



GLOBALNI  
STANDARDI  
ZA ODGOVORNOST  
OCD

12

**OBAVEZA**  
**ZA DINAMIČNU**  
**ODGOVORNOST**



## TRANSFORMACIJA ODGOVORNOSTI I JAČANJE UTICAJA

Organizacije civilnog društva (OCD) igraju ključnu ulogu u stvaranju pravednih društava i zdrave planete. Radimo sa više zainteresovanih strana, posebno sa ljudima na koje utiče naš rad i partnerima.

Da bismo bili uspešni, moramo da budemo u konstantnom dijalogu sa našim korisnicima o tome šta oni žele, šta mogu da ponude i kako zajedno možemo da efikasno radimo na postizanju promene.

# DINAMIČNA ODGOVORNOST

Povratne informacije korisnika treba da informišu odluke tako da obe strane mogu kontinuirano poboljšavati performanse i izgraditi odnos poverenja.

Dinamično razumevanje odgovornosti je u srcu Globalnih standarda za odgovornost OCD. Transformišite odgovornost u trajni dijalog koji pokreće učenje i promene, razvija poverenje kod korisnika i povećava legitimitet i kredibilitet OCD, što je od ključne važnosti u ovim vremenima sužavanja prostora za građansko delovanje.

Nadovezujući se na Istanbulske principe i bogato iskustvo sektora, Inicijative za odgovornost iz Afrike, Azije, Australije, Evrope, Severne Amerike, Latinske Amerike i Kariba dve godine su radile zajedno na razvoju globalnih standarda koji obuhvataju zajedničko, dinamično razumevanje odgovornosti.

Svrha globalnih standarda je da uvedu dinamični pristup odgovornosti na način koji jača efikasnost, povezanost i kredibilitet OCD.

Globalni standardi su referentni standardi. Imaju za cilj jačanje usklađenosti postojećih ili novih standarda i praksi odgovornosti. Njihova namena nije da ih zameni.

Globalni standardi se mogu koristiti na dobrovoljnoj osnovi kao reper od strane:

- OCD, mreža OCD i grupe za zagovaranje da poboljšaju svoje standarde i prakse odgovornosti
- Vlada i donatora da kreiraju odgovarajuće propise i politike finansiranja OCD
- Korisnika usluga koje pružaju OCD da pozivaju OCD na odgovornost
- OCD da omoguće efikasna partnerstva

Globalni standardi uključuju 12 obaveza i povezanih ključnih akcija koje OCD preuzimaju i prema kojima se mogu smatrati odgovornim. Globalni standardi su napisani na jednostavnom jeziku kako bi se olakšao dijalog sa korisnicima i komunikacija sa širom javnošću.

Obaveze su organizovane u tri klastera: šta OCD žele da postignu, njihov pristup promenama i njihove interne prakse. Obaveze čine integrisanu celinu, pri čemu je svaka važna za prethodnu. Obaveze su namerno aspirativne; fokus nije samo na onome što OCD rade sada već i na onome što mogu da urade u budućnosti. One pozivaju OCD da poboljšaju svoj učinak, kako pojedinačno tako i kolektivno, i da doprinesu boljem svetu. Zajedno, one pričaju snažnu priču o ulozi i dodatnoj vrednosti civilnog društva, sada i u budućnosti.

Dodatni materijali sa uputstvima pružaju savete o tome kako da se koriste Globalni standardi, uključujući kako da se proceni da li OCD ispunjavaju obaveze i da li su standardi odgovornosti usklađeni sa globalnim referentnim standardima.

**Kada ove obaveze budu ispunjene, OCD će uspostavljati bliže veze sa svojim korisnicima, kontinuirano poboljšavati učinak, razvijajući poverenje u turbulentnim vremenima, jačajući svoj individualni i kolektivni uticaj i povećavajući svoj doprinos Ciljevima održivog razvoja.**

## GLOBALNI STANDARDI ...

... kreiraju dijalog sa građanima i grade poverenje

Naglašavanjem dinamičnog pristupa odgovornosti koji stavlja povratne informacije korisnika u centar pažnje

... globalno usklađuju odgovornost civilnog društva

Definisanjem ključnih principa i praksi odgovornosti OCD koje se koriste širom sveta

