



Rettighedsbaseret civilsamfundsarbejde

- om hvordan partnere kan arbejde ansvarligt, inkluderende og transparent

1. DERFOR ER RETTIGHEDSBASERET CIVILSAMFUNDSARBEJDE VIGTIGT

Erfaringer viser, at bekæmpelse af fattigdom og ulighed og fremme af bæredygtig udvikling til gavn for fattige og ekskluderede grupper bedst opnås, når civilsamsfundsorganisationer (CSO'er) arbejder rettighedsbaseret på en ansvarlig, inkluderende og transparent måde.

CSO'er har en række rettigheder som for eksempel at organisere og ytre sig. Samtidig har de ansvar for at arbejde som troværdige og ansvarlige organisationer. Det er derfor vigtigt, at de bruger deres rettigheder til at udvikle sig, så de af målgrupper, medlemmer og samarbejdspartnere bliver set som legitime aktører. Det bliver stadig mere vigtigt, da CSO'er tidligere i vid udstrækning fik legitimitet fra levering af serviceydelser, men nu i stigende grad arbejder med fortalervirksomhed. Her er det nemt for myndigheder at kritisere CSO'er, hvis de ikke anses som legitime, da magthavere ofte ikke ønsker indblanding i deres dispositioner. Endvidere har der været en vækst i antal CSO'er over de seneste 20 år, hvoraf nogle har brugt fattige målgrupper som middel til at fremme egne interesser. Dette har bidraget til at der i nogle lande har udviklet sig en mistillid til civilsamfundet.

Det er derfor vigtigt, at CSO'er bruger deres rettigheder til at udføre deres arbejde på en ansvarlig måde, som opfylder forpligtelser i forhold til deres målgrupper, medlemmer og samarbejdspartnere. Denne sikring af både rettigheder og ansvar er centralt placeret i CISUs strategi såvel som i Danidas Verden 2030 strategi og Civilsamfundspolitik. CSO'er kan gennem udvikling af organisatoriske kapacitet udvikle ansvarlighed og på den måde arbejde for at blive set som legitime af deres målgrupper, medlemmer og samarbejdspartnere.

2. HVAD BETYDER DET AT ARBEJDE RETTIGHEDSBASERET?

CSO'er kan udvikle organisatoriske kapacitet til at arbejde baseret på principperne i den rettighedsbaserede

de tilgang – deltagelse, ansvarlighed, ikke-diskrimination og transparens.

Princippet om deltagelse handler om, at CSO'er i deres arbejde på at fremme, at målgrupper får indflydelse på beslutninger, som vedrører deres liv også og kan stille ansvarshavere til ansvar også giver mulighed for at deltage i organisationernes arbejde og stille organisationerne til ansvar.

Rettighedshavere, herunder ekskluderede grupper, som er afhængige af CSO'ers arbejde, skal derfor have adgang til oplysninger for at holde dem ansvarlige.

Civilsamfundet kan spille en væsentlig rolle ved at repræsentere og styrke de grupper, som er mest udsat for diskrimination. Ikke-diskrimination kræver et stærkt og uafhængigt civilsamfund, der er i stand til at kæmpe for og være talerør for borgerne, specielt de mest ekskluderede befolkningsgrupper samtidig med at organisationerne i deres arbejde selv ikke diskriminerer.

Transparens kan sikres ved at CSO'er er åbne om hvordan de arbejder, deres økonomi og om, hvilke resultater de opnår. Hvis civilsamsfundsaktører vil sikre implementeringen af principperne i den rettighedsbaserede tilgang, skal de implementere disse principper i deres egne organisationer.

