

Udhëzues për zbatimin e Kodit të OC-së





Ky projekt
financohet nga
Bashkimi Evropian



МАКЕДОНСКИ
ЦЕНТАР ЗА
МЕГУНАРДОНА
СОРАБОТКА



C n v o s
Centre for Information Service,
Co-operation and Development of NGOs

Ky Udhëzues për Zbatimin e Kodit të OJQ -ve është përgatitur me ndihmën e Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij Udhërrëfyesi është përgjegjësi e vetme e Qendrës Maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar (QMBN) dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se reflekton pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

UDHËZUES PËR ZBATIMIN E KODIT TË OC-SË

Ky Udhëzues është hartuar për të ndihmuar në zbatimin dhe kuptimin e Kodit të Organizatave Civile. Kodi përbëhet nga 8 angazhime aspiruese dhe 45 standarde dhe parime që organizatat civile duhet t'u përmbahen, t'i zbatojnë dhe t'i promovojnë. Për secilin standard të Kodit, jepen udhëzime më të hollësishme se çfarë do të thotë ky standard dhe kujt i referohet. Për standarde të caktuara, janë theksuar procedurat përkatëse që duhet të respektohen, ndërsa për disa, jepet vetëm shpjegimi më i detajuar. Në përgjithësi, organizatat civile duhet të gjejnë në mënyrë të pavarur zgjidhje përkatëse për zbatimin e këtij Kodi në përputhje me shtrirjen dhe kompleksitetin e proceseve të punës dhe programeve që i zbatojnë.

ANGAZHIMI 1: MIRATIMI ME PËRGJEGJËSI I VENDIMEVE DHE ORGANIZATAT TRANSPARENTE

STANDARDET

UDHËZIMET PËR ZBATIMIN E TYRE

1.1

Organizatat civile janë katalizatorë për ndryshimin shoqëror pozitiv me vizionin, misionin, target grupet dhe shfrytëzuesit të përcaktuar qartë dhe në dispozicion publikisht.

Si organizatë civile që vepron për të mirën e interesit publik, është e nevojshme që të deklaroni formalisht dhe qartë misionin tuaj, i cili do të jetë me shkrim dhe i miratuar nga organi drejtues. Misioni duhet të tregojë qartë pse ekzistoni në të vërtetë dhe çfarë shpresoni se do të arrini në të ardhmen. Misioni organizativ duhet të kuptohet dhe mbështetet mirë nga secili anëtar i organizatës (të punësuarit dhe anëtarët e organeve drejtuese). Misioni juaj në formë të shkruar si deklaratë duhet të jetë i disponueshëm për të gjithë (anëtarët, partnerët, donatorët, shfrytëzuesit e programeve dhe publikun e gjerë). Është shumë e rëndësishme të kontrolloni periodikisht brenda organizatës nëse misioni juaj është akoma relevant duke pasur parasysh ndryshimet e shpejta shoqërore. Në këtë kontroll është e nevojshme të hapen pyetjet e tilla si: nëse misioni është përmbushur, nëse misioni duhet të revidohet për t'i pasqyruar ndryshimet dhe nëse organizata duhet t'u përgjigjet disa nevojave të reja që mund të kërkojnë mision të ri dhe ngjashëm. Shumë shpesh vizioni, misioni dhe target grupet e përcaktuara dhe shfrytëzuesit janë pjesë përbërëse e akteve qeverisëse organizative siç janë statutet dhe strategjitë organizative shumëvjeçare.

1.2

Puna e organizatave civile bazohet në procesin njëvjeçar ose shumëvjeçar të planifikimit. Planet dhe projektet strategjike dalin dhe udhëhiqen nga nevoja për të përmbushur misionin organizativ dhe për t'i përmbushur nevojat e target grupeve.

Programet dhe aktivitetet duhet të jenë në përputhje me misionin e organizatës. Misioni i organizatës duhet të jetë baza për planifikimin strategjik dhe të jetë udhërrëfyese themelor për aktivitetet e ardhshme. Programet dhe aktivitetet e zbatuara nga organizata duhet të synojnë arritjen e misionit të theksuar. Për suksesin organizativ është e nevojshme të hartohet strategjia / plani shumëvjeçar me anë të të cilit organizata do t'i tregojë publikut dhe anëtarëve dhe shfrytëzuesve të saj se si planifikon t'i arrijë qëllimet dhe misionin e saj. Ky dokument do t'ju ndihmojë të miratoni më lehtë vendime për pyetjet e rëndësishme në lidhje me nevojat që duhet t'i adresoni dhe financimin e organizatës. Në praktikë, organizatat shpesh përfshijnë person të jashtëm për të udhëhequr procesin e planifikimit strategjik, por strategjia duhet të jetë produkt i përbashkët i personalit dhe mbështetësve të tjerë që e njohin organizatën dhe kontekstin shoqëror. Në pjesën më të madhe të rasteve, organizatat së pari miratojnë strategji shumëvjeçare, dhe më pas bazuar në atë strategji bëjnë plane vjetore të punës.

1.3

Të punësuarit, anëtarët, shfrytëzuesit / konstituentët dhe mbështetësit janë të përfshirë në mënyrë aktive në procesin e planifikimit strategjik dhe kështu kanë ndikim në proceset e miratimit të vendimeve brenda organizatave

Për të miratuar strategjinë që do të jetë relevante dhe e qartë për zhvillimet shoqërore, është e nevojshme që të përfshihet rrethi më i gjerë i njerëzve në hartimin e saj, siç janë të punësuarit, anëtarët e organeve drejtuese, shfrytëzuesit/konstituentët, mbështetësit dhe të ngjashëm. Përfshirja e grupeve të ndryshme të njerëzve në hartimin e strategjisë duhet të jetë thelbësore, jo vetëm proformë. Kështu, mendimet dhe qëndrimet e shprehura në lidhje me aspektet e ndryshme të punës së programit organizativ duhet të shënohen në dokumentet / procesverbalet zyrtare, pastaj të diskutohen dhe me tendencë të shndërrohen në mënyrë konsensuale në masa dhe aktivitete të qarta ndaj të cilave organizata do të angazhohet në të ardhmen. Organizata duhet të kultivojë kulturën e respektit për mendimin e të gjithëve dhe të mundësojë periudhë mjaft të gjatë të shkëmbimit për çështjet që duhet të hapen dhe të mbyllen para se të përcaktohet strategjia e organizatës për periudhën e ardhshme. Modelet e përfshirjes aktive në procesin e hartimit të strategjisë mund të ndryshojnë, kështu që ballë për ballë organizohen takime dhe punëtori, pyetësorë dhe anketa, etj.

1.4

Organizatrat civile praktikojnë ndjekjen dhe vlerësimin e vazhdueshëm të rezultateve dhe qëllimeve të programeve dhe projekteve të tyre. Rezultatet e programeve dhe projekteve të zbatuara kanë për qëllim krijimin e ndryshimeve të përhershme pozitive në shoqërinë maqedonase.

Për ndikim më të madh shoqëror, aktivitetet e organizatës duhet të shqyrtohen në mënyrë periodike për të përcaktuar rëndësinë e tyre në mision, efektivitetin dhe efikasitetin e tyre, vlerën e vazhdimin të programeve ose revizionin e tyre dhe nevojën për programe të reja. Organizatat duhet të kenë pasqyrë të qartë për disa çështje të rëndësishme, të tilla si: nëse aktivitetet janë konsistente me misionin aktual ose nëse duhet të revidohen ose ndërpriten duke pasur parasysh ndryshimet në mision, sa efektive dhe efikase janë programet në arritjen e qëllimeve, cilat janë përfitimet për shfrytëzuesit e programeve dhe nëse duhet të ofrohen shërbime të reja, etj. Vlerësimet duhet të jenë të hapura dhe të sinqerta dhe të përfshijnë kontributin nga shumë palë të interesuara. Ndjekja dhe vlerësimi mund të bëhet në përputhje me dinamikën e punës së organizatës përmes mënyrave të ndryshme si anketat, linjat e hapura për reagime përmes faqes së internetit dhe mediave sociale, ditëve të hapura të organizatës për publikun, grupeve të fokusit, prezantimit të raporteve përfundimtare dhe ngjashëm. Rezultatet e secilit vlerësim duhet të ofrojnë disa opsione / rekomandime për zhvillimin e mëtejshëm të organizatës dhe të ofrojnë udhëzime për udhëheqësinë e përgjithshme dhe të punësuarit mbi nevojën për përmirësime të ardhshme. Në varësi të disponueshmërisë së mjeteve financiare, organizata duhet të vendosë nëse do të zbatohet vlerësimi i jashtëm i pavarur apo vlerësimi i brendshëm.

