STANDARDI
GLOBAL
PËR PËRGJEGJËSI TË
ORGANIZATAVE TË
SHOQËRISË CIVILE

12
ANGAZHIME
PËR PËRGJEGJËSI DINAMIKE

MËNYRA TË REJA TË PËRGJEGJËSISË DHE NDIKIMI PËRFORCUAR I ORGANIZATAVE TË SHOQËRISË CIVILE

Organizatat e shoqërisë civile luajnë një rol të rëndësishëm në krijimin e shoqërive të drejta dhe planetit të shëndetshëm. Ne punojmë me palë të interesuara të ndryshme, sidomos me qytetarë dhe partnerë të prekur. Që të jemi të suksesshëm, duhet të jemi në dialog të vazhdueshëm me ta, në lidhje me atë që ata presin, atë që ata kanë për të ofruar dhe si mund të punojmë se bashku që të bëjmë ndryshimin.

PËRGJEGJËSI DINAMIKE

Informacionet që marrim nga aktorët tanë janë të rëndësishme në marrjen e vendimeve. Në këtë mënyrë ne i përmirësojmë vazhdimisht performancat dhe rezultatet tona dhe ndërtojmë marrëdhënie të besuara.

Ky kuptim dinamik i përgjegjësisë është thelbi i Standardit Global për përgjegjësinë e organizatave të shoqërisë civile. Kjo e riformon përgjegjësinë në një dialog të pandërprerë, i cili nxit mësimin dhe ndryshimin, zhvillon besimin tek aktorët tanë si dhe përmirëson legjitimitetin dhe besueshmërinë e organizatave të shoqërisë civile, karakteristikë me rëndësi kritike në këto kohë të zvogëlimit të hapësirës së veprimit të organizatave të shoqërisë civile.

Duke iu përmbajtur Parimeve të Stambollit për efikasitet zhvillimor të OSHC-ve dhe përvojës së pasur në këtë sektor, shumë rrjete nga Afrika, Azia, Australia, Evropa, Amerika e Veriut, Amerika Latine dhe Karaibet punuan së bashku dy vjet që të zhvillohet Standardi Global i cili përfshin një kuptim të përbashkët për përgjegjësinë dinamike në mënyrë globale.

Qëllimi i Standardit Global është që të përdoret kjo qasje dinamike ndaj përgjegjësisë, në mënyra të tilla që të përforcohetefektiviteti, lidhjet dhe besueshmëria.

Standardi Global është standard referues. Ka për qëllim përforcimin dhe harmonizimin e standardeve ekzistuese apo standardeve dhe praktikave të reja për përgjegjësi, dhe nukka qëllim zëvendësimin e tyre.

Standardi Global mund të përdoret në bazë vullnetare si pike referimi nga:

- organizatat e shoqërisë civile, rrjetet e organizatave të shoqërisë civile dhe grupet e përfaqësimit për përmirësim të standardeve dhe praktikave të tyre për përgjegjësi;
- qeveritë dhe donatorët me qëllim krijimin e normativave mundësuese dhe politikave për financimin e organizatave të shoqërisë civile;
- palët e interesuara që të mund të kërkojnë përgjegjësi nga OSHC-të dhe
- organizatat e shoqërisë civile për të mundësuar krijimin e partneriteteve efektive

Standardi Global përfshin 12 angazhime dhe aktivitete kryesore shoqëruese të cilat OSHC-të premtojnë se do t'i kryejnë dhe në bazë të së cilave ato mund të konsiderohen si përgjegjëse. Standardi është shkruar në një gjuhë të thjeshtë që të lehtësohet dialogu me aktorët dhe komunikimi me publikun e gjerë.

Angazhimet janë ndarë në tre grupe: çfarë kanë si qëllim të arrijnë organizatat e shoqërisë civile, qasja e tyre ndaj ndryshimeve dhe praktikat e tyre të brendshme. Angazhimet formojnë një tërësi dhe plotësojnë njëra-tjetrën. Ato qëllimisht janë formuluar në këtë mënyrë, që të jenë aspiruese; në fokus nuk është vetëm ajo që bëjnë tani OSHC-të, por edhe ajo që mund të bëjnë në të ardhmen. Ato u bëjnë thirrje organizatave të shoqërisë civile që t'i përmirësojnë performancat e tyre, si individualisht, edhe në menyrë kolektive të kontribuojnë për një botë më të mirë. Të marra së bashku, ato janë tregues i fuqishëm i rolit dhe vlerës së shtuar të shoqërisë civile, tani dhe në të ardhmen.

