



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Parteneriate pentru o
Societate Civilă Durabilă în Moldova

fhi360
THE SCIENCE OF IMPROVING LIVES

INSTRUMENTUL DE EVALUARE A DEZVOLTĂRII ORGANIZAȚIONALE (ODAT) a Partenerilor MPSCS

Centrul de Asistență Juridică pentru Persoane cu Dizabilități
(CAJPD)
2017

REZULTATELE GENERALE ALE EVALUĂRII DE REFERINȚA	4.9
REZULTATELE GENERALE ALE EVALUĂRII ANUALE I	5.2
REZULTATELE GENERALE ALE EVALUĂRII ANUALE II	5.4
REZULTATELE GENERALE ALE EVALUĂRII ANUALE III	5.6

Director executiv CAJPD,
Vitalie Meșter





USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

**Parteneriate pentru o
Societate Civilă Durabilă în Moldova**



CUPRINS

INTRODUCERE	3
Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova (MPSCS)	3
Scopul autoevaluării dezvoltării organizaționale	3
Metodologie.....	4
A. INFORMAȚIA DE BAZĂ DESPRE ORGANIZAȚIE	5
B. FIȘA DE EVALUARE ORGANIZAȚIONALĂ	6
1. BUNA GUVERNARE	6-7
2. PRACTICI DE MANAGEMENT (PLANIFICARE, M&E, RAPORTARE)	7
3. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE	7-8
4. MANAGEMENTUL FINANCIAR ȘI DURABILITATEA FINANCIARĂ.....	8
5. SERVICII ORIENTATE SPRE BENEFICIARI	8
6. LUCRUL ÎN REȚEA ȘI ADVOCACY	9
7. MASS-MEDIA ȘI PROMOVARE	9

INTRODUCERE

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă (MPSCS) este un proiect cu o durată de cinci ani (2013-2018), implementat de FHI 360 din resursele financiare ale Agenției SUA pentru Dezvoltare Internațională (USAID). Scopul proiectului este de a îmbunătăți capacitatea societății civile din Republica Moldova de a reprezenta interesele cetățenilor, de a influența politicile publice și de susține funcția democratică a sectorului. MPSCS va consolida organizațiile societății civile (OSC-uri) din Moldova, rețelele OSC-urilor și va îmbunătăți relațiile dintre OSC-uri, cetățeni și autoritățile publice din Republica Moldova pentru a contribui la dezvoltarea unui sector al societății civile vibrant și eficient.

FHI 360, prin intermediul MPSCS, va oferi o gamă largă de servicii autorităților publice, cetățenilor și organizațiilor societății civile, precum: asistență financiară și tehnică, dezvoltare instituțională a OSC-urilor, creare de rețele și de dezvoltare a capacităților necesare pentru a îmbunătăți cadrul fiscal și legal de funcționare a OSC-urilor.

Obiectivele MPSCS

1. OSC-urile reprezintă mai eficient interesele cetățenilor
2. Capacitatea instituțională a partenerilor strategici dezvoltată
3. Crearea cadrului favorabil pentru dezvoltarea pe termen lung a unei societăți civile durabile.

Republica Moldova de a reprezenta interesele cetățenilor, de a influența politicile publice și de a susține funcția democratică a sectorului.

Pentru a atinge acest obiectiv, MPSCS va lucra pentru a crea rețele de organizații naționale și comunitare puternice în întreaga țară, care sunt apte de a reprezenta eficient interesele și preocupările cetățenilor la nivelul local, regional și național de luare a deciziilor. FHI 360, prin intermediul acestui program, va oferi o gamă largă de servicii pentru OSC-uri precum asistență tehnică, schimb de informație, oportunități de coordonare și finanțare.

Scopul autoevaluării dezvoltării organizaționale

Procesul de autoevaluare a OSC-urilor va fi utilizat în calitate de instrument de evaluare a dezvoltării organizaționale și a nevoilor de formare. Aceasta va permite organizațiilor să identifice domenii care necesită dezvoltare și formare suplimentară, dar și va facilita elaborarea și implementarea planurilor de formare adaptate. Prin Componenta de Consolidare a Capacității, MPSCS va lucra pentru a îmbunătăți capacitățile organizaționale ale OSC-urilor din țară. Dorința noastră a fost de a oferi organizațiilor interesate instruire și dezvoltare planificată adaptată la nevoile lor.

Datorită faptului că procesul de autoevaluare va fi organizat anual pentru toți beneficiarii de granturi FHI 360 Moldova, acest instrument va servi, de asemenea, ca o informație de bază și instrument de urmărire/monitorizare a progresului MPSCS. În general, acest instrument va fi aplicat de 3 ori pentru fiecare beneficiar MPSCS:

Nr. evaluării	Perioada evaluării	Scopul și beneficiile evaluării
Evaluarea inițială	La începutul grantului/proiectului.	- Stabilirea bazei și evaluarea nivelului dezvoltării organizaționale și a nevoilor de formare (pentru elaborarea Planului de Dezvoltare și Instruire) și monitorizarea ajustare și progresului Instrumentul și sursa de M&E a MPSCS
Evaluarea după un an	La sfârșitul primului an de implementare a grantului	- Rezultatul și evaluarea impactului
Evaluarea la 2 ani	La sfârșitul anului 2 de implementare a grantului.	
Evaluarea la 3 ani (finală)	La sfârșitul anului 3 de implementare a grantului (sfârșitul proiectului)	



