

PLANI STRATEGJIK CLR

2022-2026

Qershor 2022

Phone

+355 69 402 0057

Address

Rr."Frederik Shiroka" Pallati "Alba", Shk. 4, Ap. 7

Website

www.clr.al

TABELA E PËRMBAJTJES :

I. Hyrje - Metodologjia e punës.....	fq.
II. Profili i Organizatës.....	fq.
III. Projektet e Realizuara në Periudhën 2017-2021.....	fq.
IV. Filozofia e CLR për Planin Strategjik 2022-2026.....	fq.
1. Vizioni	
2. Misioni	
3. Vlerat	
V. Analiza e mjedisit të brendshëm dhe të jashtëm të organizatës.....	fq.
VI. Qëllimet dhe objektivat.....	fq.
a) Programet	
b) Shërbimet	
c) Menaxhimi	
VII. Skema e përgjithshme e drejtimeve strategjike të organizatës.....	fq.
VIII. Matrica e planit strategjik.....	fq.
IX. Plani i Zbatimit të Aktiviteteve.....	fq.

I. HYRJE - METODOLOGJIA E PUNES

Plani Strategjik i Qendrës për të Drejtat në Punë (CLR) për vitet 2022 – 2026, u hartua duke u bazuar në rezultatet dhe përvojat e fituara përgjatë 5 viteve të mëparshme si dhe në tendencat e reja në fushën e mbrojtjes së të drejtave të punonjësve. Përvojat e mëparshme shërbyen si një mjet udhëheqës në punën e organizatës, duke i dhënë asaj drejtimet e së nesërme si dhe mënyrën e realizimit të objektivave të përcaktuara.

Hartimi i planit strategjik u realizua pas një procesi të gjatë komunikimi dhe bashkëbisedimi me bordin e drejtorëve, stafin dhe partnerët e organizatës. Prosesi i hartimit përfshiu vlerësimin & sugjerimet e përfituesve, organizatave/sindikatave partnere, institucioneve të linjës, si dhe konkretizimin e tyre nga grupi i punës.

Procesi i planifikimit dhe përgatitjes së këtij dokumenti kaloi në disa hapa mjaft të rëndësishëm si:

1. Vlerësimi i arritjeve të 5-vjeçarit të mëparshëm;
2. Workshop i Planifikimit Strategjik dhe hartimi i draftit të parë;
3. Hartimi i draftit të dytë të Planit Strategjik;
4. Paraqitja e draftit të Planit Strategjik Bordit të Drejtorëve dhe partnerëve strategjik;
5. Miratimi i Planit Strategjik.

Hapi i parë: Vlerësimi i arritjeve të 5-vjeçarit të mëparshëm

Për vlerësimin e arritjeve të 5-vjeçarit të mëparshëm grupi i punës organizoi 4 takime në të cilat u diskutua mënyra e organizimit të 5 fokus-grupeve, si dhe përzgjedhjen e personave të përfshirë në këtë proces.

Me mbështetjen e organizatës partnere ne Afrikën e Jugut, LRS dhe ekspertit të saj u realizua analiza SWOT, ku të gjithë përfituesit dhe aktorët ofruan vlerësimet e tyre në lidhje me punën e organizatës, ashtu sikurse ide dhe sugjerime se ku CLR duhet t'i fokusojë programet/shërbimet në 5-vjeçarin e ardhshëm.

Pyetësori përfshinte këto pyetje:

1. Cilat janë pikat e forta dhe të dobëta të organizatës?
2. Çfarë shikoni si mundësi dhe pengesa të organizatës?
3. Cilat janë kriteret që ju përdorni kur gjykoni rreth punës së organizatës?
4. Si kanë qenë rezultatet e organizatës bazuar në kriterin (ose kriteret) që ju keni përdorur për të vlerësuar punën e saj?
5. Çfarë do të dëshironit që organizata të bënte më shumë ose më pak?
6. Në cilat programe dhe/ose shërbime mendoni se duhet të përqëndrohet organizata nëse ka burimet e mjaftueshme në tre/pesë vjeçarin e ardhshëm?

Pas grumbullimit të informacionit nëpërmjet fokus grupeve u bë përpunimi dhe analizimi paraprak i informacionit nga grupi i punës.

Hapi i dytë: Workshop i Planifikimit Strategjik dhe hartimi i draftit të parë

Drafti i parë i Planit Strategjik u hartua gjatë workshop-it në të cilin u analizua informacioni i gjeneruar paraprakisht rreth pikave të forta e të dobëta të organizatës, rreth nevojave të komunitetit dhe mundësive për të ardhmen.

Gjatë workshop-it grupi i punës punoi mbi:

- Vlerësimin e arritjeve të 5-vjeçarit paraardhës dhe përvojave pozitive;
- Rishikimin e misionit dhe vizionit të organizatës;
- Përcaktimin e vlerave të organizatës;
- Analizën e brendshme dhe të jashtme të organizatës;
- Identifikimin e çështjeve kritike dhe strategjive të përgjithshme;
- Përcaktimin e qëllimeve dhe objektivave për programet, shërbimet dhe menaxhimin;
- Përcaktimin e aktiviteteve kryesore;
- Vlerësimin e rreziqeve dhe formulimin e supozimeve.

Në workshop morën pjesë 8 persona. Pjesëmarrësit u pajisën me dokumentacionin e nevojshëm, si dokumenta strategjike të organizatës, raporte narrative vjetore dhe informacionin e përmbledhur nga fokus grupet dhe intervistat.

Hapi i tretë: Hartimi i draftit të dytë të Planit Strategjik

Grupi i punës, zhvilloi më tej draftin e dytë të planit strategjik duke përcaktuar qartë vizionin, misionin, çështjet kritike, qëllimet, objektivat dhe aktivitetet.

Gjithashtu, u hartua Matrica e Zbatimit Strategjik dhe Plani i Aktiviteteve për periudhën 2022-2026.

Hapi i katërt: Paraqitja/reflektimi i draftit të Planit Strategjik Bordit të Drejtorëve dhe partnerëve strategjike

Drafti i Planit Strategjik u paraqit në mbledhjen e Bordit të Drejtorëve ku u sugjeruan mendime për përmirësime të mëtejshme. Ky draft u konsultua edhe me partnerët strategjike të CLR - së. Sugjerimet e bëra nga Bordi i Drejtorëve dhe partnerët strategjike u reflektuan në Planin Strategjik.

Hapi i pestë: Miratimi i Planit Strategjik

Dokumenti përfundimtar i Planit Strategjik 2022-2026 u prezantua tek organi më i lartë vendim-marrës i organizatës, i cili e miratoi dhe e kaloi për zbatim.

Ky Plan Strategjik synon të zgjerojë dhe të konsolidojë ekspertizën e organizatës në fushën e mbrojtjes së të drejtave të punonjësve, si dhe të fuqizojë kapacitetet menaxhuese, rrjetëzimin dhe vizibilitetin e organizatës.

Gjithashtu, ky Plan Strategjik do t'i shërbejë CLR-së si një udhërrëfyes në gjetjen e zgjidhjeve optimale për përfituesit, forcimin e bashkëpunimit efektiv me institucionet e linjës, si dhe në gjetjen e mënyrave për të arritur qëllimet dhe objektivat e saj në 5-vjeçarin e ardhshëm.

II. PROFILI I ORGANIZATES




Qendra për të Drejtat në Punë (CLR) është një organizatë jo-fitimprurëse kombëtare e specializuar për të drejtat në punë, themeluar me datë 20 Dhjetor 2016, me vendim të Gjykatës së Tiranës Nr. 1134.

CLR ka për qëllim të mbështesë dhe të angazhohet në programe dhe projekte që u mundësojnë punonjësve të ushtrojnë të drejtat e tyre në mënyrë që të:

- i) përmirësojnë kushtet e tyre të punës dhe të jetesës;
- ii) të nxisë dhe mbrojnë të drejtën e asociimit dhe të promovojë punë të denjë, drejtësi sociale dhe barazi për zhvillimin e qëndrueshëm demokratik të shoqërisë shqiptare.

CLR punon me punonjësit, sindikatat, këshillat e punëtorëve, këshillat e sigurisë dhe shëndetit në punë, shoqërinë civile, grupe të ndryshme interesi, institucione shtetërore, universitete shtetërore dhe private, organizata të punëdhënësve ose / dhe subjekte biznesi, institucione të tjera shtetërore ose private të kërkimi dhe edukimi.

CLR është një organizatë e orientuar drejt shërbimeve si më poshtë:

-  *Këshillim Ligjor dhe asistencë organizative;*
-  *Akademia e Punës, e fokusuar te edukimi i sindikalistëve dhe aktivistëve të rinj në çdo sektor të ekonomisë;*
-  *Këshillim dhe mbështetje për punëtorët, sindikatat, këshillat e punëtorëve, Këshillat e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë dhe / ose me të gjitha grupet e organizuara të punëtorëve në cdo nivel.*

OBJEKTIVAT KRYESORE:

- Të inkurajojë, koordinojë dhe asistojë organizata të ndryshme shoqërore që ushtrojnë veprimtari në fushën e marrëdhënieve të punës dhe dialogut social përmes mbështetjes dhe ndihmës në veprimet civile ose ligjore.
- Të forcojë dhe sigurojë mbështetje ligjore, administrative dhe ndërtimin e kapaciteteve për sindikatat në nivelet e ndërmarrjeve, sektorëve dhe federatave.
- Të promovojë punë të denjë dhe të çojë përpara lëvizjen e punës përmes informacionit, edukimit dhe ndërgjegjësimit në komunitete të ndryshme të punës dhe publikut të gjerë në përgjithësi.

