVRHA UPUTSTVA ZA PRIMENU STANDARDA



Globalni standardi za odgovornost OCD razvijeni su u participativnom procesu od strane partnerstva devet uspostavljenih inicijativa za odgovornost iz celog sveta.<sup>1</sup> Izgrađeni na svom praktičnom iskustvu i sa širokim spektrom konsultativnih partnera, stvorili su zajednički okvir odgovornosti za organizacije civilnog društva (OCD) koji stavlja kontinuirani dijalog zainteresovanih strana u centar svog rada.

Ova uputstva za primenu standarda dopunjuju Globalne standarde i nude praktične savete o tome kako koristiti Globalne standarde sa različitim zainteresovanim stranama, kao što su inicijative za odgovornost OCD, pojedinačne OCD, kreatori politike i finansijeri.

Daljnijim definisanjem 12 obaveza i njihovih odgovarajućih ključnih akcija, ovaj dokument predlaže korake za rad ka globalnoj praksi OCD u kojoj su OCD zaista odgovorne svim svojim zainteresovanim stranama za svoj uticaj, pristup i organizacione procese.

Predlozi u uputstvima za primenu standarda odstupaju od prirode Globalnih standarda kao dobrovoljnog referentnog standarda, koji zahteva prilagođavanje svakog korisnika svom sopstvenom karakteru, institucionalnom kapacitetu i kulturnom kontekstu. Oni pridaju poseban značaj dijalogu zainteresovanih strana i sistematskoj upotrebi povratnih informacija, zadatku koji prevazilazi puko prikupljanje mišljenja, percepcija i potreba. Umesto toga, uzima u obzir institucionalne zahteve potrebne za analizu prikupljenih informacija, za diskusiju o povratnim informacijama sa onima koji su ih dali, i shodno tome za unošenje potrebnih promena. Pružajući smernice o tome kako da zatvorite ovu petlju povratnih informacija, Uputstva za primenu standarda su važan alat za primenu onoga što Globalni standardi i njihovi partneri razumeju kao dinamičnu odgovornost.

## PRUŽA SE UPUTSTVO SVIMA KOJI ŽELE DA:

- ▶ uče i poboljšaju dijalog sa svojim podržavaocima i partnerima
- ▶ definišu standarde, indikatore i postavljaju osnove za praćenje i procenu napretka tokom vremena
- ▶ razvijaju ankete, upitnike i mehanizme za merenje ovog napretka
- ▶ razvijaju sisteme za samoregulaciju i verifikaciju, kao što je samoevaluacija, recenzija ili eventualna sertifikacija
- ▶ dizajniraju i poboljšavaju projekte, politike, strategije i aktivnosti
- ▶ usklade svoje standarde sa Globalnim standardima
- ▶ razvijaju okvire i alate za izgradnju kapaciteta i ponude ciljanu podršku zasnovanu na potrebama organizacije
- ▶ olakšavaju diskusije o zaštiti povoljnog okruženja
- ▶ poboljšavaju svoje razumevanje o radu OCD, njihovim ulogama i odgovornostima
- ▶ pozivaju OCD na odgovornost

<sup>1</sup> Devet partnera na projektu su Accountable Now, Australijski savet za međunarodni razvoj (ACFID), Balkanska mreža za razvoj civilnog društva (BCSDN), Komitet za saradnju za Kambodžu (CCC), InterAction, NVO Mehanizam za sertifikaciju kvaliteta (QuAM), Rendir Cuentas, Vivango i Mreža dobrovoljnih akcija Indije (VANI). Njih podržava Međunarodni centar za civilno društvo kao implementacioni partner uz finansiranje Švedske agencije za međunarodni razvoj i saradnju (Sida).

# STRUKTURA

Uputstva za primenu standarda su organizovana od strane tri klastera Globalnih standarda i njihovih 12 obaveza. Za svaku obavezu, objašnjava važnost i obrazloženje aktivnosti OCD i kako će ispunjenje svake obaveze doprineti povećanju odgovornosti i pozitivnim trajnim promenama. Svaka obaveza navodi četiri ili pet uočljivih ključnih radnji koje pokazuju da li OCD ispunjavaju obaveze.



**Mogući indikatori napretka ka ispunjenju Obaveze** dodatno pomažu u praćenju napretka OCD ka implementaciji Globalnih standarda. One se nalaze na neiscrpnj listi, vezane su za Obavezu u celini i predlažu širok spektar mogućih kvalitativnih mera za demonstriranje napretka ili ukazivanje na moguće zastoje. Korisnici ih mogu uzeti onakvima kakvi jesu, prilagoditi ih svojim specifičnim potrebama ili ih koristiti kao smernice za formulisanje novih, konkretnijih i merljivih indikatora. Indikatori napretka traže dve vrste dokaza:

**Procesi, politike i strukture** ukazuju na unutrašnje promene i uticaje unutar organizacije koji omogućavaju OCD-u da izvrši ključne akcije. **Povratne informacije zainteresovanih strana** ukazuju na uočene uticaje koje akcije OCD imaju na zainteresovane strane i njihove živote. Obe vrste dokaza su podjednako važne u merenju uticaja, a predložena lista omogućava različitim tipovima organizacija fleksibilnost u načinu na koji žele da pokažu napredak u odnosu na njihov odgovarajući kontekst, ciljeve i kapacitete. U idealnom slučaju, OCD uvek treba da unakrsno proveriti dokaze dobijene iz formalnih izvora sa perceptivnim podacima dobijenim putem povratnih informacija. Ovo osigurava da mogu ispravno interpretirati dobijene podatke i utvrditi da njihov rad zaista daje željene rezultate.

**Pitanja za usmeravanje ka promišljanju i akciji** ispunjenja svake obaveze dopunjuju moguće indikatore napretka. Oni podstiču dublje promišljanje i dijalog unutar organizacije, kao i sa drugim zainteresovanim stranama, posebno o izazovima u implementaciji. Štaviše, pitanja za usmeravanje mogu pokrenuti razvoj i formulisanje pitanja za praćenje i evaluaciju koja se kasnije mogu koristiti za prikupljanje povratnih informacija i perceptivnih inputa.

Svi indikatori, sredstva verifikacije, pitanja za usmeravanje i primeri su sugestije korisnicima, koji ih mogu izabrati i prilagoditi svom lokalnom i kulturnom kontekstu, svom tipu organizacije ili željenom nivou i uticaju koji žele da prate ili vrednuju.

**Ključni termini i definicije** koji se koriste u Globalnim standardima i Uputstvu za primenu standarda su uključeni u rečnik na kraju ovog dokumenta.

## POŠALJITE NAM SVOJE UTISKE

Želimo da saznamo koji elementi Uputstva za primenu standarda su korisni, a koji elementi bi se mogli dodatno poboljšati. Stoga vas pozivamo da sve komentare, povratne informacije i upite pošaljete na [feedback@csostandard.org](mailto:feedback@csostandard.org). Za više informacija, kao što su relevantni resursi i dokumenti u razvoju, posetite [www.csostandard.org](http://www.csostandard.org).

# OBAVEZA 1



## PRAVDA I JEDNAKOST

Bavićemo se nepravdom, segregacijom, nejednakošću, siromaštvom i nasiljem kako bismo stvorili zdrava društva za sve.

### KLJUČNE AKTIVNOSTI

1.1

Slušajte ljude, razumite i pozabavite se osnovnim uzrocima i posledicama nepravde, nasilja i nejednakosti.

1.2

Vodite se primerom: Budite inkluzivni, poštujujte i promovirajte ljudska prava u našoj organizaciji i pobrinite se da sami sebi ne naudimo.

1.3

Podržite ljude da znaju svoja prava i da smatraju odgovornim one koji su zaduženi za njihovo poštovanje, zaštitu i ispunjavanje.

1.4

Sarađujte sa drugim akterima kako bi se kolektivno pozabavili osnovnim uzrocima i posledicama nepravde, nasilja i nejednakosti i osigurali poštovanje i zaštitu svih ljudskih prava.

U pravednom i ravnopravnom društvu svako može da uživa ista prava i slobode da odlučuje o svom životu bez obzira na svoju nacionalnost, lokaciju, pol, rodni identitet, godine, poreklo, etničku pripadnost, autohtono poreklo, veru, sposobnosti, klasu, socio-ekonomski ili bilo koji drugi status. Pravda i jednakost omogućavaju ljudima da učestvuju u odlukama koje utiču na njihove živote i pozivaju one na vlasti da odgovaraju. Kao građanski akteri koji traže promene u saradnji sa ljudima, OCD moraju aktivno raditi na inkluzivnim društvima i pokušati da utiču na ponašanja, kulture i sisteme kako bi osigurali da se svi ljudi – posebno najugroženiji i marginalizovani – tretiraju pravedno i jednako.

## MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- OCD sprovode redovne participativne i systemske analize konteksta i sukoba i diskutuju i preduzimaju neophodne promene zajedno sa svojim zainteresovanim stranama.
- Programiranje OCD i različite vrste intervencija zasnovane su na stvarnim potrebama i prioritetima koje postavljaju ljudi za koje ima cilj da podrži ili zagovara.
- Rad OCD direktno utiče na ostvarivanje pravde, mira i jednakih prava za sve.
- OCD redovno identifikuje i procenjuje rizike sa kojima se zainteresovane strane suočavaju u vezi sa diskriminacijom, nasiljem, zlostavljanjem, eksploatacijom ili zanemarivanjem, i razvija strategije za sprečavanje ili ublažavanje ovoga. Organizacija civilnog društva čini sve što može da izbegne izlaganje ljudi daljoj šteti.
- OCD sarađuje sa raznolikom grupom zainteresovanih strana u promociji pravde i jednakih prava za sve.

### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Zainteresovane strane smatraju da programi OCD razumeju i odgovaraju na njihove specifične potrebe, osnovne uzroke problema i kulturu.
- Zainteresovane strane smatraju da je OCD inkluzivan i da ne šteti.
- Zainteresovane strane su zadovoljne informacijama i mogućnostima kojima ostvaruju svoja prava prema onima koji su odgovorni za njihovo ispunjavanje.
- Zainteresovane strane su zadovoljne načinom na koji OCD reaguje na njihove povratne informacije i mogućnostima da utiču na donošenje odluka u organizaciji.
- Zainteresovane strane smatraju da OCD radi sa ključnim zainteresovanim stranama kako bi imale značajan uticaj na strukturalne i kulturne uzroke siromaštva, segregacije, nasilja, nepravde i nejednakosti.

### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Koji su uticaji vašeg prisustva i aktivnosti na različite grupe i šta radite da biste ublažili neželjene negativne efekte?
- Kako informišete ljude o njihovim pravima i od koga da ih zahtevaju, uključujući i unutar vaše organizacije? Kako ih podržavate u ostvarivanju ovih prava?
- Kako osiguravate da vaš rad kontinuirano napreduje ka eliminisanju osnovnih uzroka nepravde i nejednakosti?
- Kako sarađujete sa ključnim akterima koji su u stanju da pokrenu promene u zakonima i politikama, kao i u socio-kulturnim normama, stavovima i ponašanjima?
- Koji su uspešni pristupi za dobijanje podrške za vaše programe od različitih vrsta zainteresovanih strana?



## OBAVEZA 2



### PRAVA ŽENA I RODNA RAVNOPRAVNOST

Promovisaćemo prava žena i devojčica i unapređivati rodnu ravnopravnost.

Ostvarenje rodne ravnopravnosti je ključni element za socio-ekonomski razvoj miroljubivih društava. Ipak, mnoge žene i devojčice i dalje doživljavaju diskriminaciju i susreću se sa segregacijom iz pozicija moći, obrazovanja i mogućnosti za finansijsku nezavisnost. Pristup ovim ključnim političkim i ekonomskim resursima omogućava većem broju žena i devojčica da u potpunosti učestvuju u društvu i ostvare svoj pravi potencijal. OCD moraju da promovišu ponašanja i stavove koji obezbeđuju da su mogućnosti, prava i obaveze i žena i muškaraca priznati i poštovani u svim sferama života, uključujući i unutar njihovih organizacija.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

2.1

Slušajte žene, muškarce, devojčice i dečake kako biste razumeli i rešili osnovne uzroke i posledice diskriminacije i rodne nejednakosti.

2.2

Vodite se primerom: Pozabavite se rodnom nejednakošću i osigurajte da se prava žena poštuju u svemu što radimo.

2.3

Osnažite žene i devojčice da žive ispunjenije živote.

2.4

Blisko sarađujte sa svim delovima društva, uključujući muškarce i dečake, na pokretanju trajnih ekonomskih, političkih i društvenih promena ka pravima žena i devojčica i rodnoj ravnopravnosti.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- OCD sprovodi redovne participativne i sistemske rodne analize i razmatra i preduzima neophodne promene zajedno sa svojim zainteresovanim stranama.
- OCD promoviše i unapređuje osnaživanje žena i rodnu ravnopravnost u svojim programima, politikama, strukturama i praksama zapošljavanja.
- OCD i njeni programi stvaraju prilike za žene i devojčice da uživaju ista prava i obaveze u svim sferama života kao muškarci i dečaci.
- OCD se posebno obraća muškarcima i dečacima kao ključnim akterima u preovlađujućim društvenim odnosima.
- OCD sarađuje sa raznolikom grupom zainteresovanih strana u promociji i poštovanju prava žena, uključujući i one do kojih je teško doći.
- OCD pruža efikasnu obuku tima o temama kao što su rodna analiza, rodno programiranje, rodna ravnopravnost i jednakost, rodni identitet i rodna prava.
- Proces planiranja OCD-a uključuje konsultacije sa onima koji su marginalizovani zbog svog pola, posebno sa ženama i devojčkama, kako bi se omogućila kontekstualna analiza prepreka njihovom uključivanju i identifikovanje mogućnosti za njihovo učešće.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Žene i devojke smatraju da programi OCD odgovaraju njihovim specifičnim potrebama i mogućnostima, uz uvažavanje njihove kulture.
- Zainteresovane strane, posebno žene i devojke, smatraju da OCD uspešno promoviše i unapređuje ostvarivanje rodne ravnopravnosti.
- Zaposleni i volonteri smatraju da OCD pruža jednake mogućnosti ženama unutar organizacije i prepoznaje njihove specifične potrebe.
- Žene i devojke su zadovoljne informacijama i mogućnostima koje imaju da ostvare svoja prava.
- Zainteresovane strane, posebno žene i devojke, smatraju da OCD radi sa ključnim akterima i organizacijama kako bi imale značajan uticaj na strukturne i kulturne uzroke rodno zasnovane diskriminacije.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Koji su uticaji vašeg rada koji konkretno doprinose ostvarivanju ženskih prava i rodne ravnopravnosti?
- Kako ocenjujete sopstvene strukture, norme, stavove i ponašanja prema ženama i muškarcima vaše organizacije i kako im obezbeđujete jednake mogućnosti?
- Kako informišete žene i devojke o njihovim pravima i od koga da ih zahtevaju, uključujući i unutar vaše organizacije? Kako ih podržavate u ostvarivanju ovih prava u javnoj i privatnoj sferi?
- Kako obezbeđujete da vaš rad kontinuirano napreduje ka trajnim ekonomskim, političkim i društvenim promenama za žene i devojčice?
- Kako sarađujete sa ključnim zainteresovanim stranama i organizacijama koje su u stanju da pokrenu promene u zakonima i politikama, kao i u društveno-kulturnim normama, stavovima i ponašanju?
- Koji su uspešni pristupi za dobijanje podrške za vaše programe od različitih zainteresovanih strana?

## OBAVEZA 3



Zdrava planeta

### ZDRAVA PLANETA

Štitićemo prirodnu sredinu i poboljšati sposobnost da podrži život budućih generacija.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

3.1

Slušajte ljude i konsultujte stručnjake da biste razumeli probleme životne sredine sa kojima se suočavaju ljudi i priroda i kako ih najbolje rešiti.

3.2

Vodite se primerom: Mapirajte uticaj naše organizacije na životnu sredinu, umanjite ga u najvećoj mogućoj meri i budite otvoreni o našim uspesima i neuspesima.

3.3

Motivirajte i podržite ljude da zaštite životnu sredinu i promoviraju sistemsku promenu za zdravu planetu.

3.4

Sarađujte sa akterima iz različitih sektora kako bi se razvila inovativna i sistemska rešenja za pitanja životne sredine.