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova

Phi360
THE SCIENCE OF IMPROVING LIVES

Metodologie

Acest instrument, ca și abordare, este unul participativ și se bazează pe o discuție facilitată. Fișa de evaluare constă dintr-o serie de enunțuri privind șapte domenii principale de capacitate:

1. *Buna guvernare*
2. *Practici de Management (planificare, monitorizare/evaluare, raportare)*
3. *Managementul Resurselor Umane*
4. *Managementul Financiar și Durabilitatea Financiară*
5. *Servicii orientate spre beneficiari*
6. *Lucrul în rețea și advocacy*
7. *Mass-media și promovare*

Adițional, pentru fiecare domeniu de capacitate, sunt elaborate o serie de întrebări directe pentru interviu, cu scopul de a realiza o evaluare mai aprofundată a aspectului organizațional.

Discuțiile de 2-4 ore se țin, de obicei, cu reprezentanții personalului cheie: manageri, membri ai consiliului de administrație, reprezentanții personalului, reprezentanții voluntarilor.

După această discuție, cu ajutorul unui scor de evaluare, evaluatorul calculează mediile pentru fiecare domeniu de capacitate. Aceste scoruri numerice indică necesitatea relativă pentru îmbunătățiri în fiecare domeniu. De asemenea, ele corespund cu o descriere mai calitativă a etapei de dezvoltare a organizației.

Scorul fișei de evaluare

0)	Nu este aplicabil "Absent" Organizația nu a întreprins nimic pentru a dezvolta această capacitate.
(1-1,9)	"Organizație în curs de dezvoltare." Sunt luate unele măsuri, dar nu este o structura sau un sistem intern apreciat.
(2-2,9)	"Organizație în extindere". Structura de bază sau un sistem intern sunt. Organizația mai trebuie să depună eforturi pentru integritate, promptitudine și/sau calitate.
(3-3,9)	"Organizație consolidată" - în cele mai multe cazuri realizează această funcție la un standard acceptabil. Se recomandă îmbunătățiri semnificative.
(4-4,9)	"Organizație puternică." Ar putea fi făcute îmbunătățiri minore.
(5-5,9)	"Organizație foarte puternică." Nu este nevoie de asistență externă. Organizația este capabilă de a avea rolul de lider sau de a acorda asistența tehnică în acest domeniu pentru alte organizații.

Progresul unei organizații în atingerea obiectivelor de dezvoltare a capacităților organizaționale, stabilite ca nivel de referință sau în perioada de evaluare anterioară, poate fi măsurat anual conform unei gradații de la 0,1 până la 0,9 puncte, după cum este prezentat mai jos:

De la 0,1 la 0,3 puncte - Organizația a creat/a aplicat diferite politici și proceduri în mod sporadic și/sau parțial. Organizația nu are un plan strategic sau nu îl utilizează. Majoritatea angajaților sunt cu normă parțială. Numărul membrilor OSC a rămas constant sau s-a micșorat. OSC nu are voluntari sau aceștia sunt implicați doar ocazional. Pe parcursul perioadei de evaluare cele mai importante decizii au fost luate de Executiv. Consiliul de Administrație (CA) s-a implicat ocazional sau la solicitare. Constituții și/sau beneficiari au fost implicați doar ocazional. OSC a răspuns la mai multe cereri de finanțare. Nu au fost organizate activități planificate de colectare a fondurilor sau numărul acestora a fost foarte mic. Au fost încheiate mai multe contacte cu mass-media și cetățenii. Cu toate acestea, publicul larg nu cunoaște organizația. Sistemul de monitorizare și evaluare al OSC se bazează pe proiecte și organizația are nevoie de asistență pentru a-l implementa. Organizația a avut unele discuții și a obținut mai multe succese în relațiile cu autoritățile, dar această cooperare rezultă din activitățile unui anumit proiect și nu este însoțită de un acord scris pe termen lung încheiat de părți.

De la 0,4 până la 0,5 puncte - Organizația și-a actualizat politicile interne de câteva ori în perioada de evaluare. CA, având un rol bine determinat, a fost implicat de câteva ori în procesul decizional. Planul strategic al OSC-ului nu a fost actualizat sau utilizat. Pe parcursul perioadei menționate numărul de angajați cu normă întreagă a crescut. Numărul de membri și voluntari implicați, de asemenea a crescut. Deși rămâne încă dependență de donatori străini, organizația a încercat câteva ori să-și diversifice veniturile din contracte de prestări de servicii, colectarea cotizațiilor de membri și alte metode de colectare de fonduri. Veniturile obținute din prestarea serviciilor și atragerea donațiilor au crescut cu cel puțin 5% față de perioada precedentă de evaluare. Constituții au participat de câteva ori la activitățile organizației, dar implicarea lor a fost de scurtă durată. Organizația este membru al rețelei de advocacy, a semnat sau a pregătit mai multe apeluri publice.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova

fhi360
THE SCIENCE OF IMPROVING LIVES

OSC-ul deja a inițiat sau a semnat un acord de cooperare cu APL pe domeniul său de activitate. Sistemul de monitorizare și evaluare este eficient, chiar dacă este mai concentrat pe proiecte, și persoana responsabilă este bine instruită.

