



**ESTÁNDAR
GLOBAL
PARA LA
RENDICIÓN
DE CUENTAS
DE LAS OSC**

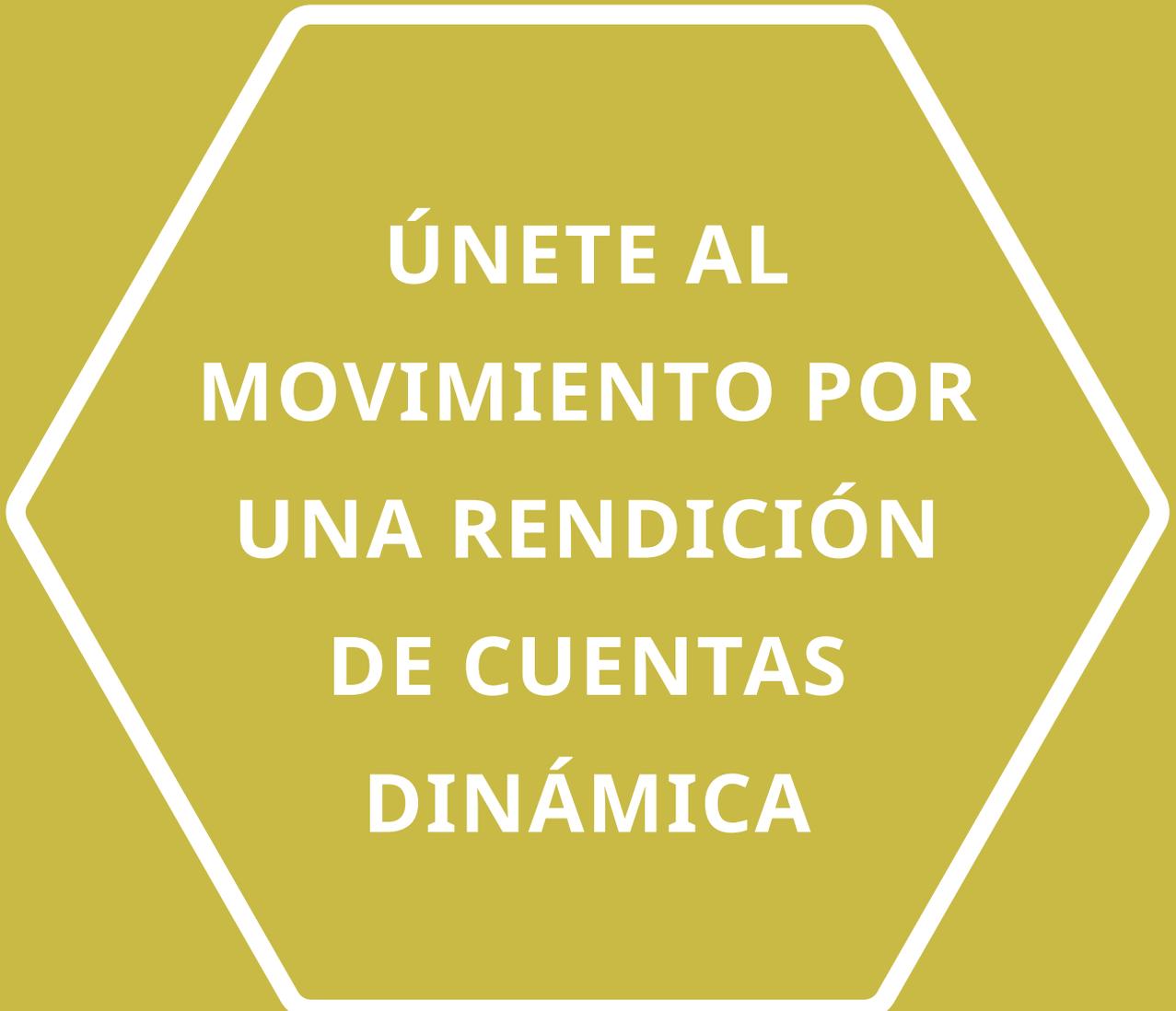
12

COMPROMISOS

PARA UNA RENDICIÓN DE CUENTAS

DINÁMICA

NOTAS DE ORIENTACIÓN



**ÚNETE AL
MOVIMIENTO POR
UNA RENDICIÓN
DE CUENTAS
DINÁMICA**

CONTENIDO

PROPÓSITO DE ESTAS NOTAS DE ORIENTACIÓN?	4
ESTRUCTURA	6
.....	
GRUPO A: LO QUE QUEREMOS LOGRAR	
Compromiso 1: JUSTICIA E IGUALDAD	8
Compromiso 2: EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS DE LA MUJER	10
Compromiso 3: PLANETA SANO	12
Compromiso 4: CAMBIO POSITIVO DURADERO	14
.....	
GRUPO B: NUESTRO ENFOQUE DEL CAMBIO	
Compromiso 5: TRABAJO IMPULSADO POR LAS PERSONAS	16
Compromiso 6: ALIANZAS FUERTES	18
Compromiso 7: INCIDENCIA PARA UN CAMBIO FUNDAMENTAL	20
Compromiso 8: ORGANIZACIONES ABIERTAS	22
.....	
GRUPO C: LO QUE HACEMOS INTERNAMENTE	
Compromiso 9: EMPODERAMIENTO Y EFICACIA DEL PERSONAL REMUNERADO Y DEL VOLUNTARIADO	24
Compromiso 10: RECURSOS BIEN MANEJADOS	26
Compromiso 11: TOMA DE DECISIONES DE MANERA RECEPTIVA	28
Compromiso 12: LIDERAZGO RESPONSABLE	30
.....	
TÉRMINOS CLAVE Y DEFINICIONES	32

PROPÓSITO DE ESTAS NOTAS DE ORIENTACIÓN?

El Estándar Global de Rendición de Cuentas de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) ha sido creado en un proceso participativo por nueve iniciativas de rendición de cuentas de todo el mundo. Sobre la base de su experiencia práctica, y en consulta con una amplia gama de organizaciones, las nueve iniciativas crearon un marco de rendición de cuentas común para las OSC, que coloca el diálogo continuo con las partes interesadas en el centro de su labor.

Estas Notas de orientación sirven de complemento al Estándar Global y brindan consejos prácticos a distintas partes interesadas — tales como a iniciativas de rendición de cuentas de las OSC, OSC individuales, tomadores de decisiones y encargados de formular políticas u organizaciones donantes — sobre cómo usar el Estándar Global.

Mediante una definición más amplia de los 12 compromisos y sus correspondientes acciones clave, en este documento se detallan los pasos para trabajar en pro de prácticas globales de las OSC, en donde estas organizaciones sean verdaderamente responsables ante todas las partes interesadas por su impacto, su enfoque y sus procesos organizativos.

Las sugerencias que se presentan en estas Notas de orientación se originan en la naturaleza del Estándar Global como un estándar de referencia voluntario, lo que implica que cada organización usuaria debe adaptarlo a sus características propias, capacidad institucional y contexto cultural. Se hace especial hincapié en el diálogo con las partes interesadas y el uso sistemático de retroalimentación (feedback), una tarea que va más allá de la mera acumulación de opiniones, percepciones y necesidades. La retroalimentación, por el contrario, toma en cuenta los requisitos institucionales necesarios para analizar la información reunida, discutirla con quienes la aportaron y, posteriormente, introducir los cambios que sean necesarios. Al brindar una orientación sobre cómo cerrar el ciclo de retroalimentación, las Notas de orientación se vuelven una herramienta importante para la implementación de lo que el Estándar Global y sus socios entienden por rendición de cuentas dinámica.



¹ Los nueve socios del proyecto son: Accountable Now, Australian Council for International Development (ACFID), Balkan Civil Society Development Network (BCSDN), Cooperation Committee for Cambodia (CCC), InterAction, Quality Assurance Certification Mechanism (QuAM), Rendir Cuentas, Viwango y Voluntary Action Network India (VANI). Estas organizaciones cuentan con el apoyo del International Civil Society Centre en la ejecución del proyecto. La Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) proporciona financiamiento para el proyecto del Estándar Global.



LAS NOTAS DE ORIENTACIÓN PROPONEN MEDIOS DE APOYO PARA TODOS QUIENES QUIERAN:

- ▶ aprender del diálogo con sus socios y aliados, al tiempo de mejorarlo
- ▶ definir referencias e indicadores, y establecer líneas de base, para monitorear y evaluar el progreso en el tiempo
- ▶ elaborar encuestas, cuestionarios y mecanismos para medir este progreso
- ▶ desarrollar sistemas para autorregulación y verificación, como autoevaluación, revisión por pares o una eventual certificación
- ▶ diseñar y mejorar proyectos, políticas, estrategias y actividades
- ▶ ajustar sus estándares y códigos al Estándar Global
- ▶ desarrollar herramientas y marcos para el fortalecimiento de capacidades, y ofrecer apoyo especializado en virtud de las necesidades institucionales
- ▶ facilitar discusiones sobre la protección de un entorno habilitante para el trabajo de las OSC
- ▶ mejorar su conocimiento sobre el trabajo de las OSC, sus roles y responsabilidades
- ▶ demandar rendición de cuentas a las OSC

ESTRUCTURA

Las Notas de orientación están organizadas sobre la base de los tres grupos del Estándar Global y sus 12 compromisos. Para cada compromiso, las Notas de orientación explican la importancia y el fundamento de las actividades de las OSC y cómo el cumplimiento de cada uno contribuirá a lograr una mayor rendición de cuentas y cambios positivos duraderos. Cada compromiso incluye cuatro o cinco acciones clave observables que indican si las OSC están cumpliendo con los compromisos.