Gjithashtu, Udhëzuesi për përdorim siguron këshilla se si të përdoret Standardi, duke përfshirë edhe faktin se si të vlerësohet nëse i plotësojnë OSHC-të angazhimet dhe nëse janë harmonizuar standardet për përgjegjësi me standardin global referues.

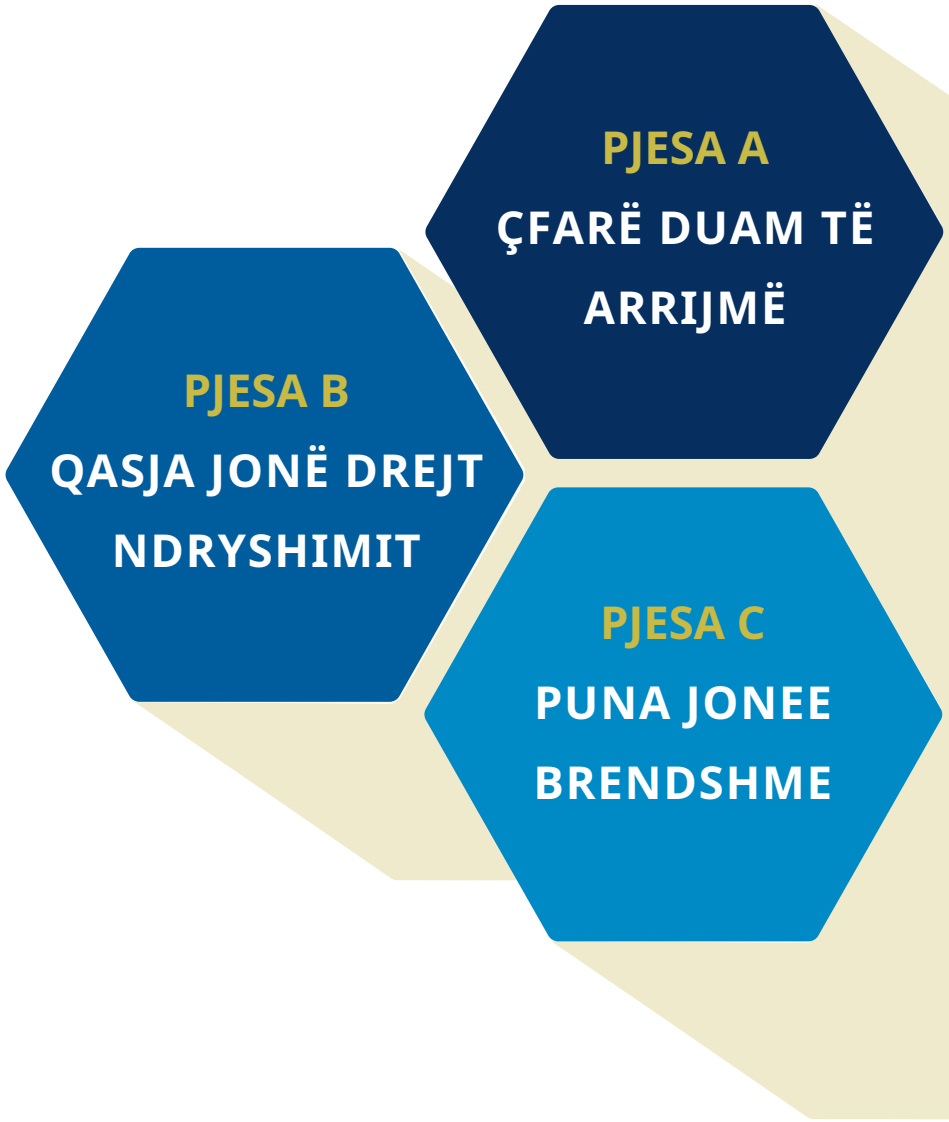
Ai, gjithashtu, përfshin lidhje te rasteve studimore, mjete dhe burime të tjera të marra nga rajone dhe sektorë të ndryshëm që do t'i ndihmojnë OSHC-të dhe rrjetet e tyre në përmirësimin e standardeve dhe praktikave të tyre për përgjegjësi.

Organizatat e shoqërisë civile, me përmbushjen e të gjitha oangazhimeve krijojnë lidhje më të ngushta me aktorët, duke i përmirësuar vazhdimisht performancat e tyre, duke ndërtuar besim në kohë trazirash, duke e përforcuar ndikimin e vet individual dhe kolektiv dhe duke e përmirësuar kontributin e tyre drejt qëllimeve të zhvillimit të qëndrueshëm.

STANDARDI GLOBAL ...