De la 0.6 la 0.9 puncte - Organizația și-a ajustat politicile și practicile pentru a asigura transparența sporită atât pentru CA, cât și pentru Executiv. Consiliul de Administrare s-a fost implicat în mod activ și creativ în mai multe activități ale OSC-urilor. Planul strategic a fost actualizat și discutat în cadrul echipei. Datorită implementării acestui plan, au fost obținute fonduri noi și au fost dezvoltate produse/servicii noi. OSC și-a sporit numărul angajaților, membrilor sau voluntarilor săi. Misiunea și planurile strategice și/sau operaționale au fost ajustate astfel încât să răspundă necesităților constituenților sau beneficiarilor. OSC a enumerat mai multe exemple în care politicile și procedurile au fost realizate cu

Etapele dezvoltării organizaționale

Scara numerică

Acest instrument a fost elaborat în baza mai multor referințe de evaluare organizațională:

INCIPIENT
OSC-ul este în primele etape de dezvoltare. Toate componentele evaluate sunt în stare rudimentară sau inexistente.

0 - 1.4

ÎN CURS DE FORMARE
OSC-ul este în curs de dezvoltare. Structurile de conducere, practicile de management, resursele financiare și serviciile de prestare sunt prezente și funcționale.

1.5 - 2.9

ÎN CURS DE EXTINDERE
OSC-ul are un palmares de realizări. Activitatea acestuia este recunoscută de circumscripția sa, autoritățile publice, sectorul privat și alte OSC-uri active în același sector.

3 - 4.4

MATUR
OSC-ul este pe deplin funcțional și durabil, cu o bază de resurse diversificate și relații de parteneriat în rețele naționale și internaționale.

4.5 - 6

- *Instrumentul de Evaluare a Capacității Organizaționale (OCAT)*, bazat pe "Instrumentul de Evaluare a Capacității Organizaționale: Manualul privind Monitorizarea și Evaluarea Participativă" (PACT, 1996)
- *Evaluarea Dezvoltării Instituționale (IDA)*, Academia pentru Dezvoltare Educațională
- *Autoevaluarea Organizațională orientată pe discuții (DOS4)*, bazat pe "Noiile Direcții în Consolidarea Capacității Organizaționale" (Raportul Atelierului de Lucru DOS4 1998, PACT și EDC, 1998)



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Parteneriate pentru o
Societate Civilă Durabilă în Moldova



A. INFORMAȚIA DE BAZĂ DESPRE ORGANIZAȚIE

1. Numele grantist-ului Dizabilități MPSCS	2. Statutul legal Asociație Obștească																												
3. Numele complet și titlul persoanei(persoanelor) autorizate să reprezinte organizația Vitalie Mester, Director Executiv	a. <u>National</u> b. Regional c. Local																												
4. Misiunea: <i>CALPD este o organizație națională a societății civile care pledează pentru apărarea, promovarea și monitorizarea drepturilor persoanelor cu dizabilități.</i>																													
5. Număr de: <table><tr><td>a. Membri(pentru asociații)</td><td>21</td><td>% Femei(F)</td><td>50%</td></tr><tr><td>b. Fondatori</td><td>4</td><td></td><td>50%</td></tr><tr><td>c. Membri consiliului de administrare</td><td>3</td><td></td><td>33,3%</td></tr><tr><td>d. Angajați full-time</td><td>8</td><td></td><td></td></tr><tr><td>e. Angajați part-time</td><td>7</td><td></td><td></td></tr><tr><td>f. Voluntari</td><td>3</td><td></td><td>33,3%</td></tr><tr><td>g. Filiale (dacă este cazul)</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	a. Membri(pentru asociații)	21	% Femei(F)	50%	b. Fondatori	4		50%	c. Membri consiliului de administrare	3		33,3%	d. Angajați full-time	8			e. Angajați part-time	7			f. Voluntari	3		33,3%	g. Filiale (dacă este cazul)				6. % rata femeilor și bărbaților din echipă a. F <u>60</u> % b. M <u>40</u> %
a. Membri(pentru asociații)	21	% Femei(F)	50%																										
b. Fondatori	4		50%																										
c. Membri consiliului de administrare	3		33,3%																										
d. Angajați full-time	8																												
e. Angajați part-time	7																												
f. Voluntari	3		33,3%																										
g. Filiale (dacă este cazul)																													
7. Director Executiv a. F b. <u>M</u>																													
8. Beneficiarii/clientii organizației: a. copii, tineri b. vârstnici c. femei d. <u>persoane cu dizabilități</u> e. persoane dezavantajate, vulnerabile f. <u>instituții organizatii (publice, business etc.)</u> g. alt grup țintă: <u>părinții copiilor cu dizabilități, OSC-uri ce activează în domeniul drepturilor omului, grupuri de inițiativă a persoanelor cu dizabilități, grupuri de inițiativă a părinților copiilor cu dizabilități, instituțiile media, platforme și rețele a OSC-urilor ce activează în domeniul persoanelor cu dizabilități.</u>		Reprezentanții OSC-ului care au participat la autoevaluare: Vitalie Mester, DE Olga Cenușa, Coordonatoare de proiect Facilitator autoevaluare: Rodica Jardan, Coordonatoare de Training Data: 09.11.2017																											