Los posibles indicadores de progreso hacia el logro del compromiso ayudan a monitorear el progreso de una OSC respecto de la implementación del Estándar Global. Se presentan en una lista no exhaustiva, se relacionan con el compromiso en su totalidad e indican una amplia gama de posibles mediciones cualitativas para demostrar el progreso o indicar posibles retrocesos. Los usuarios pueden utilizarlos como están, ajustarlos a sus necesidades específicas o usarlos como guía para formular nuevos indicadores, más específicos y medibles. Los indicadores de progreso requieren dos tipos de evidencia:

Los procesos, las políticas y las estructuras apuntan a cambios internos e impactos en la organización que permiten que la OSC lleve a cabo las acciones clave. **La retroalimentación de las partes interesadas** indica los impactos percibidos que las acciones de las OSC tienen sobre las partes interesadas y sus vidas. Ambos tipos de evidencia son igualmente importantes para medir el impacto y la lista sugerida permite que distintas organizaciones sean flexibles en cuanto a cómo quieren demostrar el progreso en respuesta a sus respectivos contextos, objetivos y capacidades. Lo ideal es que las OSC siempre triangulen la evidencia obtenida de fuentes formales con los datos perceptuales, recibidos a través de la retroalimentación. Esto garantiza que puedan interpretar en forma correcta los datos obtenidos y establecer que su trabajo realmente produce los resultados deseados.

Las preguntas de orientación para la reflexión y la acción respecto del cumplimiento de cada compromiso complementan los posibles indicadores de progreso. Promueven una reflexión y un diálogo más profundos dentro de la organización, así como con otras partes interesadas, en especial sobre los problemas de implementación. Asimismo, las preguntas de orientación pueden desencadenar el desarrollo y la formulación de preguntas sobre monitoreo y evaluación, que posteriormente pueden utilizarse en la recopilación de retroalimentación y aportes perceptuales.

Todos los indicadores, medios de verificación, preguntas de orientación y ejemplos son sugerencias a los usuarios, quienes pueden optar por adaptarlos a su contexto local y cultural, su tipo de organización o el nivel y rigor de impacto que desean monitorear o evaluar.

Los términos clave y definiciones usados en el Estándar Global y las Notas de orientación se incluyen en un Glosario al final de este documento.

.....
CONTACTO

Nos interesa mucho saber qué elementos de las Notas de orientación resultan útiles y cuáles podrían mejorarse. Por lo tanto, lo invitamos a enviar sus comentarios, opiniones y consultas a comunicacion@rendircuentas.org. Para obtener más información, como recursos y documentos relacionados, visite el sitio web de Rendir Cuentas www.rendircuentas.org o el sitio del Estándar Global (con material en inglés) en: www.csostandard.org.
.....

COMPROMISO 1



JUSTICIA E IGUALDAD

Abordaremos la injusticia, la exclusión, la desigualdad, la pobreza y la violencia para crear sociedades saludables para todas las personas.

En una sociedad justa e igualitaria, todas las personas pueden gozar de los mismos derechos y libertades para tomar decisiones sobre su vida, cualquiera sea su nacionalidad, ubicación, género, identidad de género, edad, origen, etnia, indigenismo, religión, capacidad, clase social, nivel socioeconómico o cualquier otro estatus. La justicia y la igualdad permiten que las personas participen en las decisiones que afectan su vida y hagan rendir cuentas a quienes detentan el poder. En tanto actores cívicos que buscan un cambio junto con la gente, las OSC deben trabajar activamente hacia el logro de sociedades inclusivas y tratar de influir en las conductas, las culturas y los sistemas para garantizar que todas las personas —en especial las más vulnerables y marginalizadas— sean tratadas con justicia e igualdad.

ACCIONES CLAVE

1.1

Escuchar a las personas, entender y abordar las principales causas y los efectos de la injusticia, la violencia y la desigualdad.

1.2

Predicar con el ejemplo: ser inclusivos, respetar y promover los derechos humanos en nuestra organización y asegurarnos de no nos hacernos daño.

1.3

Apoyar a las personas para que conozcan sus derechos y hacer que los responsables de respetarlos, protegerlos y cumplirlos rindan cuentas.

1.4

Colaborar con otros actores para abordar de manera colectiva las principales causas y los efectos de la injusticia, la violencia y la desigualdad, y asegurar que se respeten y protejan los derechos de todas las personas.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- La OSC realiza análisis regulares, participativos y sistémicos de contextos y conflictos, y discute y efectúa los cambios necesarios junto con las partes interesadas.
- La programación y los distintos tipos de intervenciones de la OSC se basan en las necesidades reales y las prioridades establecidas por las personas a quienes pretende apoyar o defender.
- El trabajo de la OSC tiene impactos directos en el logro de justicia, paz y derechos iguales para todos.
- La OSC identifica y evalúa con regularidad los riesgos que las partes interesadas enfrentan en materia de discriminación, violencia, abuso, explotación o abandono, y desarrolla estrategias para prevenirlo o mitigarlo. La OSC hace todo lo posible por evitar exponer a las personas a un daño mayor.
- La OSC colabora con un variado grupo de partes interesadas en la promoción de justicia y derechos iguales para todos.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las partes interesadas consideran que los programas de la OSC entienden y responden a sus necesidades específicas, las causas subyacentes del problema y la cultura.
- Las partes interesadas consideran que la OSC es inclusiva y su actividad no perjudica ni ocasiona daños.
- Las partes interesadas están satisfechas con la información y las oportunidades que tienen para hacer valer sus derechos frente a los responsables de que estos se cumplan.
- Las partes interesadas están satisfechas con la forma en que la OSC responde a su retroalimentación y con sus posibilidades de incidir en el proceso de toma de decisiones de la organización.
- Las partes interesadas consideran que la OSC trabaja con partes interesadas clave para lograr un impacto significativo en las causas estructurales y culturales de la pobreza, la exclusión, la violencia, la injusticia y la desigualdad.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- La organización: ¿Cómo obtiene, valida y analiza la información sobre las principales causas de la pobreza, la exclusión, la violencia, la injusticia y la desigualdad?
- ¿Qué impacto tienen su presencia y sus actividades en distintos grupos, y qué hace para mitigar los efectos negativos no previstos?
- ¿Cómo se informa a las personas de sus derechos y a quién deben reclamarlos (incluso en su propia organización)?
¿Cómo se las apoya para que hagan valer estos derechos?
- ¿Cómo se asegura la organización de que su trabajo realmente implique continuos avances hacia la eliminación de las principales causas de la injusticia y la desigualdad?
- ¿Cómo interactúa con las partes interesadas clave que pueden impulsar cambios en las leyes y políticas, así como en las normas socioculturales, actitudes y conductas?
- ¿Cuáles son los enfoques adecuados para que distintas partes interesadas aprueben sus programas?

COMPROMISO 2



EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS DE LA MUJER

Promoveremos los derechos de las mujeres y las niñas y mejoraremos la equidad de género.

El logro de la equidad de género es un elemento fundamental para el desarrollo socioeconómico de sociedades pacíficas. No obstante, aún son muchas las mujeres y niñas que sufren discriminación y se ven excluidas del poder, la educación y las oportunidades de alcanzar la independencia económica. El acceso a estos recursos políticos y económicos esenciales permite que más mujeres y niñas puedan participar plenamente en la sociedad y desplegar su verdadero potencial. Las OSC deben promover conductas y actitudes que garanticen el reconocimiento y respeto de las oportunidades, los derechos y las obligaciones tanto de las mujeres como de los hombres, en todas las esferas de la vida, incluso en sus propias organizaciones.

ACCIONES CLAVE

2.1

Escuchar a mujeres, hombres, niñas y niños para entender y abordar las principales causas y los efectos de la discriminación y la desigualdad de género.

2.2

Predicar con el ejemplo: abordar la desigualdad de género y asegurar que en todo lo que hagamos se respeten los derechos de las mujeres.

2.3

Empoderar a mujeres y niñas para que vivan una vida más plena.