Zdrava planeta je od suštinskog značaja za održavanje života i da bi se osiguralo da buduće generacije nastave da napreduju širom sveta. Ali posledice degradacije životne sredine, posebno zagađenja, klimatskih promena i gubitka biodiverziteta, nesrazmerno osećaju najsiromašniji i najmarginalizovaniji u društvu. U potrazi za čistim, zdravim i održivim politikama i praksama koje su od koristi čovečanstvu i planeti, OCD moraju razviti i primeniti strategije koje doprinose zaštiti prirodne sredine. Ove strategije moraju da počnu sa uticajem na promenu ponašanja pojedinaca, uključujući i unutar naših organizacija, ali takođe treba da razmotre načine za promenu političkih i ekonomskih sistema.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- OCD sprovodi redovne participativne i sistemske procene životne sredine i analize uticaja i razmatra i preduzima neophodne promene zajedno sa svojim zainteresovanim stranama.
- OCD promoviše i unapređuje zaštitu životne sredine u svojim programima, rukovanju i politikama.
- OCD ima politike i procedure za praćenje, sprečavanje i ublažavanje negativnog uticaja na životnu sredinu.
- OCD objavljuje informacije o svojim naporima u zaštiti životne sredine i njihovim efektima.
- OCD stvara mogućnosti ljudima da zaštite životnu sredinu i da rade na sistemskim promenama.
- OCD se angažuje sa svim relevantnim akterima i primenjuje nove pristupe i tehnike u zaštiti životne sredine.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Zainteresovane strane smatraju da OCD odgovara na njihove specifične izazove, potrebe i mogućnosti, a istovremeno senzitivno priznaje sopstvene resurse i kulturne prakse.
- Zainteresovane strane priznaju napore OCD da zaštiti životnu sredinu, svesni su njenih pozitivnih i negativnih uticaja i odobravaju njene napore da ublaži negativne efekte.
- Zainteresovane strane smatraju da je rad OCD doprineo povećanju njihove svesti i znanja o potrebi zaštite životne sredine i o različitim neophodnim sredstvima.
- Zainteresovane strane navode da ih je OCD podsticala da učestvuju u aktivnostima zaštite životne sredine, kako pojedinačno tako i kolektivno.
- Zainteresovane strane smatraju da OCD značajno doprinosi sistemskim promenama u zaštiti životne sredine.
- Zainteresovane strane smatraju da OCD radi sa potrebnim ljudima i organizacijama na stvaranju inovativnih rešenja.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Kako znate da koraci koje ste preduzeli da smanjite svoje negativne uticaje na životnu sredinu funkcionišu?
- Kako sa drugima delite ono što ste naučili procenom uticaja na životnu sredinu?
- Kako obrazujete ljude o njihovom uticaju na životnu sredinu, uključujući tim i volontere vaše organizacije?
- Kako znate da je vaša podrška korisna u omogućavanju ljudima da sami zaštite životnu sredinu?
- Kako sarađujete sa drugim akterima koji su u stanju da pokrenu promene u zakonima i politikama, novim tehnologijama, kao i u socio-kulturnim stavovima i ponašanju?
- Kako osiguravate da vaš rad kontinuirano napreduje ka trajnoj pozitivnoj ekološkoj održivosti?



## OBAVEZA 4



### TRAJNA POZITIVNA PROMENA

Isporučićemo dugoročne pozitivne rezultate.

Postizanje sveobuhvatnih ciljeva socijalne uključenosti, zaštite životne sredine i ekonomskog rasta u sadašnjosti ne sme da ugrozi sposobnost budućih generacija da zadovolje sopstvene potrebe. Trajne pozitivne promene zahtevaju od OCD da preuzmu dugoročne strategije u partnerstvu sa drugim akterima i organizacijama. Dugoročni i inkluzivni pristup koji se bavi osnovnim uzrocima trenutnih problema i koji se fokusira na postizanje održivih uticaja doprineće povećanju poverenja i legitimnosti OCD.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

4.1

Učite od ljudi i partnera gde možemo da pružimo najveću vrednost onome što već postoji.

4.2

Podržite ljude da imaju informacije, resurse i kapacitete da aktivno pokrenu promene koje kolektivno želimo da vidimo.

4.3

Ocenite naše dugoročne rezultate u konsultaciji sa ljudima sa kojima radimo, uključujući neželjene negativne efekte.

4.4

Sarađujte sa drugim akterima na načine koji se oslanjaju na prednosti jedni drugih i osiguravaju odgovornost za naš kolektivni uticaj.

4.5.

Kontinuirano nadgledajte, procenjujte, učite, prilagođavajte i inovirajte sa fokusom na trajne rezultate.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- OCD stavlja naglasak na slušanje, deljenje i zajedničko kreiranje rešenja sa postojećim inicijativama i potencijalnim zainteresovanim stranama.
- OCD sprovodi analizu potreba, konteksta i zainteresovanih strana kako bi identifikovala šta već dobro funkcioniše, i gde i sa kim može da postigne najveći uticaj na one koje namerava da podrži ili za koje se zalaže.
- OCD prati procese evaluacije, učenja i inovacija sa onima koje predstavlja, sa kojima radi i za koje se zalaže.
- OCD prati i procenjuje pozitivne i negativne uticaje svog rada i osmišljava strategije za njihovo jačanje ili ublažavanje.
- OCD ocenjuje u kojoj meri njene inicijative dovode do trajnih promena i modifikuje svoje strategije ako je potrebno.
- Praćenje i evaluacija podataka informišu o inovativnim prilagođavanjima u dizajnu programa i implementaciji programa i strategija, a ovi podaci se takođe dele sa partnerima.
- OCD održava određeni stepen fleksibilnosti da radi na održivim rezultatima sa partnerima i onima koje predstavlja, sa kojima radi i za koje se zalaže.
- OCD sarađuje sa širokim spektrom ključnih aktera koji moraju biti uključeni da bi se pokrenule trajne pozitivne promene.
- OCD ima jasan strateški pristup u fazama i predaju odgovornosti i dokumentacije zainteresovanim stranama.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Zainteresovane strane smatraju da OCD doprinosi i nadograđuje postojeće ili prethodne inicijative, umesto da ih duplira ili zamenjuje.
- Zainteresovane strane smatraju da se rad OCD bavi osnovnim uzrocima i doprinosi sistemskim promenama.
- Zainteresovane strane prepoznaju dugoročne rezultate programa OCD.
- Zainteresovane strane osećaju da svojim doprinosom mogu uticati na promene.
- Zainteresovane strane veruju da su njihove snage, mogućnosti i uticaji poboljšani kroz saradnju sa OCD.
- Zainteresovane strane nastavljaju da rade na ostvarivanju kolektivnih ciljeva nakon završetka angažovanja OCD.
- Menadžment, tim i volonteri smatraju da programi OCD odgovaraju operativnom kontekstu, uključujući promenu dinamike u političkom okruženju i izvorima finansiranja.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Kako identifikujete i bavite se programima nacionalnih i lokalnih vlasti, kao i drugih organizacija kada kreirate, planirate i sprovodite sopstvene programe?
- Kako doprinosite sposobnosti ljudi da vode promene?
- Ko je uključen u praćenje i evaluaciju programskih ishoda i dugoročnih rezultata vaše organizacije?
- Kako obezbeđujete da se najbolje prakse i naučene lekcije identifikuju, formulišu i dele sa relevantnim zainteresovanim stranama?
- Kako doprinosite jačanju veza, lokalnih mreža i mogućnosti učenja?
- Koja je vaša teorija promene i kako obezbeđujete da ona ostane važeća i u sklopu vašeg rada?
- Kako obezbeđujete vlasništvo, kapacitete i sistem-ske pristupe za održavanje uticaja vašeg rada?

## OBAVEZA 5



### RAD U SVOJSTVU LJUDI

Osiguraćemo da ljudi sa kojima radimo imaju ključnu ulogu u pokretanju našeg rada.

Istinski rad prilagođen ljudima zahteva da se resursi i moć potrebni za postizanje ciljeva OCD-a adekvatno podele između organizacija i ljudi. Samo tamo gde ljudi i OCD dele vođstvo i vlasništvo nad procesom za postizanje zajedničkih ciljeva, mogu se postići trajni pozitivni rezultati i ojačati lokalne inicijative. Obezbeđivanje da slušaju i aktivno uključuju ljude u donošenje odluka učiniće rad OCD relevantnijim za ljude i efikasnijim.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

5.1

Učite od ljudi sa kojima saradujemo i koje predstavljamo tako da naš cilj bude rešavanje njihovih problema.

5.2

Podržite ljude u preuzimanju aktivnih uloga u pokretanju promena koje zajednički želimo da postignemo.

5.3

Osigurajte da procesi donošenja odluka na svim nivoima naše organizacije odražavaju stavove ljudi.