1.5

Organizatrat civile praktikojnë të paktën njoftim njëvjeçar mbi rezultatet e arritura dhe aktivitetet e zbatuara në formën e raportit organizativ vjetor. Këto raporte ndahen publikisht dhe janë lehtësisht të arritshme për të gjitha palët e interesuara

Të paktën një herë në vit, në formën e raportit organizativ vjetor, organizatat duhet të hartojnë dhe publikojnë informacione në lidhje me programet, projektet dhe shërbimet e tyre. Ky raport duhet të sigurojë qasje publike në informacionet përkatëse mbi programet, aktivitetet dhe shërbimet e realizuara, financimet e siguruara dhe shpenzimet e realizuara në vitin aktual për vitin e kaluar dhe të dhënat e tjera themelore organizative për të gjithë të interesuarit. Thënë thjesht, ky raport duhet të japë llogaridhënie të asaj që keni bërë. Në pajtim me Ligjin për shoqata dhe fondacione, çdo organizatë civile është e detyruar të hartojë dhe publikojë raport organizativ (narrativ dhe financiar) në vitin aktual për vitin e kaluar, më së voni deri më 30 prill. Raporti organizativ, përveç pjesës së programit ku përshkruhen aktivitetet dhe rezultatet e zbatuara, duhet të përmbajë edhe pjesën financiare ku të ardhurat dhe shpenzimet e organizatës do të paraqiten në mënyrë të qartë dhe të kuptueshme. Raporti organizativ i hartuar pasi të miratohet nga organi drejtues duhet të ndahet me anëtarët, shfrytëzuesit dhe konstituentët dhe veçanërisht me publikun e gjerë. Në shumicën e rasteve, raporti i ndarë me publikun është më i vogël në vëllim dhe i pastruar nga anekse të ndryshme. Organizatat mund ta publikojnë raportin në faqen e internetit, ta ndajnë në mediat sociale, të shpërndajnë versionin e shtypur, në një pjesë ta ndajnë në gazetatat ditore, të organizojnë prezantim publik dhe të ngjashme. Është e rëndësishme të sigurohet qasja e lehtë në të për këdo që do të ishte i interesuar në çdo kohë.

1.6

Organizatrat civile posedojnë dhe zhvillojnë vazhdimisht aftësitë dhe kapacitetet e nevojshme për realizimin e programeve dhe projekteve.

Të punësuarit dhe vullnetarët (personali) të cilët janë të përkushtuar ndaj misionit të organizatës duhet të tregojnë edhe aftësitë dhe frymën profesionale përkatëse për plotësimin e vazhdueshëm. Organizatat për të mbuluar këtë frymë duhet të ofrojnë trajnim dhe orientim adekuat për personalin e ri, por edhe kushte përkatëse për punë në zyrë dhe në terren kur është e nevojshme. Kur personalin ndjek trajnimin, organizatat ofrojnë mundësi për rritjen dhe zhvillimin individual, duke krijuar kulturë pune në të cilën udhëheqësit e inkurajojnë rritjen personale të personalit. Personalin duhet të inkurajohet dhe të shfaqë respektimin për standardet më të larta të sjelljes profesionale dhe personale, si dhe në ndërmarrjen e përgjegjësisë personale dhe profesionale për veprimet dhe vendimet e tyre në kryerjen e punës. Çdo organizatë në varësi të fushës së punës dhe kërkesave të punës duhet të përcaktojë se çfarë aftësish nevojiten për realizimin me sukses të detyrave.

ANGAZHIMI 2: MENAXHIMI I MIRË

2.1

Organizatrat civile që janë nënshkruese të këtij Kodi kanë miratuar Statut ose lloj tjetër të aktit të menaxhimit i cili përcakton qartë vizionin, misionin dhe qëllimet e organizatës.

Të kesh kod është shenjë se organizata ka vendosur standarde të larta të punës dhe sjelljes dhe në bazë të tyre bazohet imazhi i organizatës. Statuti i miratuar ose lloji tjetër i aktit të menaxhimit është baza fillestare në këtë proces, ndërsa vizioni, misioni dhe qëllimet e përcaktuara janë elementet themelore që duhet të zotërohen nga çdo organizatë që nënshkruan këtë Kod. Përveç këtyre elementeve, Statuti përshtet strukturën organizative, rolin dhe funksionin e organeve të organizatës dhe politikave të tjera që rregullojnë më saktësisht punën e organizatës. Statuti duhet të jetë publikisht i disponueshëm dhe lehtësisht i arritshëm për publikun në formë elektronike.

2.2

Organizatave civile kanë strukturë të qartë organizative me rolet, të drejtat dhe përgjegjësitë e ndara qartë midis organeve joekzekutive dhe ekzekutive. Puna e organizatave civile mbikëqyret nga organi i pavarur joekzekutiv i cili mbliidhet rregullisht dhe i shqyrton dhe miraton raportet vjetore të organizatave (narrative dhe financiare), shqyrton dhe vendos mbi politikat e rëndësishme organizative dhe vendimet financiare kryesore, planet dhe programet e punës.

Menaxhimi i mirë në organizatat civile fillon me ndarjen e qartë të organeve ekzekutive nga organet joekzekutive në strukturën e organizatës. Organet ekzekutive janë ato organe që janë përgjegjëse për operacionet dhe punën e përditshme të organizatës. Në praktikë mund t'i gjeni të emëruar si: drejtor ekzekutiv ose bordi i drejtorëve. Personat që janë pjesë e organeve ekzekutive janë përfaqësuesit juridikë të organizatave civile dhe miratojnë dhe zbatojnë vendime për punën e përditshme të organizatave. Personat e punësuar në organizatat civile janë përgjegjës për punën e tyre para drejtorit ose bordit të drejtorëve. Organet joekzekutive janë ato organe që menaxhojnë organizatat civile dhe që e ndjekin punën e organizatave në lidhje me misionin e caktuar, qëllimet e saj afatshkurtra dhe afatgjata. Në përputhje me Ligjin për shoqata dhe fondacione, organi më i lartë i menaxhimit në organizatat civile është Kuvendi, por shpesh, në praktikë, organizatat civile në përputhje me aktet e tyre themeluese si organe joekzekutive kanë edhe Këshill Drejtues, Këshill dhe / ose Këshill Mbikëqyrës. Organi joekzekutiv duhet:

- të miratojë dhe ndjekë vazhdimisht realizimin e vizionit dhe misionit dhe qëllimet, mjetet dhe shërbimet e përcaktuara që organizata u ofron shfrytëzuesve.
- ta zgjedh drejtorin ekzekutiv ose këshillin e drejtorëve.
- të sigurojë mbikëqyrje financiare përkatëse.
- të sigurojë burime përkatëse të mbështetjes.
- të sigurojë integritetin ligjor dhe etik dhe të japë llogaridhënie.
- të japë udhëzime efikase në planifikimin organizativ.
- të rekrutojë dhe zgjedh anëtarë të rinj dhe e vlerëson punën e tij.
- ta përmirësojë imazhin publik të organizatës.
- t'i përcaktojë, ndjekë dhe forcojë programet dhe shërbimet e organizatës.
- ta mbështet drejtorin ekzekutiv dhe e vlerëson performancën e tij / e saj.