2.4

Trabajar en estrecho contacto con todos los integrantes de la sociedad (incluidos los hombres y los niños) para promover un cambio económico, político y social duradero en pro de la equidad de género y los derechos de las mujeres y las niñas.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- La OSC realiza análisis regulares, participativos y sistémicos de género, y discute y efectúa los cambios necesarios junto con las partes interesadas.
- La OSC promueve y fomenta el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género en sus programas, políticas, estructuras y prácticas de empleo.
- La OSC y sus programas crean oportunidades para que las mujeres y las niñas tengan los mismos derechos y obligaciones que los hombres y los niños en todas las esferas de la vida.
- La OSC reconoce específicamente a los hombres y los niños como partes interesadas fundamentales en las relaciones sociales dominantes.
- La OSC colabora con un variado grupo de partes interesadas en la promoción y el respeto de los derechos de las mujeres, incluidas las más difíciles de alcanzar.
- La OSC provee una eficaz capacitación del personal en temas tales como análisis de género, programación de género, igualdad y equidad de género, identidad de género y derechos relacionados con el género.
- El proceso de planificación de la OSC incluye la consulta con aquellas personas marginadas por cuestiones de género —en particular las mujeres y las niñas— para permitir el análisis contextual de los obstáculos para su inclusión y la identificación de oportunidades para su participación.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las mujeres y las niñas consideran que los programas de la OSC responden a sus oportunidades y necesidades específicas, al tiempo que reconocen su cultura.
- Las partes interesadas, en especial las mujeres y las niñas, consideran que la OSC fomenta y promueve adecuadamente el logro de la equidad de género.
- El personal y los voluntarios consideran que la OSC ofrece igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización y reconoce sus necesidades específicas.
- Las mujeres y las niñas están satisfechas con la información y las oportunidades que tienen para hacer valer sus derechos.
- Las partes interesadas, en especial las mujeres y las niñas, consideran que la OSC trabaja con las organizaciones y las partes interesadas clave para lograr un impacto significativo en las causas estructurales y culturales de la discriminación por cuestiones de género.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿Cuáles son los efectos del trabajo de la organización que contribuyen específicamente al logro de la equidad de género y los derechos de las mujeres?
- ¿Cómo se evalúan las estructuras, normas, actitudes y conductas de la organización en relación a las mujeres y los hombres, y cómo se asegura de que todos tengan las mismas oportunidades?
- ¿Cómo se informa a las mujeres y las niñas de sus derechos y a quién deben reclamarlos (incluso en la propia organización)? ¿Cómo se las apoya para que hagan valer estos derechos en la esfera pública y privada?
- ¿Cómo se asegura de que el trabajo de la organización implique continuos avances hacia un cambio económico, político y social duradero para las mujeres y las niñas?
- ¿Cómo se interactúa con las organizaciones y partes interesadas clave que pueden impulsar cambios en las leyes y políticas, así como en las normas socioculturales, actitudes y conductas?
- ¿Cuáles son los enfoques adecuados para que distintas partes interesadas aprueben sus programas?

COMPROMISO 3



Un planeta sano es fundamental para sostener la vida hoy y asegurar que las futuras generaciones continúen desarrollándose adecuadamente en todo el mundo. No obstante, las consecuencias de la degradación ambiental, sobre todo la contaminación, el cambio climático y la pérdida de biodiversidad, afectan de manera desproporcionada a los más pobres y los más postergados de la sociedad . En la búsqueda de políticas y prácticas limpias, saludables y sostenibles que beneficien a la humanidad y el planeta, las OSC deben desarrollar e implementar estrategias que contribuyan a la protección del entorno natural. Estas estrategias deben comenzar por provocar un cambio en la conducta de las personas, incluso en nuestras propias organizaciones, pero también deben considerar formas de cambiar los sistemas políticos y económicos.

PLANETA SANO

Protegeremos el entorno natural y mejoraremos su capacidad para posibilitar la vida de las futuras generaciones.

ACCIONES CLAVE

3.1

Escuchar a las personas y consultar a expertos para entender los problemas ambientales que enfrentan las personas y la naturaleza, y la mejor forma de abordarlos.

3.2

Predicar con el ejemplo: establecer el impacto ambiental de nuestra organización, reducir ese impacto en la medida de lo posible y tener una actitud abierta respecto de nuestros éxitos y fracasos.

3.3

Motivar y apoyar a las personas para proteger el medioambiente y promover un cambio sistémico para un planeta sano.

3.4

Colaborar con actores de distintos sectores para desarrollar soluciones innovadoras y sistémicas para los problemas ambientales.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- La OSC realiza análisis regulares, participativos y sistémicos de impacto y evaluaciones ambientales, y discute y efectúa los cambios necesarios junto con las partes interesadas.
- La OSC promueve y fomenta la protección del medioambiente en sus programas, operaciones y políticas.
- La OSC cuenta con políticas y procedimientos para monitorear, prevenir y mitigar su impacto ambiental negativo.
- La OSC publica información sobre sus esfuerzos orientados a la protección ambiental y sus efectos.
- La OSC crea oportunidades para que las personas protejan el ambiente y trabajen en cambios sistémicos.
- La OSC interactúa con todos los actores relevantes y emplea nuevos enfoques y técnicas para la protección del medioambiente.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las partes interesadas consideran que la OSC responde a sus oportunidades, necesidades y problemas específicos, al tiempo que reconoce sus recursos y prácticas culturales.
- Las partes interesadas reconocen los esfuerzos de la OSC por proteger el medioambiente, son conscientes de su impacto positivo y negativo, y aprueban sus esfuerzos para mitigar los efectos negativos.
- Las partes interesadas consideran que el trabajo de la OSC ha contribuido a aumentar su concientización y conocimiento sobre la necesidad de proteger el medioambiente y las diferentes maneras de hacerlo.
- Las partes interesadas informan que la OSC las alentó a participar en actividades para proteger el medioambiente, tanto a nivel individual como colectivo.
- Las partes interesadas consideran que la OSC hace un aporte significativo a los cambios sistémicos para proteger el medioambiente.
- Las partes interesadas consideran que la OSC trabaja con las personas y organizaciones necesarias para crear soluciones innovadoras.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿Cómo sabe la organización que las medidas que ha adoptado para reducir y minimizar su impacto ambiental negativo funcionan?
- ¿Cómo comparte lo que ha aprendido a partir de la evaluación de sus impactos ambientales con otros?
- ¿Cómo educa a las personas sobre su impacto en el medioambiente (incluidos el personal y los voluntarios de la propia organización)?
- ¿Cómo sabe que su apoyo es útil para permitir que las personas puedan proteger el medioambiente?
- ¿Cómo interactúa con otros actores que pueden impulsar cambios en leyes y políticas, en nuevas tecnologías, y en conductas y actitudes socioculturales?
- ¿Cómo se asegura la organización de que su trabajo implique continuos avances hacia una sostenibilidad ambiental positiva y duradera?

COMPROMISO 4



CAMBIO POSITIVO DURADERO

Ofreceremos resultados positivos a largo plazo.

Alcanzar las metas globales de inclusión social, protección ambiental y crecimiento económico en el presente no debe comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. El cambio positivo duradero requiere que las OSC pongan en práctica estrategias a largo plazo en conjunto con otros actores y organizaciones. Un enfoque inclusivo y a largo plazo, que aborde las principales causas de los problemas actuales y se centre en el logro de impactos sostenibles, contribuirá a aumentar la confianza en las OSC y su legitimidad.

ACCIONES CLAVE

4.1

Escuchar a las personas y a los aliados para saber dónde podemos agregar más valor a lo que ya existe.

4.2

Apoyar a las personas para que puedan contar con la información, los recursos y la capacidad para promover de manera activa los cambios colectivamente deseamos ver.

4.3

Evaluar nuestros resultados a largo plazo con el asesoramiento de las personas con las que trabajamos, incluidos la evaluación de los efectos negativos no previstos.

4.4

Colaborar con otros actores de modo de basarnos en las fortalezas de cada uno y garantizar la rendición de cuentas de nuestro impacto colectivo.

4.5.