... krijon dialog ndërmjet njerëzve dhe ndërton besim	Thekson qasjen dinamike ndaj përgjegjësisë që i vendos informacionet e e marra nga grupet e interesit në plan të parë
... e harmonizon përgjegjësinë e shoqërisë civile në nivel global	Ndikon drejt përcaktimit të parimeve kryesore dhe praktikave pozitive të përgjegjësisë së OSHQ-ve që përdoren në të gjithë botën.
... i përforcon kornizat dhe standardet ekzistuese	Siguron një shembull ambicioz dhe rekomandime praktike se si të punohet në këtë drejtim.
... mbështet zërin e fuqishëm të OSHC-ve në kushte të zvogëlimit të hapësirës qytetare	Lejon komunikim të hapur dhe krahasues nimbi atë që kontribuojmë, si e bëjmë këtë gjë dhe si e mbajmë përgjegjësinë

TRE PJESË...



12 ANGAZHIMET

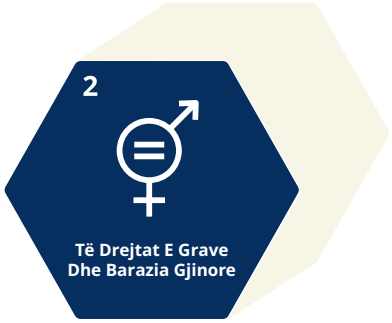
PJESA A
ÇFARË DUAM TË ARRIJMË

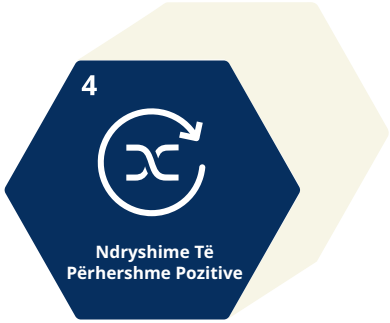
PJESA B
QASJA JONË DREJT NDRYSHIMIT

PJESA C
PUNA JONEE BRENDSHME

PJESA A
ÇFARË DUAM TË ARRIJMË

Katër angazhimet e para janë të lidhura me ambicien e përgjithshme të të gjitha organizatave të shoqërisë civile. Ne i respektojmë të gjithë dhe kontribuojmë për ato që janë më afër misionit tonë.





KEY ACTIONS

ANGAZHIMI 1:
DREJTËSI DHE BARAZI

Ne do të flasim hapur për padrejtësitë, izolimin, pabarazinë, varfërinë dhe dhunën që të krijojmë një shoqëri të shëndetshme për të gjithë.

1.1 Do t'i dëgjojmë njerëzit, me qëllim që të kuptojmë dhe adresojmë shkaqet dheefektet e padrejtësisë, dhunës dhe pabarazisë.

1.2 Do të jemi shembull për të tjerët: do të jemi gjithëpërfshirës, duke respektuar dhe promovuar të drejtat e njeriut në organizatën tonë duke u kujdesur të mos dëmtojmë veten.

1.3 Do t'i mbështetim njerëzit që t'i njohin të drejtat e tyre dhe të kërkojnë përgjegjësi për respektimin, mbrojtjen dhe zbatimin e tyre nga ata të cilët janë përgjegjës për këtë gjë.

1.4 Do të bashkëpunojmë me palët e interesuara në mënyrë kolektive që të adresohen shkaqet kryesore dhe efektete padrejtësive, dhunës dhe pabarazisë. Në këtë mënyrë do të sigurojmë respektimin dhe mbrojtjen e të drejtave të të gjithë njerëzve.

ANGAZHIMI 2:
TË DREJTAT E GRAVE DHE BARAZIA GJINORE

Ne do t'i promovojmë të drejtat e grave dhe vajzave dhe do ta përmirësojmë barazinë gjinore.

2.1 Ne do të dëgjojmë gratë, burrat, vajzat dhe djemtë që t'i kuptojmë dhe mënjanojmë shkaqet dhe efektet kryesorë për diskriminimin dhe pabarazinë gjinore.

2.2 Do të jemi shembull për të tjerët: Do të flasim hapur për pabarazinë gjinore dhe do të sigurojmë se të drejtat e grave respektohen në gjithçka që bëjmë.

2.3 Do të aftësojmë gratë dhe vajzat të jetojnë një jetë më të përmbushur.

2.4 Do të bashkëpunojmë ngushtë me të gjith pjesët e shoqërisë, duke përfshirë edhe burrat edhe djemtë, që të nxisim ndryshim të qëndrueshëm, ekonomik, politik dhe social ndaj të drejtave të grave dhe vajzave dhe barazisë gjinore.