5.4

Podstičite i reagujte na povratne informacije kako bismo poboljšali naš učinak i kolektivni uticaj.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- OCD koristi efikasne metode za analizu i angažovanje zainteresovanih strana tokom aktivnosti organizacije.
- Podržavaoci i ključni akteri aktivno su uključeni u analizu konteksta, strateško planiranje, implementaciju, praćenje i evaluaciju programiranja OCD.
- OCD prevodi programske i organizacione informacije na relevantne lokalne jezike i u odgovarajućim oblicima.
- Odluke OCD na svim nivoima odražavaju potrebe, prioritete i zajedničke ciljeve koje su izrazile zainteresovane strane OCD.
- Povratne informacije se koriste da bi se uticalo na odluke OCD-a i da bi se napravile promene u cilju poboljšanja učinka i uticaja.
- OCD promovise glas ljudi sa kojima rade u komunikaciji sa javnošću i spoljnim zainteresovanim stranama.
- Formalni mehanizmi postoje da zainteresovane strane daju svoje ideje i povratne informacije.
- OCD dodeljuje resurse za razvoj kapaciteta primarnih zainteresovanih strana da ojačaju svoje vođstvo u sprovođenju sopstvenih inicijativa.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Zainteresovane strane su zadovoljne svojim pristupom organizacionim i programskim informacijama od OCD.
- Zainteresovane strane su zadovoljne svojim nivoom angažovanja u radu OCD.
- Zainteresovane strane navode da je saradnja sa OCD povećala njihovo poverenje u vođenje sopstvenih inicijativa.
- Zainteresovane strane veruju da ih OCD sluša i da im njihov rad pomaže da ostvare svoje ciljeve.
- Zainteresovane strane su svesne mehanizama povratnih informacija koje OCD ima i aktivno ih koriste.
- Zainteresovane strane veruju da OCD prikuplja, analizira, koristi i adekvatno reaguje na povratne informacije.
- Zainteresovane strane vide pozitivne promene kao odgovor na povratne informacije koje daju.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Ko su ljudi od kojih učite? Kako učite od njih i sa njima?
- Kako osiguravate da se stavovi i ideje ljudi odražavaju u radu vaše organizacije?
- Ko ima aktivnu ulogu u vođenju rada vaše organizacije?
- Kako obezbeđujete da ljudi i partneri imaju sredstva i motivaciju da održe i dalje unaprede promene koje ste zajednički postigli?
- Kako omogućavate i podržavate primarne zainteresovane strane u preuzimanju aktivnih uloga i liderstva u rešavanju problema sa kojima se suočavaju? Koji su metode i resursi koje pružate?
- Kako tražite, prikupljate, analizirate, diskutujete, odgovarate i pristupate povratnim informacijama i žalbama?

## OBAVEZA 6



### JAKA PARTNERSTVA

Radićemo u poštenom partnerskom odnosu sa međusobnim poštovanjem kako bismo postigli zajedničke ciljeve.

Snažna partnerstva su izgrađena na otvorenim odnosima koji se međusobno podržavaju i ključna su za OCD da ispune zajedničke ciljeve. Saradnja i koordinacija sa drugim akterima pomaže OCD da usvoje holistički pristup, identifikuju nedostatke i spreče dupliranje napora u postizanju kolektivnih rezultata. Kombinovane snage i perspektive različitih aktera mogu pomoći da se ciljevi postignu efikasnije i sa većim uticajem. OCD moraju raditi na jačanju veza između različitih aktera i nastojati da poboljšaju svoju sposobnost da rade zajedno na rešavanju složenih pitanja na duži rok.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

6.1

Identifikujte organizacije koje rade na sličnim ciljevima i izgradite partnerstva na bazi poštovanja koja utiču na vašu međusobnu snagu.

6.2

Osigurajte da uloge i odgovornosti naše organizacije i partnera budu jasne i poštene.

6.3

Sarađujte sa različitim organizacijama zarad postizanja zajedničkih ciljeva.

6.4

Delite informacije, resurse i znanje sa našim partnerima i zajednički donosite važne odluke.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- OCD preduzima redovne analize konteksta i zainteresovanih strana kako bi identifikovala i odredila prioritete partnera sa neophodnom pažnjom.
- OCD ima smernice i politike o svojim principima, vrednostima i pristupima partnerstva i deli ih sa svojim partnerima.
- OCD radi sa svojim partnerima na planiranju i dokumentovanju kolektivnih uticaja.
- OCD i njeni partneri dele zajedničke – formalne i neformalne – mehanizme i alate za planiranje, praćenje, komunikaciju, koordinaciju, donošenje odluka, evaluaciju i rešavanje sporova.
- Partnerski ugovori OCD-a imaju jasno definisane uloge, odgovornosti i obaveze za svakog partnera i detaljno navode kako će svaki partner doprineti ispunjavanju zajedničkih ciljeva.
- OCD i njeni partneri stavljaju naglasak na izgradnju mreže, međusobnu razmenu i međusobno učenje.
- OCD periodično pregleda formalne sporazume sa partnerima kroz proces koji podstiče međusobnu diskusiju i povratne informacije.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Svi partneri i podržavaoci su zadovoljni principima, vrednostima i pristupima partnerstva i smatraju da je partnerstvo pravedno i efikasno.
- Svi partneri smatraju da je partnerstvo zasnovano na međusobnom poštovanju, zajedničkim ciljevima i kolektivnoj odgovornosti.
- Svi partneri su svesni procesa donošenja odluka i osećaju da se njihove pozicije adekvatno poštuju.
- Partneri i podržavaoci smatraju da saradnja jača napore i uticaj obe organizacije.
- Svi partneri su dobro informisani kroz dokumentaciju i kontakt osobe i sposobni su da slede svoje zajedničke ciljeve.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Kako dajete vrednost radu postojećih i potencijalnih partnera?
- Koje su ključne uloge i odgovornosti za svakog od partnera, u zavisnosti od vaših snaga, kapaciteta i prioriteta?
- Kako vaša saradnja doprinosi jačanju kapaciteta, sredstava, samopoštovanja i institucionalnih snaga svakog partnera izvan vaše neposredne intervencije?
- Kako obezbeđujete značajan uticaj i promene kroz saradnju i inovacije?
- Kako osiguravate da se važne odluke donose u saradnji?
- Kako se bavite sukobima ili izazovima u svojim partnerstvima?

## OBAVEZA 7



### ZALAGANJE ZA FUNDAMENTALNE PROMENE

Pozabavićemo se osnovnim uzrocima zalaganjem za fundamentalne promene.

Zalaganje za fundamentalne promene u sistemima moći je ključno za rešavanje osnovnih uzroka nepravde, siromaštva, nasilja, nejednakosti, rodnih predrasuda i degradacije životne sredine. OCD moraju da se angažuju i izazovu osnovne vrednosti i identitete koji ograničavaju javne i političke pokušaje da se prevaziđu izazovi sa kojima se ljudi suočavaju. Pojačavajući i legitimajući glasove zainteresovanih ljudi, OCD igraju važnu ulogu u podršci i radu sa ljudima kako bi se donele značajne promene u politikama na lokalnom, nacionalnom, regionalnom i globalnom nivou.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

7.1

Postarajte se da naš rad zagovaranja bude zasnovan na dokazima i na stavovima ljudi na koje naš rad utiče.

7.2

Zalažite se za pozitivne promene koje se bave i osnovnim uzrocima i njihovim posledicama.

7.3

Podržite ljude – uključujući ljude na koje naš rad utiče – da nauče, povežu se, mobilisu i da se njihov glas čuje.

7.4

Umanjite rizike za ljude koji su uključeni u naše zagovaranje ili su pod njegovim uticajem.