- Të trajnojë dhe edukojë anëtarët / udhëheqësit ekzistues dhe potencialë të mëtejshëm të sindikatave

AKTIVITETET KRYESORE:

- Mbështetja dhe asistimi i sindikatave ose / dhe grupeve të punonjësve në zgjidhjen kolektive të mosmarrëveshjeve.
- Mbështetja dhe organizimi i punonjësve, fushata sensibilizuese, tubime, greva, protesta, manifestime dhe çdo angazhim tjetër qytetar në përputhje me misionin e qendrës.
- Këshillimi dhe asistimi i punonjësve për të adresuar në strukturat kompetente çdo shqetësim në lidhje me mosrespektimin e legjislacionit shqiptar të punës, të tilla si: mosdhënia e lejeve, pagat, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore në përputhje me ligjin ose kontratën e punës, mosrespektimi i shëndetit sigurimi dhe siguria në punë, konfliktet dhe abuzimet e ndodhura në vendin e punës, largimet e padrejta dhe të pamotivuara, etj.
- Aktivitete të informacionit, edukimit dhe ndërgjegjësimit të krijuara për të përmbushur nevojat e komuniteteve që punojnë dhe shoqërisë shqiptare në përgjithësi duke përdorur platforma dhe produkte mediatike, etj.
- Ndërmarrja e sondazheve në ndërmarrjet / degët e veprimtarisë / sektorët e ekonomisë dhe kategoritë e zgjedhura të punonjësve për të kuptuar nivelin e respektimit të të drejtave të punëtorëve dhe zbatueshmërinë e skemave të përgjegjësisë së biznesit shoqëror.

HISTORI SUKSESI:

- ✓ CLR ka ndihmuar punonjësit e naftës dhe gazit që të organizohen në një sindikatë të re kombëtare, "Sindikata e Naftës dhe Gazit e Shqipërisë", e cila është një nga anëtarët e rinj të Këshillit Kombëtar të Punës (organi më i lartë të dialogut shoqëror në Shqipëri) falë lobimit të CLR.
- ✓ CLR ka asistuar punonjësit e sektorit të qendrave të thirrjeve(Call Center) për t'u organizuar në një sindikatë të re "Sindikata Kombëtare e Operatorëve Telefonik SKOT", e cila tani po përhapet në të gjithë sektorin call center dhe komunikacion.
- ✓ CLR ka ndihmuar me sukses punonjësit e sektorit shëndetësor që të organizohen në një sindikatë të re "Sindikata e Punonjësve të Sektorit të Shëndetësisë". Gjatë kohërave pandemike, në korrik të vitit 2020, me mbështetjen dhe mentorimin e CLR, sindikata protestoi për përmirësimin e kushteve të punës dhe pagave. Për shkak të bërjes mediatike të protestës,

përfaqësuesit e Kryeministrisë dhe Ministrja e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale u takuan me përfaqësuesit e sindikatës. MSHMS më vonë filloi procesin e negociatave me sindikatën për sa i përket pagave dhe kushteve të shëndetit dhe sigurisë. Ministria tashmë ka krijuar grupet e përbashkëta të punës, në të cilat mungojnë përfaqësuesit e sindikatës aktuale që ka nënshkruar marrëveshjen kolektive kombëtare.

- ✓ CLR ka krijuar dhe drejtuar me sukses "Akademinë e Punës" programin e vetëm të trajnimit aktiv në vend kushtuar edukimit të vazhdueshëm të sindikalistëve të rinj dhe aktivistëve të punës. Nëpërmjet Akademisë së Punës nga CLR trajnohen çdo vit me një kurrikul 1 vjecare rreth 20 sindikalistë dhe aktivistë të të drejtave në punë. Aktualisht rreth janë trajnuar rreth 40 aktivistë ndërkohë që 20 janë në proces.
- ✓ CLR është anëtare e Këshillit Kombëtar të Integritit European dhe jep ndihmesën e saj në KKIE për kapitujt 14,15,16,19.
- ✓ CLR është anëtare e Grupit Ndër-institucional të Punës mbi zbatimin e platformës së partneritetit për integrimin european për kapitullin 19 "Politikat sociale dhe punësimi" të ngritur pranë Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.
- ✓ CLR është anëtare e Grupit Ndëri-nstitucional të Punës mbi zbatimin e platformës së partneritetit për integrimin european për kapitullin 2 "Levizja e lire e punetoreve" të ngritur pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë.

DONATORE DHE PARTNERITETE:

- ❖ CLR ka një shtrirje të gjerë të rrjetëzimit dhe bashkëpunimit me të gjitha sindikatat në Shqipëri, institucionet publike, organizatat, kompanitë e biznesit, shoqërinë civile, si dhe me subjekte ose individë të tjerë brenda dhe jashtë vendit. Donatori dhe partneri ynë kryesor është Olof Palme International Center, me fonde të Qeverisë së Suedisë.
- ❖ CLR është anëtare e Këshillit Kombëtar të Integritit European dhe jep ndihmesën e saj në KKIE për kapitujt 14,15,16,19.
- ❖ CLR është anëtare e Grupit Ndër-institucional të Punës mbi zbatimin e platformës së partneritetit për integrimin european për kapitullin 19 "Politikat sociale dhe punësimi" të ngritur pranë Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.
- ❖ CLR është anëtare aktive e Fushatës së Rrobave të Pastra (CCC), një rrjet global i dedikuar për përmirësimin e kushteve të punës dhe fuqizimin e punëtorëve në industrinë globale të veshjeve dhe atyre sportive. Që nga viti 1989, ka punuar për të siguruar respektimin e të drejtave themelore të punëtorëve. Fokus i punës është edukimi dhe mobilizimi i konsumatorëve, llojve dhe mbështetje e drejtpërdrejtë e punëtorëve për të drejtat e tyre dhe kushte më të mira të punës. CCC është një rrjet themelor i qindra organizatave dhe sindikatave që identifikojnë problemet dhe objektivat lokale dhe i transformojnë ato në veprime globale, zhvillojnë strategji fushate për të mbështetur punëtorët në arritjen e qëllimeve të tyre dhe gjithashtu bashkëpunojnë gjerësisht me fushata të ngjashme për të drejtat e punës. <https://cleanclothes.org/>
- ❖ CLR është anëtare e sapopranuar e SOLIDAR, rrjeti më i madh evropian dhe botëror i organizatave që punojnë për të avancuar drejtësinë sociale në Evropë dhe në gjithë botën. Ky rrjet bashkon 60 organizata anëtare nga 25 shtete anëtare të BE-së dhe nga 6 vende kandidatë, që punojmë së bashku në Çështjet Sociale, Bashkëpunimin Ndërkombëtar dhe Edukimin dhe Mësimin Gjatë Gjithë Jetës. SOLIDAR bashkëpunon me shoqërinë civile dhe organizatat e punonjësve, angazhohet përmes tyre me qytetarët në proceset e vendimmarrjes së BE-së, fuqizon njerëzit përmes mësimin gjatë gjithë jetës dhe u shpreh shqetësimet e tyre institucioneve të BE-së, kryen lobim, menaxhim dhe koordinim të projektit, monitorim politikash, hulumtim dhe ngritja të vetëdijes etj. <https://www.solidar.org/en/about-us/solidar>

III. PROJEKTET E REALIZUARA NË PERIUDHËN 2017-2021

NR.	TITULLI I PROJEKTIT	DONATORI	VITET E ZBATIMIT
1.	Agjenda e punës së denjë në Programet Zgjedhore të Partive	Olof Palme International Center me fondet e Qeverisë Suedeze	2017
2.	Projekte në mbështetje të punonjësve në Fasoneri për rajonin e Vlorës.	Olof Palme International Center me fondet e Qeverisë Suedeze	2018
3.	Projekte në mbështetje të punësimit të grave në rajonin e Patosit	Qeveria Norvegjeze	2019
4.	Promovimi i të Drejtave të Punës dhe Mbështetja për Sindikatat	Olof Palme International Center me fondet e Qeverisë Suedeze	2017-2019
5.	"Drejt përmirësimit të shëndetit dhe sigurisë në punë në Ballkanin Perëndimor",	Olof Palme International Center me fondet e Qeverisë Suedeze.	2018-2019
6.	Projekte në mbështetje të punonjësve të rinj në fushën e arsimit profesional.	Olof Palme International Center me fondet e Qeverisë Suedeze me partner Liburnetik	2020-2021
7.	Fuqizimi i Punës së Grave të Reja përmes Mësimit Joformal	Programi Erasmus + me fondet e BE-së në partneritet me organizata në Francë, Turqi, Bullgari	2019-2021
8.	Përmirësimi i dialogut social dhe i politikave tëpunësimit në Shqipëri në funksion të procesit të integrimit në BE	Bashkimi Evropian, skemat e dhënies së granteve IPA 2015	2018 -2020
9.	Promovimi i të Drejtave të Punës dhe Fuqizimi i Lëvizjes së Punës në Shqipëri	Olof Palme International Center me fondet e Qeverisë Suedeze	2020 - ne vazhdim
10	STOP ngacmimit dhe dhunës në vendin e punës	Olof Palme International Center me fondet e Qeverisë Suedeze	2020-2021

IV. FILOZOFIA E CLR PËR PLANIN STRATEGJIK 2022-2026

1. Vizioni i organizatës

Zhvillimi dhe fuqizimi i të drejtave të punëtorëve, nxitja e integritit dhe përfshirjes së tyre sociale duke promovuar punë të denjë dhe kushte të denja për të jetuar në Shqipëri.