ANGAZHIMI 3:
PLANET I SHËNDETSHËM

Ne do ta mbrojmë mjedisin jetësor dhe do ta përmirësojmë atë duke dhënë një mbështetje për një jetë më të mire të brezave të ardhshëm.

3.1 Do t'i dëgjojmë njerëzit dhe do të konsultohemi me ekspertë që të kuptojmë problemet ekologjike me të cilat ballafaqohen njerëzit dhe natyra, dhe si t'i zgjidhim ato më së miri.

3.2 Do të jemi shembull për të tjerët: Do ta hartojmë ndikimin e organizatës sonë mbi mjedisin jetësor, do të përpiqemi të minimizojmë atë sa më shumë të mundemi dhe do të jemi të hapur për sukseset dhe disfatat tona.

3.3 Do t'i motivojmë dhe mbështesim njerëzit të mbrojnë mjedisin jetësor dhe të promovojnë ndryshime sistematike për një planet të shëndetshëm.

3.4 Do të bashkëpunojmë me pjesëmarrësit nga sektorë të ndryshëm për zhvillim të zgjidhjeve inovative dhe sistematike për problemet në mjedisin jetësor.

ANGAZHIMI 4:
NDRYSHIME TË PËRHERSHME POZITIVE

Ne do të sjellim rezultate pozitive afatgjata.

4.1 Do të mësojmë nga njërëzit dhe partnerët ku mund të shtojmë më tepër vlerë ndaj asaj që tashmë ekziston.

4.2 Do të mbështesim njerëzit të kenë informacione, burime dhe kapacitete të nxitin aktivisht ndryshimet të cilat duam t'i shikojmë të gjithë së bashku.

4.3 Do të vlerësojmë rezultatet tona afatgjata duke u konsultuar me personat me të cilët punojmë, duke përfshirë edhe efektet negative të që mund të kenë ndodhur në mënyrë të paqëllimshme.

4.4 Do të bashkëpunojmë me aktorë të tjerë në mënyrë të tillë që së bashku t'i forcojmë kapacitetet tona dhe të sigurojmë përgjegjësi për ndikimin tonë të përbashkët.

4.5 Do të ndjekim, vlerësojmë dhe mësojmë vazhdimisht, duke përshtatur dhe duke përdorur qasje inovative për të marrë rezultate të qëndrueshme.

KEY ACTIONS

PJESA B
QASJA JONË DREJT NDRYSHIMIT

ANGAZHIMI 5:
PUNË E ORIENTUAR NGA NJERËZIT

Ne do të sigurojmë që njerëzit me të cilët punojmë të kenë rol kryesor në punën tonë.

5.1 Do të mësojmë nga njerëzit që punojnë me ne dhe të cilët i përfaqësojmë, sepse problemet e tyre janë qëllimet tona.

5.2 Do t'i mbështesim njerëzit në ndërmarrjen e rolit aktiv në sjelljen e ndryshimeve që bashkarisht duam t'i shohim.

5.3 Do të sigurojmë që qëndrimet e njerëzve të jenë reflektuar mirë në procesin tonë të marrjes së vendimeve në të gjitha nivelet e organizatës.

5.4 Do të kërkojmë informacione nga njerëzit dhe në bazë të tyre do të përmirësojmë performancat tona dhe ndikimin kolektiv.

ANGAZHIMI 6:
PARTNERITETE TË FUQISHME

Ne do të punojmë në partneritete të bazuara në ndershmëri dhe respekt që të arrijmë qëllimet e përbashkëta.

6.1 Do të identifikojmë organizatat të cilat punojnë mbi qëllime të ngjashme dhe do të ndërtojmë me ta partneritete mbi bazën e respektit të cilat do të mundësojnë të përdorim anët tona të fuqishme.

6.2 Do të këmbëngulim që rolet dhe përgjegjësitë e organizatës sonë dhe partnerëve tanë të jenë të qarta dhe të ndershme.

6.3 Do të bashkëpunojmë me lloje të ndryshme organizatash që të arrijmë qëllimet tona të përbashkëta.

6.4 Do të shkëmbejmë informacione, burime dhe njohuri me partnerët tanë që të marrim bashkarisht vendime të rëndësishme.

ANGAZHIMI 7:
ADVOKIM PËR NDRYSHIME THEMELORE

Ne do t'i adresojmë shkaqet kryesore, duke advokuar për ndryshimet themelore.