7.5

Procenite efekte našeg zagovaranja u konsultaciji sa ljudima na koje ono utiče.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Prioriteti i pristup zagovaranja OCD-a su oblikovani doprinosom ključnih aktera tokom celog procesa.
- Ulazna informacija za zagovaranje OCD zasnovana je na dokazima iz lokalnih i međunarodnih izvora.
- Fokus rada OCD na zagovaranju je na dugoročnim pozitivnim promenama, a ne samo na kratkoročnim taktičkim dobitcima.
- OCD sprovodi jasnu strategiju strukturnih i sistemskih promena u oblasti svog rada.
- OCD koristi različite strategije zagovaranja uključujući pritisak ljudi, podizanje svesti, mobilizaciju javnog mnjenja, pružanje stručnih saveta, umrežavanje, lobiranje i druge metode.
- Oni koji su targetirani zagovaranjem OCD deluju u odnosu na to.
- Zagovaranje OCD pruža prostor i arene za ljude da se povežu sa zajednicama, pokretima i nosiocima moći.
- Rizici za zainteresovane strane koje su angažovane u radu OCD su umanjeni i jasno saopšteni.
- Evaluacije odražavaju mišljenja i stavove širokog spektra ljudi, uključujući one na koje to utiče i one kojima se bavi zagovaranje OCD.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Zainteresovane strane smatraju da je zagovaranje OCD usmereno na pitanja i probleme koji su im relevantni.
- Zainteresovane strane smatraju da rad OCD-a podržava napore da njihov glas čuju relevantne osobe.
- Zainteresovane strane smatraju da je zagovaranje OCD uspešno u nameri da šira javnost vidi njihovu zabrinutost i borbu kao legitimne.
- Zainteresovane strane uključene u zagovarački rad OCD su svesne i redovno se ažuriraju o potencijalnim rizicima.
- Zainteresovane strane uključene u zagovarački rad OCD zadovoljne su strategijama koje organizacija koristi da ih informiše i da umanj njihov rizik.
- Zainteresovane strane su zadovoljne rezultatima zagovaranja OCD i njihovom uključenošću u sve faze procesa.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Kako prikupljate informacije, dizajnirate sadržaj i odlučujete o pristupu svojim naporima zagovaranja?
- Kako znate da zainteresovane strane podržavaju vaš rad zagovaranja i da cene njegove efekte?
- Kako osiguravate da se vaše zagovaranje bavi osnovnim uzrocima i radi na sistemskim promenama?
- Kako postizete stratešku ravnotežu pristupa promeni popularnih narativa i politika?
- Kako identifikujete rizike i reagujete na pretnje ljudima koji su uključeni u vaše zagovaranje i kampanje?
- Kako ocenjujete efekte svog zagovaranja i razgovarate o promenama sa ljudima u čije ime se zalažete?



## OBAVEZA 8



### OTVORENE ORGANIZACIJE

Bićemo transparentni u pogledu toga ko smo, šta radimo; naših uspeha i neuspeha.

Otvorene organizacije su transparentne u pogledu svog rada i identiteta. Oni odgovorno dele relevantne informacije sa ljudima, partnerima i javnošću. Ova transparentnost omogućava drugima da se uključe u konstruktivan dijalog i da učestvuju u radu organizacije, s ciljem njenog učenja i napredovanja. OCD koje oličavaju transparentnost ne samo da jačaju sopstveni rad već i opravdavaju poverenje koje im je ukazano, kao i u sektor civilnog društva u celini, doprinoseći očuvanju građanskog prostora.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

8.1

Delite informacije o tome ko smo, šta radimo, kako se donose odluke, resursima koje imamo i pozitivnim i negativnim uticajima našeg rada.

8.2

Delite informacije na blagovremen i tačan način koji je dostupan svima.

8.3

Uspostavite i podržite jasne procedure u našoj organizaciji sa ciljem poštovanja prava na privatnost i zaštite ličnih podataka od zloupotrebe.

8.4

Omogućite ljudima da dovode u pitanje naš rad i da se uključe u konstruktivne dijaloge kako bi se došlo do zajedničkog razumevanja u slučajevima gde je to moguće.

8.5

Osigurajte da naša komunikacija i marketing odražavaju naše vrednosti i štite dostojanstvo i privatnost ljudi.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Ključne politike OCD sadrže odredbe o komunikaciji, transparentnosti i upravljanju i razmeni informacija koje su u skladu sa lokalnim zakonskim zahtevima i redovno se nadgledaju.
- OCD deli relevantne informacije o svom radu, izvorima finansiranja i uticajima koristeći sredstva i kanale koji su dostupni svim zainteresovanim stranama.
- Postoje jasne politike i procedure za zaštitu ličnih podataka, uključujući one za prikupljanje, korišćenje, prenos i skladištenje podataka. Oni su poznati i podržava ih tim, volonteri, donatori, partneri i ljudi sa kojima OCD radi.
- Mogućnosti da ljudi postavljaju pitanja i učestvuju u konstruktivnom dijalogu sa OCD su raznovrsne i dostupne svima.
- Ljudi učestvuju u konstruktivnom dijalogu sa OCD o njenom radu.
- OCD ima jasne odredbe u svojim smernicama i politikama o etičkoj komunikaciji i marketingu, koje se dele i dosledno poštuju.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Različiti akteri sa različitim potrebama smatraju da imaju blagovremen i odgovarajući pristup relevantnim i jasnim informacijama o radu, finansiranju i uticaju OCD.
- Tim, volonteri, partneri i ljudi sa kojima OCD radi znaju kako se upravlja njihovim ličnim podacima i kako da bezbedno upravljaju ličnim podacima drugih.
- Zainteresovane strane su zadovoljne mogućnostima za ispitivanje, diskusiju i uticaj na rad OCD.
- Zainteresovane strane su svesne komunikacionih i marketinških praksi OCD i veruju da ona poštuju njihovo dostojanstvo i privatnost.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Kako i preko kojih kanala delite informacije o svojoj organizaciji i njenim uspesima i neuspesima?
- Kako znate da ključne zainteresovane strane smatraju da su ove informacije blagovremene, korisne i pristupačne i da ih koriste za povratne informacije i dijalog?
- Kako obezbeđujete adekvatan odgovor na sugestije, zahteve za informacijama i identifikovane nedoumice?
- Koje mogućnosti se pružaju ljudima da postavljaju pitanja i da izraze svoje stavove i zabrinutosti o pristupu, aktivnostima, timu i uticaju vaše organizacije?
- Kako štite dostojanstvo i sigurnost zainteresovanih strana koje bi mogle biti u opasnosti kroz vašu komunikaciju i marketinške prakse i kako to ublažiti?



## OBAVEZA 9



### OSNAŽENI I EFIKASNI ZAPOSLENI I VOLONTERI

Ulaćemo u zaposlene i volontere kako bismo razvili njihov puni potencijal i ostvarili svoje ciljeve.

Efikasne organizacije se sastoje od kvalifikovanog i posvećenog tima ljudi i volontera; ljudi koji imaju motivaciju i profesionalne kapacitete za pokretanje efikasnih procesa i postizanje zajedničkih ciljeva. Profesionalni, dobro opremljeni i lojalni zaposleni i volonteri poboljšavaju kvalitet rada organizacije i smanjuju rizik od lošeg upravljanja. Da bi se ovo postiglo, OCD moraju imati transparentne i poštene principe, politike i procedure za zapošljavanje, razvoj i upravljanje timovima. Uključivanjem zaposlenih i volontera u procese planiranja i donošenja odluka, OCD će stvoriti osnažena okruženja u kojima pojedinci mogu da se razvijaju i rade efikasno.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

9.1

Obezbedite zaposlenima i volonterima da dele i rade u skladu sa našim vrednostima i profesionalnim standardima.

9.2

Uvedite prakse zapošljavanja koje su poštene, transparentne i vrednuju različitosti.

9.3

Podstičite zaposlene i volontere da stalno unapređuju svoje veštine i obezbedite im neophodne resurse.

9.4

Uključite zaposlene i volontere na svim nivoima naše organizacije u planiranje i donošenje odluka i ohrabrite liderstvo.

9.5

Zaštite ličnu bezbednost ljudi koji rade sa nama i stvorite poštena i podsticajna radna mesta.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Vrednosti, standardi i mandat OCD su dobro poznati među zaposlenima i volonterima, a kodeks ponašanja jasno navodi šta se od njih očekuje.
- Proces zapošljavanja OCD su pravedni i transparentni.
- Interne politike, strukture i procesi OCD uzimaju u obzir specifične potrebe žena i manjina.
- OCD podržava osnovna radnička prava i obezbeđuje fer i podsticajno radno okruženje zaposlenima i volonterima.
- OCD ima jasne smernice za razvoj ljudskih resursa i resurse sa kojima su upoznati zaposleni i volonteri a kojih se pridržava menadžment.
- OCD ima strukture zapošljavanja i mentorske procese kako bi podržala razvoj profesionalnog potencijala zaposlenih i volontera.
- OCD redovno procenjuje učinak, potrebe za ljudskim resursima i razvoj budućeg liderstva i redovno ažurira opise poslova, odgovornosti i ciljeve.
- OCD ima jasne politike i procedure koje određuju procese donošenja odluka na različitim nivoima i prenose odgovornost.
- OCD priznaje svoju obavezu o brizi i ima bezbednosne politike i smernice specifične za lokaciju koje poznaju i sprovode zaposleni i volonteri.
- OCD ima mehanizme i sporazume za analizu i razmenu informacija o bezbednosnim rizicima koji utiču na njih i zajednice u oblasti njihovog rada.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Zainteresovane strane smatraju da su stavovi i ponašanje zaposlenih i volontera OCD profesionalni i s poštovanjem.
- Zainteresovane strane cene OCD kao otvorenog poslodavca koji poštuje razlike.
- Zaposleni smatraju da se prema njima postupa pošteno i da OCD poštuje njihova radna prava.
- Zaposleni su svesni da je OCD posvećena razvoju njihove kompetencije, profesionalne odgovornosti i potencijala.
- Zaposleni i volonteri smatraju da je njihov učinak priznat, pravedno procenjen i poboljšan od strane OCD.
- Zaposleni i volonteri OCD smatraju da su adekvatno uključeni u procese donošenja odluka.
- Zaposleni i volonteri smatraju da su njihova radna mesta bezbedna, poštena i podržavajuća.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Kako obezbeđujete da vrednosti vaše organizacije, kodeksi ponašanja, standardi, očekivani stavovi i ponašanja budu poznati i poštovani?
- Kako vaša organizacija podstiče različitost i kako vodi računa o potrebama žena i manjina sa kojima saraduju?
- Kako ocenjujete učinak vaših zaposlenih i volontera i potrebe da razviju svoje veštine i kompetencije kako bi bolje obavljali svoj posao?
- Kako uključujete različite članove zaposlenih i volontera u procese planiranja i donošenja odluka i kako ih podržavate u potencijalnim liderskim ambicijama?
- Koji mehanizmi postoje da zaposleni saopštavaju svoje brige i ideje na bezbedan način i bez negativnih posledica?
- Kako znate da su vaši naponi da stvorite bezbedno, pravedno i podsticajno okruženje uspešni, uključujući konfliktne i visokorizične oblasti?