2. Misioni i organizatës

Të mbështesë dhe të angazhohet në programe dhe projekte që u mundësojnë punonjësve të ushtrojnë të drejtat e tyre në mënyrë që të:

- i) përmirësojnë kushtet e tyre të punës dhe të jetesës;
- ii) të nxisë dhe mbrojë të drejtën e asociimit dhe të promovojë punë të denjë, drejtësi sociale dhe barazi për zhvillimin e qëndrueshëm demokratik të shoqërisë shqiptare.

3. Vlerat e organizatës

- **Humanizmi:** Ne drejtohem nga interesat, vlerat dhe dinjiteti ndaj njerëzve.
- **Toleranca:** Ne dëgjojmë dhe pranojmë pa diskriminuar.
- **Ndjeshmëria:** Ne trajtojmë çdo person me respekt dhe dinjitet.
- **Përgjegjshmëria:** Ne përdorim në mënyrë efektive burimet njerëzore dhe financiare.
- **Mikpritja:** Ne karakterizohemi nga ndjenja e mikpritjes.
- **Gadishmëria:** Ne jemi të gatshëm në çdo kohë që na kërkohet ndihmë.
- **Këmbëngulja:** Ne jemi insistues dhe këmbëngulës në arritjen e qëllimeve dhe misionit tonë.
- **Përkushtimi:** Të dedikuar për misionin tonë.
- **Bashkëpunimi:** Ne punojmë në partneritet në nivel lokal, kombëtar dhe ndërkombëtar.
- **Vullnetarizmi:** Ne ofrojmë ekspertizën tonë.
- **Efektiviteti:** Ne ofrojmë shërbime cilësore në përputhje me nevojat e përfituesve.
- **Anti-Korrupsion**
- **Parimi Anti-Diskriminin**
- **Parandalimi i Ngacmimit dhe Abuzimit Seksual**
- **Profesionalizmi**
- **Puna në grup**
- **Qëndrueshmeria**
- **Llogaridhënia**
- **Legjitimiteti**

V. ANALIZA E MJEDISIT TË BRENDSHËM DHE TË JASHTËM TË ORGANIZATËS

	Pikat e forta	Pikat e dobëta
Mjedisi i brendshëm	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lidërsip efektiv; ▪ Staf teknik kompetent dhe profesional; ▪ Struktura organizative efektive; ▪ Organizatë serioze dhe me reputacion pozitiv; ▪ Të qëndruarit brenda misionit; ▪ Vizibiliteti në media vizive dhe të shkruara, sidomos në media sociale; ▪ Organizatë me një mendësi të hapur, mikpritës, mosdiskriminues; ▪ Aktivë në programe Advokacie & Lobimi për të drejtat në punë ▪ CLR është partnere, anëtare e rrjeteve ndërkombëtare si CCC dhe Solidar ▪ CLR është anëtare e Komisioneve për Integrimin dhe pjesë e proceseve konsultative ▪ Pajisje zyre të mjaftueshme për një aktivitet normal; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Shërbime dhe programe të pamjaftueshme në lidhje me çështjet e punës; ▪ Mungesa e ambjenteve të qëndrueshme për zhvillimin e punës së organizatës; ▪ Aftësi të pamjaftueshme për ngritjen e fondeve; ▪ Mungesa e aftësive dhe strukturës të IT-s; ▪ Shtrirja gjeografike e pa mbështetur me staf në rrethe; ▪ Institucionalizimi jo i mjaftueshëm i marrëdhënieve me institucione publike dhe jo-publike; ▪ Institucionalizimi jo i mjaftueshëm i marrëdhënieve me median;
Mjedisi i jashtëm	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Njohja e nevojave të komunitetit sipas misionit tonë; ▪ Nevoja për shërbimet e organizatës në nivel kombëtar; ▪ Bashkëpunim me institucionet qëndrore, lokale, OJF, median; ▪ Ratifikimi i konventave për çështjet e punës; ▪ Ka organizata ndërkombëtare që advokojnë për të drejtat në punë ▪ Ekzistojnë ekspertë të jashtëm/organizata që ofrojnë mbështetje për rritjen e kapaciteteve të stafit; ▪ Ekzistenca e donatorëve që financojnë programe për çështjet e punës 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hendeku midis ligjislacionit në fuqi dhe zbatimit të tij si pasojë e kapaciteteve të pamjaftueshme të institucioneve publike; mungesë dhe paqëndrueshmëri në burime njerëzore dhe financiare; ▪ Varësia nga fondet e donatorëve të huaj për shkak të mos-financimit nga institucionet shtetërore; ▪ Bazë ligjore e paspecifikuar për tenderimin e shërbimeve të ofruara nga OJF-të; ▪ Konkurrencë informale dhe e pandershme (korrupsioni, rryshfeti, njohja, etj.); ▪ Mungesa e besimit nga komuniteti për përmirësimin e çështjeve të lidhura me punën

VI. QELLIMET DHE OBJEKTIVAT

A. PROGRAMI: SHERBIMI

Qëllimi strategjik: Ofrimi i këshillimit ligjor dhe asistencës organizative

- A1. **Objektivi:** Të inkurajojë, koordinojë dhe asistojë organizata të ndryshme shoqërore që ushtrojnë veprimtari në fushën e marrëdhënieve të punës dhe dialogut social përmes mbështetjes dhe ndihmës në veprimet civile ose ligjore.
- A2. **Objektivi:** Të forcojë dhe sigurojë mbështetje ligjore, administrative për sindikatat në nivelet e ndërmarrjeve, sektorëve dhe federatave.

B. PROGRAMI: EDUKIMI

Qëllimi strategjik: Edukimi i sindikalistëve dhe aktivistëve të rinj në cdo sektor të ekonomisë

- B1. **Objektivi:** Të trajnojë dhe edukojë anëtarët / udhëheqësit ekzistues dhe potencialë të mëtejshëm të sindikatave
- B2. **Objektivi:** Të promovojë punë të denjë dhe të çojë përpara lëvizjen e punës përmes informacionit, edukimit dhe ndërgjegjësimit në komunitete të ndryshme të punës dhe publikut të gjerë në përgjithësi.

C. PROGRAMI: LOBIMI

Qëllimi strategjik: Mbrojtja e të drejtave të punonjësve

- C1. **Objektivi:** Të promovojë punë të denjë dhe të çojë përpara lëvizjen e punës përmes informacionit, edukimit dhe ndërgjegjësimit në komunitete të ndryshme të punës dhe publikut të gjerë në përgjithësi.
- C2. **Objektivi:** Rritja e kapaciteteve të institucioneve shtetërore dhe joshtetërore për zbatimin efektiv të politikave ekzistuese kombëtare për punën
- C3. **Objektivi:** Përmirësimi i mekanizmave ligjorë për parandalimin e abuzimit, ngacmimit seksual dhe diskriminimit në vendin e punës nëpërmjet përfshirjes në iniciativa kombëtare e ndërkombëtare advokuese

	<u>Menaxhimi: Qëllimet</u>	<u>Menaxhimi: Objektivat</u>
1. Stafit dhe përfitimet	Staf profesional dhe i përkushtuar për realizimin e misionit dhe vizionit të CLR-së	1.1 Gjetja e metodave efikase për përzgjedhjen e stafit 1.2 Rritja e vazhdueshme e kapaciteteve 1.3 Gjetja e alternativave efektive për lehtësimin e mbingarkesës në punë të stafit 1.4. Rritja e mirëqënies psiko- emocionale të stafit
2 Qëndrueshmëria	Qëndrueshmëri afatgjate financiare e CLR-së	1.1 Diversifikimi/Sigurimi i të ardhurave nga burime të ndryshme 1.2 Gjetja/përdorimi i hapësirave ligjore për mbështetjen financiare të aktiviteteve social-ekonomike dhe vecanërisht ndërmarrjeve sociale 1.3 Rritja e numrit të anëtarësimit në sindikata
2. Organi Ekzekutiv	Pjesëmarrje aktive e Bordit në përmbushje të misionit të CLR-së	1.1 Takime periodike të bordit 1.2 Gjetja e donatorëve potencialë për organizatën 1.3 Lobimi në nivele të larta për organizatën
3. Planifikimi dhe vlerësimi	Përmirësim i vazhdueshëm i veprimtarisë së CLR-së	4.1 Vendosja e sistemeve të Planifikimit, Monitorimit & Vlerësimit 4.2 Përditësimi dhe rishikimi i Planit Strategjik, Statutit, Manualit i Politikave dhe Procedurave Financiare, Manualit të Prokurorimeve, Rregullores së Brendshme, Politikave të Anti-Korrupsionit, Parandalimit të Abuzimit dhe Ngacimit Seksual

5 Marrëdhënie t publike/ Marketingu	Forcimi i imazhit publik të CLR-së	5.1 Hartimi i një Politike Marketingu për Marrëdhëniet me Publikun që përfshin: <ul style="list-style-type: none"> • përditësimi i website • mediat sociale • mediat lokale vizive dhe të shkruara (emisione, intervista, shkrime) • përgatitja dhe shpërndarja e materialeve ndërgjegjësuese 5.2 Përcaktimi i personit/ave përgjegjës për Marrëdhëniet me Publikun 5.2. Mirëfunksionimi i strukturës për MP
6 Infrastruktura	Infrastruktura efektive dhe eficiente për veprimtarinë e organizatës.	6.1. Përdorimi efektiv i aseteve materiale dhe jo materiale të organizatës 6.2. Plotësimi i infrastrukturës për realizimin e aktiviteteve të organizatës 6.3. Përmirësimi infrastrukturës IT për analizën, përpunimin, raportimin e të dhënave
7 Rrjetet dhe bashkëpunimet	Unifikim dhe zgjerim të veprimeve të përbashkëta për çështjet të punës	7.1. Përfshirja e CLR-së në rrjete kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare

VII. DREJTIMET E PËRGJITHSHME STRATEGJIKE QENDRA PER TE DREJTAT NE PUNE 2022 – 2026

VIZIONI						
Zhvillimi dhe fuqizimi i të drejtave të punëtorëve, nxitja e integritimit dhe përfshirjes së tyre sociale duke promovuar punë të denjë dhe kushte të denja për të jetuar në Shqipëri.						
MISIONI						
Të mbështesë dhe të angazhohet në programe dhe projekte që u mundësojnë punonjësve të ushtrojnë të drejtat e tyre në mënyrë që të:						
i) përmirësojnë kushtet e tyre të punës dhe të jetesës;						
ii) të nxisë dhe mbrojtë të drejtën e asociimit dhe të promovojë punë të denjë, drejtësi sociale dhe barazi për zhvillimin e qëndrueshëm demokratik të shoqërisë shqiptare.						
PROGRAMET						
A. SHËRBIMET		B. EDUKIMI			C. LOBIMI	
Qëllimet sipas programeve						
Ofrimi i këshillimit ligjor dhe asistencës organizative		Edukimi i sindikalistëve dhe aktivistëve të rinj në cdo sektor të ekonomisë			Mbrojtja e të drejtave të punonjësve	
MENAXHIMI						
Stafi	Zhvillimi i burimeve	Bordi	Planifikimi & vlerësimi	M.publike/ marketing	Infrastruktura	Rrjetet
Staf profesional dhe i përkushtuar për realizimin e misionit dhe vizionit të CLR-së	Qëndrueshmëri afatgjatë financiare e CLR-së	Pjesëmarrje aktive e bordit në përmbushjen e misionit të CLR-së	Përmirësim i vazhdueshëm i veprimtarisë së CLR-së	Forcimi i imazhit publik të CLR-së	Infrastrukturë efektive dhe efçente për veprimtarinë e organizatës.	Unifikim dhe zgjerim të veprimeve të përbashkëta për çështjet e punës

VIII. MATRICA E PLANIT STRATEGJIK

Objektivat e programit	Indikatorët	Baseline	Mjetet e verifikimit
<p>Të kontribuojë në arritjen e respektimit të të drejtave të punës, përmes bashkëpunimit dhe mbështetjes së lëvizjeve ekzistuese apo të reja të punës me kapacitete të përmirësuara për t'u angazhuar me institucionet.</p>	<p>Indikatori 1: Rritja e nivelit të zbatimit të të drejtave të punës Objektivi: Mesatarisht në të kënaqshme Indikatori 2: Përmirësimi i përfshirjes dhe bashkëpunimit ndërmjet sindikatave Objektivi: Bashkëpunimi ndërmjet sindikatave u materializua</p>	<p>Korniza legjislative është përmirësuar, por problemet mbeten me zbatimin. Mungesa e sindikatave të organizuara efektive në nivel profesioni dhe niveli bazë Mungesa e burimeve njerëzore të kualifikuara të cilat janë pjesë e strukturave kolektive Ka 90 organizata duke përfshirë sindikatat, federatat dhe konfederatat</p> <p>Niveli i ulët i bashkëpunimit ndërmjet sindikatave Mungesa e bashkëpunimit formal ndërmjet sindikatave dhe punëdhënësve veçanërisht në sektorin privat.</p>	<p>Raporte kombëtare dhe ndërkombëtare për marrëdhëniet e punës dhe statusin e të drejtave të punës në Shqipëri; Raporti vjetor i ILO-s; Sindikatat e regjistruara; Raportet dhe informacionet e sindikatave; Raporte të Avokatit të Popullit</p>
<p>Objektivi i ndërmjetëm 1</p> <p>Forcimi dhe ofrimi i mbështetjes ligjore, administrative dhe për</p>	<p>Indikatori 1: Mirë-funksionimi i sindikatave me manuale dhe aktivitete të qarta për të ushtruar rolin dhe përgjegjësitë e tyre</p>	<p>Sindikatat e sapokrijuara duhet ende të luajnë rolin e tyre dhe të ushtrojnë përgjegjësitë e tyre.</p>	<p>Raportimi i CLR Raportet e Monitorimit dhe Vlerësimit të Brendshëm; Monitorimi dhe vlerësimi i OPIC;</p>

<p>ngritjen e kapaciteteve për sindikatat e sapokrijuara në partneritet me CLR dhe sindikatat e tjera në nivele të ndërmarrjeve, sektorëve dhe federatave duke synuar rritjen e numrit të grave në strukturat drejtuese</p>	<p>Objektivi: Përfituesit janë në pozitë më të mirë dhe të mirënjohur për rolin e tyre Indikatori 2: Numri i grave të regjistruara në sindikata dhe numri i grave në strukturat drejtuese Objektivi: Ofrimi i ndihmës për strukturën e organizuar dhe kolektive në sektorin e shëndetësisë.</p>		<p>Feedback nga partnerët, palët e interesuara dhe përfituesit;</p>
<p>Objektivi i ndërmjetëm 2 Ofrimi i këshillimit të dedikuar, këshillimit ligjor dhe përfaqësimit për punonjësit individualisht ose kolektivisht në rast situatash konfliktuale me punëdhënësit privatë ose publikë në sektorët e hidrokarbureve, minierave, transportit, shërbimeve publike shëndetësore dhe industrisë së veshjeve;</p>	<p>Indikatori 1: Numri i rasteve të trajtuara nga CLR Objektivi: numri i rasteve kolektive ose individuale të trajtuara gjatë vitit të parë Indikatori 2: Numri i takimeve të realizuara me sindikatat dhe organizatat e tjera Objektivi: Takime mujore me sindikatat Indikatori 3: Mbështetje për çdo iniciativë të mundshme për krijimin e një sindikate të re Objektivi: takimet; numri i kontratave kolektive të asistuara Indikatori 4: numri i aktiviteteve të përbashkëta me sindikatat Objektivi: 6 aktivitete të përbashkëta</p>	<p>Sindikatat e reja në nivel ndërmarrjesh dhe sektori janë mbështetur në aktivitetet e tyre Asistencë dhe mbështetje për Shoqatat Shqiptare të Infermierëve, Urdhrin e Mjekëve të Mjekësisë dhe Urdhrin e Infermierëve</p>	<p>Raportimi i CLR Raportet e Monitorimit dhe Vlerësimit të Brendshëm; Monitorimi dhe vlerësimi i OPIC; Feedback nga partnerët, palët e interesuara dhe përfituesit;</p>

<p>Objektivi i ndërmjetëm 3 Forcimi i Qendrës/Akademisë së Trajnimit për Marrëdhëniet e Punës në shërbimin si qendër burimore për sindikatat në nivele të ndryshme dhe fuqizimi i drejtuesve të ardhshëm të sindikatave;</p>	<p>Indikatori 1: Akademia e Punës vazhdon funksionimin sipas parashikimeve Objektivi: Njihet plotësisht nga sindikatat dhe përfshihet në axhendën e tyre. Objektivi: Numri i personave të trajnuar dhe certifikuar Indikatori 2: Numri i veprimeve/iniciativave të sindikatave të përzgjedhura të mbështetura nga CLR Objektivi: të paktën gjashtë veprime/iniciativa</p>	<p>Veprimet e ndërmarra kanë të bëjnë me çështjet dhe sfidat kryesore me të cilat përballen sindikatat në mjedisin e tyre specifik</p>	<p>Raportimi i CLR Raportet e Monitorimit dhe Vlerësimit të Brendshëm; Monitorimi dhe vlerësimi i OPIC; Feedback nga partnerët, palët e interesuara dhe përfituesit; Feedback nga sindikatat e përgjedhura;</p>
--	--	--	---

MENAXHIMI

1. MENAXHIMI I STAFIT DHE PERFITIMET

Qëllimet	Objektivat	Treguesit	Burimet e verifikimit	Aktivitetet kryesore	Supozimet
<p align="center">Staf profesional dhe i përkushtuar për realizimin e misionit dhe vizionit të CLR-së</p>	<p>1.1 Gjetja e metodave efikase për përzgjedhjen e stafit</p>	<p>Nr. i pozicioneve të punës ku janë përcaktuar qartë kriteret/ detyrat/ përgjegjësitë Dokument me një metodologji efektive për përzgjedhjen e stafit</p>	<p>Dokumentet për çdo pozicion pune Njoftimet dhe publikimet për çdo pozicion të ri Dokumenti me metodologjinë e përzgjedhjes së stafit</p>	<p>1.1.1 Përcaktimi i kriterëve/detyrave/përgjegjësiv e për çdo pozicion pune 1.1.2 Bërja publike e çdo pozicioni në mediat sociale, të shkruara, vizive 1.1.3 Përcaktimi i metodologjisë për përzgjedhjen e kandidaturave</p>	<p>Shkëmbim eksperiencash me organizata kombëtare dhe ndërkombëtare</p>
	<p>1.2 Rritja e kapacitetit profesional të stafit</p>	<p>Nr. i trajnimeve të ofruara brenda dhe jashtë vendit Nr. i aktiviteteve që ndikojnë në rritjen e kapaciteteve të stafit (konferenca, emisione mediatike, seminare, workshop-e, organizimi i tubimeve publike etj)</p>	<p>Foto Listë prezencë Materialet e trajnimit Video/ Punime shkencore Raporte/studime</p>	<p>1.2.1 Trajnime të vazhdueshme të stafit 1.2.2 Ndjekja e aktiviteteve që ndikojnë në rritje të kapaciteteve (brenda dhe jashtë Shqipërisë) 1.2.3 Shkëmbimi i përvojave të punës brenda dhe jashtë stafit</p>	<p>Shkëmbim eksperiencash me organizata kombëtare dhe ndërkombëtare</p>