7.1 Do të sigurojmë që përpjekjet tona advokuese të bazohen në prova dhe t'i përfshijnë qëndrimet e personave të prekur.

7.2 Do të advokojmë për ndryshime pozitive të cilat adresojnë shkaqet kryesore si dhe efektet e tyre.

7.3 Do të mbështesim njerëzit – duke përfshirë edhe personat e prekur – që të mësojnë, të lidhen, të mobilizohen dhe tu dëgjohet zëri.

7.4 Do të ulim rrezikun për njerëzit të cilët janë përfshirë ose janë nën ndikim të përpjekjeve tona advokuese.

7.5 Do t'i vlerësojmë efektet tona duke i konsultuar me personat e prekur.

ANGAZHIMI 8:
ORGANIZATA TË HAPURA

Ne do të jemi transparentë për atë se cilët jemi, çfarë bëjmë dhe cilat janë sukseset dhe dështimet tona.

8.1 Do të shkëmbejmë informacione për atë se cilët jemi, çfarë bëjmë, burimet që kemi, si i marrim vendimet, si dhe ndikimet pozitive apo negative në punën tonë.

8.2 Do të shkëmbejmë informacione të sakta, në kohë dhe në mënyra që ato të jenë në dispozicion të të gjithë njerëzve.

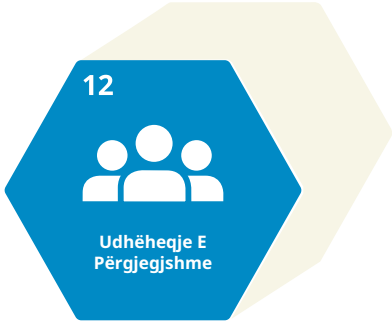
8.3 Do të vendosim dhe do të respektojmë procedurat e qarta në organizatën tonë, me qëllim respektimin e të drejtës së privatësisë dhe mbrojtjen e të dhënave personale nga keqpërdorimi.

8.4 Do të sigurojmë mundësi për njerëzit që dyshojnë në punën tonëj që të përfshihen në dialog konstruktiv që të arrihet mirëkuptimi i përbashkët kur është e mundur.

8.5 Do të sigurojmë që komunikimi dhe marketingu ynë të jenë pasqyrë e vlerave dhe do të mbrojmë dinjitetin dhe privatësinë e njerëzve.

KEY ACTIONS

PJESA C
PUNA JONEE BRENDSHME



KEY ACTIONS

ANGAZHIMI 9:
TË PUNËSUAR DHE VULLNETARË TË AFTË DHE EFEKTIVË

Do të investojmë që personeli dhe vullnetarët ta shfrytëzojnë tërësisht potencialin e tyre dhe t'i arrijmë qëllimet tona.

9.1 Do të sigurojmë që të punësuarit dhe vullnetarët të marrin pjesë dhe të veprojnë në përputhje me standardet tona dhe standardet profesionale.

9.2 Do të vendosim praktikat për rekrutim dhe punësim të cilat janë korrekte dhe transparente dhe e respektojnë shumëllojshmërinë

9.3 Do t'i nxisim punonjësit dhe vullnetarët që t'i përmirësojnë vazhdimisht atësitë e tyre dhe do t'iu sigurojmëburimet që u nevojiten.

9.4 Do t'i përfshijmë të punësuarit dhe vullnetarët në të gjitha nivelet e organizatës sonë, nga planifikimi e deri në marrjen e vendimeve si dhe nxitjen e lidershipit.

9.5 Do të mbrojmë sigurinë personale të njerëzve të cilët punojnë me ne dhe do të krijojmë mjedis pune korrekt dhe stimulues.

ANGAZHIMI 10:
BURIME TË MENAXHUARA MIRË

Ne do të menaxhojmë burimet tona me përgjegjësi që t'i realizojmë qëllimet tona për të mirën e përgjithshme.

10.1 Do t'i fitojmë burimet në mënyra të tilla që janë në përputhje me vlerat, pavarësinë dhe qëllimet tona.

10.2 Do të menaxhojmë me përgjegjësi burimet, duke i përdorur për arsyet që janë ofruar dhe në mënyrë që të maksimizohet ndikimi.

10.3 Do t'i respektojmë standardet profesionale të kontabilitetit dhe do të sigurojmë kontroll të rreptë financiar që të zvogëlohet rreziku nga korrupsioni, ryshfeti, keqpërdorimi i mjeteve dhe konflikti i interesave.

10.4 Do të informojmë në mënyrë të hapur dhe transparente se si i sigurojmë burimet tona dhe si i menaxhojmë ato.

ANGAZHIMI 11:
MARRJE E VENDIMEVE TË HAPURA DHE NË KOHË

Ne do të sigurojmë që vendimet tona të përputhen me informacionet e marra nga personat mbi të cilët ndikon puna jonë, të partnerëve, vullnetarëve dhe të punonjësve.