B. FIȘA DE EVALUARE ORGANIZAȚIONALĂ

DOMENIUL DE CAPACITATE EVALUAT					Baza	An I	An II	An III	Întrebările discutate
1. BUNA GUVERNARE									
a. Are o structură de guvernare democratică, descentralizată cu indicatori clari PMEP, responsabilități și roluri între administrație și executiv divizate și partajate	6	6	6	6	2017	Organizația posedă aceeași structură de guvernare formată din: Adunarea Generală, Bord, Consiliu Consultativ și Executiv.			
b. Consiliul este compus din membri angajați să reprezinte interesele variate ale părților interesate	5	5	5.3	5.6	CA al organizației este ales pe o perioadă de 5 ani și asigură conducerea strategică a CAJPD. Consiliul se convoacă la necesitate, însă nu mai rar decât o dată la 3 luni. Deoarece un membru CA s-a mutat cu traiul permanent în Olanda, astfel în luna decembrie va avea loc ședința ordinară a AG în care se va realega noua componență CA.				
c. Consiliul este capabil să îndeplinească rolurile-cheie cum ar fi elaborarea de politici, colectarea de fonduri, relații publice, lobby și controlul financiar	5	5	5.5	5.8	Consiliul se implică la aprobarea politicilor interne, a reușit să organizeze și colectare de fonduri anterior. În cadrul organizației activează și consiliul de cenzori componența cărnuia de asemenea vor fi realeasă de către AG în cadrul ședinței din luna decembrie.				
					CAJPD beneficiază de un consiliu neformalizat, numit Consiliul de Consultanță care este format din experți (Daniela Terzi- Bărbătoșie, Gh. Carasceni, Nicolae Crețu etc.) care periodic le oferă training-uri și consultanță PRO Bono sau la un preț redus.				
					CAJPD are un Plan strategic extins pentru anul 2017. Urmeară să elaboreze în 2018 o nouă strategie pentru următoarea perioadă.				

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova

d. Organizația are un plan strategic cuprinzător, aliniat cu misiunea sa și exprimat prin obiective clare

6 6 6 6

Din 29 septembrie, dl Meșter, DE al asociației, a fost ales și Președintele Platformei Egalitate de Gen. În noiembrie membrii platformei s-au întrunit și au decis să aplice la o serie de fonduri existente în domeniu. Din marie 2017 prin Hotărâre de Guvern, CAJPD i-a fost acordată calitatea de membru a CNP. În luna aprilie 2017 Vitalie Meșter, DE al asociației a fost ales de către membrii CNP în funcție de Coordonator al Grupului Social al CNP.

Recomandări:

1. Elaborarea și aplicarea noului Plan Strategic al organizației
2. Alegerea componentei noului Consiliu Administrativ

Total

5.5 5.5 5.7 5.9

Nivel de dezvoltare: matur

2. PRACTICI DE MANAGEMENT (PLANIFICARE, MONITORIZARE ȘI EVALUARE, RAPORTARE)

- a. Planurile strategice și de implementare sunt elaborate în comun de către conducerea executivă (la cel mai înalt nivel), personalul și părțile interesate relevante (de ex. Membrii Consiliului)
- b. Planurile de implementare reflectă planurile/obiectivele strategice
- c. Sistemele (politicile și procedurile) asigură implicarea corespunzătoare a personalului de toate nivelurile în procesul de luare a deciziilor
- d. Organizația are un sistem comprehensiv de Evaluare și Monitorizare (E&M), care include cadrul logic, indicatori bine definiți și sisteme de colectare și analiză a datelor. Sistemul de E&M (se aplică) ca sursă importantă de informare în luarea deciziilor.
- e. Activitățile de monitorizare, evaluare și raportare a OSC se bazează pe cele trei niveluri de rezultate (produs, rezultat, impact)
- f. Organizația elaborează rapoarte adecvate pe programe (anuale, pe proiecte, de evaluare, etc.), care sunt integre, în timp și de înaltă calitate.

5 6 6 6
5 5.5 5.5 6
4 4.5 4.9 5.2

2017
CAJPD monitorizează și măsoară preponderent indicatori de activități și produse - numărul de beneficiari, activitățile desfășurate, proiectele implementate etc. Se planifică ca în baza noii strategii și a Planului operațional ajustat să se dezvolte și aplice un Plan/ Sistem de Monitorizare și evaluare a indicatorilor per organizație.

Actualmente fiecare coordonator de proiect colectează și realizează M&E în baza proiectelor pe care le implementează.

Datorită unor proiecte desfășurate, CAJPD colaborează cu 15 "promotori locali" care lunar raportează din teritoriu activitățile desfășurate, realizările cât și necesitățile constituenților. Aceștia dețin și un număr de telefon plătit la care pot oferi consultanță beneficiarilor din teritoriu.