Monitorear, evaluar, aprender, adaptar e innovar de manera continua, enfocándonos en resultados duraderos.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- La OSC se preocupa por escuchar, compartir y cocrear soluciones con iniciativas existentes y posibles partes interesadas.
- La OSC realiza análisis participativos de necesidades, contextos y partes interesadas para identificar lo que funciona bien, y dónde y con quién puede lograr un mayor impacto ante quienes pretende apoyar o defender.
- La OSC monitorea los procesos de evaluación, aprendizaje e innovación con aquellas personas a las que representa, con las que trabaja y a las que defiende.
- La OSC monitorea y evalúa tanto los impactos positivos como negativos de su trabajo, y diseña estrategias para reforzar o mitigar esos impactos.
- La OSC evalúa hasta qué punto sus iniciativas se traducen en un cambio duradero y, de ser necesario, modifica sus estrategias.
- Los datos del monitoreo y la evaluación se utilizan para efectuar innovadoras adaptaciones en el diseño de programas y la implementación de programas y estrategias, y también se comparten con los socios.
- La OSC mantiene un grado de flexibilidad para alcanzar resultados sostenibles con los socios y aquellos a quienes representa, con quienes trabaja y a quienes defiende.
- La OSC colabora con diversas partes interesadas clave que necesitan participar para impulsar un cambio positivo duradero.
- La OSC tiene una estrategia clara para ir reduciendo progresivamente su protagonismo y entregar responsabilidades y documentos a las partes interesadas.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las partes interesadas consideran que la OSC contribuye a iniciativas existentes o previas, y se basa en ellas, en lugar de duplicarlas o reemplazarlas.
- Las partes interesadas consideran que el trabajo de la OSC apunta a las principales causas y contribuye a lograr cambios sistémicos.
- Las partes interesadas reconocen los resultados a largo plazo de los programas de la OSC.
- Las partes interesadas sienten que su aporte incide en los cambios.
- Las partes interesadas creen que las fortalezas, oportunidades e impactos se potencian al colaborar con la OSC.
- Las partes interesadas continúan trabajando hacia el logro de metas colectivas una vez que la OSC cesó en su compromiso.
- La directiva, el personal y los voluntarios consideran que los programas de la OSC responden al contexto en que opera, incluyendo la cambiante dinámica en el entorno político y en las fuentes y tendencias de financiamiento.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿Cómo identifica e interactúa la organización con los programas de las autoridades nacionales y locales, así como de otras organizaciones, a la hora de diseñar, planificar e implementar sus propios programas?
- ¿Cómo contribuye la organización a la capacidad de las personas para llevar adelante un cambio?
- ¿Quién interviene en el monitoreo y la evaluación de los resultados programáticos y a largo plazo de su organización?
- ¿Cómo se asegura de que las mejores prácticas y las lecciones aprendidas se identifiquen, formulen y compartan con las partes interesadas pertinentes?
- ¿Cómo contribuye la organización al fortalecimiento de los vínculos, las redes locales y las oportunidades de aprendizaje?
- ¿Cuál es la teoría de cambio de la organización y cómo se asegura de que se mantenga válida y formando parte de su labor?
- ¿Cómo se asegura que la verdadera apropiación, el desarrollo de capacidades y los enfoques sistémicos sostengan los impactos de su trabajo?

COMPROMISO 5



TRABAJO IMPULSADO POR LAS PERSONAS

Nos aseguraremos de que las personas con las que trabajamos desempeñen un papel clave en el impulso de nuestra labor.

Para que un trabajo sea realmente impulsado por las personas con las que trabajamos se requiere que los recursos y el poder necesarios para alcanzar las metas de las OSC sean adecuadamente compartidos entre las organizaciones y las personas. Solo cuando las personas y las OSC comparten el liderazgo y la propiedad del proceso para alcanzar metas compartidas es posible lograr resultados positivos duraderos y reforzar las iniciativas locales. Asegurar que las OSC escuchen y permitan una participación activa de las personas en la toma de decisiones hará que su trabajo sea más eficaz y más relevante para las personas.

ACCIONES CLAVE

5.1

Aprender de las personas con las que trabajamos y a las que representamos, de modo de que sus problemas se conviertan en nuestros objetivos.

5.2

Apoyar a las personas para que adopten un papel activo en el impulso del cambio que colectivamente deseamos ver.

5.3

Garantizar que las opiniones de las personas con quienes trabajamos estén bien reflejadas en nuestros procesos de toma de decisiones en todos los niveles de nuestra organización.

5.4

Fomentar la retroalimentación y actuar sobre la misma para mejorar nuestro desempeño y el impacto colectivo.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- La OSC usa métodos eficaces para asegurar el compromiso y análisis de las partes interesadas en todas las actividades de la organización.
- Los socios de la organización y las partes interesadas clave participan activamente en el análisis de contextos, la planificación estratégica, la implementación, el monitoreo y la evaluación de la programación de la OSC.
- La OSC traduce información programática y organizacional a idiomas locales relevantes y en formatos apropiados.
- Las decisiones de la OSC, en todos los niveles, dan cuenta de las necesidades, las prioridades y las metas compartidas expresadas por las partes interesadas de la OSC.
- La retroalimentación se usa para incidir en las decisiones de la OSC y realizar cambios para mejorar el desempeño y los impactos.
- La OSC promueve la voz de las personas con las que trabaja en comunicaciones con el público y con partes interesadas externas.
- Existen mecanismos formales para que las partes interesadas aporten sus ideas y comentarios.
- La OSC asigna recursos al desarrollo de capacidades de las principales partes interesadas para reforzar su liderazgo en la implementación de sus propias iniciativas.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las partes interesadas están satisfechas con el acceso que la OSC brinda a su información programática y organizacional.
- Las partes interesadas están satisfechas con su nivel de participación en el trabajo de la OSC.
- Las partes interesadas informan que la cooperación con la OSC aumentó su confianza para poner en marcha sus propias iniciativas.
- Las partes interesadas creen que la OSC las escucha y que el trabajo de la organización las está ayudando a alcanzar sus metas.
- Las partes interesadas están al tanto de los mecanismos de retroalimentación que tiene la OSC y los usan de manera activa.
- Las partes interesadas creen que la OSC recaba, analiza, usa y responde adecuadamente a la retroalimentación.
- Las partes interesadas ven cambios positivos como respuesta a la retroalimentación que proporcionan.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿Quiénes son las personas de las que aprende la organización? ¿Cómo aprende de ellas y con ellas?
- ¿Cómo se asegura de que las opiniones e ideas de las personas se reflejen en el trabajo de la organización?
- ¿Quién trabaja activamente en el impulso de la labor de la organización?
- ¿Cómo se asegura de que las personas y los socios tengan los medios y la motivación para mantener y fomentar los cambios logrados colectivamente?
- ¿Cómo se faculta y se apoya a las principales partes interesadas para que adopten un liderazgo y roles activos en el abordaje de los problemas que enfrentan? ¿Qué métodos y recursos se les proporciona?
- La organización: ¿Cómo solicita, recaba, analiza, discute, responde y actúa respecto de la retroalimentación y de las quejas?

COMPROMISO 6



ALIANZAS FUERTES

Trabajaremos en alianzas justas y basadas en el respeto mutuo para alcanzar objetivos compartidos.

Las alianzas fuertes se basan en relaciones abiertas y de apoyo mutuo, y son fundamentales para que las OSC puedan alcanzar metas y objetivos comunes. La colaboración y coordinación con otros factores ayuda a las OSC a adoptar un enfoque más integral, identificar brechas y evitar la duplicación de esfuerzos para lograr resultados colectivos. Las fortalezas y perspectivas combinadas de distintos actores pueden ayudar a alcanzar metas de manera más eficaz y con mayor impacto. Las OSC deben trabajar para fortalecer los lazos entre distintos actores y tratar de mejorar su capacidad para trabajar juntos a fin de abordar temas complejos a largo plazo.

ACCIONES CLAVE

6.1

Identificar organizaciones que trabajan con objetivos similares y establecer alianzas respetuosas basadas en las fortalezas de cada una.

6.2

Asegurarnos de que los roles y las responsabilidades de nuestra organización y nuestros socios estén claros y sean justos.

6.3

Colaborar con distintos tipos de organizaciones para lograr objetivos compartidos.

6.4

Compartir información, recursos y conocimientos con nuestros aliados y tomar decisiones importantes en forma colectiva.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- La OSC realiza análisis regulares de contextos y partes interesadas para identificar y priorizar aliados con conocimiento de causa y en base a información relevante.
- La OSC cuenta con lineamientos y políticas sobre sus enfoques, valores y principios de alianzas, y los comparte con sus socios.
- La OSC trabaja con sus socios para planificar y documentar impactos colectivos.
- La OSC y sus socios comparten mecanismos y herramientas —formales e informales— para la planificación, el monitoreo, la comunicación, la coordinación, la toma de decisiones, la evaluación y la resolución de conflictos.
- En los acuerdos y alianzas de la OSC se definen claramente los roles, las responsabilidades y los compromisos de cada socio, y se detalla cómo cada uno ayudará a alcanzar las metas compartidas.
- La OSC y sus aliados ponen énfasis en el establecimiento de redes, el intercambio entre pares y el aprendizaje compartido.
- La OSC revisa periódicamente los acuerdos formales con los aliados mediante un proceso que fomenta el debate y el intercambio de opiniones.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Todos los aliados e integrantes y socios de la organización están satisfechos con los principios, valores y enfoques de la asociación, y sienten que la asociación es justa y eficaz.
- Todos los aliados consideran que la asociación se basa en el respeto mutuo, los objetivos compartidos y la rendición de cuentas colectiva.
- Todos los aliados conocen el proceso de toma de decisiones y sienten que sus posiciones se respetan adecuadamente.
- Los aliados, integrantes y socios de la organización sienten que la colaboración refuerza tanto los esfuerzos como los impactos de las organizaciones.
- Todos los aliados sienten que están bien informados gracias a la documentación y los puntos focales, y que pueden alcanzar sus objetivos comunes.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿Cómo añade la organización valor al trabajo de los aliados ya existentes o los potenciales?
- ¿Cuáles son las responsabilidades y los roles clave de cada uno de los aliados, dependiendo de sus respectivas fortalezas, capacidades y prioridades?
- ¿Cómo ayudan los aportes de la organización a reforzar las capacidades, los medios, la autoestima y las fortalezas institucionales de cada socio, más allá de su intervención inmediata?
- ¿Cómo se asegura la organización de que se logre un cambio y un impacto significativo mediante la colaboración y la innovación?
- ¿Cómo se asegura la organización de que las decisiones importantes se tomen de manera conjunta?
- ¿Cómo aborda la organización los conflictos o problemas en sus asociaciones?