11.1 Do të ftojmë dhe do të bëjmë analizë të këtyre informacioneve dhe ankesave nga aktorët kryesorë në lidhje me procesin e vendimarrjes.

11.2 Do të sigurojmë që procesi i marrjes së vendimeve në të gjitha nivelet, t'i reflektojë informacionet nga aktorët tanë, sidomos nga personat e prekur nga puna jonë.

11.3 Do të sqarojmë dhe shpjegojmë se si njerëzit mund të japin kontributin e vet dhe informacione të nevojshme në procesin e marrjes së vendimeve.

11.4 Do t'i aftësojmë të punësuarit dhe vullnetarët në pozitat kryesore se si t'i përgjigjen këtyre reagimeve dhe informacionevedhe se si të marrin vendime në kohë reale.

11.5 Ne do t'i shpallim informacionet e marra, si janë shfrytëzuar dhe çfarë ndryshimesh janë bërë me to.

ANGAZHIMI 12:
UDHËHEQJE E PËRGJEGJSHME

Ne do të sigurojmë qëstrukturat tona menaxhuese dhe drejtuese të jenë përgjegjës.

12.1 Do të sigurojmë që një trup i pavarur drejtues ta mbikëqyrë drejtimin tonë strategjik, pajtueshmërinë ligjore, menaxhimin e rrezikut dhe performancën.

12.2 Do të kërkojmë përgjegjësi të barabartë nga organi drejtues dhe menaxhmenti për vendosjen e qëllimeve tona strategjike dhe plotësimin e angazhimeve të këtij Standardi.

12.3 Do të kultivojmë kulturën e përgjegjësisë, ku të gjithë të punësuarit dhe vullnetarët të jenë përgjegjës për veprimet dhe ndikimet në punën e tyre.

12.4 Do të mbështesim udhëheqjen përgjegjëse, vizionare dhe inovative në të gjitha nivelet.

12.5 Do t'i marrim me seriozitet të gjitha ankesat dhe kundërshtitë e jashtme dhe të brendshme, duke krijuar hapësirë të sigurt dhe mekanizma përkatës për zgjidhjen e tyre.

KEY ACTIONS

KONCEPTE DHE PËRKUFIZIME KRYESORE

BARAZI: Trajtim i barabartë për të gjithë, pa individë apo grupe të trajtuara ndryshe ose më keq në bazë të racës, seksit, papaftësisë, fesë apo bindjes, orientimit seksual, moshës së tyre apo në bazë të karakteristikave të tyre të tjera. (University of Edinburgh, Equality and Diversity, 2016).

BURIME: Çdo lloj ndihme financiare apo e një natyre tjetër që mund ta marrim nga aktivitetet për mbledhjen e mjeteve financiare, partnerët për financim, mbështetësit, filantropët dhe indivitët të cilat i përdorim që të arrijmë qëllimet dhe objektivat e organizatës sonë.

DREJTËSI: Cilësia e të qenit korrekt, i paanshëm dhe të sigurohet se çdokush ka qasje te burimet, mundësitë, fuqia dhe përgjegjësia që u nevojitet që të arrijnë potencialin e vet të plotë, të shëndetshëm. (SGBA, Risin Rising to the Challenge, 2009).

DREJTËSI: Të sigurosh që të gjithë të kenë të drejta dhe akses të barabartë në përfitimet ekonomike, sociale dhe politike në shoqëri, pa diskriminime.

HAPËSIRË QYTETARE: Kur hapësira qytetare është e hapur, qytetarët dhe shoqëria civile janë të aftë të organizohen, të marrin pjesë dhe të komunikojnë pa pengesë. Gjatë kësaj, ato mund t'i kërkojnë të drejtat e tyre dhe të ndikojnë mbi strukturat politike dhe shoqërore rreth tyre.

HARMONIZIM: Përshtatje e praktikave të përgjegjësisë së organizatës ose standardeve në bazë të Standardit Global, përmbajtjes dhe strukturës, duke siguruar njëkohësisht se përshtatjet përputhen me kontekstin dhe kapacitetin organizativ.

INICJATIVË PËR PËRGJEGJËSI TË OSHC-VE: Organizata qytetare dhe rrjete që promovojnë dhe ndikojnë që përgjegjësia të respektohet në nivel kombëtar, rajonal apo global. Aktivitetet e tyre nënkuptojnë promovim dhe menaxhim të kodit të etikës ose standardeve për përgjegjësinë e OSHC-ve, si dhe aktivitete për përfaqësim, hulumtim apo zhvillim të kapaciteteve. Qëllimi i tyre është të përmirësojnë praktikat e përgjegjësisë të OSHC-ve në mbarë botën.