Recomandări:

1. Elaborarea și implementarea unui sistem de E& M individualizat
2. Aplicarea raportării bazate pe produs, rezultat și impact

Total

4.5 5 5.1 5.4

Nivel de dezvoltare: matur

3. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

a. Organizația are un cadru intern transparent și competitiv de politici și proceduri de recrutare, care respectă legile locale relevante

5 5 5.3 5.6

2017

Procedurile de angajare sunt clasice și nu încalcă legile existente, anunțurile



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova

fhi360
THE SCIENCE OF IMPROVING LIVES

b.	Fișa de post este clar definită și respectată	5	5.5	5.7	6	sunt publicate pe diferite site-uri de profil și cel al asociației. Însă este încurajată personalul existent ca să aplice în cadrul proiectelor organizației, în special când volumul de muncă este de 0,5. Experții sau trainerii sunt, ca de obicei, angajați prin concurs.
c.	Membrii personalului sunt încurajați să-și îmbunătățească continuu abilitățile lor. Există sisteme adecvate de instruire și îmbunătățirea competențelor pentru personal	4	5	5.3	5.8	Angajații dispun de fișe ale postului care reglementează responsabilitățile și sarcinile de lucru.
d.	Există un sistem de evaluare a performanței cu indicatori clari	3	3.5	3.7	4	Performanța staff-ului se evaluează în baza discuțiilor personale cu DE, precum și în baza activităților realizate. DE intenționează să aplice un format scris de evaluare a echipei și un plan de dezvoltare personală.
e.	Există oportunități reale de integrare a competențelor dobândite pe parcursul instruirii în mediul de lucru	5	5	5.3	5.5	În cadrul CAJPD au loc mai multe tipuri de ședințe operaționale. Ședințele săptămânale se desfășoară luna și sunt planificate și raportate activitățile din cadrul tuturor proiectelor. De asemenea, au loc ședințe de lucru pe proiecte unde sunt implicate doar persoanele vizate, acestea de obicei au loc în ajunul unor evenimente importante din cadrul proiectelor. Dar și ședințe de luare a deciziilor, ce vizează activitatea organizației.
f.	Organizația are multiple metode (financiare și non-financiare) pentru recunoașterea realizărilor și performanțelor angajaților	4	4	4.5	4.8	Echipa CAJPD aplică la instruire locale, dar și internaționale care sunt acoperite de organizatori precum și din fonduri proprii. Este încurajată cultura autodezvoltării profesionale și se împărtășesc informațiile de la sesiunile de training.
g.	Ședințele de lucru au loc în mod regulat și într-o manieră participativă	5	5	5.5	5.8	Asociația, de asemenea, beneficiază de suportul IM SDP la capitolul Dezvoltare organizațională, astfel urmează să fie realizată o activitate de team building la pescuit pentru membrii organizației. În rest se sărbătoresc zilele de naștere a colegilor sau sărbătorile calendaristice.
h.	Munca în echipă este încurajată	5	5.5	5.5	5.5	Recomandări:
i.	Ce fel de activități de consolidare a echipei sunt realizate în cadrul organizației	4	5	5	5.2	1. Organizarea activităților de diseminare a informațiilor obținute la seminar, dar și stocarea acestora pe server pentru întreaga echipă
j.	Organizația oferă oportunități pentru consolidarea echipei și/or reflecții cu privire la realizările strategice în bază anuală.	5	5.5	5.5	5.7	2. Aplicarea unui formular de evaluare și a Planului de dezvoltare personală a staff-ului
Total		4.5	5	5.1	5.4	Nivel de dezvoltare: matur
4. MANAGEMENTUL FINANCIAR ȘI DURABILITATEA FINANCIARĂ						
a.	OCS are sisteme financiare complete și corespunzătoare, cunoscute și înțelese de echipă și care sunt în mod constant respectate, revizuite și actualizate în dependența de necesitate	6	6	6	6	2017 Organizația utilizează sistemul 1C și aplică bugetul consolidat. De asemenea, componenta de management financiar se bazează pe proceduri și reguli stipulate în manualul de management financiar și politica de contabilitate. Contabilul are experiență de muncă în domeniul OSC-urilor.
b.	Procesul de bugetare este integrat în planificarea strategică și operațională anuală	4	4	4.4	4.9	