	1.3 Gjetja e alternativave efektive për lehtësimin e mbingarkesës në punë të stafit	Nr. i vlerësimeve të realizuara dhe obj. vjetor të hartuara për çdo punonjës Orar i punës fleksibël në përputhje me nevojat e stafit dhe situatën/faktorët e jashtëm	Raportet e vlerësimit dhe vetëvlerësimit Timesheets	1.3.1 Indeksim të vazhdueshëm të nivelit të pagës sipas ndryshimeve ligjore 1.3.2 Krijimi i kushteve normale dhe të sigurta të punës 1.3.4 Plotësimi i formave të timesheets çdo muaj	Mungesa e fondeve për mbajtjen dhe rekrutimin e stafit Mungesa e infrastrukturës për zhvillimin normal të punës
	1.4 Rritja e mirëqënies së stafit	Nr. i kontrolleve mjeksore dhe analizave të realizuara Nr. i seancave të supervizimit të ofruar Nr. i retreat-eve dhe aktiviteteve të shoqërizimit Parandalimi i (burn-out) konsumimit të stafit	Kontrolle mjeksore periodike për çdo punonjës Foto, Axhenda, Materiale të supervizimit, Raporti i ekspertit, Listë pjesëmarrje;	1.4.1 Kontroll periodik shëndetësor 1.4.2 Ofrimi i seancave të supervizimit 1.4.3 Organizim periodik i retreat-eve për shoqërizim dhe argëtim 1.4.4 Udhetime, eskursione, trajtime fizike/estetike; kurse profesionale zhvillimi	Mungesa e fondeve për zhvillimin e aktiviteteve
2. ZHVILLIMI I BURIMEVE					
Qëllimet	Objektivat	Treguesit	Burimet e verifikimit	Aktivitetet kryesore	Supozimet
Qëndrueshmëri afatgjatë financiare e CLR-së	2.1 Diversifikimi/ Sigurimi i të ardhurave nga burime të ndryshme	% e fondeve të ngritura nga shkrimi i projekteve % e fondeve të ardhura nga tenderimet publike	Projekte të shkruara dhe të miratuara Marrëveshjet e nënshkruara Foto/Video/Spote/ Dokumentarë	2.1.1 Shkrim projektsh për të siguruar fonde 2.1.2 Pjesëmarrje në tenderime publike për sigurimin e fondeve 2.1.3. Lobimi me bizneset për sigurimin e fondeve që	Legjislacioni i papërshtatshëm dhe jo-favorizues për biznesin; Mungesa e informacionit/ndjeshmeri

		% e fondeve të ngritura nga aktivitete /fund raising % e fondeve të siguruar nga bizneset	Profilet në media sociale të CLR-së Platforma e ngritur për fundraising	përfshin kërkesa zyrtare, takime të a tët 2.1.4 Organizimi i fundraising dhe aktiviteteve të tjera për të siguruar fonde 2.1.5 Ngritja e platformës së fundraising për CLR	së së biznesit për të dhënë fonde Mangësi në politikat financiare për zhvillimin e fundraising
	2.2 Gjetja/përdorimi i hapësirave ligjore për mbështetjen financiare të aktiviteteve social-ekonomike	Nr. i ligjeve/VKM-ve që mbështesin hapjen e aktiviteteve social-ekonomike Nr. i aktiviteteve lobuese Nr i projekteve të shkruara dhe të fituara	Ligje/VKM Foto Materiale të prodhuara Listë prezenca Projekte të shkruara Projekte të fituara	2.2.1 Përditësim i vazhdueshëm i njohurive mbi legjislacionin në fuqi 2.2.2 Lobim & advokim për përmirësim/zbatim të legjislacionit favorizues për OJF-të 2.2.3 Takime ndërgjegjësuëse / bashkëpunuëse me biznesin dhe institucionet	
	2.3 Ngritja dhe funksionimi i ndërmarrjeve sociale	Nr. i planeve të biznesit të hartuara Nr. i iniciativave për hapjen e N. Sociale Nr. i personave të rekrutuar dhe trajnuar Nr. i vlerësimeve periodike të realizuara	Dokumentet e planit të bizneseve Kontratat e nënshkruara Database elektronik i perfituëseve Listë prezencat Fotot Dokumentat e monitorimit	2.3.1 Identifikim i nevojave të tregut dhe hartimi i planeve të biznesit 2.3.2 Përcaktimi i strukturave të personelit dhe rekrutimi i tyre 2.3.3 Trajnime për ndërtim kapacitetesh 2.3.4 Ofrimi i shërbimeve Monitorim&vlerësim periodik i ecurisë së ndërmarrjeve sociale	Mungesa e eksperiencës në ngritjen e N.Sociale Shkëmbim eksperiencash me organizata kombëtare dhe ndërkombëtare

3. BORDI					
Qëllimet	Objektivat	Treguesit	Burimet e verifikimit	Aktivitetet kryesore	Supozimet
Përmirësim i vazhdueshëm i veprimtarisë së CLR-së	3.1 Zbatimi i rregullores lidhur me takimet periodike	Efikasiteti i rregullores së rishikuar	Foto Listë prezenca Dokumenti i rregullores	3.2.1 Rishikimi periodik i rregullores çdo dy vjet	Shkëmbim eksperiencash me organizata kombëtare dhe ndërkombëtare
	3.2 Angazhimi i bordit në forcimin e imazhit publik të CLR-së	Nr. i takimeve/veprimtarive të promovuara nga bordi	Foto Listë prezenca Publikime/video	3.3.1 Takime dhe kontakte me median 3.3.2 Prezantim dhe promovim i CLR-së në takime publike	Shkëmbim eksperiencash me organizata kombëtare dhe ndërkombëtare
	3.3 Angazhim në gjetjen e burimeve financiare dhe menaxhimin me efektivitet të financave	Nr. i donatorëve/bizneseve/institucioneve të kontaktuara Nr. I takimeve për monitorimin e financave	Foto Listë prezenca Raporte monitorimi	3.4.1 Gjetja e donatorëve të huaj, biznesmen, pushtet vendor/qëndror 3.4.2 Monitorim periodik i menaxhimit të financave	Shkëmbim eksperiencash me organizata kombëtare dhe ndërkombëtare
4. PLANIFIKIMI DHE VLERËSIMI					
Qëllimet	Objektivat	Treguesit	Burimet e verifikimit	Aktivitetet kryesore	Supozimet
Përmirësim i vazhdueshëm i veprimtarisë së CLR-së	4.1 Ngritja dhe përmirësimi i sistemeve të Planifikimit, Monitorimit & Vlerësimit	Nr. i politikave dhe procedurave për sistemet e Planifikim, Monitorim & Vlerësimit të hartuara dhe rishikuara	Foto Listë prezenca Raportet e monitorimit Dokumenti/at i/e politikave dhe procedurave për seksionin e Planifikim&	4.1.1 Rishikim i politikave dhe procedurave për sistemin e Planifikim& Monitorim& Vlerësimit 4.1.2 Hartimi i Manualit të Prokurimeve Publike 4.1.3 Rishikim periodik i planeve strategjike	Mungesë e kapaciteteve të brendshme për hartimin e manualeve Vështirësi në gjetjen e fondeve për ekspertë të jashtëm

			Monitorim & Vlerësim	4.1.4 Monitorim periodik i planeve strategjike	
5. MARRËDHËNIET PUBLIKE/MARKETINGU					
Qëllimet	Objektivat	Treguesit	Burimet e verifikimit	Aktivitetet kryesore	Supozimet
Forcimi i imazhit publik të CLR-së	5.1 Ngritja e strukturës përgjegjëse për Marrëdhëniet me Publikun (MP)	Efiçenca e strukturës së ngritur Nr. i kritereve/ detyrave/ pozicioneve të përzgjedhura Nr. protokollit i hartuar	Dokumenti me kritere/ detyrat dhe pozicionet e përzgjedhura Dokumenti i protokollit	5.1.1 Përcaktimi i kritereve/hapja e pozicionit/përzgjedhja 5.1.2 Hartimi i një protokollit për metodologjinë e punës	Forcimi i imazhit publik të CLR-së varet dhe nga faktorë të jashtëm
	5.2 Mirëfunksionimi i strukturës për MP	Nr. i takimeve udhëzuese/informuese me strukturat e CLR-së Nr. i takimeve në komunitet/Emisione në radio/TV. Nr. i shkrimeve, publikimeve, videove Nr. kontrata bashkëpunimi të nënshkruara	Foto Listë prezenca Dokumenta Publikime Emisione Marrëveshjet e nënshkruara	5.2.1 Takime periodike udhëzuese/informuese me strukturat e CLR-së për vizibilitetin konkretisht për: 5.2.1.1 Organizimi i takimeve në komunitet 5.2.1.2 Organizimi i Emisioneve në radio/TV 5.2.1.3 Shkrime në median e shkruar dhe vizive 5.2.1.4 Organizim trajnimesh në fushata të ndryshme për aktorë publikë dhe jo publikë 5.2.1.5 Tavolina të rrumbullakta/ workshope/ seminare/ konferenca 5.2.1.6 Kontakte dhe bashkëpunime me median e shkruar/vizive për të pasqyruar aktivitetet e CLR-së	