COMPROMISO 7



INCIDENCIA PARA UN CAMBIO FUNDAMENTAL

Abordaremos las causas de fondo mediante la incidencia y promoción para un cambio fundamental.

La incidencia para lograr cambios fundamentales en los sistemas de poder es esencial para abordar las causas de fondo de la injusticia, la pobreza, la violencia, la desigualdad, el sesgo de género y la degradación ambiental. Las OSC deben comprometerse y desafiar las identidades y los valores subyacentes que suponen un obstáculo para los intentos públicos y políticos de superar los problemas que enfrentan las personas. Al amplificar y legitimar la voz de los involucrados, las OSC juegan un papel importante a la hora de respaldar y trabajar con las personas para generar un cambio significativo en las políticas a nivel local, nacional, regional y mundial.

ACCIONES CLAVE

7.1

Asegurar que nuestro trabajo de incidencia se base en evidencia y cuente con la visión de las personas afectadas.

7.2

Promover cambios positivos que apunten tanto a las causas principales como a sus efectos.

7.3

Apoyar a las personas —incluso a las personas afectadas— para que aprendan, se conecten, se movilicen y hagan oír su voz.

7.4

Mitigar los riesgos para las personas involucradas en nuestra incidencia o afectadas por ella.

7.5

Evaluar los efectos de nuestra incidencia con el asesoramiento de las personas afectadas.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- El enfoque y las prioridades de incidencia de la OSC están determinados por el aporte de las partes interesadas clave durante todo el proceso.
- Las razones y motivos de la incidencia de la OSC se basan en evidencia de fuentes locales e internacionales.
- El trabajo de incidencia de la OSC se centra en el cambio positivo a largo plazo, no solo en ganancias tácticas a corto plazo.
- La OSC persigue una estrategia clara de cambios estructurales y sistémicos en su campo de trabajo.
- La OSC usa diversas estrategias de incidencia, como la presión de la gente, la sensibilización, la movilización de la opinión pública, el asesoramiento experto, el trabajo en red, el cabildeo y otras.
- Aquellos a los que se dirige la incidencia de la OSC actúan de forma receptiva.
- La incidencia de la OSC provee espacios y ámbitos para que las personas se conecten en las comunidades, en movimientos y con quienes detentan el poder.
- Los riesgos para las partes interesadas que participan en el trabajo de la OSC se minimizan y comunican abiertamente.
- Las evaluaciones reflejan las opiniones y posiciones de una amplia gama de personas, incluidos los afectados por la incidencia de la OSC y aquellos a quienes va dirigida.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las partes interesadas consideran que la incidencia de la OSC se orienta a temas e inquietudes que son relevantes para ellas.
- Las partes interesadas consideran que el trabajo de la OSC las ayuda para ser escuchadas.
- Las partes interesadas sienten que la incidencia de la OSC logra que sus inquietudes y dificultades sean vistas como legítimas por otros en el público en general.
- Las partes interesadas que intervienen en el trabajo de incidencia de la OSC conocen los posibles riesgos y reciben actualizaciones regulares al respecto.
- Las partes interesadas que intervienen en el trabajo de incidencia de la OSC están satisfechas con las estrategias que la organización utiliza para mantenerlas informadas y minimizar su riesgo.
- Las partes interesadas están satisfechas con los resultados de la incidencia de la OSC y con su participación en todas las etapas del proceso.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- La organización: ¿Cómo reúne información, diseña el contenido y decide el enfoque de sus esfuerzos de incidencia?
- ¿Cómo sabe que las partes interesadas apoyan su trabajo de incidencia y aprecian el efecto que tiene?
- ¿Cómo se asegura de que su incidencia aborde las causas de fondo y se oriente a lograr cambios sistémicos?
- ¿Cómo logra un equilibrio estratégico de enfoques para cambiar las políticas y las narrativas populares?
- ¿Cómo identifica los riesgos y responde a las amenazas dirigidas a las personas involucradas en su incidencia y campañas?
- ¿Cómo evalúa los efectos de su incidencia y discute cambios con las personas a las que va dirigida?

COMPROMISO 8



Las organizaciones abiertas son transparentes en cuanto a su trabajo y su identidad. Comparten información pertinente de manera responsable con personas, aliados y el público en general. Esta transparencia permite que otros participen en un diálogo constructivo y en el trabajo de la organización, para que pueda aprender y mejorar. Las OSC que defienden la transparencia no solo refuerzan su propio trabajo, sino que también justifican la confianza puesta en ellas, y en el sector de la sociedad civil en general, contribuyendo a la protección del espacio cívico.

ORGANIZACIONES ABIERTAS

Seremos transparentes respecto de quiénes somos, qué hacemos y sobre nuestros éxitos y fracasos.

ACCIONES CLAVE

8.1

Compartir información sobre quiénes somos, qué hacemos, cómo tomamos las decisiones, los recursos con que contamos y los efectos positivos y negativos de nuestro trabajo.

8.2

Compartir información de manera oportuna y precisa, y de formas que resulten accesibles para todos.

8.3

Establecer y mantener procedimientos claros en nuestra organización para respetar los derechos de privacidad y proteger los datos personales de cualquier uso inadecuado.

8.4

Permitir que las personas cuestionen nuestro trabajo y participen en diálogos constructivos para llegar a un entendimiento común siempre que sea posible.

8.5

Garantizar que nuestras actividades de comunicación y marketing reflejen nuestros valores y protejan la dignidad y privacidad de las personas.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- Las políticas claves de la OSC contienen disposiciones sobre comunicaciones, transparencia y gestión e intercambio de información, que se ajustan a los requisitos legales locales y se monitorean con regularidad.
- La OSC comparte información relevante sobre su trabajo, las fuentes de financiamiento y sus impactos, utilizando medios y canales accesibles para todas las partes interesadas.
- Existen políticas y procedimientos claros para la protección de datos personales (incluida su recolección, uso, transferencia y almacenamiento), que el personal, los voluntarios, los donantes, los aliados y las personas con las que trabaja la organización conocen y respetan.
- Existen diversas oportunidades, disponibles para todos, para que las personas puedan formular preguntas y participar en un diálogo constructivo con la OSC.
- Las personas mantienen un diálogo constructivo con la OSC sobre su labor.
- La OSC tiene disposiciones claras en sus lineamientos y políticas sobre marketing y comunicación ética, que se comparten y a las que se da seguimiento con regularidad.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Distintas partes interesadas con distintas necesidades consideran que tienen un acceso oportuno y adecuado a información relevante y clara sobre el trabajo, financiamiento e impacto de la OSC.
- El personal, los voluntarios, los aliados y las personas con las que la OSC trabaja saben cómo se maneja su información personal y cómo manejar de manera segura la información personal de terceros.
- Las partes interesadas están satisfechas con las oportunidades que tienen para formular preguntas, debatir e incidir en el trabajo de la OSC.
- Las partes interesadas conocen las prácticas de comunicación y marketing de la OSC, y creen que respetan su dignidad y privacidad.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿A través de qué canales y cómo comparte información la organización sobre sus éxitos y fracasos?
- ¿Cómo sabe la organización que las partes interesadas clave consideran que esta información es oportuna, útil y accesible, y la usan para la retroalimentación y el diálogo?
- ¿Cómo se asegura la organización de que se dé una respuesta adecuada a las sugerencias, las solicitudes de información y los problemas identificados?
- ¿Qué oportunidades tienen las personas para formular preguntas y expresar sus opiniones e inquietudes sobre el enfoque, las actividades, los funcionarios y el impacto de la organización?
- ¿Cómo protege la organización la dignidad y seguridad de las partes interesadas que puedan estar en peligro a través de sus prácticas de comunicación y marketing, y cómo mitiga este peligro?

COMPROMISO 9



EMPODERAMIENTO Y EFICACIA DEL PERSONAL REMUNERADO Y DEL VOLUNTARIADO

Invertiremos en personal y voluntarios para desarrollar todo su potencial y alcanzar nuestros objetivos.

Las organizaciones eficaces están integradas por personal remunerado y por personas voluntarias calificadas y comprometidas; personas que tienen la motivación y las capacidades profesionales necesarias para impulsar procesos eficaces y alcanzar objetivos comunes. Si el personal y los voluntarios se desempeñan profesionalmente, están bien calificados y son leales, se mejora la calidad del trabajo de la organización y se reducen los riesgos de mala gestión. Para lograr esto, las OSC deben tener principios, políticas y procedimientos transparentes y justos de contratación, desarrollo y gestión de personal. Además, al incluir al personal y al voluntariado en los procesos de planificación y toma de decisiones, las OSC crearán entornos de empoderamiento donde las personas pueden desempeñarse con eficacia y crecer.