FROM THE AMERICAN PEOPLE
USAID

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova

fhi360
THE SCIENCE OF IMPROVING LIVES

c.	OSC are abilitați în elaborarea și administrarea bugetelor în cadrul tuturor departamentelor/unităților relevante, de ex. în două unități –unitatea financiară/persoană și echipa managerială/persoane	6	6	6	6	Este angajat și un asistent financiar care ajută la fluidizarea activității financiare. DE monitorizează procesul de utilizare a mijloacelor financiare în ansamblu și pentru toate proiectele. Per proiecte monitorizarea financiară este efectuată de coordonatorii de proiecte.
d.	Raportul financiar este revizuit și aprobat de către un organ relevant (comisia fiscală și/sau de către consiliu)	5.5	5.5	5.5	5.7	Categoria de beneficiari cu care lucrează CAJPD, în principal, sunt persoane cu dezabilități iar activitățile CAJPD sunt direcționate spre îmbunătățirea cadrului legal pentru persoane cu dezabilități, respectiv serviciile pe care le prestează asociația nu ar putea genera venituri. Singura opțiune ar fi contractarea echipei CAJPD și oferirea consultanței juridice.
e.	OSC are mai multe surse de venit și lucrează în mod continuu la diversificarea resurselor sale financiare și consolidarea independenței financiare	4.5	4.5	4.9	5.1	Recomandări: 1. Identificarea ideilor de sustenabilitate financiară a organizației
f.	Are OSC-ul un Plan de Durabilitate Financiară? Alte strategii de îmbunătățire?	4	4	4.2	4.7	
g.	OSC are o taxă pentru servicii și/sau alte mecanisme de recuperare a costurilor incorporate într-o strategie de prestare a serviciilor	3	3	3.2	3.2	
h.	OSC efectuează în mod regulat activități de colectare a fondurilor locale sau are acces la alte surse nerestricționate (fonduri non-proiect)	4	4	4.2	4.2	
Total		4.6	4.6	4.8	5	Nivel de dezvoltare: matur
5. SERVICII ORIENTATE SPRE BENEFICIARI						
a.	Asistența pentru publicul-țintă este asigurată prin diferite mecanisme și instrumente (cartografiera beneficiarilor, taxele de angajament, etc.) cu scopul de a obține un răspuns de la părțile interesate/comunitate/circumscripții. OSC este capabil de a adapta programul și prestarea serviciilor la nevoile părților interesate și în dependență de context	4	5	5.8	6	2017 CAJPD deține propriile instrumente și metode de lucru cu beneficiarii în vederea implicării acestora în procesul decizional, dar și creării accesibilității în instituțiile publice. În elaborarea proiectelor, inițiativelor locale de advocacy și îmbunătățirea cadrului legal, CAJPD conlucrează cu beneficiarii direcți și indirecti, promotorii locali fiind ca o punte de legătură a asociației cu APL-urile. CAJPD organizează lecții publice, vizite de monitorizare, parteneriate cu APL-urile și consiliile raionale care le solicită expertiza în contextul promovării accesibilității la nivel local. Cel mai recent exemplu este
b.	Rezultatele evaluărilor de impact sunt folosite pentru a face ajustări la program	4	5.5	5.8	6	
c.	Programele/serviciile sunt adecvate pentru grupul (grupurile) țintă. sunt rentabile, eficiente și utile	4	5.5	5.8	6	



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova

fh360
THE SCIENCE OF IMPROVING LIVES

d. Organizația educă în mod activ și sensibilizează părțile interesate

	4	6	6	6	
					expertiza oferită Consiliului Raional Ungheni unde în grupul de lucru sunt 2 persoane cu dizabilități care colaborează cu echipa locală la implementarea asigurării accesibilității în instituțiile/ spațiile publice.
					Asociația face pași concreți pentru a apăra interesele beneficiarilor săi prin oferirea șanselor reale de a-și schimba viața prin implicarea activă în muncă, educație, decizii locale.
					Recomandări:
					1. Aplicarea unor metode/ instrumente de chestionare directă a beneficiarilor care să reprezinte ca o sursă de idei pentru noi proiecte și servicii
Total	4.3	5.5	5.9	6	Nivel de dezvoltare: matur

6. LUCRUL ÎN REȚEA ȘI ADVOCACY

	6	6	6	6	2017
a) CSO face parte din rețelele, alianțele naționale și internaționale					CAJPD susține că are capacitatea de a atinge obiectivele sale de advocacy și în cadrul asociației este și o persoană responsabilă angajată - Directorul de program advocacy și politici publice.
b) CSO are o agendă clară pentru atingerea obiectivelor de advocacy, dezvoltate în cadrul unui proces bine cunoscut în întreaga organizație. Această agendă stabilește angajamentul la diferite nivele ale organizației (board, personalul, etc) pentru componenta de advocacy?	4.5	5.5	5.5	5.7	Asociația se implică activ în diferite activități de advocacy contribuind la elaborarea, revizuirea și ajustarea politicilor, regulamentelor, HG ce vizează promovarea accesibilității persoanelor cu dizabilități în RM.
c) CSO a dezvoltat structuri de luare a deciziilor pentru advocacy cu procese clare, roluri și responsabilități	4	5	5	5.5	Organizația este activă în inițierea rețelilor și parteneriatelor cu alte OSC-uri ce promovează drepturile omului. A inițiat și a coordonat activitatea Coaliției pentru ratificarea Convenției ONU cu privire la persoanele cu dizabilități și a contribuit la crearea Consiliului de experți de pe lângă Oficiul Avocatului Poporului pentru monitorizarea independenței a UN CRPD.
d) OCS caută în mod activ contribuția și participarea constituenților și a părților interesate la implementarea agendei. Agenda este împărțită parțial sau integral cu alte părți interesate în dependență de necesitate	4.5	5	5.3	5.6	CAJPD pe parcursul ultimilor ani a coordonat mai multe inițiative a OSC-urilor pentru scrierea rapoartelor de alternativă precum și participarea la procesele de monitorizare și raportare la Comiteele UN, cum ar fi CRPD, CRC, CESC
e) OCS are o înțelegere bine dezvoltată a mediului politic, al cercului de actori și a problemelor implicate (aliați, oponenți, alte organizații active)	5	5.5	5.5	5.5	CAJPD a participat la constituirea Alianței Organizațiilor pentru Persoanele cu Dizabilități (AOPD), a Coaliției "Fără Bariere", Platformei OSC-urilor pentru dezvoltarea Serviciilor comunitare Durabile de pe ambele maluri ale Nistrului inclusiv UTA Găgăuzia. Organizația colaborează cu OSC-urile ce activează în domeniul Drepturilor Omului,
f) OSC are o înțelegere clară a diferitor căi de advocacy, inclusiv procesele administrative, legislative și electorale care ar putea afecta eforturile de advocacy.	5	5.5	5.5	5.8	
g) OCS monitorizează cu regularitate conjunctura politică și adaptează planificarea ca necesitate pentru a răspunde la schimbări	5	5	5.8	6	