Zyra ekzekutive rregullisht organizon takime me organet joekzekutive për të cilat mban evidencë të rregullt.

STANDARDET

UDHËZIMET PËR ZBATIMIN E TYRE

2.3

Organi joekzekutiv që kontrollon punën e organizatës është trupi i pavarur me rregulla të rregulluara qartë për zgjedhjen dhe rizgjedhjen e anëtarëve të tij.

Organet joekzekutive në një organizatë evoluojnë dhe zhvillohen së bashku me zhvillimin e organizatës në tërësi. Çdo organizatë kalon nëpër faza të caktuara të zhvillimit. Nuk ka model standard ose gjenerik për strukturë ideale të menaxhimit dhe për këtë arsye çdo organizatë duhet të vendosë modelin e vet optimal, natyrisht në përputhje me rregullat ligjore. Në secilën fazë të «ciklit jetësor» në zhvillimin e organizatave civile, është e nevojshme të gjenden qasjet, stilet dhe strategjitë përkatëse për funksionimin e suksesshëm të organeve joekzekutive. Statuti i organizatës duhet të rregullojë rregulla të qarta për llojin e organeve dhe përbërjen e tyre, mënyrën e zgjedhjes dhe shkarkimit, kohëzgjatjen e mandatit të anëtarëve në organet, mundësinë për rizgjedhjen dhe mënyrën e vendimmarrjes. Kuvendi vendos për organizimin e brendshëm dhe format organizative të organeve të shoqatës dhe zgjedh dhe shkarkon anëtarët e organeve. Është jashtëzakonisht e rëndësishme kur zgjedh anëtarët e organeve joekzekutive të jenë anëtarë të pavarur të cilët nuk janë pjesë e zyrës ekzekutive. Nëse organet joekzekutive përfshijnë anëtarë që janë pjesë e zyrës ekzekutive atëherë ata duhet të jenë pa të drejtë vote.

2.4

Anëtarët e organeve joekzekutive nuk marrin honorare për kryerjen e punës së tyre përveç shpenzimeve të domosdoshme për realizimin e mbledhjeve dhe takimeve aktuale.

Është praktikë e mirë që anëtarët e organeve joekzekutive mos të marrin kompensim / honorar për angazhimin e tyre në organizatat civile, me përjashtim të pagesës së shpenzimeve të udhëtimit dhe / ose shpenzimeve të tjera që lidhen me mbledhjet dhe takimet e caktuara (materialet e punës, pijet freskuese, etj). Në këtë mënyrë ata konfirmojnë se angazhimet e tyre për funksionimin e organizatës bazohen në vullnetin e mirë dhe mbështetjen dhe përkushtimin e fortë ndaj misionit, vizionit dhe qëllimeve të saj.

2.5

Liderizmi në organizatat civile është vizionare, inovative dhe inkurajon krijimin e shpirtit ekipor në organet e organizatës.

Udhëheqja dhe liderizmi nuk ndryshojnë në aspektin e procesit (udhëheqjes), por në bazën e fuqisë. Udhëheqja bazohet në fuqinë formale ose fuqinë e bazuar në pozicion (hierarki), ndërsa liderizmi bazohet në fuqinë joformale ose fuqinë e bazuar në ndikim. Organizatat civile kanë nevojë për liderë të cilët kryesisht do të forcojnë frymën dhe kapacitetin ekipor dhe do të inkurajojnë të menduarit dhe veprimin strategjik dhe inovativ.

2.6

Organizatat civile në punën e tyre sigurojnë pavarësinë nga qeveria, partitë politike dhe aktorët e tjerë të fuqishëm shoqërorë. Anëtarët e organeve e vënë interesin e organizatës mbi interesin personal, të udhëhequr nga detyra dhe përgjegjësia për të vepruar në interesin më të mirë të mundshëm ndaj shfrytëzuesve, konstituentëve dhe publikut të gjerë.

Organizatrat civile duhet të jenë kritikë, kontrollues dhe mbikëqyrës të çdo qeverie dhe të veprojnë në mënyrë të pavarur dhe të mbrojtur nga çdo ndikim i jashtëm. Ata duhet të kultivojnë kulturën e llogaridhënies, ku të gjitha organet do të kenë ndjenjën e fortë të përgjegjësisë për veprimet dhe ndikimet e tyre, dhe kështu do të punojnë në interesin më të mirë të mundshëm ndaj shfrytëzuesve, konstituentëve dhe publikut të gjerë dhe do të rrisin besimin e këtyre grupeve.

2.7

Organizatrat civile e rregullojnë dhe deklarojnë qartë konfliktin e mundshëm dhe real të interesit në punën e tyre.

Organizatrat civile po përfshihen gjithnjë e më shumë në bashkëpunimin me administratën shtetërore dhe lokale, si dhe me sektorin privat. Në fakt, gjithnjë e më shpesh nga organizatrat civile pritet të tregojnë se ofrojnë shërbime cilësore, por gjithashtu që i menaxhojnë në mënyrë efikase organizatrat e tyre edhe në rrethana të vështira dhe sfiduese. Prandaj, është praktikë e mirë që organizatrat civile të ketë miratuar politikë të brendshme për konfliktin e interesit, ose të ketë rregulluar konfliktin e interesit në ndonjë nga aktet e saj të menaxhimit, siç është Statuti. Është e rëndësishme që kjo politikë të zbatohet për të gjitha organet e menaxhimit dhe për personalin. Duke adresuar konfliktin e interesit, organizatrat e forcojnë reputacionin e saj dhe vendos standarde më të larta për llogaridhënien dhe transparencën në punën e saj. Gjithashtu, politika e vendosur për parandalimin e konfliktit të interesit i mundëson organizatës të merret lehtësisht me situatat që kanë potencialin të ndikojnë negativisht në punën e saj ose të ndikojnë negativisht tek individët e lidhur me organizatën.

2.8

Informacionet për të punësuarit, anëtarët, donatorët dhe mjetet financiare ndahen publikisht nga organizatat civile dhe janë lehtësisht të disponueshme për të gjithë të interesuarit, veçanërisht publikun e gjerë.

Në frymën e punës transparente dhe të përgjegjshme, është veçanërisht e rëndësishme që organizatat të ndajnë informacione se kush janë, çfarë bëjnë, çfarë resursesh kanë në dispozicion etj. Organizata në faqen e saj të internetit ose mediat sociale duhet të ketë informacione mbi përbërjen e zyrës së saj ekzekutive, organet joekzekutive dhe donatorët që kanë ofruar mbështetje për aktivitetet e saj. Organizatat duhet të jenë të kujdesshme me ata donatorë që nuk duan të ndahen me publikun e gjerë. Ndonjëherë janë persona fizikë ose subjekte private ata që për arsye të ndryshme të justifikuar (për shembull, për arsye sigurie) vendosin të mos shpërndahen publikisht, në këtë rast organizata duhet të respektojë marrëdhënien kontraktuese. Në këtë mënyrë, qytetarët do të kenë mundësinë të informohen më hollësisht për punën e organizatave, ndërsa ata të fitojnë imazhin e organizatës transparente dhe llogaridhënëse. Nga ana tjetër, nëse sjellja e organizatës demonstron shpenzime joracionale ose të papërshtatshme, mendimi publik mund të kthehet kundër organizatës. Burimet financiare zvogëlohen dhe organizata mund të mbetet pa punë.

2.9

Organizatrat civile vendosin përfaqësim të barabartë gjinor në organet joekzekutive dhe ekzekutive të organizatave të tyre. Anëtarët e këtyre organeve janë pjesëtarë të grupeve të ndryshme shoqërore dhe e pasqyrojnë sfondin e ndryshëm kulturor dhe social të mjedisit në të cilin veprojnë.