ACCIONES CLAVE

9.1

Asegurar que el personal remunerado y los voluntarios y voluntarias compartan nuestros valores y estándares profesionales, y actúen de conformidad con ellos.

9.2

Implementar prácticas de contratación y empleo que sean justas y transparentes, y valoren la diversidad.

9.3

Alentar al personal remunerado y los voluntarios y voluntarias a mejorar continuamente sus competencias y proporcionarles los recursos necesarios para lograrlo.

9.4

Involucrar al personal remunerado y los voluntarios y voluntarias de todos los niveles de nuestra organización en nuestra planificación y toma de decisiones, y fomentar el liderazgo.

9.5

Proteger la seguridad personal de las personas que trabajan con nosotros y crear lugares de trabajo justos y solidarios.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- El personal remunerado y los voluntarios y voluntarias conocen bien los valores, las normas y el mandato de la OSC, y lo que se espera de ellos se encuentra claramente establecido en un código de conducta.
- Los procesos de contratación de la OSC son justos y transparentes.
- Las políticas, las estructuras y los procesos internos de la OSC toman en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y las minorías.
- La OSC respeta los derechos laborales fundamentales y ofrece a todo el personal remunerado y a los voluntarios y voluntarias un ambiente de trabajo justo y favorable.
- La OSC cuenta con recursos y lineamientos claros sobre el desarrollo de los recursos humanos, que son conocidos por el personal remunerado y los voluntarios y voluntarias y respetados por la dirección ejecutiva y la gerencia.
- La OSC cuenta con estructuras de empleo y procesos de mentoría para ayudar a todo el personal remunerado y a los voluntarios y voluntarias a desarrollar su potencial profesional.
- Con regularidad, la OSC evalúa el desempeño, las necesidades de recursos humanos y el desarrollo del liderazgo futuro, y actualiza las descripciones de funciones, las responsabilidades y los objetivos.
- La OSC dispone de políticas y procedimientos claros que establecen procesos de toma de decisiones en distintos niveles y delegan responsabilidades.
- La OSC reconoce su obligación de proteger y cuenta con lineamientos y políticas de seguridad específicas de cada lugar, que el personal remunerado y los voluntarios y voluntarias conocen y ponen en práctica.
- La OSC dispone de mecanismos y acuerdos para analizar y compartir información sobre riesgos de seguridad que lo afectan a las personas y a las comunidades del área donde la organización trabaja.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las partes interesadas consideran que las actitudes y conductas del personal remunerado y los voluntarios y voluntarias de la OSC son profesionales y respetuosas.
- Las partes interesadas ven en la OSC a un contratante abierto y que respeta la diversidad.
- El personal considera que recibe un trato justo y que la OSC respeta sus derechos laborales.
- El personal está al tanto del compromiso de la OSC para desarrollar sus competencias, sus responsabilidades profesionales y su potencial.
- El personal remunerado y los voluntarios y voluntarias sienten que la OSC reconoce su desempeño, lo evalúa con justicia y lo mejora.
- El personal remunerado y los voluntarios y voluntarias de la OSC sienten que tienen una participación adecuada en los procesos de toma de decisiones.
- El personal remunerado y los voluntarios y voluntarias consideran que su lugar de trabajo es seguro, justo y que les brinda el apoyo necesario.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿Cómo se asegura la organización de que se conozcan y respeten los valores, los códigos de conducta, las normas y las conductas y actitudes esperadas de la organización?
- ¿Cómo fomenta la organización la diversidad y qué consideraciones especiales se tienen para con las necesidades de las mujeres y las minorías que trabajan para o con la organización?
- ¿Cómo evalúa la organización el desempeño y las necesidades del personal y sus voluntarios y voluntarias para desarrollar sus capacidades y competencias de modo que puedan hacer mejor su trabajo?
- ¿Cómo involucra a distintos miembros del personal remunerado y el voluntariado en los procesos de planificación y toma de decisiones, y cómo los apoya en sus posibles ambiciones de liderazgo?
- ¿Qué mecanismos existen para que el personal comunique sus inquietudes e ideas de manera segura, sin consecuencias negativas?
- ¿Cómo sabe la organización que sus esfuerzos por crear un entorno seguro, justo y favorable son exitosos, incluso en áreas de conflicto y alto riesgo?

COMPROMISO 10



MANEJO ADECUADO DE LOS RECURSOS

Manejaremos nuestros recursos con responsabilidad para cumplir nuestros objetivos y servir al bien público.

El uso eficiente, eficaz y ético de los recursos económicos y de otro tipo es fundamental para que las OSC puedan gestionar programas, alcanzar resultados y desarrollar y justificar la confianza de las partes interesadas. Una gestión financiera sólida requiere que las organizaciones adquieran sus recursos de manera ética y los usen con el propósito de reflejar sus valores, alcanzar sus objetivos, evitar derroches y contribuir al logro de cambios positivos y duraderos. Por lo tanto, las OSC deben seguir normas de contabilidad generalmente aceptadas, garantizar la implementación de estrictos controles financieros y reducir el riesgo de malversación de fondos mediante el manejo responsable de los recursos, de conformidad con su misión y para los efectos previstos.

ACCIONES CLAVE

10.1

Gestionar recursos de forma que se ajusten a nuestros valores, independencia y objetivos.

10.2

Manejar los recursos con responsabilidad, utilizándolos para las causas para las que fueron proporcionados y de manera de maximizar el impacto.

10.3

Cumplir con estándares de rendición de cuentas profesionales y garantizar estrictos controles financieros para reducir el riesgo de corrupción, soborno, malversación de fondos y conflictos de intereses.

10.4

Informar de manera abierta y transparente sobre quién provee nuestros recursos y cómo gestionamos estos recursos.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- La OSC cuenta con lineamientos y procedimientos eficaces para actuar con ética en la recaudación de fondos, las adquisiciones y el uso y la gestión de recursos, con disposiciones para: búsqueda y asignación de fondos y donaciones en especie, prevención del fraude, manejo de situaciones —sospechadas y probadas— de corrupción y mal uso de recursos, y conflictos de intereses.
- Los fondos se utilizan de acuerdo con el presupuesto y para los fines previstos para alcanzar los objetivos estratégicos de la OSC.
- El gasto se controla con regularidad, se realizan y publican auditorías financieras independientes utilizando normas contables profesionales y se efectúan los cambios recomendados.
- Las compras de bienes y servicios siguen procesos de licitación competitivos y transparentes.
- La información sobre la recaudación y asignación de los fondos de la OSC se comparte abiertamente en informes y documentos disponibles a nivel externo.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las partes interesadas creen que la OSC maneja sus recursos con responsabilidad.
- Las partes interesadas creen que la OSC utiliza sus recursos de la mejor forma posible para cumplir su misión y lograr el mayor impacto posible.
- Los proveedores y prestadores de servicios sienten que los procesos de licitación de la OSC son justos y transparentes.
- Las partes interesadas están satisfechas con su acceso a la información sobre la búsqueda y asignación de los recursos de la OSC.
- El personal remunerado y los voluntarios y voluntarias de la OSC, así como las personas con las que trabaja, conocen maneras seguras de informar sobre un fraude o soborno.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿Cómo se asegura la organización de que su estrategia de recaudación de fondos se ajusta a las prácticas éticas y a la misión y los valores de la organización?
- ¿Qué procesos y controles relacionados con la toma de decisiones financieras ha implementado la organización para garantizar la prevención del fraude, la corrupción, el soborno y otras infracciones financieras, y que quienes incurran en una malversación de los fondos deban rendir cuentas?
- ¿Cómo se asegura la organización de que los recursos se asignen de la mejor manera para promover con más eficacia impactos sostenibles orientados a las necesidades y prioridades reales de las personas?
- ¿Qué procedimientos ha implementado la organización para proteger a quienes denuncien irregularidades y malversación de fondos?
- ¿Qué información sobre la búsqueda y asignación de fondos hace pública la organización y cómo lo hace?
- ¿Cómo logra la organización recursos sin renunciar a sus valores ni comprometer su independencia y autonomía?

COMPROMISO 11



TOMA DE DECISIONES DE MANERA RECEPTIVA

Nos aseguraremos de que en nuestras decisiones se tome en cuenta la opinión de las personas afectadas por nuestro trabajo, de los aliados, socios, voluntarios y personal remunerado.

La toma de decisiones de manera receptiva requiere que las organizaciones estén dispuestas a pedir opiniones y responder sobre ellas. Contar con un sistema de retroalimentación eficaz ayudará a las OSC a mejorar tanto sus programas como su desempeño. También puede servir para que las partes interesadas sean cocreadoras del trabajo de la organización y puedan realmente demostrar su capacidad de rendición de cuentas a todas las partes interesadas. Más allá de la simple recepción de opiniones, las OSC deben estar abiertas y dispuestas a usar la retroalimentación constructiva para reflexionar sobre sus prácticas y responder haciendo cualquier cambio que sea necesario. Las OSC también deben cerrar el ciclo de retroalimentación mediante el debate y el desarrollo de soluciones con aliados y socios, con el personal remunerado, los voluntarios y voluntarias, y, lo que es más importante, las personas con y para las que trabajan.