3. RETTIGHEDSBASERET ARBEJDE I PRAKSIS

Deltagelse

CSO'er arbejder for at forbedre folks livsvilkår og muligheder for at udfolde sig. Nogle CSO'er gør det i tæt samarbejde med deres målgrupper, mens andre gør det på vegne af målgrupperne. I begge tilfælde er det vigtigt at CSO'er i videst muligt omfang understøtter, at folk kan engagere sig i deres egen udvikling. Det gælder for eksempel ved at invitere målgrupper til at kunne deltage i planlægning af indsatser, inddrage dem i implementering det planlagte arbejde, såvel som i monitorering og måling af, om de ønskede forbedringer i livsvilkår bliver opnået. Arbejdsprocesser og -systemer bør udformes, så målgrupper har reel mulighed for at engagere sig og vide, hvor langt indsatserne er i deres

implementering.

Mange problemer, som påvirker folks livsvilkår, er så omfattende og komplekse, at de ofte bedst løses ved at CSO'er samarbejder i netværk eller alliancer.

Ansvarlighed

Ansvarlighed beskriver den forpligtelse en person eller en organisation har, når andre viser tillid til den ved at give et mandat. Det kan være en bestyrelses ansvar over for de medlemmer, der vælger dem, eller en ledelses afrapportering til samme bestyrelse. For at ansvarsforpligtelsen fungerer skal de, der afrapporteres til, være i stand til at forstå den. Og hvis der konstateres fejl eller mangler, skal de, der rapporteres til, være i stand til at stille konsekvenser op. Et eksempel er, at når medlemmer i en CSO modtager bestyrelsens rapport, skal det være rettidigt og i et sprog, som de kan forstå – og hvis de er utilfredse med bestyrelsens indsats, skal de kunne vælge en ny.

Ansvarlighed kan ses som bestående af fire dimensioner:

Ansvarlighed opadtil – til donorer

Ansvarlighed opadtil er ofte det, der fokuseres og bruges mest energi på – altså en CSO's afrapportering til eventuelle donorer, en ledelses afrapportering til sin

bestyrelse, de ansattes afrapportering til ledelsen og så videre.

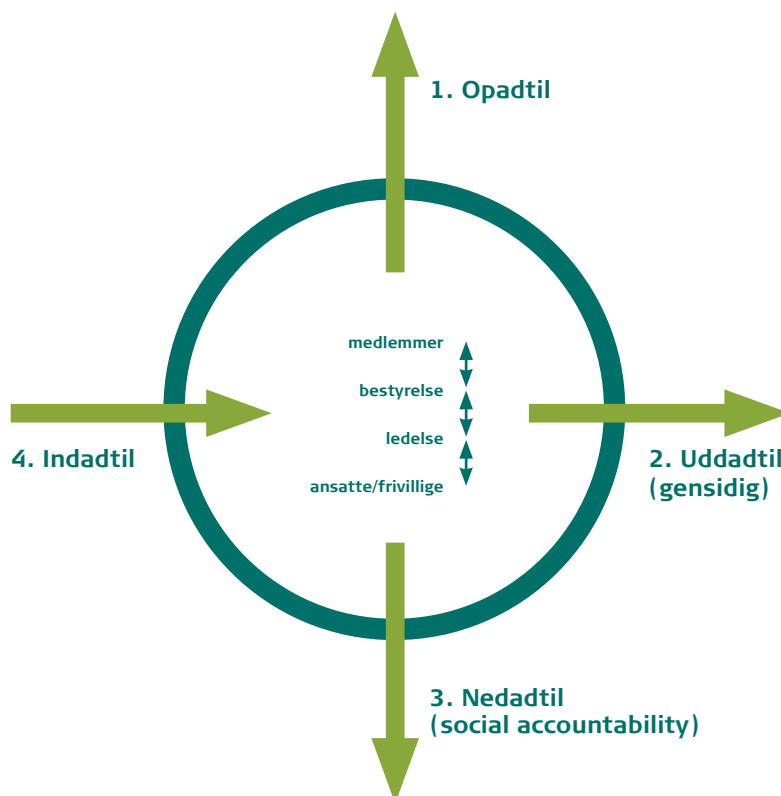
Ofte vil magtforholdet mellem niveauerne bevirke, at der lægges meget energi i dette arbejde, da niveauet over har mulighed for at sanktionere, hvis ikke det er udført på tilfredsstillende vis.