Organizatrat civile duhet të mendojnë gjithnjë e më shumë për përfaqësimin gjinor në strukturat e tyre të menaxhimit dhe të synojnë strukturën organizative që e pasqyron mjedisin e ndryshëm social dhe kulturor në të cilin veprojnë. Mangësitë në strukturat e menaxhimit në lidhje me përfaqësimin dhe strukturën gjinore duhet të adresohen së pari, dhe pastaj ato duhet të tejkalohen dhe kështu organizimi duhet të jetë shembull që do të kontribuojë në ndryshimet e qëndrueshme ekonomike, politike dhe sociale.

2.10

Vendimet në organizatat civile miratohen me përgjegjësi dhe bazohen në procesin e vazhdueshëm të shkëmbimit të informacioneve dhe reagimeve me shfrytëzuesit dhe target grupet.

Organizatat duhet të kenë praktikën e analizimit të informacioneve kthyesë nga target grupet kryesore, partnerët, bashkëpunëtorët dhe palët e interesuara për të mundësuar miratimin e vendimeve cilësore. Për të marrë përgjigje përkatëse nga palët e interesuara, mënyrat e komunikimit me ta, si dhe mënyrat e hyrjes dhe daljes nga informacionet kthyesë gjatë proceseve të miratimit të vendimeve duhet të paraqiten qartë. Në fund, është gjithashtu e rëndësishme të komunikohen ndryshimet e bëra në bazë të informacioneve kthyesë falë të cilave janë miratuar vendimet përkatëse.

2.11

Organizatat civile i përdorin teknologjitë digjitale në interes të integritit më të madh të target grupeve dhe për të arritur misionin duke mbajtur në konsideratë respektimin e privatësisë. Informacionet personale të disponueshme për organizatat mbrohen nga keqpërdorimet dhe ndarjet e paautorizuara me palët e treta.

Përdorimi i teknologjive digjitale për realizimin e aktiviteteve organizative po bëhet gjithnjë e më i rëndësishëm në ditët e sotme. Përdorimi i teknologjive digjitale për përfshirjen e qytetarëve dhe shfrytëzuesve në rrjedhat dhe programet shoqërore nënkupton edhe mënyra të reja të ruajtjes së marrëdhënieve të vendosura. Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale e rregullon mbrojtjen nga keqpërdorimet dhe ndarjet e paautorizuara të të dhënave personale, si dhe proceset që duhet të kryhen brenda organizatave në mënyrë që të arrihet harmonizimi i plotë me zgjidhjet ligjore. Rekomandohet që organizatat civile të jenë veçanërisht të kujdesshme në përdorimin dhe menaxhimin e informacioneve personale dhe ta bëjnë këtë në përputhje me ligjin.

STANDARDET

UDHËZIMET PËR ZBATIMIN E TYRE

3.1

Mbledhja e mjeteve dhe donacioneve është për arritjen e misionit dhe qëllimeve të organizatave civile. Organizatat ofrojnë menaxhim të arsyeshëm dhe llogaridhënës të mjeteve dhe resurseve financiare dhe i përdorin ato në mënyrë ekonomike për qëllimin për të cilin ishin dedikuar që të maksimizohet arritja e misionit.

Çështja e transparencës dhe llogaridhënies ka rëndësi të madhe për qëndrueshmërinë dhe forcimin e kapaciteteve financiare të sektorit jofitimprurës. Mjetet e mbledhura dhe donacionet përdoren vetëm për të përmbushur misionin e organizatës. Prandaj, është e rekomandueshme që organizatat të hartojnë politikën e tyre për marrëdhëniet me publikun dhe donatorët, përkatësisht përmes komunikimeve të vazhdueshme për t'i informuar të gjithë palët e interesuara dhe publikun e gjerë për faktin se sa qëllime dhe vlerë e shtuar shoqërore janë arritur me vëllimin e caktuar të resurseve në periudhë të caktuar kohore. Në planin afatgjatë, strategjia e tillë rezulton në shikueshmëri më të madhe të organizatës, si dhe besim në publikun se aktivitetet e saj janë të ligjshme, të dobishme dhe të justifikuar shoqërisht. Prezantimi narrativ në lidhje me projektet e planifikuara, thelbi dhe rezultatet e aktiviteteve të zbatuara, së bashku me të dhënat financiare janë shenjë e llogaridhënies dhe transparencës së organizatës.

3.2

Organizatrat civile i ndjekin vazhdimisht shpenzimet dhe sigurojnë kontroll të brendshëm dhe, nëse është e nevojshme, kontroll të jashtëm të pavarur financiar të punës së tyre.

Çelësi i kontrollit të mirë të brendshëm është në shpërndarjen e përgjegjësive dhe detyrave, ndarjen e elementeve jokompatible të transaksioneve të caktuara. Për shembull: ai që miraton pagesën e faturave, nuk duhet të realizojë pagesën dhe anasjelltas. Ndarja e këtyre funksioneve e zvogëlon mundësinë e pagesës së faturave të gabuara. Është shumë e vështirë të vendosen mekanizma të tillë në organizatat e vogla, kështu që organi joekzekutiv ka për obligim të punojë më shumë drejt mbrojtjes së të mirave materiale të organizatës. Është praktikë e mirë që organizata të mbajë evidencë të brendshme të financave të saj paralelisht me kontabilitetin e mbajtur nga kontabilisti i jashtëm ose i brendshëm. Në fund të vitit, këto shifra duhet të përputhen. Nëse ndodhin dallime, mangësitë duhet të identifikohen në detaje dhe të bëhen korigjimet dhe rregullimet e nevojshme.

Roli kryesor i revizionit të jashtëm është të konfirmojë saktësinë e raporteve financiare të organizatës. Qëllimi kryesor është të informojë organin joekzekutiv dhe anëtarësinë për gjendjen financiare momentale të organizatës. Qëllimi dytësor është përcaktimi sa organizata i respekton ligjet, pasqyrën e mekanizmave të kontrollit të brendshëm, politikën e investimeve, realizimin e granteve, etj. Në rast se organi joekzekutiv nuk ka mjete të mjaftueshme financiare për të angazhuar shtëpi të jashtme profesionale të revizorit, duhet të ndërmerret aktivitete alternative: dy anëtarë (vullnetarë) të organizatës mund të bëjnë «revizion anëtarësie» i cili do të përfshijë testimin e aktiviteteve financiare, dëshmitë, llogaritë, etj. Në raste të tilla, është e rëndësishme që këta persona të kenë mundësinë t'i kontrollojnë të gjitha sferat e aktiviteteve të organizatës.

3.3

Organizatave civile i respektojnë dhe zbatojnë sistemet financiare, të kontabilitetit dhe administrative të përcaktuara ligjërisht me qëllim që të zvogëlojnë rrezikun e keqpërdorimit të mjeteve dhe korrupsionit.

Derisa organizatat e mëdha mund të lejojnë kontabilist të brendshëm, organizatat e vogla, edhe me rritjen e të ardhurave, duhet të vazhdojnë të përdorin kontabilitetin e jashtëm, por mund të marrin në konsideratë rritjen e shërbimeve brenda pakos së kontabilitetit që përdorin. Kontabilisti i informuar mirë i këshillon organet ekzekutive për të gjitha obligimet ligjore dhe kujdeset që organizata të funksionojë në përputhje me to. Megjithatë, është shumë e rëndësishme që strukturat e menaxhimit të jenë të rrjedhë me rregullativën ligjore dhe të kenë aftësi të avancuara në menaxhimin financiar. Anëtarët e organit joekzekutiv duhet të kuptojnë gjendjen financiare të organizatës në mënyrë që t'i shërbejnë dhe mbrojnë organizatën. Kuptimi i situatës financiare mundëson miratimin e vendimeve të duhura edhe për çështjet që në shikim të parë nuk kanë lidhje të drejtpërdrejtë me financat.