MEKANIZËM PËR MARRJEN E INFORMACIONIT (FEEDBACK): Set formal i sistemeve dhe praktikave të formuara me qëllim që të kërkohet dhe t'i përgjigjet qëndrimeve të palëve të treta (aktorëve) për punën dhe ndikimin e OSHC-ve. Këto informacione më tej përdoren për qëllime të ndryshme, duke përfshirë këtu ndërmarjen e veprimeve korrigjuese për përmirësimin e performancës. (ALNAP/ ODI, Closing the Loop, 2014).

NDIKIMI: Rezultate dhe efekte (pozitive dhe negative) të iniciativës përkatëse, programit apo aktivitetit.

NDRYSHIME POZITIVE TË PËRHERSHME: Procesi me të cilin aktivitetet e organizatës kontribuojnë për rezultate të përhershme të cilat e përmirësojnë cilësinë e jetës së njerëzve në mënyrë afatgjate.

NJERËZ: Target grupi kryesor i punës së OSHCve – persona të cilët kanë dobi të drejtpërdrejtë nga puna e organizatës. Ata gjithashtu mund të jenë persona të cilët janë përfshirë në punën tonë, nën ndikim të punës sonë, apo personat e prekur dhe të margjinalizuarit. Në varësi nga lloji i punës që ka organizata, ata ndonjëherë mund të quhen edhe përfitues ose klientë.

OPINIONI: Grupi i jashtëm i personave në raport me punën e organizatës dhe i cili nuk ka fitim të drejtpërdrejtë nga puna e organizatës, por ka interes për punën e organizatës për shkak të asaj që ndodh në mjedisin e tij të drejtpërdrejtë. Këta persona ndonjëherë quhen qytetarë, banorë, shoqëri etj.

ORGANIZATA E SHOQËRISË CIVILE (OSHC): Organizata qytetare, jofitimprurëse dhe joqeveritare ku njerëzit organizohen që të ndjekin interesat në sektorin publik. Ato përfshijnë një spektër të gjerë organizatash, duke përfshirë organizata të bazuara në anëtarësi, në përfaqësim, në çështje konkrete dhe organizata që ofrojnë shërbime.

PALET E INTERESUARA (E PREKURA): Individë apo grupe që janë të interesuar apo janë të prekur nga politikat dhe/apo aktivitetet e organizatës.

PARTNERË: Organizata, individë dhe palë të tjera me të cilat punojmë së bashku, të cilat kanë role të përcaktuara dhe përgjegjësi për arritjen e qëllimeve të përbashkëta.

PARTNERITET: Marrëveshje për ndërmarrje të veprimeve prej të cilave do të kenë dobi të gjitha palët e përfshira, duke arritur rezultate të cilat nuk mund të arrihen nga një organizatë e cila punon vetë dhe zvogëlim i dublikimit apo mbivendosjes së përpjekjeve. Bashkëpunimi i suksesshëm e përmirëson ndikimin dhe efikasitetin e një aksioni nëpërmjet kombinimit dhe shfrytëzimit me efikasitet të burimeve, promovon risi dhe karakterizohet nga përkushtimi i fuqishëm i secilit prej partnerëve.

PËRFAQËSIM NË FUSHATA: Promovim publik i agjendës për publikun e gjerë me qëllim që të kryhet ndikim ose të krijohet ndryshim.

PËRGJEGJËSI: Ndërmarrja e përgjegjësisë për veprimet dhe ndikimet e veta; të jesh i përgjegjshëm dhe i hapur me të gjitha palët e treta – të punësuarit, komunitetet, donatorët – në mënyrë transparente dhe të lehtë për t'u kuptuar; ndërmarrja e gjithçkaje që nevojitet që të arrihen qëllimet e misionit në mënyrë korrekte dhe të drejtë; dhe shkëmbim i hapur i informacioneve.

PËRMIRËSIMI I MJEDISIT JETËSOR: Mjedis jetësor i jashtëm apo operativ i cili përfshin politikat qeveritare, politikat për financim nga donatorët, qëndrimet e komunitetit, pritjet dhe normat në lidhje me organizatat e shoqërisë civile.

PERSONAT TË CILËT PUNOJNË ME NE: Kjo lidhet me të punësuarit, vullnetarët, konsultuesit apo dikë që e kryen punën e organizatës apo e përfaqëson organizatën në ndonjë mënyrë të drejtpërdrejtë.