				<p>5.2.2 Kontakte dhe bashkëpunime me median e shkruar/vizive për të pasqyruar aktivitetet e CLR-së</p> <p>5.2.3 Kontakte dhe bashkëpunime me institucione publike dhe jo publike</p> <p>5.2.4 Përgatitja dhe shpërndarja e materialeve ndërgjegjësuese/informuese</p> <p>5.2.5 Përditësim i vazhdueshëm i medias sociale te CLR-së</p> <p>5.2.6 Prezantim dhe promovim i CLR-së në takime publike</p>	
6. INFRASTRUKTURA					
Qëllimet	Objektivat	Treguesit	Burimet e verifikimit	Aktivitetet kryesore	Supozimet
Infrastrukturë efektive dhe efçente për veprimtarinë e organizatës.	6.1 Përdorimi efektiv i asetëve materiale dhe jo materiale të organizatës	Përdorimi afatgjatë i pajisjeve Nr. i përditësimeve të faqes web, profileve ne media sociale te organizates, programit te menaxhimit financiar; antiviruseve	Inventari i pajisjeve Database/Rregjistër të dhënash për përditësimin e faqes web, programit te menaxhimit financiar antiviruseve	6.1.1 Mirëmbajtja efektive e asetëve materiale 6.1.2 Përditësimi i faqes së web-it, profileve në media sociale të organizatës, programit te menaxhimit financiar; antiviruseve	Mungesa e fondeve dhe stafit të kualifikuar
	6.2 Plotësimi i infrastrukturës për realizimin e aktiviteteve të organizatës	Nr. i asetëve të reja në pronësi të organizatës	Foto e asetëve Fleta e garancisë Certifikata e Pronësisë	6.2.1 Gjetja e mundësive për sigurimin e mjediseve në pronësi të organizatës	Mungesa e fondeve për plotësimin e infrastrukturës

	6.3 Përmirësimi i infrastrukturës digjitale për analizën, përpunimin, raportimin e të dhënave	Nr. kontratash shërbimi për IT Nr. pajisjesh software të blera/ të mirëmbajtura	Kontratat e firmosura Pajisjet e blera Programe software Foto	6.3.1 Tenderim për shërbime IT 6.3.2 Blerja e software-ve 6.3.3 Mirëmbajtje e vazhdueshme	Mungesë fondesh për përmirësimin e infrastrukturës digjitale
7. RRJETET DHE BASHKEPUNIMET					
Qëllimet	Objektivat	Treguesit	Burimet e verifikimit	Aktivitetet kryesore	Supozimet
Unifikim dhe zgjerim të veprimeve të përbashkëta për çështjet e punës	7.1 Përfshirja e CLR-së në rrjete të tjera lokale, kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare	Nr. i rrjeteve të identifikuara Nr. i marrëveshjeve të nënshkruara Nr. aktivitetesh të përbashkëta të realizuara	Foto Listë prezenca Kontrata të nënshkruara Materiale të prodhuara Pagesa	7.1.1 Identifikimi i rrjeteve me fokus të njëjtë me CLR-në brenda dhe jashtë Shqipërisë 7.1.2 Nënshkrimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit 7.1.3 Hartimi i metodologjisë së punës në rrjet 7.1.4 Hartimi dhe zbatimi i programeve/projekteve të përbashkëta 7.1.5 Lobim&advokaci për çështjet gjinore; Shkëmbimi i eksperiencave pozitive 7.1.6 Pjesëmarrje në rritje kapacitetesh	Eksperiencia e mëparshme e CLR-së. Shkëmbim eksperiencash me organizata kombëtare dhe ndërkombëtare

IX. PLANI I ZBATIMIT TË AKTIVITETEVE

A. Programi: SHERBIMI				
Qëllimi: Ofrimi i këshillimit ligjor dhe asistencës organizative				
Treguesit: Sindikatat dhe punëmarrësit marrin shërbime cilësore dhe të vlefshme				
Aktivitetet dhe nën-aktivitete	Personi Përgjegjës	Afati kohor	Treguesit	Burimet
A1. Të inkurajojë, koordinojë dhe asistojë organizata të ndryshme shoqërore që ushtrojnë veprimtari në fushën e marrëdhënieve të punës dhe dialogut social përmes mbështetjes dhe ndihmës në veprimet civile ose ligjore. Treguesit: Nr i organizatave/sindikatave të asistuar				
Akt. 1 Ofrimi i asistencës teknike për organizata/sindikata të ndryshme që ushtrojnë veprimtari në fushën e marrëdhënieve të punës dhe dialogut social	Avokat/Jurist	Periodikisht në data të shënuara	1.1.1 nr i asistimeve të realizuara 1.2.1 organizata/sindikata të forta dhe të konsoliduara	Staf i dedikuar Praktika pozitive Legjislacion i përditësuar Standartet në fuqi Logjistike Burime financiare
A2. Të forcojë dhe sigurojë mbështetje ligjore, administrative për sindikatat në nivelet e ndërmarrjeve, sektorëve dhe federatave. Treguesit: Nr. i rasteve të asistuar, nr. i shërbimeve të ngritura/ mbështetura etj.				
Akt. 2.1 Ofrimi i shërbimit ligjor falas për punonjësit dhe sindikatat në nivelet e ndërmarrjeve, sektorëve dhe federatave.	Avokat/Jurist	Periodikisht në data të shënuara	1.1.1 nr i këshillimeve të ofruara 1.2.1 nr i rasteve të ndjekura në gjykatë	Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Database elektronik Praktika pozitive Legjislacion i përditësuar Standartet në fuqi Logjistike Burime financiare
B. Programi: EDUKIMI				
Qëllimi: Edukimi i sindikalistëve dhe aktivistëve të rinj në çdo sektor të ekonomisë				
Treguesit: Nr i shtuar i sindikalisteve të rinj në fushën e punës				
Aktivitetet dhe nën-aktivitete	Personi Përgjegjës	Afati kohor	Treguesit	Burimet
B1. Të trajnojë dhe edukojë anëtarët / udhëheqësit ekzistues dhe potencialë të mëtejshëm të sindikatave Treguesit: Nr. i anëtarëve/udhëheqësve ekzistues dhe potencialë të sindikatave të trajnuar në Akademinë e Punës				

B 1.1 Organizimi i Akademisë së Punës cdo vit për trajnimin e sindikalistëve të rinj	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit Financieri Eksperte CLR	Periodikisht sipas parashikimeve në projekt	Nr i pjesëmarrësve që kanë njohuri të rritura mbi çështjet e punës Nr i iniciativave konkrete nga pjesëmarrësit pas perfundimit të AP	Stafi i organizatës Ekspert Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Database elektronik Praktika pozitive Media e shkruar/ vizive/sociale Logjistika Burime financiare
B 1.2 Organizimi i grupit AP Alumni dhe angazhimi i tyre në çështjet aktuale të punës	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit Financieri Eksperte CLR	Periodikisht sipas parashikimeve në projekte	Nr i takimeve të organizuara Nr i aktiviteteve të organizuara nga grupi i AP Alumni	Stafi i organizatës Ekspert Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Database elektronik Praktika pozitive Media e shkruar/ vizive/sociale Logjistika Burime financiare
B2. Të promovojë punë të denjë dhe të çojë përpara lëvizjen e punës përmes informacionit, edukimit dhe ndërgjegjësimit në komunitete të ndryshme të punës dhe publikut të gjerë në përgjithësi Treguesit: Nr. i personave të informuar dhe ndërgjegjesuar në lidhje me çështjet e punës				
B2.1 Takime, Sesione Informimi, fokus-grupe dhe Trajnime të mbajtura nga CLR për promovimin e punës së denjë	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit	Periodikisht sipas parashikimeve në projekte	Nr i pjesëmarrësve që kanë njohuri të rritura mbi çështjet e punës Raporti gjinor	Stafi i organizatës Ekspert i jashtëm Bashkëpunimi me institucione Media e shkruar/ vizive/sociale Logjistika Burime financiare
C. Programi: LOBIMI				
Qëllimi: Mbrojtja e të drejtave të punonjësve Treguesit: Nr i personave që gëzojnë të drejta të plota në punë				
Aktivitetet dhe nën-aktivitete	Personi Përgjegjës	Afati kohor	Treguesit	Burimet

C1. Të promovojë punë të denjë dhe të çojë përpara lëvizjen e punës përmes informacionit, edukimit dhe ndërgjegjësimit në komunitete të ndryshme të punës dhe publikut të gjerë në përgjithësi.