3.4

Organizatave civile sigurojnë njoftim transparent mbi mjetet e siguruar dhe të realizuara në raportet e tyre organizative vjetore. Mjetet e realizuara paraqiten në mënyrë që mundëson kuptim të qartë të kategorive të ndryshme të shpenzimeve dhe mjeteve të marra nga burimet dhe donatorët e ndryshëm.

Transparenca financiare e organizatave civile është gatishmëria dhe aftësia e organizatave për të siguruar informacione në lidhje me mjetet, të ardhurat dhe shpenzimet e tyre. Ajo, së bashku me publikimin e rregullt të informacioneve për arritjen e misionit dhe qëllimeve të tyre, është vendimtare për imazhin e tyre në publik. Transparenca financiare nxit besimin dhe gatishmërinë për bashkëpunim të palëve të interesuara me organizatat civile. Raporti financiar vjetor dhe forma e tij e përcaktojnë secilën organizatë veç e veç, por tabelat kryesore të rekomanduara që japin pasqyrë të mirë të punës financiare janë tabelat me të ardhurat dhe shpenzimet vjetore, si dhe bilanci i gjendjes. Saldoja e përgjithshme nga këto tabela duhet të jetë e njëjtë me saldon nga llogaria përfundimtare. Duke përgatitur raport financiar organizativ, organizatat do t'i kuptojnë flukset financiare në mënyrë të saktë dhe precize, dhe nuk do të duhet të përqendrohen në detajet e llogarisë përfundimtare që është më e vështirë për t'u kuptuar nga të gjithë punëtorët e programit.

STANDARDET

UDHËZIMET PËR ZBATIMIN E TYRE

4.1

Si punëdhënës, organizatat civile ofrojnë politika të drejta dhe transparente për punësimin e personalit të kualifikuar me njohuritë, aftësitë dhe kompetencat e nevojshme. Politikat e punësimit bazohen në mosdiskriminimin dhe respektimin e të drejtave të marginalizuara dhe të cenueshme të qytetarëve.

Si punëdhënës, organizatat civile duhet të sigurojnë proces të qartë dhe transparent të punësimit që është në përputhje me Ligjin për marrëdhënie pune dhe rregullat e tjera ligjore në fuqi në fushën e marrëdhënieve të punës. Në të njëjtën kohë, ata duhet të marrin parasysh mundësitë e barabarta në punësim, përkatësisht të vendosin procedura për rekrutimin, përzgjedhjen dhe zgjedhjen e të punësuarve, në të cilat theksi vihet në mosdiskriminimin dhe respektimin e të drejtave të kategorive të marginalizuara dhe të cenueshme të qytetarëve. Procesi i rekrutimit, përzgjedhjes dhe zgjedhjes së të punësuarve duhet të jetë transparent dhe të përfshijë shpalljen publike të konkurseve të punësimit, kushtet e punës dhe shumën monetare të neto rrogës bazë. Në mënyrë plotësuese, në procesin e rekrutimit dhe përzgjedhjes së të punësuarve, organizatat duhet të punësojnë persona të aftë dhe përgjegjës të cilët posedojnë njohuritë, aftësitë dhe kompetencat përkatëse.

4.2

Organizatat civile praktikojnë kulturën e llogaridhënies në punën e tyre, ku të punësuarit dhe vullnetarët kanë ndjenjë të fortë të përgjegjësisë për veprimet dhe ndikimin e tyre.

Organizatat duhet të mbajnë takime të rregullta me të punësuarit dhe vullnetarët në mënyrë që të ofrojnë mbështetje, të ndjekin punën e tyre dhe të diskutojnë mbi planet dhe aktivitetet e organizatës, të cilat do të sigurojnë praktikën e kulturës së llogaridhënies në punën e organizatave civile.

4.3

Organizatat civile janë të hapura për propozime nga anëtarët, mbështetësit dhe shfrytëzuesit e fundit dhe i zbatojnë ato për të përmirësuar punën dhe përfshirjen e tyre në realizimin dhe vlerësimin e programeve dhe projekteve.

Organizatat civile duhet të vendosin procesin e miratimit të vendimeve me pjesëmarrjen e të gjithë anëtarëve të organizatës i cili parashikon përfshirjen e niveleve ekzekutive të organizatës në vendimmarrjen, përfshirjen e mbështetësve, anëtarësisë dhe vullnetarëve në formimin dhe miratimin e vendimeve.

4.4

Organizatat civile investojnë resurse në ngritjen e kapaciteteve profesionale të të punësuarve dhe i matin vazhdimisht rezultatet e punës së tyre.

Organizatrat duhet të përcaktojnë planin e zhvillimit të resurseve njerëzore që do të jetë në përputhje me qëllimet e tyre dhe planin strategjik. Plani i zhvillimit të resurseve njerëzore duhet të ndiqet dhe zbatohet rregullisht. Të punësuarit dhe vullnetarët duhet të kenë qasje në mundësitë e barabarta për të fituar aftësitë dhe njohuritë shtesë në lidhje me vendet e punës që i kryejnë. Për këtë qëllim, organizatat duhet t'i ndjekin vazhdimisht mundësitë për trajnim dhe zhvillim shtesë dhe t'i ndajnë këto mundësi me të punësuarit dhe vullnetarët. Njëherazi, organizatat civile duhet të kenë praktikë të vendosur të transferimit të njohurive dhe aftësive midis anëtarëve dhe përdorimit të tyre të mëtejshëm në punën e organizatës. Me rëndësi të madhe për punën e organizatave është vendosja e sistemit për matjen e rezultateve të punës së të punësuarve bazuar në vlerësimin e rezultateve të punës dhe hapat e njëpasnjëshëm për të përmirësuar punën. Organizatat me numër të vogël të të punësuarve mund t'i thjeshtojnë proceset e mësipërme sipas nevojave të tyre dhe vëllimit të punës.

4.5

Organizatrat civile sigurojnë të ardhura për të punësuarit që llogariten në përputhje me kompleksitetin e proceseve të punës dhe të ardhurave në sektorin publik dhe privat.

Organizatrat civile duhet t'u ofrojnë të punësuarve të tyre punë përmes së cilës të punësuarit e fitojnë rrogën e tyre. Është e nevojshme të vendosen procedura të përcaktuara mirë me shkrim që do të rregullojnë rrogën e barabartë për pozicionin dhe përgjegjësinë e barabartë të punës në vendin e punës, si dhe shkallën e arsimimit.

4.6

Organizatrat civile e kultivojnë dhe zhvillojnë vazhdimisht frymën vullnetare, ndërsa vullnetarët janë burim për organizatat. Vullnetarizmi në organizatat civile është gjithmonë i mirëseardhur dhe i vlerësuar. Në varësi të nevojave dhe kushteve, vullnetarët kalojnë trajnim specifik të domosdoshëm për kryerjen përkatëse të detyrave dhe ndiqen dhe mentorohen në punë.

Është e dëshirueshme që organizatat civile të përfshijnë vullnetarë në procesin e tyre të punës. Prandaj, është e nevojshme që organizatat të përcaktojnë procedurë për përfshirjen e vullnetarëve që është në përputhje me rregullat ligjore në fuqi (Ligji për vullnetarët) dhe nevojat e organizatës. Organizatat duhet të kenë program dhe përshkrim të pozicioneve vullnetare dhe t'i njoftojë vullnetarët me të drejtat dhe obligimet e tyre. Vullnetarëve duhet t'u sigurohet mentorimi, këshillat pragmatike dhe mbështetja e vazhdueshme që u ndihmon të mësojnë dhe zhvillohen vazhdimisht. Ata duhet të kenë trajnime përkatëse dhe t'i plotësojnë vazhdimisht njohuritë dhe aftësitë e tyre në përputhje me pozicionin e tyre vullnetar. Vullnetarët marrin kompensim adekuat për shpenzimet e ushqimit dhe transportit prej dhe nga vendi i vullnetarizmit i cili paguhet në përputhje me Ligjin për punë vullnetare. Organizatat duhet të ndjekin rregullisht suksesin e programit të vullnetarëve të organizatës, rezultatet e të cilit përdoren për të rritur cilësinë e punës me vullnetarët. Në mënyrë plotësuese, në përputhje me mundësitë e tyre, organizatat civile duhet të praktikojnë në mënyrë të pavarur dhe të përfshihen në iniciativa vullnetare për përmirësimin e komuniteteve lokale.