PLANET I SHËNDETSHËM: Përmbledhje e balancuar mirë e ekosistemeve të cilat kontribuojnë për bashkësi dhe shoqëri të shëndetshme nëpërmjet sigurimit të shërbimeve dhe mallrave (duke përfshirë ushqim, ajër të pastër, ujë të freskët, medikamente dhe mjete jetese) me rëndësi thelbësore për të ardhmen e njerëzimit për gjenerata të tanishme dhe të ardhshme dhe mbështetjen e aftësive të tyre për t'u rimëkëmbur prej shkatërrimeve. (WHO, Discussion Paper, 2012).

SHKAQET THEMELORE: Shkaqet kryesore në nivel themelor për shfaqjen dhe ekzistencën e problemit. Në vend që të fokusohemi te efektet dhe simptomat e problemit, ne duhet të shohim dhe të adresojmë shkaqet e problemit me qëllim që të kontribuojmë në ndryshime të qëndrueshme.

SHOQËRIA E SHËNDETSHME: Një shoqëri që i mundëson të gjithëve, kolektivisht ose individualisht, të luajnë një rol në krijimin e të ardhmes së komuniteteve të tyre dhe që mund t'u përgjigjet nevojave të qytetarëve.

STANDARD: Parime dhe norma për matjen e cilësisë së shërbimeve dhe sistemeve organizative.

STANDARDI REFERUES: Standard për të cilin OSHCtënuk janë regjistruar, as nuk janë formalisht kundër, por i cili mund të merret parasysh gjatë zhvillimit të praktikës së tyre personale dhe vetë rregullimit.

TË DHËNA PERSONALE: Çdo informacion i cili direkt apo indirekt i identifikon apo mund të përdoret për identifikim të individit në bazë të ndonjë apo më tepër faktorëve specifikë për identitetin e tij ose të saj fizik, fiziologjik, mendor, ekonomik, kulturor apo social.

TË DREJTAT E GRAVE DHE VAJZAVE: Të drejtat e grave dhe të vajzave janë të drejta të njeriut të garantuara nga Kombet e Bashkuara në vitin 1948. Këto të drejta përfshijnë, por nuk janë të kufizuara në, të drejtën e jetës pa dhunë, robëri dhe diskriminim; të drejtën e arsimit; të drejtën e pronësisë; votës; dhe të punojnë për pagë të barabartë dhe të drejtë..

TË PUNËSUAR: Ata janë personat të cilët janë angazhuar në punë ose punojnë me organizatën. Ata mund të jenë të punësuar zyrtarë në organizatë, ose ta përfaqësojnë zyrtarisht dhe të veprojnë në emër të organizatës në punën e vet. Këta persona përfshijnë të punësuar të rregullt, vullnetarë, konsultues dhe strukturat vendim-marrëse.

UDHËHEQJA: Menaxhmenti i organizatës dhe bordi i drejtorëve, të cilët sigurojnë drejtimin dhe menaxhimin gjithëpërfshirës të organizatës.

KONTAKT

Ekipi i Standardit Global është i etur për të mësuar dhe për të përmirësuar punën e tij. Prandaj, ne duam t'ju inkurajojmë që të dërgoni komentet dhe reagimet tuaja në feedback@csostandard.org.
Për më shumë informacion dhe një listë të plotë të organizatave që kanë zhvilluar Standardin Global, si dhe burimet e tjera relevante dhe dokumentet në përgatitje, ju lutemi vizitoni faqen e internetit: www.csostandard.org.

uebfaqe: www.csostandard.org
e mail: feedback@csostandard.org
twitter: @CSOStandard

Standardi Global është përpiluar nga::
Accountable Now, Internacional
Australia Australian Council for International Development, Australia
Balkan Civil Society Development Network, Balkans
Cooperation Committee for Cambodia, Cambodia
InterAction, USA
Quality Assurance Certification Mechanism, Uganda
Rendir Cuentas, Latin America and the Caribbean
Voluntary Action Network India, India
Viwango, Kenya
International Civil Society Centre, International

Termi „përgjegjësi dinamike" u krijua nga Agjencia e Zhvillimit të rinisë, Restless Development. Më shumë informacion në ueb faqen
www.restlessdevelopment.org/dynamic-accountability

Zhvilluar me mbështetje financiare nga Sida, Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar

12 ANGAZHIME PËR PËRGJEGJËSI DINAMIKE

STANDARDI GLOBAL
PËR PËRGJEGJËSI TË ORGANIZATAVE TË SHOQËRISË CIVILE