ACCIONES CLAVE

11.1

Fomentar y analizar la retroalimentación y las reclamaciones de los principales grupos interesados para utilizarlos en la toma de decisiones.

11.2

Asegurar que los procesos de toma de decisiones en todos los niveles se basen y sean receptivos a la retroalimentación recibida de las partes interesadas, en especial de las personas afectadas por nuestra labor.

11.3

Esclarecer y comunicar cómo las personas pueden ofrecer aportes y retroalimentación a los procesos de toma de decisiones.

11.4

Permitir que los voluntarios y voluntarias y el personal remunerado de primera línea respondan a la retroalimentación y tomen decisiones en tiempo real.

11.5

Ofrecer información sobre la retroalimentación recibida, cómo se utilizó y qué cambios se realizaron.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- La OSC cuenta con un proceso de retroalimentación y recepción de quejas que refleja la misión, las capacidades y el contexto de la organización.
- La OSC desarrolla, utiliza y difunde herramientas y mecanismos adecuados para que determinadas partes interesadas provean retroalimentación.
- La OSC busca, valora y analiza activamente la retroalimentación que ha recibido.
- El proceso de retroalimentación de la OSC incluye formas de discutir soluciones propuestas y comunicar acciones a poner en práctica con quienes han ofrecido su opinión.
- La OSC promueve la consulta y participación activa de las partes interesadas en sus cambios y decisiones programáticas.
- La OSC reacciona a la retroalimentación de manera oportuna y precisa, y este es analizado por el personal más idóneo dentro de la organización.
- Todas las partes interesadas, el personal remunerado, los voluntarios y voluntarias, y las personas afectadas por el trabajo de la OSC reciben y entienden la información sobre el modo de proporcionar retroalimentación y plantear quejas.
- El personal remunerado y los voluntarios y voluntarias saben cómo manejar la retroalimentación y las quejas.
- Se han implementado procedimientos para garantizar la confidencialidad de la identidad de los denunciantes.
- Los principios y lineamientos para el intercambio de responsabilidad en materia de decisiones en cuanto al manejo de la retroalimentación se encuentran establecidos en documentos estratégicos, contratos del personal y políticas de desarrollo de recursos humanos.
- La OSC evalúa su proceso de retroalimentación y los efectos de los cambios que se han realizado en respuesta a la retroalimentación recibida.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las partes interesadas creen que en las decisiones programáticas de la OSC se buscan activamente y valoran sus experiencias y opiniones.
- Las partes interesadas conocen los mecanismos disponibles de retroalimentación y quejas, y los usan con seguridad.
- Las partes interesadas creen que se actúa manera oportuna y precisa en relación a su retroalimentación y sus quejas.
- Las partes interesadas quieren ofrecer retroalimentación y participar en el debate sobre posibles cambios de rumbo de la organización.
- Las partes interesadas creen que sus opiniones y quejas son escuchadas, y están satisfechas con la forma en que la OSC responde a ellas.
- El personal remunerado y los voluntarios y voluntarias se sienten respaldados por la OSC en el manejo de la retroalimentación y las quejas.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿Qué tipo de decisiones están abiertas a la retroalimentación y el poder compartido?
- ¿Cómo se asegura la organización de que existan prácticas, procesos a largo plazo y una cultura de toma de decisiones que respondan a la retroalimentación?
- ¿Cómo se asegura de que las personas afectadas por su trabajo sepan cómo ofrecer retroalimentación y plantear quejas, y discutir sobre ellos?
- ¿De qué manera la directiva y el personal que ocupa cargos de liderazgo apoya e involucra al personal de primera línea y al voluntariado que trabajan más cerca del terreno en la toma de decisiones, y responde a la retroalimentación y las quejas?
- ¿Cómo responde la organización a quienes inicialmente ofrecieron retroalimentación?
- ¿Qué posibilidades de participación tienen las personas una vez que han ofrecido su retroalimentación o planteado sus quejas?

COMPROMISO 12



LIDERAZGO RESPONSABLE

Nos aseguraremos de que nuestros órganos de gobierno y de gestión rindan cuentas.

El liderazgo responsable de una organización debe ser compartido entre un órgano de gestión y un órgano de gobierno independiente. La gobernanza eficaz —la gestión financiera sólida, el cumplimiento legal, la gestión eficaz de los recursos humanos y la rendición de cuentas en lo que respecta al personal remunerado y al voluntariado— es esencial, pero no deja de ser solo una parte del liderazgo responsable. Es fundamental que el liderazgo de la OSC también proporcione una visión clara y valores éticos para la organización, a fin de permitir que pueda alcanzar sus objetivos y cumplir con su mandato.

ACCIONES CLAVE

12.1

Asegurar que un órgano de gobierno independiente supervise nuestra dirección estratégica, el cumplimiento legal, la gestión de riesgos y el desempeño.

12.2

Hacer a los órganos de gobierno y de gestión igualmente responsables del cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos y los compromisos de este estándar.

12.3

Promover una cultura de rendición de cuentas en la cual todo el personal remunerado y las personas voluntarias tengan un fuerte sentido de la responsabilidad por sus acciones e impactos.

12.4

Apoyar un liderazgo responsable, visionario e innovador en todos los niveles.

12.5

Tomar las reclamaciones y disputas internas y externas con seriedad, y generar espacios seguros y mecanismos adecuados para su tratamiento.

PROCESOS, POLÍTICAS Y ESTRUCTURAS

Evidencias tales como evaluaciones, documentos de planificación, informes de monitoreo y evaluación, declaraciones de políticas, acuerdos con organizaciones aliadas, u otras fuentes posibles, deben demostrar que:

- La OSC cuenta con un órgano de gobierno independiente y eficaz, con atribuciones claras para supervisar la gestión y la responsabilidad fiduciaria de la organización, así como el cumplimiento de su visión y misión.
- La OSC controla con regularidad los posibles conflictos de intereses respecto de las relaciones políticas, económicas y personales de su órgano de gobierno.
- El liderazgo de la OSC garantiza que las políticas, las estructuras y la cultura institucional ofrezcan pleno respaldo a la implementación del Estándar Global.
- El liderazgo de la OSC tiene un concepto dinámico de lo que implica la rendición de cuentas y utiliza los comentarios y sugerencias con eficacia en todos los niveles de la organización.
- El liderazgo de la OSC garantiza el cumplimiento con los requisitos y recomendaciones de los donantes, y que la gerencia y cuerpos ejecutivos de la organización cumplan con las normas y leyes aprobadas por el gobierno del país y otras autoridades pertinentes.
- El aprendizaje generado a partir del monitoreo, la evaluación, la retroalimentación, las quejas y otros aportes se utiliza para efectuar cambios en estrategias y programas.
- Las quejas y disputas se manejan de manera adecuada, se investigan y se abordan, y la resolución se comunica a los involucrados.
- La OSC cuenta con un plan de sucesión a fin de asegurar que la organización cuente con personal competente para asumir responsabilidades en el futuro.

RETROALIMENTACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Evidencias tales como encuestas, debates de grupos focales o de discusión, entrevistas, artículos de periódicos, declaraciones de aliados y socios, mecanismos para el manejo de retroalimentación y de quejas, u otras fuentes posibles, demuestran que:

- Las personas confían en la OSC y creen que es responsable de su desempeño y sus operaciones.
- Todas las partes interesadas consideran que la gerencia ejecutiva, directivo, el personal remunerado y los voluntarios y voluntarias actúan de manera responsable y rinden cuentas adecuadamente.
- Las partes interesadas reconocen la adaptación responsable, las innovaciones y la mejora de sus programas.
- Las partes interesadas, el personal remunerado y los voluntarios y voluntarias están al tanto de los mecanismos de quejas y resolución de disputas, y creen que son confidenciales y seguros.
- Las partes interesadas, el personal remunerado y los voluntarios y voluntarias sienten que el liderazgo de la organización responde a sus quejas y opiniones.

PREGUNTAS DE ORIENTACIÓN PARA LA REFLEXIÓN Y LA ACCIÓN

- ¿Cómo asegura el órgano de gobierno de la organización el uso prudente de todos los activos de la organización, el cumplimiento con las prácticas éticas y las leyes aplicables, y el enfoque eficaz en el cumplimiento de la visión y misión de su organización?
- ¿Cómo pueden las personas, el personal remunerado, los voluntarios y voluntarias, los pares, los aliados, los socios, los donantes y los gobiernos hacer que sus órganos de gobierno y de gestión rindan cuentas respecto de todos los compromisos relacionados con la rendición de cuentas?
- ¿Cómo apoya la organización un liderazgo responsable, visionario, innovador y que rinda cuentas en todos los niveles?
- ¿Cómo invita, analiza y responde la organización a la retroalimentación de sus principales grupos interesados, incluido el personal remunerado? ¿Cómo se deciden y representan las correcciones del rumbo en la organización?
- ¿Cómo promueve la organización la retroalimentación interna y externa y se asegura de que la información sobre cómo presentar quejas de manera segura se encuentre disponible al público?