4.7

Organizatat civile i respektojnë kornizat ligjore të ligjit të së drejtës së punës dhe sigurojnë rrogë të barabartë për punën e barabartë dhe kushte të mira pune.

Organizatrat civile duhet të vendosin rregulla dhe procedura që janë në përputhje me Ligjin për marrëdhënie pune dhe rregullat e tjera ligjore në fuqi në fushën e marrëdhënieve të punës.

Marrëdhënia e punës midis të punësuarve dhe organizatës civile mund të rregullohet me lloje të ndryshme kontratash siç janë: kontrata e punësimit (në kohë të caktuar ose të pacaktuar), kontrata në vepër dhe kontrata e së drejtës së autorit. Të gjithë të punësuarit kanë përshkrim të pozicionit të punës. Organizatat duhet të përcaktojnë procedura të shkruara që rregullojnë mundësitë e barabarta të punësimit midis femrave dhe meshkujve, rrogë të barabartë për pozicionin e barabartë të punës dhe përgjegjësinë në vendin e punës, si dhe shkallën e arsimit, duke siguruar kushte të sigurta pune në përputhje me rregullat e sigurisë dhe shëndetit gjatë punës, si dhe sigurimin e mjedisit të shëndetshëm dhe të këndshëm të punës dhe parandalimin e të gjitha formave të shqetësimit në vendin e punës. Është me rëndësi të madhe për organizatat që të vendosin masa që do t'i përdorin në rast të shkeljes së rregullave dhe punës me cilësi të pamjaftueshme.

ANGAZHIMI 5: PËRFAQËSIMI ME PËRGJEGJËSI

5.1

Organizatrat civile përfaqësojnë në mënyrë aktive dhe publike për çështje të rëndësishme shoqërore, ndërsa përfaqësimi bazohet në dëshmi (të marra nga hulumtimet që janë të verifikueshme dhe / ose në komunikim të vazhdueshëm me target grupet) dhe nevojat e njerëzve në komunitetet.

Në shumë organizata civile, përfaqësimi është një nga metodat themelore të punës për të arritur misionet dhe qëllimet për të cilat ekzistojnë. Përfaqësimi për ndryshime në sistemet ekzistuese është çelësi për të kontribuar në shoqërinë e bazuar në drejtësinë sociale, varfërinë e çrrenjosur, padhunën, barazinë gjinore dhe respektimin e mjedisit jetësor, etj. Prioritetet dhe qasja e përfaqësimit duhet të përcaktohen me ndihmën e palëve të interesuara kryesore në proces. Fokusi i përfaqësimit duhet të jetë në drejtim të ndryshimit pozitiv afatgjatë, jo vetëm përfitimet afatshkurtra. Qasjet e ndryshme mund të përdoren në procesin e përfaqësimit, si ndërgjegjësimi, mobilizimi i mendimit publik, këshillat e ekspertëve, lobimi, presioni dhe metodat e tjera. Përfaqësimi duhet të mundësojë krijimin e platformave për lidhjen midis njerëzve, komuniteteve dhe vendimmarrësve. Në këtë proces, informacionet më të rëndësishme që janë baza e iniciativave të përfaqësimit të merren nga hulumtimet e kryera në nivelin lokal, nacional dhe ndërkombëtar dhe / ose për të zbuluar nevojat reale të qytetarëve. Krijimi i planit të përfaqësimit është i rëndësishëm, sepse do të mundësojë qëllim të qartë që duam të arrijmë, cilat do të jenë detyrat për të përfunduar dhe kush do të zbatojë planin e përfaqësimit. Prosesi i përfaqësimit duhet të jetë publik me informacionet e ndara në kohë. Përfaqësimi është vetëm një mjet për të qenë në gjendje të përmbushni misionin tuaj dhe të përmirësoni jetën e qytetarëve.

5.2

Organizatrat civile përfaqësojnë me integritet duke mbajtur llogari për vërtetësinë dhe sinqeritetin e procedurave. Në metodat e tyre të përfaqësimit nuk i ekspozojnë shfrytëzuesit dhe grupet e tyre të qytetarëve në rrezik, ndërsa përfaqësimi është në përputhje me misionin dhe qëllimet dhe në drejtim të avancimit të interesit publik.

Përfaqësimi sjell rreziqe dhe këto rreziqe duhet të minimizohen, të kumtohen hapur dhe monitorohen vazhdimisht në varësi të planit të përfaqësimit. Gjëja më e rëndësishme në procesin e përfaqësimit është të udhëhiqeni nga qëllim i vërtetë për ndryshime pozitive. Kur përfaqësoni me integritet, keni një përgjegjësi ndaj palëve të interesuara dhe publikut sepse prej tyre kërkon vëmendje dhe përfshirje të mundshme dhe reagim të caktuar. Në këtë proces, palët e interesuara dhe publiku nuk guxojnë të mashtrohen ose të orientohen gabimisht drejt konkluzioneve që nuk janë të vërteta (siç janë lajmet e rrejshme).

5.3

Organizatrat civile deklarojnë qartë në interesin e kujt përfaqësojnë në kuadër të aktiviteteve të tyre dhe në komunikim me gjithë palët e prekur.

Gjithmonë kumtoni qartë dhe zëshëm se kë përfaqësoni (në emër të kujt) dhe cilat janë qëllimet e përfaqësimit. Pavarësisht nëse bëni fushatë, shkoni në takime me vendimmarrësit, merrni pjesë në emisione të caktuara me qëllim mobilizimin e publikut dhe zhvillimin e opinionit publik, etj. kumtoni qartë në interesin e kujt përfaqësoni dhe cili është qëllimi. Në këtë mënyrë, ju do të mundësoni krijimin e besimit më të madh dhe pranimin më të gjerë të nismave, dhe kështu do të zvogëloni mundësinë e përhapjes së informacioneve të pasaktë, kompleteve të ndryshme dhe shpifjeve.

STANDARDET

UDHËZIMET PËR ZBATIMIN E TYRE

6.1

Organizatat civile në ofrimin e shërbimeve (sociale) në fokus i kanë shfrytëzuesit e tyre të fundit dhe nevojat e tyre reale me qëllim përmirësimin e cilësisë së jetës së tyre. Shoqatat promovojnë shërbime që janë të barabarta dhe lehtësisht të arritshme për të gjithë shfrytëzuesit.

Meqë gjithnjë e më shumë organizatat civile paraqiten si ofrues të shërbimeve sociale, është e nevojshme të tregojmë se në krijimin dhe ofrimin e atyre shërbimeve ne kemi diskutuar më parë dhe kemi dëgjuar dhe analizuar nevojat e komuniteteve dhe popullsisë lokale. Ajo që ofrohet si shërbim social synon të përmirësojë jetën sociale, psikologjike, ekonomike të popullsisë dhe të kontribuojë në zhvillimin e tyre individual dhe kolektiv. Shërbimet sociale nuk duhet të diskriminojnë në lidhje me atë se kush mund të jetë shfrytëzues dhe kush mund të përfitojë. Si organizata civile duhet të sigurohemi që qytetarët që kanë nevojë për shërbime sociale dhe veçanërisht ata që janë të marginalizuar do të jenë në gjendje t'i përballojnë dhe ato do të ofrohen në nivel lokal. Përveç shërbimeve sociale, organizatat civile në punën e tyre ofrojnë shërbime të tjera që sipas llojit të shërbimit duhet të plotësojnë standardet më të larta të cilësisë. Ofrimet dhe shërbimet profesionale që vijnë në përputhje me fushat e ndryshme të funksionimit të organizatave duhet të bazohen në parimet e barazisë, mosdiskriminimit, efikasitetit, përfshirjes, etj.