Treguesit: Nr. i personave të arritur nga përpjekjet lobues e dhe advokuese të organizatës

C 1.1 Promovimi dhe publikimi i takimeve, sesioneve të nformimit, fokus-grupeve dhe trajnimeve të mbajtura nga CLR me qëllim arritjen e një shumëllojshmërie aktorësh	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit Menaxheri i mediave sociale	Periodikisht sipas parashikimeve në projekte	Nr i pjesëmarrësve që kanë njohuri të rritura mbi çështjet e punës Raporti gjinor	Stafi i organizatës Ekspert i jashtëm Bashkëpunimi me institucione Media e shkruar/ vizive/sociale Logjistika Burime financiare
C 1.2 Pjesëmarrje aktive në aktivitete advokuese, si: takime, protesta, peticione, marshime publike, etj.	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit	Në periudha të ndryshme kohore	Nr i takimeve, protesta, peticione, marshime publike, etj.	Stafi i organizatës Praktika pozitive Partneritete të suksesshme Media e shkruar/vizive/sociale Legjislacioni i përditësuar Institucione publike/jo publike në nivele të ndryshme Logjistika Burime financiare
C 1.3 Përdorimi i website dhe rrjeteve sociale në funksion të advokatësisë dhe lobimit.	Menaxheri i mediave sociale	Në vazhdimësi	Nr i arritur i audiencës në website dhe rrjete sociale	Stafi i organizatës Praktika pozitive Media e shkruar/vizive/sociale Logjistika Burime financiare

C2. Rritja e kapaciteteve të institucioneve shtetërore dhe joshtetërore për zbatimin efektiv të politikave ekzistuese kombëtare për punën
Treguesit: Nr. i rasteve të identifikuar, referuara dhe të mirëadresuara konform mekanizmave ligjor kombëtar; nr. i rekomandimeve të zbatuara nga institucionet shtetërore e jo-shtetërore

C 2.1 Trajnime me përfaqësues të strukturave shtetërore për njohjen dhe zbatimin efektiv të mekanizmave kombëtare/ndërkombetare ligjor për punën	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit	Në periudha të ndryshme kohore	Nr. i trajnimeve të mbajtura Nr. i rasteve të identifikuar, referuara dhe të mirëadresuara	Stafi i organizatës Ekspert i Jashtëm Legjislacioni i përditësuar Institucione publike Logjistika Burime financiare
--	---	--------------------------------	---	--

C 2.2 Trajnime për advokaci dhe lobim me organizatat me bazë komunitare, grupimet e të rinjve në fushën e punës.	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit	Në periudha të ndryshme kohore	Nr. i trajnimeve të mbajtura Nr. i rekomandimeve të dala Nr i nismave konkrete të ndërrmarra	Stafi i organizatës Ekspert i çështjeve të punës Praktikat e mira Media e shkruar/vizive/sociale Logjistika Burime financiare
C 3. Përmirësimi i mekanizmave ligjorë për parandalimin e abuzimit, ngacmimit seksual dhe diskriminimit në vendin e punës nëpërmjet përfshirjes në iniciativa kombëtare e ndërkombëtare advokuese Treguesit: nr. i iniciativave të ndërrmarra nga institucionet publike dhe jo-publike për parandalimin e abuzimit, ngacmimit seksual dhe diskriminimit në vendin e punës				
C 3.1 Identifikimi dhe ngritja e një baze të dhënash të strukturave aktive në luftën kundër pabarazisë gjinore dhe dhunës në vendin e punës	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit Ekspertë të CLR	Në vazhdimësi	Nr. i strukturave të identifikuara 1 database i përditësuar	Stafi i organizatës Strukturat formale/informale lokale/kombëtare/ndërkombëtare Media vizive/sociale Logjistika Burime financiare
C3.2 Organizim dhe pjesëmarrje aktive në takime, mbledhje dhe aktivitete të tjera të rrjeteve ku CLR bën pjesë.	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit Ekspertë të CLR	Në vazhdimësi	Nr. i rekomandimeve të dhëna nga ekspertë të CLR-së	Stafi i organizatës Ekspertë të CLR Praktika pozitive Partneritete të suksesshme Media e shkruar/vizive/sociale Logjistika Burime financiare
C3.3 Shkëmbim i informacionit dhe praktikave të mira mbi mekanizmat ligjorë për parandalimin e abuzimit, ngacmimit seksual dhe diskriminimit në vendin e punës me organizata të tjera.	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programit Ekspertë të CLR	Në vazhdimësi	Nr. i praktikave të mira të zbatuara etj.	Stafi i organizatës Praktika pozitive/modele të ngjashme Partneritete të suksesshme Media e shkruar/vizive/sociale Legjislacioni i përditësuar Logjistika Burime financiare
MENAXHIMI				

1. Menaxhimi i stafit dhe përfitimet

Qëllimi: Staf profesional dhe i përkushtuar për realizimin e misionit dhe vizionit të CLR-së

Aktivitetet dhe nën-aktivitete	Personi Përgjegjës	Afati kohor	Treguesit	Burimet
1.1 Gjetja e metodave efikase për përzgjedhjen e stafit				
Treguesi: Staf profesional që realizon misionin dhe vizionin				
<p>1.1.1 Përcaktimi i kriterëve/detyrave/përgjegjësive për çdo pozicion pune</p> <p>1.1.2 Bërja publike e çdo pozicioni në mediat sociale, të shkruara, vizive</p> <p>1.1.3 Përcaktimi i metodologjisë për përzgjedhjen e kandidaturave</p>	Drejtori Ekzekutiv	Sipas pozicioneve që hapen	<p>Nr. i pozicioneve të punës ku janë përcaktuar qartë kriteret/ detyrat/ përgjegjësitë</p> <p>Dokument me një metodologji efektive për përzgjedhjen e stafit</p>	<p>Statuti</p> <p>Rregullorja e brendshme</p> <p>Manuali i Politikave dhe Proceduarave</p> <p>Manuali i burimeve njerezore</p> <p>Komisioni i vlerësimit</p> <p>Legjislacioni në fuqi</p> <p>Standartet e CLR-së</p> <p>Kërkesat e donatorëve</p> <p>Eksperienca e mëparshme e CLR-së</p> <p>Logjistika</p> <p>Burimet financiare</p>
1.2 Rritja e kapacitetit profesional të stafit				
Treguesi: Profesionalizmi dhe efektiviteti në punë i stafit				
<p>1.2.1 Trajnime të vazhdueshme të stafit të brendshme dhe të jashtme; brenda vendit dhe jashtë vendit</p> <p>1.2.2 Ndjekja e aktiviteteve që ndikojnë në rritje të kapaciteteve (brenda dhe jashtë Shqipërisë)</p>	<p>Drejtori Ekzekutiv</p> <p>Menaxheri i Programeve</p>	Në vazhdimësi	<p>Nr. i trajnimeve të ofruara</p> <p>Nr. i pjesëmarrësve</p> <p>Nr. i aktiviteteve që ndikojnë në rritjen e kapaciteteve të stafit</p> <p>Nr. i stafit që ka përfituar</p> <p>Nr. i përvojave të ndara</p>	<p>Stafi i organizatës</p> <p>Eksptër të brendshëm dhe të jashtëm</p> <p>Burime financiare</p> <p>Rrjetet kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare</p> <p>Eksperienca e CLR-së ndër vite</p> <p>Literatura bashkëkohore</p> <p>Legjislacioni në fuqi</p> <p>Infrastruktura</p> <p>Logjistike</p> <p>Website</p>

1.2.3 Shkëmbimi i përvojave të punës brenda dhe jashtë stafit			Nr i stafit i përfshirë direkt në ndarjen e përvojave Nr. i stafit që përfiton	Media sociale
1.3 Gjetja e alternativave efektive për lehtësimin e mbingarkesës në punë të stafit Tregues: nr i stafit te ri të rekrutuar; balancimi i ngarkesave për secilin anëtar të stafit;				
1.3.1 Indeksimi të vazhdueshëm të nivelit të pagës sipas ndryshimeve ligjore	Drejtori Ekzekutiv	Sipas legjislacionit, nivelit të ngarkesës dhe nivelit të jetesës	Ndryshimi i nivelit të pagave Nr. i vlerësimeve të realizuara dhe ob. vjetor të hartuara për çdo punonjës	Stafi i shoqatës Burime financiare Infrastruktura Eksperienca të tjera pozitive Baza ligjore Manuali i Politikave dhe Procedurave Manuali i Burimeve Njerezore Eksperienca të aplikuara Logjistika
1.3.2 Krijimi i kushteve normale dhe të sigurta të punës	Drejtori Ekzekutiv	Në vazhdimësi		
1.3.3 Plotësimi i formave të timesheets çdo muaj	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programeve	Cdo muaj	Orar i punës fleksibël në përputhje me nevojat e stafit dhe situatën/faktorët e jashtëm	
1.4 Rritja e mirëqënies së stafit Tregues: staf efektiv në punën e tij;				
1.4.1 Kontroll periodik shëndetësor (sipas Kodit të Punës)	Drejtori Ekzekutiv	Ne momentin e fillimit të punës	Nr. i kontrolleve mjeksore dhe analizave të realizuara	Stafi i shoqatës Legjislacioni në fuqi (Kodi i Punes etj) Burime financiare Ekspertë të jashtëm
1.4.3 Organizim periodik i retreat-eve për shoqërim dhe argëtim		Periodikisht Sipas parashikimeve në projekt	Nr. i retreat-eve dhe aktiviteteve të shoqërimimit	Logjistika

1.4.4 Udhetime, eskursione, trajtime fizike/estetike; kurse profesionale zhvillimi			Parandalimi i (burn-out) konsumimit të stafit	
2. Zhvillimi i burimeve				
Qëllimi: Qëndrueshmëri afatgjatë financiare e CLR-së				
Aktivitetet dhe nën-aktivitete	Personi Përgjegjës	Afati kohor	Treguesit e produktit	Burimet
2.1 Diversifikimi/ Sigurimi i të ardhurave nga burime të ndryshme				
Tregues: Shumellojshmëria e burimeve të financimit;				
2.1.1 Shkrim projektsh për të siguruar fonde	Menaxheri i Programeve Staf dhe vullnetarë që merren me shkrimin e projekteve	Në vazhdimësi	% e fondeve të ngritura nga shkrimi i projekteve	Stafi i shoqatës Burime financiare Ekspert/OJF për fundraising Ekspert i Jashtëm IT Eksperienca të aplikuara Baza ligjore Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Media e shkruar/vizive/sociale Projekte të ngjashme Puna në rrjete Eksperienca pozitive të CLR-së Eksperienca pozitive tenderimi Biznesi Donatorët
2.1.2 Pjesëmarrje në tenderime publike për sigurimin e fondeve			% e fondeve të ardhura nga tenderimet publike	
2.1.4 Organizimi i fundraising dhe aktiviteteve të tjera për të siguruar fonde	Drejtori Ekzekutiv	Në vazhdimësi	% e fondeve të ngritura nga aktivitete /fund raising	
2.1.5 Ngritja e platformës së fundraising për CLR	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programeve	Në vazhdimësi		
3. Planifikimi dhe Vlerësimi				
Qëllimi: Përmirësim i vazhdueshëm i veprimtarisë së CLR-së				
Aktivitetet dhe nën-aktivitete	Personi Përgjegjës	Afati kohor	Treguesit	Burimet
5.1 Vendosja e sistemeve të Planifikimit, Monitorimit & Vlerësimit				
Tregues: Nr i monitorimeve dhe vlerësimeve të realizuara; nr i dokumentave të përgatitura;				