TÉRMINOS CLAVE Y DEFINICIONES

ALIANZA: Un acuerdo para emprender una acción que beneficiará a todos los involucrados, logrando resultados que una organización no podría alcanzar por sí sola y reduciendo la duplicación de esfuerzos. Una alianza exitosa mejora el impacto y la eficacia de una acción mediante el uso combinado y más eficiente de los recursos, promueve la innovación y se distingue por el fuerte compromiso de cada uno de los socios (OECD, Successful Partnerships, 2006).

ALINEACIÓN: Ajustar los estándares o las prácticas de rendición de cuentas de una organización a los principios, los contenidos y la estructura del Estándar Global, y, al mismo tiempo, garantizar que los ajustes se adapten al contexto y a la capacidad organizativa.

CAMBIO POSITIVO DURADERO: El proceso mediante el cual las acciones de una organización contribuyen a resultados duraderos que mejoran la calidad de vida de las personas a largo plazo.

CAMPAÑA DE INCIDENCIA: Promover públicamente un programa ante un público numeroso con el objetivo de influir y generar un cambio.

DATOS PERSONALES: Cualquier información que, directa o indirectamente, identifique o pueda utilizarse para identificar a una persona sobre la base de uno o más elementos específicos de su identidad física, fisiológica, mental, económica, cultural o social.

DERECHOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS: Los derechos de las mujeres y las niñas son derechos humanos consagrados por las Naciones Unidas en 1948. Estos derechos incluyen, de manera no taxativa, el derecho a una vida libre de violencia, esclavitud y discriminación, a recibir educación, a tener propiedades, a votar y a ganar un salario justo y equitativo.

ENTORNO PROPICIO: Espacio o entorno externo u operativo que incluye políticas gubernamentales, políticas de financiamiento de donantes, actitudes comunitarias, expectativas y normas relacionadas con las OSC.

EQUIDAD: La calidad de ser justo y neutro, y asegurar que todos tengan acceso a los recursos, las oportunidades, el poder y la responsabilidad que necesitan para desplegar todo su potencial saludable (SGBA, Rising to the Challenge, 2009).

ESPACIO CÍVICO: El conjunto de condiciones que permiten que la sociedad civil y las personas se organicen, participen y comuniquen libremente y sin discriminación, y, al hacerlo, influyen en las estructuras políticas y sociales que los rodean (CIVICUS Monitor, 2016).

ESTÁNDAR: Principios y normas para medir la calidad de los sistemas y servicios organizativos.

ESTÁNDAR DE REFERENCIA: Un estándar que las OSC no suscriben, o respecto del cual no han sido verificadas formalmente, pero que pueden consultar para desarrollar su propia práctica y autorregulación.

IGUALDAD: Tratar a todos de la misma manera; no tratar a ninguna persona o grupo de personas de manera diferente o menos favorable en virtud de su raza, género, discapacidad, religión o creencia, orientación sexual, edad u otras características (University of Edinburgh, Equality and Diversity, 2016).

IMPACTO: Los resultados y efectos (positivos y negativos) de una iniciativa, programa o acción.

INICIATIVAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LAS OSC: Organizaciones de la sociedad civil y redes que influyen, promueven e impulsan la agenda de rendición de cuentas de las OSC a nivel nacional, regional o mundial. Sus actividades incluyen la promoción y gestión de códigos de ética o estándares de rendición de cuentas de las OSC, así como la incidencia, la investigación y el desarrollo de capacidad. Todo esto tiene por objeto mejorar las prácticas de rendición de cuentas de las OSC en todo el mundo.

JUSTICIA: Asegurar que todas las personas tengan los mismos derechos y el mismo acceso a los beneficios económicos, sociales y políticos en la sociedad, sin discriminación.

LIDERAZGO: El personal remunerado que dirige la organización y su junta directiva, que llevan adelante el gobierno y la gestión global de la organización.

MECANISMO DE FEEDBACK O

RETROALIMENTACIÓN: Un conjunto formal de sistemas y prácticas establecido para solicitar, discutir y responder a las opiniones de las partes interesadas sobre el desempeño y el impacto de las OSC. Esta información posteriormente se utiliza con distintos propósitos, incluso para adoptar medidas correctivas con el fin de mejorar el desempeño (ALNAP/ODI, Closing the Loop, 2014).

ORGANIZACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC):

Organizaciones cívicas, sin fines de lucro y no estatales en las que las personas se organizan en virtud de intereses comunes en el dominio público. Cubren una amplia gama de organizaciones, incluidas organizaciones comunitarias, de carácter asociativo, de incidencia, temáticas y de suministro de servicios (Advisory Group on OSCs and Aid Effectiveness, 2008).

PARTES INTERESADAS: Personas y grupos que pueden afectar o verse afectados por las políticas o acciones de una organización (Pathways to Accountability, the GAP Framework One World Trust, 2005).

PERSONAL: Son las personas que participan en nuestro trabajo o que trabajan con la organización. Pueden tener un empleo de carácter oficial en la organización o representarla oficialmente y actuar en su nombre en su trabajo. Estas personas incluyen personal permanente, voluntarios, consultores y organismos encargados de la toma de decisiones.

PERSONAS: El principal grupo objetivo del trabajo de la OSC; las personas que se benefician directamente de la labor de la organización. También se conocen como personas que intervienen en nuestro trabajo, afectadas por nuestro trabajo o los vulnerables y marginales. Dependiendo del tipo de trabajo que realiza la organización, a veces se los llama beneficiarios o clientes.

PERSONAS QUE TRABAJAN CON NOSOTROS:

Estas se refieren al personal, los voluntarios, consultores y cualquiera que haga el trabajo de la organización o represente a la organización de alguna manera directa.

PLANETA SANO: Un conjunto bien equilibrado de ecosistemas que contribuyen a la existencia de sociedades y comunidades saludables mediante el suministro de bienes y servicios (incluidos alimentos, aire puro, agua potable, medicamentos y bienes de subsistencia) esenciales para la supervivencia humana en las generaciones actuales y futuras, y el apoyo a su capacidad de asimilar y recuperarse de los problemas (WHO, Discussion Paper, 2012).

PRINCIPALES CAUSAS: Las causas subyacentes a nivel básico para la ocurrencia y persistencia de un problema. En lugar de centrarnos en los efectos y síntomas de un problema, debemos reconocer y abordar sus principales causas para contribuir a cambios sostenibles.

PÚBLICO: El grupo de personas que es externo al trabajo de la organización y no se beneficia directamente de dicho trabajo, pero tiene algún interés en la labor que realiza la organización porque ocurre en su entorno inmediato. Estas personas a veces se denominan ciudadanos, residentes, sociedad, etc.

RECURSOS: Cualquier tipo de asistencia financiera o en especie que recibimos de actividades de recaudación de fondos, socios de financiamiento, simpatizantes, filántropos y particulares, y usamos para alcanzar las metas y los objetivos de nuestra organización.

RENDICIÓN DE CUENTAS: Asumir la responsabilidad de las acciones y los impactos; ser responsables y honestos ante todas las partes interesadas (empleados, comunidades, donantes) de una manera transparente y fácil de entender; hacer todo lo posible para alcanzar los objetivos de la misión de manera equitativa y justa; y compartir información abiertamente.

SOCIEDAD SALUDABLE: Una sociedad que permite que todos sus miembros, de manera colectiva e individual, participen en el diseño del futuro de sus comunidades y satisfagan las necesidades de sus ciudadanos.

SOCIOS: Organizaciones, personas y otras partes con las que trabajamos, que tienen responsabilidades y roles definidos para el logro de objetivos comunes.



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

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

[@ comunicacion@rendircuentas.org](mailto:comunicacion@rendircuentas.org)

Los nueve socios que desarrollaron el Estándar Global son:

Accountable Now

Australian Council for International Development (ACFID)

Balkan Civil Society Development Network (BCSDN)

Cooperation Committee for Cambodia (CCC)

InterAction, EEUU

Quality Assurance Certification Mechanism (QuAM)

Rendir Cuentas, América Latina y el Caribe

Viwango, Kenia

Voluntary Action Network India (VANI)

El término “Rendición de cuentas dinámica” fue acuñado por “Restless Development”, una organización de desarrollo liderada por jóvenes. Más información en:

www.restlessdevelopment.org/dynamic-accountability



El Estándar Global ha sido desarrollado con apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI).

12 COMPROMISOS

PARA UNA RENDICIÓN DE CUENTAS DINÁMICA



**ESTÁNDAR
GLOBAL
PARA LA
RENDICIÓN
DE CUENTAS
DE LAS OSC**