6.2

Kujdesi ndaj shfrytëzuesve bazohet në mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të njeriut, duke u udhëhequr nga parimet e lirisë së fjalës dhe shprehjes, lirisë së bashkimit, mosdiskriminimit dhe forcimit të kapaciteteve të shfrytëzuesve.

Si organizata të shoqërisë civile, ne duhet të tregojmë se për qytetarët dhe veçanërisht ata që vijnë nga grupet më të cenueshme, cilësia e shërbimeve është segmenti më i rëndësishëm në realizimin e të drejtave të tyre njerëzore. Menaxhimi dhe vlerësimi i shërbimeve duhet të bazohet në një qasje të bazuar në të drejtat e njeriut dhe në veçanti të forcojë zërin e personave që janë jashtë rrjedhës së rregullt të shoqërisë. Duke respektuar dhe zbatuar standardet më të larta të punës në përputhje me rregulloret dhe protokollet kombëtare dhe ndërkombëtare, do të sigurojmë forcimin e vazhdueshëm të promovimit të të drejtave të tyre.

6.3

Në ofrimin e shërbimeve, shoqatat dhe fondacionet ofrojnë një linjë për fidbek për të përmirësuar shërbimet. Programet e shërbimeve (sociale) u nënshtrohen vlerësimeve të rregullta të cilësisë së shërbimeve dhe avancohen vazhdimisht në përputhje me vërejtjet e marra dhe risitë në kontekstin social dhe ekonomik të komuniteteve.

Organizatrat civile duhet të tregojnë se aplikojnë fidbek (grumbullim të informatave kthyese) për aspekte të ndryshme të realizimit të shërbimeve (sociale). Reagimi së pari duhet të vijë nga njerëzit që përdorin ato shërbime, dhe pastaj nga të gjithë palët e prekur në krijimin dhe ofrimin e mbështetjes. Mbledhja e informatave kthyese synon të përmirësojë shërbimet dhe të sigurojë ndikim më të madh në jetën e qytetarëve. Organizatat duhet të tregojnë se kanë një plan për të mbledhur këto të dhëna, për t'i analizuar ato dhe për t'i zbatuar ato në punën e ardhshme. Mbledhja e të dhënave duhet të jetë cilësore dhe sasiore dhe duhet të realizohet periodikisht në varësi të kompleksitetit të ofrimit të shërbimit.

6.4

Përmes programeve për ofrim të shërbimeve (sociale) i mbështesim shfrytëzuesit për të marrë rol aktiv në përmirësimin e jetëve së tyre si faktorë aktivë në transformimin e tyre.

Në raportet vjetore, organizatat civile që ofrojnë shërbime (sociale) duhet të tregojnë me shkathtësi se shfrytëzuesit e shërbimeve nuk janë pranues pasivë të atij shërbimi. Kjo do të thotë se organizatat mbajnë llogari për nevojat dhe mundësitë individuale për zhvillimin e individëve, i nxisin me një ritëm që u përshtatet më së miri individëve dhe i vendosin vazhdimisht në rrethana sfiduese për të zhvilluar potencialin e tyre. Për shembull, krijimi i programeve personale për zhvillim dhe dhe që janë të arritshëm me shfrytëzuesit duhet të jetë një mënyrë për të nxitur këta persona që të marrin rol aktiv në transformimin e tyre.

STANDARDET

UDHËZIMET PËR ZBATIMIN E TYRE

7.1

Organizatat civile në punën e tyre ndërtojnë partneritete të bazuara në respekt dhe mbështetje që kontribuojnë në zhvillimin reciprok.

Organizatat civile duhet të njoftohen me punën e organizatave dhe institucioneve tjera në rrethinën e tyre dhe të bashkëpunojnë me ta, të shkëmbejnë rregullisht të dhëna, informacione dhe përvoja të lidhura me punën. Komunikimi ndërmjet organizatave civile (në publikun dhe mes tyre) bazohet në respektin, mirëkuptimin dhe qasje etike. Kur është e nevojshme, organizatat mund t'i drejtojnë grupet e synuara ndaj organizatave dhe/ose institucioneve të tjera të përshtatshme. Organizatat civile ndërtojnë bashkëpunim dhe partneritet me organizatat dhe institucionet tjera në mënyrë që të përmbushin qëllimet e tyre organizative. Gjithashtu, organizatat bashkëpunojnë dhe kanë marrëdhënie partneriteti me organizata tjera civile që kanë fushëveprime të njëjta ose të ngjashme veprimtarie si brenda vendit ashtu edhe jashtë vendit. Nevojitet që organizatat të kryejnë rregullisht analiza të kontekstit dhe aktorët kryesorë në mënyrë që të identifikojnë dhe prioritulojnë partnerët në mënyrë të përshtatshme.

7.2

Organizatat civile bashkëpunojnë me faktorë të ndryshëm për realizimin e qëllimeve dhe aktivitetet e përbashkëta, sigurojnë pjesëmarrje në vendimmarrje për zgjidhjen e çështjeve dhe problemeve të rëndësishme shoqërore, ndërtojnë platforma të përhershme për rrjetëzim dhe bashkëpunim.

Organizatat civile duhet të përcaktojnë procedura për vendosjen e partneriteteve dhe koalicioneve me organizatat dhe institucionet tjera. Në procedurat duhet të përcaktohen hapat e brendshme për vendimmarrje për krijimin e partneriteteve, koalicioneve ose rrjetëzimit dhe rolin e organizatës në arritjen e qëllimeve përfundimtare të bashkimit. Organizatat civile, në kuadër të platformave dhe rrjeteve në të cilat janë anëtarë, duhet të punojnë me partnerët e tyre në planifikimin dhe përcaktimin e ndikimit të përbashkët. Brenda në rrjetet dhe platformat, organizatat duhet të ndajnë mekanizma të përbashkët (formale dhe joformale) për planifikimin, monitorimin, komunikimin, koordinimin, vendimmarrjen, vlerësimin dhe zgjidhjen e konteseteve. Gjithashtu, duhet t'i përcaktojnë qartë rolet, përgjegjësitë dhe angazhimet e secilit prej partnerëve, si dhe detajet se si secili prej partnerëve duhet të kontribuojë në përmbushjen e qëllimeve. Rrjetet dhe platformat duhet t'i kontrollojnë periodikisht marrëveshjet formale midis partnerëve përmes një procesi që mundëson dhe nxit diskutimin dhe fidbek të përbashkëta.

7.3

Organizatave civile në mënyrë objektive dhe të paanshme, ndajnë informacione, resurse dhe njohuri dhe vendimet e rëndësishme shoqërore i sjellin në mënyrë kolektive.

Organizatave civile ndërtojnë rrjete sektoriale me qëllim ndikim më të madh shoqëror. Organizatave civile dhe rrjetet e organizatave civile vendosin mekanizma për vendosjen e konsultimeve të brendshme në sektorin civil.

7.4

Organizatave civile i mbështesin qytetarët që të marrin role dhe hapa aktivë dhe të përfshihen në procesin e ndryshimeve në nivel lokal dhe kombëtar.

Tendencë e vazhdueshme e organizatave civile është ndërtimi i raporteve të partnerit me qytetarët. Në punën e tyre, ata zbatojnë aktivitete përmes të cilave mobilizojnë qytetarët dhe krijojnë mundësi për përfshirjen e tyre aktive përmes platformave dhe mekanizmave të ndryshëm për pjesëmarrjen qytetare.