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova

fhi360
THE SCIENCE OF IMPROVING LIVES

h)	OCS este capabilă sa elaboreze mesaje care vizează diferite tipuri de public și folosește canalele adecvate pentru comunicarea eficientă	4	4	4.9	5.4	reprezentanți ai instituțiilor publice, ministerelor de profil, Agenția Națională a Ocupării Forței de Muncă (ANOFM), Ministerul Transportului, Avocatul Poporului, Consiliul Național de Asistență Juridică Garantată de Stat etc. CAJPD este deschis spre colaborare în cadrul tuturor parteneriatelor, de aceea a devenit membră CNP, Disabled People International (DPI), este cofondator a Coaliția "Fără Bariere", AOPD, precum și a Platformei pentru dezvoltarea Serviciilor comunitare Durabile de pe ambele maluri ale Nistrului inclusiv UTA Găgăuzia. CAJPD este partener a organizației internaționale – International Disability Alliance (IDA).
i)	OCS activ și cu regularitate planifică și urmărește oportunități de parteneriate și are capacitatea de a se alătura / construi și menține alianțe și rețele naționale și internaționale	4	4	4.7	5	Asociația implică constituenții indirect în activitățile de advocacy. Organizațiile membre ale Coalițiilor sunt actorii de bază atunci când se elaborează agenda/ planul de acțiuni pentru advocacy. Tot echipa CAJPD este aceea care negociază cu APC, APL și instituțiile publice cu care urmează să implementeze deciziile.
j)	OCS are contacte/legături/parteneriate cu sectorul privat	3	3	3.5	3.5	Asociația s-a implicat activ în ultimii ani în activitatea Comitetelor ONU pe diferite mecanisme internaționale privind protecția drepturilor omului.
k)	OCS are contacte/legături/parteneriate cu factorii de decizie de nivel local/național, structuri guvernamentale	5	6	6	6	
l)	CSO știe și evaluează permanent capacitățile și resursele sale interne de advocacy (de personal, competențe, cunoștințe ...) și se asigură că resursele adecvate sunt dedicate pentru atingerea obiectivelor sale de advocacy - inclusiv consolidarea abilităților existente sau dobândirea resurselor necesare	4	5	5.5	5.8	
m)	Organizația colaborează cu alți parteneri în eforturile de advocacy pentru a soluționa problemele beneficiarilor săi	5	5.5	5.5	6	



Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova



FROM THE AMERICAN PEOPLE				
în luna martie a participat la lucrările sesiunii a 17 a Comitetului UN CRPD de la Geneva, în luna septembrie 2017 a participat la sesiunea 76 a Comitetului UN CRC de la Geneva precum și la sesiunea 62 a Comitetului privind Drepturile Sociale, Economice și Culturale (CESCR) de la Geneva. În cadrul ședințelor de lucru, a acestor Comitete, CAJPD a prezentat rapoartele de alternativă din partea OSC-urilor din Moldova privind progresele și regresele RM în implementarea acestor tratate internaționale. Acest lucru a permis experților organizației să participe la o Conferință internațională, ce a avut loc în luna octombrie 2017, Planul Națiunilor de la Geneva, organizată de Oficiul Central al OHCHR. Aici experții CAJPD, DE Vitalie Meșter și Directorul de Program Advocacy și Politici Publice, Ion Cibotărică, au prezentat istoria de succes a organizației în realizarea campaniilor de advocacy la nivel național pentru punerea în aplicare a UN CRPD și chiar au fost în poziția de moderator/ promotori pentru alte 4 țări în curs de dezvoltare (Nepal, Etiopia, Filipine, Iordania) pentru dezvoltarea indicatorilor de monitorizare a UN CRPD precum și a unui ghid UN, în acest sens.				
CAJPD planifică să înceapă negocierea cu Primăria orașului Chișinău la capitolul asigurarea accesibilității în spațiile publice și instituții.				
Recomandări: 1. Menținerea prioritară a componentei de Advocacy în cadrul asociației și a dialogului deschis cu toți factorii de decizie 2. Elaborarea și aplicarea Politicii de Advocacy				
Nivel de dezvoltare: matur				
7. MASS-MEDIA ȘI PROMOVARE				
2017				
Planurile de comunicare în cadrul asociației sunt elaborate per proiect. CAJPD a reușit să elaboreze Manualul de comunicare și este angajată o coordonatoare de PR part – time în echipă.				
CAJPD continuă să fie invitat și contactat de diferite posturi TV, radio, agenții de presă, cu privire la subiecte ce vizează accesibilitatea și drepturile persoanelor cu dizabilități. De asemenea, membrii staff-ului				
în luna martie a participat la lucrările sesiunii a 17 a Comitetului UN CRPD de la Geneva, în luna septembrie 2017 a participat la sesiunea 76 a Comitetului UN CRC de la Geneva precum și la sesiunea 62 a Comitetului privind Drepturile Sociale, Economice și Culturale (CESCR) de la Geneva. În cadrul ședințelor de lucru, a acestor Comitete, CAJPD a prezentat rapoartele de alternativă din partea OSC-urilor din Moldova privind progresele și regresele RM în implementarea acestor tratate internaționale. Acest lucru a permis experților organizației să participe la o Conferință internațională, ce a avut loc în luna octombrie 2017, Planul Națiunilor de la Geneva, organizată de Oficiul Central al OHCHR. Aici experții CAJPD, DE Vitalie Meșter și Directorul de Program Advocacy și Politici Publice, Ion Cibotărică, au prezentat istoria de succes a organizației în realizarea campaniilor de advocacy la nivel național pentru punerea în aplicare a UN CRPD și chiar au fost în poziția de moderator/ promotori pentru alte 4 țări în curs de dezvoltare (Nepal, Etiopia, Filipine, Iordania) pentru dezvoltarea indicatorilor de monitorizare a UN CRPD precum și a unui ghid UN, în acest sens.				
CAJPD planifică să înceapă negocierea cu Primăria orașului Chișinău la capitolul asigurarea accesibilității în spațiile publice și instituții.				
Recomandări: 1. Menținerea prioritară a componentei de Advocacy în cadrul asociației și a dialogului deschis cu toți factorii de decizie 2. Elaborarea și aplicarea Politicii de Advocacy				
Nivel de dezvoltare: matur				
7. MASS-MEDIA ȘI PROMOVARE				
2017				
Planurile de comunicare în cadrul asociației sunt elaborate per proiect. CAJPD a reușit să elaboreze Manualul de comunicare și este angajată o coordonatoare de PR part – time în echipă.				
CAJPD continuă să fie invitat și contactat de diferite posturi TV, radio, agenții de presă, cu privire la subiecte ce vizează accesibilitatea și drepturile persoanelor cu dizabilități. De asemenea, membrii staff-ului				