## OBAVEZA 10



### ODGOVORNO UPRAVLJANJE RESURSIMA

Odgovorno ćemo rukovati našim resursima kako bismo postigli svoje ciljeve i služili javnom dobru.

Efikasna, efektivna i etička upotreba finansijskih i drugih resursa je od suštinskog značaja da OCD upravljaju programima, postižu rezultate i razvijaju i opravdavaju poverenje zainteresovanih strana. Dobro upravljanje finansijama zahteva da organizacije stiču svoje resurse na etički način i da ih koriste na način koji odražava njihove vrednosti, ostvaruje ciljeve, izbegava rasipanje i doprinosi trajnim, pozitivnim promenama. Stoga, OCD moraju da prate opšte priznate standarde finansijskog računovodstva, da obezbede primenu strogih finansijskih kontrola i da smanje rizik od zloupotrebe sredstava odgovornim rukovanjem resursima u skladu sa svojom misijom i namenom.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

10.1

Nabavite resurse na načine koji su u skladu sa našim vrednostima, nezavisnošću i ciljevima.

10.2

Odgovorno upravljajte resursima, koristeći ih za svrhe za koje su obezbeđeni i na načine koji povećavaju uticaj.

10.3

Pridržavajte se profesionalnih računovodstvenih standarda i obezbedite stroge finansijske kontrole kako biste smanjili rizik od korupcije, mita, zloupotrebe sredstava i sukoba interesa.

10.4

Javno i transparentno izveštavajte o tome ko obezbeđuje naše resurse i kako se njima upravlja.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- OCD ima efikasne smernice i procedure za etičko prikupljanje sredstava, nabavku i korišćenje i upravljanje resursima, sa odredbama za: pronalaženje i dodelu sredstava i donacija u naturi, sprečavanje prevara, postupanje sa sumnjivom i dokazanom korupcijom i zloupotrebom resursa, i sukobi interesa.
- Sredstva se koriste u skladu sa budžetom i namenski za postizanje strateških ciljeva OCD.
- Rashodi se redovno prate, nezavisne finansijske revizije korišćenjem profesionalnih računovodstvenih standarda se završavaju i objavljuju i vrše se preporučene izmene.
- Kupovina roba i usluga prati konkurentne i transparentne procese nadmetanja.
- Informacije o izvorima i raspodeli sredstava OCD se javno dele u eksterno dostupnim dokumentima i izveštajima.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Zainteresovane strane veruju da OCD odgovorno upravlja svojim resursima.
- Zainteresovane strane veruju da OCD koristi svoje resurse na najbolji mogući način kako bi ostvarila svoju misiju i ostvarila najveći mogući uticaj.
- Dobavljači i pružaoci usluga smatraju da su procesi licitiranja OCD poštenu i transparentni.
- Zainteresovane strane su zadovoljne svojim pristupom informacijama o izvorima i raspodeli resursa OCD.
- Zaposleni OCD-a, volonteri i ljudi sa kojima rade svesni su bezbednih načina da prijave prevare i mito.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Kako osiguravate da je vaša strategija prikupljanja sredstava u skladu sa etičkim praksama i misijom i vrednostima vaše organizacije?
- Koje procese finansijskog donošenja odluka i kontrole imate da biste osigurali da se prevare, korupcija, mito i druga finansijska krivična dela spreče i da oni koji zloupotrebljavaju sredstva budu pozvani na odgovornost?
- Kako osiguravate da su vaši resursi raspoređeni na najbolji način za najefikasnije unapređenje održivih uticaja koji se odnose na stvarne potrebe i prioritete ljudi?
- Koje procedure imate za zaštitu uzbunjivača i onih koji prijavljuju zloupotrebu sredstava?
- Koje informacije o izvorima i raspodeli sredstava objavljujete javnosti i na koji način?
- Kako stičete resurse u skladu sa vašim vrednostima i bez ugrožavanja nezavisnosti vaše organizacije?

## OBAVEZA 11



### RESPONZIVNO DONOŠENJE ODLUKA

Postaraćemo se da kroz naše odluke odgovaramo na povratne informacije ljudi na koje naš rad utiče, partnera, volontera i zaposlenih.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

11.1

Analizirajte povratne informacije i žalbe ključnih zainteresovanih strana kako bi se donosile informisane odluke.

11.2

Osigurajte da procesi donošenja odluka na svim nivoima odgovaraju i reaguju na povratne informacije naših zainteresovanih strana, posebno od ljudi na koje naš rad utiče.

11.3

Razjasnite i saopštite kako ljudi mogu da doprinesu povratnim informacijama u procesima donošenja odluka.

11.4

Omogućite zaposlenima i volonterima da odgovore na povratne informacije i donose odluke u realnom vremenu.

11.5

Komunicirajte o primljenim povratnim informacijama, kako su korišćene i koje promene su primenjene.

Responsivno donošenje odluka zahteva da organizacije otvoreno traže povratne informacije i da odgovore na njih. Efikasan sistem povratnih informacija će pomoći OCD da poboljšaju i svoje programe i učinak. Takođe može pomoći da zainteresovane strane postanu kokreatori svog rada i istinski pokažu svoju odgovornost svim svojim zainteresovanim stranama. Osim jednostavnog prikupljanja povratnih informacija, OCD moraju biti otvorene i voljne da koriste konstruktivne povratne informacije kako bi razmišljale o svojim praksama i reagovala na način koji primenjuje sve neophodne promene. OCD takođe treba da zatvore krug povratnih informacija kroz diskusije i razvoj rešenja sa partnerima, zaposlenima i volonterima i što je najvažnije, ljudima sa kojima rade i za koje rade.

#### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

##### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- OCD ima proces povratnih informacija i pritužbi koji odražava misiju, kapacitete i kontekst organizacije.
- OCD razvija, koristi i širi odgovarajuće alate i mehanizme relevantnim zainteresovanim stranama da daju povratne informacije.
- OCD aktivno traži, vrednuje i analizira povratne informacije.
- Proces povratnih informacija od OCD-a uključuje načine da se razgovara o predloženim rešenjima i komuniciraju akcije koje treba preduzeti sa onima koji su dali povratne informacije.
- OCD se aktivno konsultuje i angažuje zainteresovane strane u svojim programskim odlukama i promenama.
- OCD reaguje na povratne informacije blagovremeno i tačno, a njima se obraćaju odgovarajući zaposleni u organizaciji.
- Pružaju se razumljive informacije o načinima pružanja povratnih informacija i pritužbi svim zainteresovanim stranama, zaposlenima, volonterima i ljudima na koje rad OCD utiče.
- Zaposleni i volonteri znaju kako da postupaju sa povratnim informacijama i žalbama.
- Procedure su uspostavljene kako bi se osiguralo da identitet podnosioca žalbe ostane poverljiv.
- Principi i smernice za podelu odgovornosti u odlučivanju upravljanja povratnim informacijama su usađeni u strateškim dokumentima, ugovorima o zaposlenima i politikama razvoja ljudskih resursa.
- OCD ocenjuje svoj proces povratnih informacija i efekte promena koje su napravljene kao odgovor na dobijene povratne informacije.

##### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Zainteresovane strane veruju da se njihova iskustva i mišljenja aktivno traže i vrednuju u programskim odlukama OCD.
- Zainteresovane strane su svesne dostupnih mehanizama za povratne informacije i žalbe i osećaju se bezbedno da ih koriste.
- Zainteresovane strane veruju da se prema njihovim povratnim informacijama i žalbama postupaju blagovremeno i tačno.
- Zainteresovane strane žele da daju povratne informacije i učestvuju u diskusiji o mogućim korekcijama usmerenja rada.
- Zainteresovane strane veruju da se njihove povratne informacije i žalbe čuju i zadovoljne su načinom na koji OCD reaguje.
- Zaposleni i volonteri se osećaju kompetentno i podržano od strane OCD u rešavanju povratnih informacija i žalbi.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Koje vrste odluka su otvorene za povratne informacije i podelu moći?
- Kako osiguravate dugoročne procese, prakse i kulturu donošenja odluka koja odgovara povratnim informacijama u vašoj organizaciji?
- Kako osiguravate da ljudi na koje utiče vaš rad znaju kako da pružaju i razgovaraju o povratnim informacijama i žalbama?
- Kako menadžment i rukovodstvo podržavaju i uključuju odgovarajuće zaposlene i volontere u donošenju odluka i odgovaranju na povratne informacije i žalbe?
- Kako podnosite izveštaj onima koji su prvobitno dali povratne informacije?
- Koje mogućnosti za angažovanje imaju ljudi nakon što vam daju povratne informacije ili ulože žalbe?

## OBAVEZA 12



### ODGOVORNO RUKOVOĐENJE

Osiguraćemo da naše rukovodstvo i upravljačko telo budu odgovorni.

#### KLJUČNE AKTIVNOSTI

12.1

Osigurajte da nezavisno upravljačko telo nadgleda naš strateški pravac, usklađenost sa zakonima, upravljanje rizikom i učinak.

12.2

Smatrajte rukovodeće telo i rukovodstvo podjednako odgovornim za postizanje naših strateških ciljeva i ispunjavanje obaveza u ovom standardu.

12.3

Negujte kulturu odgovornosti u kojoj svi zaposleni i volonteri osećaju snažan osećaj odgovornosti za svoje postupke i uticaje.

12.4

Podržite odgovorno, vizionarsko i inovativno rukovodstvo na svim nivoima.

12.5

Interne i eksterne žalbe i sporove shvatajte ozbiljno, time stvarajući bezbedne prostore i odgovarajuće mehanizme za njihovo rešavanje.

Odgovorno rukovođenje organizacijom treba da dele menadžment i nezavisno upravljačko telo. Efikasno upravljanje – dobro finansijsko upravljanje, poštovanje zakona, efektivno upravljanje ljudskim resursima i odgovornost za zaposlene i volontere – od suštinskog je značaja, ali i samo deo odgovornog rukovodstva. Imperativ je da liderstvo OCD takođe obezbedi jasnu viziju i etičke vrednosti za organizaciju, kako bi joj omogućilo da efikasno ostvari svoje ciljeve i mandat.

### MOGUĆI POKAZATELJI NAPRETKA KA ISPUNJAVANJU OBAVEZE

#### PROCESI, POLITIKE I STRUKTURE

Dokazi, kao što su procene, izveštaji o planiranju, praćenju i evaluaciji, izjave o politici, partnerski sporazumi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- OCD ima nezavisno i efikasno upravljačko telo sa jasnim mandatom za nadgledanje upravljanja organizacijom, fiducijarnu odgovornost i ispunjavanje njene vizije i misije.
- OCD redovno proverava potencijalne sukobe interesa u pogledu političkih, ekonomskih i ličnih odnosa svog upravnog tela.
- Rukovodstvo OCD-a osigurava da politike, strukture i organizaciona kultura u potpunosti podržavaju primenu Globalnih standarda.
- Rukovodstvo OCD ima dinamično razumevanje odgovornosti i efikasno koristi povratne informacije i sugestije unutar organizacije na svim nivoima.
- Rukovodstvo OCD obezbeđuje usklađenost sa zahtevima i preporukama donatora, kao i da se menadžment organizacije pridržava pravila i zakona koje donose vlada i drugi relevantni organi.
- Učenje generisano praćenjem, evaluacijom, povratnim informacijama, žalbama i drugim inputima se koristi za informisanje o promenama u strategijama i programima.
- Žalbe i sporovi se rešavaju na odgovarajući način, istražuju i rešavaju, a rešenje se saopštava onima koji su uključeni.
- OCD ima plan sukcesije kako bi osigurao da OCD ima sposobne zaposlene za preuzimanje odgovornosti u budućnosti.

#### POVRATNE INFORMACIJE ZAINTERESOVANIH STRANA

Dokazi, kao što su ankete, diskusije u fokus grupama, intervjui, novinski članci, izjave partnera, povratne informacije i mehanizmi za rešavanje žalbi ili drugi mogući izvori pokazuju da:

- Ljudi veruju OCD i veruju da je odgovorna za svoj učinak i poslovanje.
- Svi akteri smatraju da se više rukovodstvo, zaposleni i volonteri ponašaju odgovorno.
- Zainteresovane strane prepoznaju odgovorno prilagođavanje, inovacije i unapređenje svojih programa.
- Zainteresovane strane, zaposleni i volonteri su svesni mehanizama za rešavanje sporova i pritužbi i veruju da su poverljivi i bezbedni.
- Zainteresovane strane, zaposleni i volonteri smatraju da rukovodstvo odgovara na njihove žalbe i povratne informacije.

#### VODEĆA PITANJA ZA PROMIŠLJANJE I DELOVANJE

- Kako vaše upravljačko telo obezbeđuje mudro korišćenje svih organizacionih sredstava, poštovanje važećih zakona i etičke prakse i efikasan fokus na ostvarivanju vizije i misije vaše organizacije?
- Kako ljudi, zaposleni, volonteri, kolege, partneri, donatori i vlade mogu da pozovu vaše rukovodstvo i rukovodeće telo na odgovornost za sve obaveze?
- Kako podržavate odgovorno, vizionarsko, inovativno i odgovorno liderstvo na svim nivoima?
- Kako pozivate, analizirate i odgovarate na povratne informacije vaših ključnih grupa zainteresovanih strana, uključujući zaposlene? Kako se u vašoj organizaciji odlučuje o promenama usmerenja rada?
- Kako podstičete interne i eksterne povratne informacije i osiguravate da informacije o tome kako bezbedno uložiti žalbe budu javno dostupne?



# KLJUČNI POJMOVI I DEFINICIJE

**ODGOVORNOST:** Preuzimanje odgovornosti za akcije i uticaje; biti odgovoran i pošten prema svim zainteresovanim stranama – zaposlenima, zajednicama, donatorima – na transparentan i lako razumljiv način; čineći sve da se ciljevi misije postignu na pošten i pravedan način; uz otvoreno deljenje informacija.

**KAMPANJA ZAGOVARANJA:** Javno promovisanje agende širokoj publici kako bi se uticalo na javne politike ili stvorile promene u društvu.

**USKLAĐENOST:** Prilagođavanje prakse ili standarda odgovornosti organizacije na osnovu principa, sadržaja i strukture Globalnih standarda, uz obezbeđivanje da prilagođavanja odgovaraju kontekstu i kapacitetu organizacije.

**GRAĐANSKI PROSTOR:** Skup uslova koji omogućavaju civilnom društvu i pojedincima da se organizuju, učestvuju i komuniciraju slobodno i bez diskriminacije, i na taj način utiču na političke i društvene strukture oko sebe (CIVICUS Monitor, 2016).

**ORGANIZACIJA CIVILNOG DRUŠTVA (OCD):** Građanske, neprofitne i nevladine organizacije u kojima se ljudi organizuju radi ostvarivanja zajedničkih interesa u javnom domenu. Oni pokrivaju širok spektar organizacija, uključujući organizacije zasnovane na zajednici, članstvu, zagovaranju, pitanjima i pružanju usluga (Savetodavna grupa za OCD i efikasnost pomoći, 2008).

**INICIJATIVE ZA ODGOVORNOST OCD:** Organizacije i mreže civilnog društva koje utiču, promovišu i pokreću program odgovornosti OCD na nacionalnom, regionalnom ili globalnom nivou. Njihove aktivnosti uključuju promociju i upravljanje etičkim kodeksima OCD ili standardima odgovornosti, kao i zastupanje, istraživanje i razvoj kapaciteta. Sve ovo ima za cilj poboljšanje prakse odgovornosti OCD širom sveta.

**PODSTICAJNO OKRUŽENJE:** Eksterno ili operativno okruženje ili prostor koji uključuje vladine politike, politike donatorskog finansiranja, stavove zajednice, očekivanja i norme u vezi sa OCD.