Udadtil (gensidig) – til samarbejdspartnere

Ansvarlighed udadtil beskriver en reelt gensidig relation, hvor man inden for et nærmere bestemt område har en fælles ansvarsforpligtelse. Når vi taler om CSO'er, så vil det typisk dreje sig om relationen til samarbejdspartnere og andre CSO'er, der arbejder geografisk eller tematisk inden for ens område eller som man samarbejder med for eksempel i netværk eller alliancer. En særlig form for gensidig ansvarlighed finder sted i for eksempel CISU-finansierede indsatser, hvor partnere gensidigt skal være ansvarlige over for hinanden ved at både den danske CSO og dets partnere rapporterer til hinanden.

Ansvarlighed indadtil – i organisationen

I en CSO med solide interne ansvarlighedsrelationer er risikoen for svindel og korruption lav. Ansvarlighed indadtil beskriver relationer mellem de interne niveauer i en CSO. Hvor der er ansvarlighed indadtil, er der typisk en høj grad af intern informationsudveksling, gensidig forståelse og respekt for de forskellige niveaunders rol-



ler og ansvar. Dette inkluderer, hvorledes magtfulde personer i kan stilles til ansvar, og at for eksempel vedtægter beskriver, hvorledes man eventuelt kan udskifte magtfulde personer.

Ansvarlighed nedadtil - til målgrupper

Hvor der også er ansvarlighed nedadtil til målgrupper, opstår der en gensidighed, som ligger i forlængelse af forestillingen om, at selv om rettigheder og pligter følges ad. Et eksempel: Når fattige mennesker investerer tid og energi i en CSO, der inddrager dem i en indsats, så må de kunne forvente, at CSO'en er sin ansvarsforpligtelse voksen og giver dem mulighed for at holde den ansvarlig – for eksempel gennem inddragelse, informationsdeling og ved at opstille klagemuligheder.

Ikke-diskrimination

Menneskerettigheder er universelle og gælder dermed for alle mennesker uanset fx. køn, tro, race, etnicitet, politisk holdning og seksuel orientering. Dette betyder, at CSO'er i deres planlægning, gennemførelse og monitorering af aktiviteter skal være inkluderende og ikke-diskriminerende mod særlige grupper. Dette krav er yderligere relevant, da CSO'er ofte arbejder med udsatte, ekskluderede befolkningsgrupper.

Udover at arbejde ikke-diskriminerende spiller civilsamfundet en særlig rolle ved at repræsentere og styrke de grupper, som er mest udsat for diskrimination må man i nogle tilfælde yde positiv særbehandling for at fremme udsatte gruppers rettigheder. Her må man holde sig for øje, at sådan positiv særbehandling kan opfattes som diskrimination af andre grupper. Det er derfor vigtigt åbent at forklare grunden til positiv særbehandling, og at denne har til formål at sikre at de udsatte grupper kan nyde nøjagtig de samme rettigheder som andre borgere.

Transparens

Transparens handler om åbent og ved egen drift at oplyse om beslutningsprocesser, handlinger og resultater – samt gennem økonomisk rapportering at oplyse om, hvad man har af ressourcer, hvordan og hvor mange man bruger for at opnå hvad. På den måde kan man understøtte, at bestyrelser og ledere handler i overensstemmelse med det aftalte på en gennemsigtig og forståelig måde - og at de arbejder for deres medlemmers og målgruppers – og ikke deres egne – interesser.

For at sikre transparens i sin organisation kan man, for

eksempel, arbejde med emner som:

- Retningslinjer, planer og mål for CSO'ens arbejde er kendte for alle interessenter
- Bestyrelsens fremlæggelse af budget og regnskab til medlemmerne
- Medlemmernes (og evt. andre interessenters) kapacitet og viden til at forstå det, som de ser på. Det kan for eksempel være forudsætninger for at kunne forstå budget, regnskab og resultater/indikatorer

I nogle lande er der lovgivning, som sætter juridiske rammer for CSO'er i relation til transparens og korrupsion (eksempelvis offentliggørelse af reviderede regnskaber og årsrapporter, tilgængelige lister over bestyrelse og ledere osv.). I andre lande, hvor råderummet for civilsamfundet er under pres, kan det være svært for CSO'er at gøre sig offentligt transparente uden at blive forfulgt af magthavere. I de tilfælde må man ud fra en forståelse af konteksten forsøge at arbejde målrettet med transparens.