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

**Parteneriate pentru o
Societate Civilă Durabilă în Moldova**



e. Distribuie rapoarte anuale pentru publicul relevant, precum și pentru management, consiliul de conducere, donatori, mass-media și publicul larg.	6	6	6	6	oferă expertiză tematicilor cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități la emisiuni radio și TV.
					Recomandări:
					1. Finalizarea procesului de elaborarea a site -ului organizației pentru a promova asociația ca entitate separată de coalițiile și platformele din care fac parte
					2. Realizarea materialelor promoționale și rapoartelor de activitate într-un format interactiv (infografice etc.)
Total	5.2	5.6	5.8	5.9	Nivel de dezvoltare: matur
REZULTATELE GENERALE ALE EVALUĂRII	4.9	5.2	5.4	5.6	Nivel de dezvoltare: matur



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova



Recomandări:

Toate recomandările sunt incluse pe domenii separate și în prioritățile de training și dezvoltare planificate, în tabelul de mai jos.

PRIORITĂȚILE DE TRAINING ȘI DEZVOLTARE IDENTIFICATE

DOMENIILE / ACTIVITĂȚILE PRIORITARE DO	DOMENIUL (A – G)	REZULTATELE SCONTATE
1. Buna guvernare	5.9	Nivel – matur Recomandări: 1. Elaborarea și aplicarea noului Plan Strategic al organizației 2. Alegerea componentei noului Consiliu Administrativ
2. Practici de Management (planificare, monitorizare/evaluare, raportare)	5.4	Nivel – matur Recomandări: 1. Elaborarea și implementarea unui sistem de E& M individualizat 2. Aplicarea raportării bazate pe produs, rezultat și impact
3. Managementul Resurselor Umane	5.4	Nivel – matur Recomandări: 1. Organizarea activităților de diseminare a informațiilor obținute la seminare, dar și stocarea acestora pe server pentru întreaga echipă 2. Aplicarea unui formular de evaluare și a Planului de dezvoltare personală a staff-ului
4. Managementul Financiar și Durabilitatea Financiară	5	Nivel – matur Recomandări: 1. Identificarea ideilor de susținabilitate financiară a organizației
5. Servicii orientate spre beneficiari	6	Nivel – matur Recomandări: 1. Aplicarea unor metode/ instrumente de chestionare directă a beneficiarilor care să reprezinte ca o sursă de idei pentru noi proiecte și servicii
6. Lucrul în rețea și advocacy	5.6	Nivel – matur Recomandări: 1. Menținerea prioritară a componentei de Advocacy în cadrul asociației și a dialogului deschis cu toți factorii de decizie



Parteneriate pentru o Societate Civilă Durabilă în Moldova



7. <i>Mass-media și promovare</i>		
5.9		2. Elaborarea și aplicarea Politicii de Advocacy Nivel – matur Recomandări: 1. Finalizarea procesului de elaborarea a site -ului organizației pentru a promova asociația ca entitate separată de coalițiile și platformele din care fac parte 2. Realizarea materialelor promoționale și rapoartelor de activitate într-un format interactiv (infografice etc.)