5.1.1 Rishikim dhe përditësim i statutit të organizatës	Bordi/Drejtori Ekzekutiv	<i>Cdo 5 -7 vjet</i>	Nr. i politikave dhe procedurave për sistemet e Planifikim, Monitorim & Vlerësimit të hartuara dhe rishikuara Nje Manual funksional për Prokurimet Publike Plan strategjik i rishikuar	Stafi i organizatës Ekspert i jashtëm Eksperienca të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt
5.1.2. Rishikim i politikave dhe procedurave për sistemin e Planifikim & Monitorim & Vlerësimit		<i>Planifikimi:</i> Plane mujore/6 mujore/ vjetore <i>Monitorimi:</i> në vazhdimësi <i>Vlerësime:</i> 6 mujore/Vjetore		
5.1.2 Hartimi i Manualit të Prokurimeve Publike				
5.1.3 Rishikim periodik i planeve strategjike	Bordi/Drejtori Ekzekutiv	Çdo 5 vjet		
5.1.4 Monitorim periodik i planeve strategjike		Çdo vit		

4 .Marrëdhëniet Publike/ Marketingu

Qëllimi: **Forcimi i imazhit publik të CLR-së**

Aktivitetet dhe nën-aktivitete	Personi Përgjegjës	Afati kohor	Treguesit	Burimet
6.1 Ngritja e strukturës përgjegjëse për Marrëdhëniet me Publikun (MP)				
6.1.1 Përcaktimi i kriterëve/hapja e pozicionit/përzgjedhja	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programeve	Në vazhdimësi	Nr. i pozicioneve të punës ku janë përcaktuar qartë kriteret/ detyrat/ përgjegjësitë	Statuti Vendimi i Gjykatës Eksperienca të ngjashme
6.1.2 Hartimi i një protokolli për metodologjinë e punës	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programeve	Sipas pozicioneve që hapen	Nr. protokolli i hartuar Nr. dokumenti dhe metodologji efektive për përzgjedhjen e stafit	Legjislacioni në fuqi Standardet e CLR-së Kërkesat e donatorëve
6.2 Mirëfunksionimi i strukturës për MP				

6.2.1 Takime periodike udhëzuese/informuese me strukturat e CLR-së për vizibilitetin konkretisht për:	MP	Në vazhdimësi	Nr. i takimeve udhëzuese/informuese me strukturat e CLR-së Nr. i pjesëmarrësve	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt
6.2.1.1 Organizimi i takimeve në komunitet	MP	Në vazhdimësi	Nr. i takimeve në komunitet Nr. i pjesëmarrësve	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Partneritetet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale
6.2.1.2 Organizimi i Emisioneve në radio/TV	MP	Në vazhdimësi	Nr. i Emisioneve në radio/TV Nr. i kopjeve të tyre në CD; online Nr. i Radio/TV të angazhuara	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Partneritetet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale
6.2.1.3 Shkrime në median e shkruar dhe vizive	MP	Në vazhdimësi	Nr. shkrimeve, Nr. i publikimeve, Nr. i videove Nr. i personave të përfshirë	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastruktura e përshtatshme/sigurt Partneritetet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale
6.2.1.4 Organizim trajnimesh në fushata të ndryshme për aktorë publik dhe jo publikë	MP	Në vazhdimësi	Nr. aktiviteteve Nr. i pjesëmarrësve Paketa e trajnimit Pyetësorët e vlerësimit Raportet e ekspertëve	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Partneritetet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale

6.2.1.5 Tavolina të rumbullakëta/ workshop/ seminare/ konferenca	Menaxheri i Programeve	Në vazhdimësi	Nr. aktiviteteve Nr. i pjesëmarrësve Kohëzgjatja e takimeve Konkluzionet e takimeve	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Partneritetet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale Ekspertë të fushës
6.2.1.6 Kontakte dhe bashkëpunime me median e shkruar/vizive për të pasqyruar aktivitetet e CLR-së	MP	Në vazhdimësi	Nr.i kontratave të bashkëpunimit të nënshkruara Nr. i aktiviteteve të pasqyruara	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Partneritetet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale Ekspertë të fushës
6.2.2 Kontakte dhe bashkëpunime me median e shkruar/vizive për të pasqyruar aktivitetet e CLR-së	MP	Në vazhdimësi	Nr.i kontakteve dhe aktivitete të promovuara	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastruktura e përshtatshme/sigurt Partneritetet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale Ekspertë të fushës
6.2.3 Kontakte dhe bashkëpunime me institucione publike dhe jo publike	MP	Në vazhdimësi	Nr. i kontratave të bashkëpunimit të nënshkruara Nr. i aktiviteteve të realizuara Nr. i institucioneve të angazhuar Nr. i pjesëmarrësve	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Partneritetet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale

6.2.4 Përgatitja dhe shpërndarja e materialeve ndërgjegjësuere/ informuese	MP	Në vazhdimësi	Nr. materialeve të përgatitura Nr. i materialeve të shpërndara	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Partneritetet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale Shtëpitë botuese
6.2.5 Përditësim i vazhdueshëm i rrjeteve sociale të CLR-së	MP	Në vazhdimësi	Nr. i përditësimit të rrjeteve sociale	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Media e shkruar/vizive/sociale
6.2.6 Prezantim dhe promovim te CLR-së në takime publike	MP	Në vazhdimësi	Nr. aktiviteteve promovuese Nr. i pjesëmarrësve Nr. i personave të angazhuar	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Partneritet me institucionet publike dhe jo publike Media e shkruar/vizive/sociale

5. Infrastruktura

Qëllimi: **Infrastrukturë efektive dhe efiçente për veprimtarinë e organizatës.**

Aktivitetet dhe nën-aktivitete	Personi Përgjegjës	Afati kohor	Treguesit	Burimet
7.1 Përdorimi efektiv i aseteve materiale dhe jo materiale të organizatës				
7.1.1 Mirëmbajtja efektive e aseteve materiale	Financieri	Në vazhdimësi	Përdorimi afatgjatë i pajisjeve	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt
7.1.2 Përditësimi i faqes së webit, profileve në media	IT	Në vazhdimësi	Nr. i përditësimeve të faqes web, profileve në media sociale të	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt

sociale të organizatës, programit financiar, antivirus			organizatës, programit financiar, antivirusëve	
7.2 Plotësimi i infrastrukturës për realizimin e aktiviteteve të organizatës				
7.2.1 Gjetja e mundësive për sigurimin e mjediseve në pronësi të organizatës	Drejtori Ekzekutiv	Në vazhdimësi	Nr. i aseteve të reja në pronësi të organizatës	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Donatorë Biznese
7.3 Ngritja e infrastrukturës IT për analizën, përpunimin, raportimin e të dhënave				
7.3.1 Tenderim për shërbime IT	Komisioni i prokurorimeve	Një herë	Kontrata shërbimi për IT Proçes-verbali i komisionit Ofertat e ardhura	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Media e shkruar/vizive/sociale
7.3.2 Blerja e software-it,	Financa	Një herë	Nr. i programeve informatike të blera	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt
7.3.3 Mirëmbajtja	IT	Në vazhdimësi	Nr. i pajisjeve të mirëmbajtura	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt
6. Rrjeti dhe bashkëpunimet				
Qëllimi: Unifikim dhe zgjerim të veprimeve të përbashkëta për çështjet e punës				
Aktivitetet dhe nën-aktivitete	Personi Përgjegjës	Afati kohor	Treguesit	Burimet
8.1 Përfshirja e CLR-së në rrjete të tjera				
	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programeve	Në vazhdimësi	Nr. i rrjeteve të identifikuara Nr. i marrëveshjeve të nënshkruara	Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt

<p>8.1.1 Identifikimi i rrjeteve me fokus të njëjtë me CLR-në brenda dhe jashtë Shqipërisë</p> <p>8.1.2 Nënshkrimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit</p> <p>8.1.3 Hartimi i metodologjisë së punës në rrjet</p> <p>8.1.4 Hartimi dhe zbatimi i programeve/projekteve të përbashkëta</p> <p>8.1.5 Lobim&advokaci për çështjet e punës</p> <p>8.1.6. Shkëmbimi i eksperiencave pozitive</p> <p>8.1.7 Pjesëmarrje në rritje kapacitetesh</p>			<p>Nr. aktiviteteve të përbashkëta të realizuara</p>	<p>Media e shkruar/vizive/sociale Rrjete lokale/kombëtare/ Ndërkombëtare</p>
	Drejtori Ekzekutiv	Në vazhdimësi		<p>Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Media e shkruar/vizive/sociale Rrjete lokale/kombëtare/ Ndërkombëtare</p>
	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programeve	Në vazhdimësi		<p>Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Media e shkruar/vizive/sociale Rrjete lokale/kombëtare/ Ndërkombëtare</p>
	Drejtori Ekzekutiv Menaxheri i Programeve	Në vazhdimësi		<p>Eksperiencia të ngjashme Burime financiare Infrastrukturë e përshtatshme/sigurt Media e shkruar/vizive/sociale Rrjete lokale/kombëtare/ Ndërkombëtare</p>