4. MED DETTE TEMATISKE PAPIR VIL CISU

FREMME at danske udviklingsorganisationer og deres partnere fremmer en rettighedsbaseret tilgang til udvikling.

Når CISUs medlemsorganisationer arbejder med en rettighedsbaseret tilgang, er det altid ud fra fire grundlæggende principper. Det er nødvendigt at have dem på plads, hvis man vil blande sig i lokale forhold. Ellers har man ikke den nødvendige legitimitet.* Det gælder naturligvis både for den danske organisation og de lokale partnere.

Principperne er:

- Deltagelse – både medlemmer og brugere kan involvere sig i planlægning af udviklings- og humanitært arbejde
- Ansvarlighed – når man arbejder for en sag, følger et ansvar, og man kan drages til ansvar af dem, sagen påvirker
- Ikke-diskrimination – man må ikke diskriminere særskilte grupper
- Transparens – man arbejder med åben og ærlig kommunikation. De mennesker, som udviklingsarbejdet påvirker, opfatter organisationen og partnere som åbne, gennemskelige og tilgængelige.

CISU vil også fremme en forståelse af, at lokale forhold er forskellige, og det sætter rammerne for udvikling og partnerskaber. Når man arbejder med rettighedsbaseret udvikling, er det en kontinuerlig proces, og der skal være plads til ændre sig over tid.

**legitimitet: Når man gennem handlinger har bevist, at man har en berettigelse. Det kan blandt andet være ved at overholde bestemte regler, huske at inddrage bestemte parter eller ved at have ydet en særlig indsats.*

kan øge deltagelse, ansvar, ikke diskrimination og transparens i forhold til jeres målgrupper og samarbejdspartnere?

5. SÅDAN KAN MAN BRUGE CISU

Puljer: Organisationer kan ansøge CISUs puljer om støtte til udviklingssamarbejde med partnere at arbejde med kapacitetsudvikling.

Kapacitetsydelse: CISUs medlemsorganisationer kan henvende sig til CISU og få rådgivning om hvordan man kan arbejde med organisatorisk kapacitetsudvikling. Man kan endvidere deltage i CISUs kurser eller foreslå emner til nye kurser.

6. HVIS DU VIL VIDE OG GØRE MERE

Find guides til organisationsudvikling samt værktøjer til organisatorisk fokus på ansvarlighed her:

CISU har to grundlæggende råd til at videreudvikle organisations rettighedsbaserede arbejde:

<http://www.cisu.dk/værktøj-metoder/organisationsudvikling>

- Er der en fælles afklaring på hvordan I gensidigt i jeres partnerskab kan øge deltagelse, ansvar, ikke-diskrimination og transparens?
- Er der en afklaring på hvordan jeres partnerskab

CISU TEMAPAPIRER

CISU udvikler tematiske papirer, som beskriver vores opfattelse af, hvordan forskellige centrale begreber i civilsamfundssamarbejde kan forstås og fortolkes i praksis af vores medlemsorganisationer.

De tematiske papirer er baseret på vores praksis og erfaringer fra medlemsorganisationernes internationale arbejde, vores rådgivning og kursusvirksomhed samt vores administration af puljer.

De tematiske papirer godkendes af CISUs bestyrelse. De er ikke statiske dokumenter men vil med passende mellemrum blive revideret på baggrund af indhøstede erfaringer. Samtidig vil flere tematiske papirer blive udarbejdet om andre emner.

Se seneste version og øvrige tematiske papirer på www.cisu.dk/værktøj-metoder/cisu-temapapirer