... jačaju postojeće okvire i standarde

Pružajući ambiciozno merilo i praktične smernice o tome kako raditi na tome

... podržavaju snažan glas OCD u vremenima sužavanja prostora za građansko delovanje

Omogućavajući uporedivu komunikaciju o tome šta doprinosimo, kako to radimo i kako da nas pozovemo na odgovornost

## TRI KLASTERA ...



# 12 OBAVEZA

## KLASTER A

### ŠTA ŽELIMO DA POSTIGNEMO



## KLASTER B

### NAŠ PRISTUP PROMENI



## KLASTER C

### ŠTA INTERNO RADIMO



# KLASTER A

## ŠTA ŽELIMO DA POSTIGNEMO



### OBAVEZA 1: Pravda i jednakost

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

- 1.1 Slušajte ljude, razumite ih i pozabavite se osnovnim uzrocima i posledicama nepravde, nasilja i nejednakosti.
- 1.2 Vodite se primerom: Budite inkluzivni, poštujte i promovišite 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.



### OBAVEZA 2: Prava žena i rodna ravnopravnost

*Promovišaćemo prava žena i devojčica i unapređivati rodnu ravnopravnost.*

- 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 devojke 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.



### OBAVEZA 3: Zdrava planeta

*Zaštitimo prirodnu sredinu i poboljšaćemo njenu sposobnost da podrži život budućih generacija.*

- 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 organizacije na životnu sredinu, umanjite ga u najvećoj mogućoj meri i budite otvoreni prema uspesima i neuspesima.
- 3.3 Motivišite i podržite ljude da zaštite životnu sredinu i promovišu sistemsku promenu za zdravu planetu.
- 3.4 Sarađujte sa akterima iz različitih sektora kako bi se razvila inovativna i sistemka rešenja za ekološke probleme.



### OBAVEZA 4: Trajna i pozitivna promena

*Isporučićemo dugoročne pozitivne rezultate.*

- 4.1 Učite od ljudi i partnera koji mogu dodati najveću vrednost onome što već postoji.
- 4.2 Podržite ljude da imaju informacije, resurse i kapacitete da aktivno pokreću promene koje želimo da vidimo zajedno.
- 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 jednih i drugih i osiguravaju odgovornost za kolektivni uticaj.
- 4.5 Kontinuirano nadgledajte, procenjujte, učite, prilagođavajte se i inovirajte sa fokusom na trajne rezultate.

## KLASTER B

### NAŠ PRISTUP PROMENI



#### OBAVEZA 5:

##### Rad u svojstvu ljudi

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

- 5.1 Učite od ljudi sa kojima sarađujemo 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 vidimo.
- 5.3 Osigurajte da se stavovi ljudi dobro odražavaju u procesima donošenja odluka na svim nivoima organizacije.
- 5.4 Podstičite i reagujte na povratne informacije kako bismo poboljšali naš učinak i kolektivni uticaj.



#### OBAVEZA 6:

##### Jaka partnerstva

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

- 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.



#### OBAVEZA 7:

##### Zalaganje za fundamentalne promene

*Pozabavićemo se osnovnim uzrocima zalaganjem za fundamentalne promene.*

- 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, mobilišu 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.



#### OBAVEZA 8:

##### Otvorene organizacije

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

- 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.

# KLASTER C

## ŠTA INTERNO RADIMO



### OBAVEZA 9:

#### Osnaženi i efikasni zaposleni i volonteri

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



### OBAVEZE 10:

#### Odgovorno upravljanje resursima

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



### OBAVEZA 11:

#### Responsivno donošenje odluka

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



### OBAVEZA 12:

#### Odgovorno rukovođenje

*Osiguraćemo da naše rukovodstvo i upravljačko telo budu odgovorni.*

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

- 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.

- 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.

- 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 snažnu odgovornost 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.



# 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.

**UKOVODSTVO:** 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, promoviše 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 posjedovanje 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 [noprofitne.rs](http://noprofitne.rs).

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

E-pošta: [feedback@csostandard.org](mailto:feedback@csostandard.org)

Twitter: @CSOStandard

Globalne standarde su razvili:

**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“ sastavila je 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.

Podržali:  
  
SWEDISH INTERNATIONAL  
DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY



Prevod i adaptacija: 



# 12 OBAVEZA ZA DINAMIČNU ODGOVORNOST



GLOBALNI  
STANDARDI  
ZA ODGOVORNOST  
OCD