STANDARDET

UDHËZIMET PËR ZBATIMIN E TYRE

8.1

Komunikimi i jashtëm dhe i brendshëm pasqyron vlerat dhe parimet themelore të punës së organizatave civile. Në aktivitetet dhe marrëdhëniet e tyre me palët e treta, civile i respektojnë parimet e komunikimit të dyanshëm, të qartë, të vërtetë dhe jo të dhunshëm dhe promovojnë kulturë të dialogut të argumentuar

Komunikimi i duhur luan një rol të rëndësishëm në ndërtimin e një organizate të suksesshme. Për shkak se sot përdoren kanale të ndryshme komunikimi, organizatat kanë mundësinë të arrijnë një gamë të gjerë qytetarësh dhe palësh të interesuara. Informatat e ndryshme që i ndani duhet të jenë të vërteta dhe të qarta në mënyrë që të mos çojnë në efekte të padëshirueshme siç është përhapja e lajmeve të rrejshme ose të çojë në konkluzione të gabuara për çështjeve të rëndësishme shoqërore. Insistoni t'i mbështetni lajmet dhe informacionet me fakte dhe argumente nga më shumë aspekte. Për realizimin e komunikimit organizativ zyrtar, ndonjëherë organizatat kanë mundësinë të punësojnë ekspertë të veçantë, dhe nëse kjo nuk është e mundur për shkak të vëllimit më të vogël të punës ose bëhet fjalë për një organizatë të vogël, atëherë mjafton që njerëzit që punojnë në programet të ndjekin trajnimet bazë për marrëdhënie me publikun dhe/ose shfrytëzim të kanaleve të komunikimit, etj.

8.2

Organizatrat civile ndajnë në mënyrë transparente dhe në kohë informacione në lidhje me misionin, qëllimet, aktivitetet, financat, punonjësit, anëtarët e organeve joekzekutive dhe kontaktet. Informacionet e ndara janë të lehtë për t'u shfrytëzuar dhe janë të arritshme për të gjitha palët e interesuara, e në punën e tyre organizatat sigurojnë mbrojtje të të dhënave personale në mënyrë që të mbrohen nga keqpërdorime. Organizatat civile gjithmonë insistojnë që komunikimi të përshtatet me nevojat e personave me aftësi të kufizuara.

Informacionet themelore organizative duhet të jetë të dukshëm qartë në kanalet tuaja të komunikimit. Meqenëse gjithnjë e më shumë organizatat civile sot kanë faqet e tyre të internetit, është e nevojshme që një pjesë e faqes tuaj të internetit të ketë një pjesë/segment që do t'u kushtohet gjërave të mëposhtme: misioni dhe qëllimet e shkruara qartë për të cilat ju punoni; të dhëna bazë mbi punonjësit tuaj si emri dhe mbiemri, pozicioni, pasqyrë e shkurtër e biografisë profesionale dhe personale të punonjësve, kontakti; të dhënat për anëtarët e organeve joekzekutive si Kuvendi, Këshilli Drejtues dhe Mbikëqyrës; raporte organizative (narrative dhe financiare) etj. Për ato organizata që nuk kanë ë pjesë interneti, këto informacione mund të postohen në mediat sociale në pjesët për përshkrimin e profileve. Ndarja e informacioneve të ndjeshme nga punonjësit, anëtarët e organeve joekzekutive organizative, shfrytëzuesit ose konstituentët duhet të mbrohet në përputhje me rregulloret ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale. Në përputhje me Ligjin për Mbrojtjen e të Dhënave Personale, çdo shoqatë civile e regjistruar duhet të sigurojë procedura të veçanta për vendosjen e mbrojtjes adekuate (shih më shumë në Ligjin për Mbrojtjen e të Dhënave Personale. Organizatat civile komunikimin e tyre verbal dhe me shkrim duhet ta përshtatin për nevojat e personave me aftësi të kufizuara, për shembull përmes përkthyesve të gjuhës së shenjave, softuerëve të sinkronizimit dhe të ngjashme.

8.3

Në interesin më të mirë të organizatave civile dhe në interesin e shfrytëzuesve të shërbimeve është përforsimi i frymës së komunikimit të hapur. Qëllimi është promovimi dhe respektimi konsektuent i standardeve të përcaktuara në këtë Kod, si masë bazë e marrëdhënieve tona në kuadër të shoqërisë civile dhe marrëdhënieve me publikun.

Kultivimi dhe praktikimi i komunikimit të hapur është në drejtim të përforsimit të pozicioneve të organizatave për veprim në interesin e përgjithshëm (publik). Ne do të arrijmë komunikim të hapur kur, për shembull, përmes mediave i informojmë qytetarët për aktivitetet tona, rezultatet e arritura, temat për të cilat ne përfaqësojmë, etj. Sigurimi i informacioneve të arritshme lehtë dhe krijimi i mundësive të barabarta dhe të hapura për të gjithë është gjithashtu një mënyrë për të siguruar komunikim të hapur. Nëse i respektojmë dhe promovojmë parimet e këtij Kodi atëherë tregojmë se tendenca jonë është të vendosim komunikim dhe dialog të hapur me të gjithë palët e prekura dhe veçanërisht publikun.

8.4

Organizatave civile sigurojnë komunikim të dyanshëm dhe inkurajojnë qytetarët dhe të gjithë palët e prekura ta shprehin mendimin dhe vërejtjet për punën e tyre, në mënyrë që të përmirësohen performancat dhe ndikimi.

Mundësimi i komunikimit të dyanshëm do të thotë që organizatat lejojnë që informatat kthyes të arrijnë tek njerëzit që drejtojnë organizatën. Informatat kthyes duhet të arrijnë tek njerëzit që marrin vendime në lidhje me programet dhe aktivitetet e ardhshme të organizatës. Mënyrat e realizimit të kësaj janë gjithmonë të ndryshme. Në fillim mjafton të siguroni një linjë komunikimi përmes emailit organizativ, telefonit, kutisë në të cilën do të vihet fidbeku aty për aty në organizatë, etj. Por për informata më të hollësishme dhe të strukturuar është e nevojshme të organizohen mënyra tjera të grumbullimit të informacioneve siç janë fidbeku për programet përmes kryerjes së vlerësimeve të jashtme ose të brendshme, vlerësime vjetore ose shumëvjetore të ndikimit të realizuar në nivel të organizatës dhe ngjashëm. E gjithë kjo është e nevojshme që organizata të ketë një pasqyrë më të madhe në efektet e punës së saj dhe të arrijë të përmirësohet në të ardhmen.

8.5

Organizatave civile ofrojnë mekanizëm ankesash (të jashtëm dhe të brendshëm), duke krijuar kushte të sigurta dhe procedura të përshtatshme për zgjidhjen e tyre dhe parandalimin e mëtejshëm.

Sot, puna afariste e organizatave civile janë mjaft komplekse. Në të ndodhin operacione të shumta në të cilat drejtohen/ menaxhohen punonjës dhe ekipe, punohet me partnerë dhe bashkëpunëtorë në më shumë nivele të vendimmarrjes, ofrohen shërbime për shfrytëzuesit dhe ngjashëm. Kjo situatë kërkon vendosjen e masave mbrojtëse përkatëse për të siguruar funksionim të papenguar. Vendosja e një mekanizmi të ankesave është një nga këto masa mbrojtëse. Me këtë mekanizëm dihet saktësisht se cila është procedura që palët e interesuara duhet ta kalojnë për të apeluar për padrejtësi të caktuara, ngacmime seksuale, mobing, korrupsion, keqpërdorim të resurseve organizative dhe ngjashëm. Mekanizmat mund të jenë të ndryshme varësisht nga fakti nëse ata janë për anëtarë të brendshëm apo anëtarë të jashtëm të organizatës. Punonjësit, shfrytëzuesit, partnerët etj. duhet të jenë të njohur me këtë procedurë dhe e njëjta të jetë pjesë e rregullave organizative të punës. Në shumë raste, organizatat lënë një email të veçantë për ankesat ose kanë një pjesë të faqeve të tyre të internetit për të lënë mesazh për ankesa. Ky rregullim nuk duhet të jetë gjithmonë kompleks, por duhet të sugjerojë mundësinë e kushteve të krijuara që do të pranohet ankesa e pastaj t'i përgjigjet asaj në mënyrë adekuate.