**PRAVIČNOST:** Kvalitet poštenja, nepristrasnosti i obezbeđivanja da svako ima pristup resursima, mogućnostima, moći i odgovornosti koji su im potrebni da dostignu svoj puni, zdravi potencijal (SGBA, Rising to the Challenge, 2009).

**RAVNOPRAVNOST:** Tretiranje svih učesnika na isti način, bez drugačijeg ili nepovoljnijeg tretmana pojedinca ili grupe pojedinaca na osnovu njihove rase, pola, invaliditeta, religije ili uverenja, seksualne orijentacije, starosti ili drugih karakteristika (Univerzitet u Edinburgu, Jednakost i različitost, 2016).

**MEHANIZAM ZA POVROTNE INFORMACIJE:** Formalni skup sistema i praksi uspostavljenih za traženje, diskusiju i reagovanje na stavove zainteresovanih strana o učinku i uticaju OCD. Ove informacije se zatim koriste u različite svrhe, uključujući preduzimanje korektivnih mera za poboljšanje performansi (ALNAP/ODI, Zatvaranje Petlja, 2014).

**ZDRAVA PLANETA:** Dobro izbalansirana kolekcija ekosistema koji doprinose zdravim zajednicama i društvima obezbeđujući dobra i usluge (uključujući hranu, čist vazduh, svežu vodu, lekove i sredstva za život) neophodnih za ljudski opstanak za sadašnje i buduće generacije, i podržavajući njihove sposobnost apsorpcije i oporavka od poremećaja (SZO, dokument za diskusiju, 2012).

**ZDRAVO DRUŠTVO:** Društvo koje omogućava svim svojim članovima kolektivno i pojedinačno da igraju ulogu u oblikovanju budućnosti svojih zajednica i da zadovolji potrebe svojih građana.

**UTICAJ:** Ishodi i efekti (pozitivni i negativni) inicijative, programa ili akcije.

**PRAVDA:** Osigurati da svi ljudi imaju jednaka prava i pristup ekonomskim, društvenim i političkim beneficijama u društvu, bez diskriminacije.

**TRAJNA POZITIVNA PROMENA:** Proces kojim aktivnosti organizacije doprinose trajnim rezultatima koji dugoročno poboljšavaju kvalitet života ljudi.

**RUKOVODSTVO:** Hijerarhijski najviši zaposleni

organizacije i njen upravni odbor, koji obezbeđuju sveobuhvatno rukovođenje i upravljanje organizacijom.

**PARTNERI:** Organizacije, pojedinci i druge strane sa kojima radimo zajedno, a koje imaju definisane uloge i odgovornosti za postizanje zajedničkih ciljeva.

**PARTNERSTVO:** Dogovor da se preduzmu akcije koje će koristiti svim uključenim, donoseći rezultate koje ne bi mogla postići jedna organizacija koja radi sama, i smanjujući dupliranje napora. Uspešno partnerstvo povećava uticaj i efektivnost akcije kombinovanom i efikasnijom upotrebom resursa, promovise inovacije i odlikuje se snažnom posvećenošću svakog partnera (OECD, Uspešna partnerstva, 2006).

**LJUDI:** Glavna ciljna grupa za rad OCD – ljudi koji imaju direktnu korist od rada organizacije. Oni se takođe mogu nazvati ljudima koji su uključeni u naš rad, na koje naš rad utiče ili ranjivi i marginalizovani. U zavisnosti od toga kakav posao organizacija obavlja, ponekad se nazivaju korisnicima ili klijentima.

**LJUDI KOJI RADE SA NAMA:** Ovo se odnosi na zaposlene, volontere, konsultante ili bilo koga ko radi posao organizacije ili predstavlja organizaciju na neki direktan način.

**LIČNI PODACI:** Svaka informacija koja direktno ili indirektno identifikuje ili se može koristiti za identifikaciju pojedinca na osnovu jednog ili više faktora specifičnih za njegov ili njen fizički, fiziološki, mentalni, ekonomski, kulturni ili društveni identitet.

**JAVNOST:** Grupa ljudi koja je eksterna u odnosu na rad organizacije i koja nema direktnu korist od rada organizacije, ali ima određeni interes za posao koji organizacija obavlja jer se dešava u njenom neposrednom okruženju. Ovi ljudi su ponekad poznati kao građani, stanovnici, društvo itd.

**REFERENTNI STANDARD:** Standard na koji se OCD ne potpisuju, niti su formalno verifikovane, ali na koji se mogu pozivati u razvijanju sopstvene prakse i samoregulacije.

**RESURSI:** Bilo koja vrsta finansijske pomoći ili pomoći u naturi koju dobijamo od aktivnosti prikupljanja sredstava, partnera za finansiranje, dobronamernika, filantropa i pojedinaca koje koristimo za postizanje ciljeva i zadataka naše organizacije.

**OSNOVNI UZROCI:** Osnovni uzroci za pojavu i postojanost problema. Umesto da se fokusiramo na efekte i simptome problema, moramo prepoznati i pozabaviti se njegovim osnovnim uzrocima kako bismo doprineli održivim promenama.

**ZAPOSLENI:** To su ljudi koji su angažovani u našem radu ili koji rade sa organizacijom. Oni mogu biti zvanično zaposleni u organizaciji, ili zvanično predstavljati i delovati u ime organizacije u njenom radu. Ovi ljudi uključuju redovno zaposlene, volontere, konsultante i tela koja donose odluke.

**ZAINTERESOVANE STRANE:** Pojedinci i grupe koji mogu uticati ili na njih utiču politike i/ili radnje organizacije (Putevi ka odgovornosti, GAP Framework One World Trust, 2005).

**STANDARD:** Principi i norme za merenje kvaliteta organizacionih usluga i sistema.

**PRAVA ŽENA I DEVOJČICA:** Prava žena i devojčica su ljudska prava utvrđena od strane Ujedinjenih nacija 1948. Ova prava uključuju, ali nisu ograničena na, pravo na život bez nasilja, ropstva i diskriminacije, na obrazovanje, na posedovanje imovine, na glasanje i na pravednu zaradu i jednaku platu.





## KONTAKT

Željni smo da učimo i poboljšamo naš rad, i pozivamo vas da pošaljete svoje komentare i povratne informacije. Za više informacija i potpunu listu organizacija koje su razvile Globalne standarde, kao i srodne resurse i dokumente u razvoju, posetite [www.csostandard.org](http://www.csostandard.org) i [neprofitne.rs](http://neprofitne.rs).

Web sajt: [www.csostandard.org](http://www.csostandard.org)  
E-pošta: [feedback@csostandard.org](mailto:feedback@csostandard.org)  
Twitter: @CSOStandard

Globalne standarde izradili su:

- **Accountable Now**, međunarodna organizacija
- **Australijski savet za međunarodni razvoj**, Australija
- **Balkanska mreža za razvoj civilnog društva**, Balkan
- **Odbor za saradnju za Kambodžu**, Kambodža
- **InterAction**, SAD
- **Mehanizam sertifikovanja obezbeđivanja kvaliteta**, Uganda
- **Rendir Cuentas**, Latinska Amerika i Karibi
- **Mreža dobrovoljnog delovanja Indija**, Indija
- **Viwango**, Kenija
- **Međunarodni centar za civilno društvo**, međunarodna organizacija

Termin „Dinamična odgovornost“ je sastavila Restless Development, razvojna agencija koju vode mladi. Više informacija na [www.restlessdevelopment.org/dynamic-accountability](http://www.restlessdevelopment.org/dynamic-accountability)

Ovaj dokument je pripremljen u okviru Projekta „Zaštita građanskog prostora – Regionalni centar za razvoj civilnog društva“ koji finansira Sida (Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju) a implementira BCSDN. Sadržaj ovog dokumenta, te iznesene informacije i stavovi ne predstavljaju zvanične stavove i mišljenja Sida-e i BCSDN-a. Odgovornost za informacije i stavove izražene u ovom dokumentu je u potpunosti na Catalyst Balkans. Prevod i adaptaciju je obezbedio Catalyst Balkans uz podršku BCSDN-a i finansijsku podršku Sida-e.

[www.csostandard.org](http://www.csostandard.org)

[@CSOStandard](https://twitter.com/CSOStandard)

[@ feedback@csostandard.org](mailto:feedback@csostandard.org)

Podržali:



Prevod i adaptacija: 

# 12 OBAVEZA ZA DINAMIČNU ODGOVORNOST



**GLOBALNI  
STANDARDI  
ZA ODGOVORNOST  
OCD**