

КОДЕКС НА ЕТИЧКО ОДНЕСУВАЊЕ

Во Алијансата за Позитивна Македонија

1. Членовите на Алијансата за Позитивна Македонија ја преставуваат АПМ на целата територија на Р.Македонија. Нивна цел е секоја единка да му овозможува секому да делува и работи слободно и достоинствено.
2. Секој член на АПМ е одговорен за спроведување на визијата и стратегијата на организацијата во праксата и тоа со вложување на својот интегритет и компететност.
3. Но над се, членовите на АПМ треба да ги почитуваат основните човекови права загарантирани со Повелбата на човекови права на ООН и Европската декларација за човекови права.
4. Членовите секогаш е нужно да соработуваат со своите сопартијци. Затоа, правило и приоритет на секој од нив е да има највисоки вредности на етичко однесување во кое преовладува толеранција и дијалог и во тој дух да ги гради своите односи со сите членови на АПМ
5. Секој член на АПМ заслужува еднаков третман, достоинство и доверба.
6. Членовите ја споделуваат визијата и мисијата на АПМ. Нивната лојалност кон оваа визија гарантира дека тие ќе ги постават интересите на организацијата пред своите лични интереси.
7. Основни за соработка меѓу членовите на АПМ се квалитетите на чесност, вистинитост, правдољубивост и непоткупливост.
8. Стручноста во својата професија и ефикасноста кој секој член ја поседува ќе биде надградба за поврзување а не за неетички натрпевар меѓу членовите

9. Толеранцијата и дијалогот се приоритетни инструменти во справување на разликите на мислења и ставови. Со нив се ствара позитивна работна клима што е прикладна и здрава за секого во АПМ.
10. Членовите ќе соработуваат меѓусебно за остварување на програмата на АПМ и дури и тогаш кога постојат поголеми или непремостливи меѓусебни разлики.
11. Членовите на АПМ ќе ја зачуваат својата независност и нема да потпаѓаат под влијание на надворешни фактори кои имаат за цел да наштетат на организацијата.
12. Разликите во религијата, сексуалната ориентација, ќе се почитуваат како загарантирана уставна категорија на неповредливост на приватноста.
13. Приватноста и приватниот живот на секој член е одвоив од времето и просторот на АПМ
14. Кога условите налагаат да член на АПМ во јавноста е запрашан за лични и приватни ставови и убедувања, како и за некои контроверзни состојби, тој истите треба да ги соопштува со такт и дискреција. Тоа не значи дека треба да се откаже од искажување на своите лични ставови и убедувања.
15. Членовите на АПМ се воздржуваат од ескалација на конфликтите, не го наметнуваат својот карактер врз другите и не ги повредуваат личните чувства на другите ниту со зборови ниту со дела.
16. Секој член на АПМ без предрасуди ќе покажува во секоја прилика спремност да сослуша мислење различно од сопственото, спремност да подржи различен етнички и културолошки пристап ако тоа мислење е позитивно.

17. Во дискусија или на состанок дискутантите водат грижа да не упаѓаат во збор на другиот и да не го прекинуваат. Тие се обараќаат со љубезен тон. Се воздржуваат од гласно и агресивно дискутирање, пцости закани и навреди.
18. Искажување на шега на сметка на друг, потсмев и цинизам е знак на агресивност кој нема да се толерира.
19. При давање на предлози, потребно е да се земат во обзир како тие ќе делуваат на секој член од организацијата. Пособено треба да се избегнуваат оние предлози што можат да доведат до повреда на интегритетот на другите.
20. Најодлучно се забранува дискриминација по пол, возраст, религија и етичка припадност.
21. Членовите на АПМ ќе водат грижа за подеднаква и рамномерна законска застапеност на учество на жената во сите тела и активности.
22. Членовте на АПМ ќе водат грижа за подеднаква и рамномерна законска застапеност на учество на членови од секоја етничка припадност во сите тела и активности.
23. Ќе се избегнува наметнување на локални стереотипи.
24. Лидерите имаат за одговорност да обезбедат хармонија во работата, да обезбедат односите да се темелат врз респект.
25. Органите на АПМ ја утврдуваат вертикалната хиерахијата во АПМ како и начинот на примање и давање задачи. Тие утврдуваат кој е надлежен за евалуација на активностите, извештаите и резултатите од зададените активностите.

26. Лидерите се должни да создаваат клима на позитивен дијалог а кога ќе настане потескотија во дијалогот на членовите тие се должни да го олеснуваат и унапредуваат.
27. Лидерите кон сите ќе се однесуваат еднакво и ќе наградуваат и пофаалуваат единствено врз критериуми на заслуга во работата.
28. Лидерите се одговорни да ги мотивираат сите членови и да создаваат услови за развој на членовите и организацијата.
29. Настанатите конфликти кои серизони и деструктивни во АПМ ќе се решаваат по пат на медијација. Истите конфликти е потребно да се препознаат, антиципираат и превенираат за да не ескалираат од страна на медијатор.
30. Лидерите имаат особена одговорност да ги одржуваат високите стандарди на работа и култура на општење. Членовите се обраќаат на лидерите во второ лице мнозина со учтивата форма ВНЕ.
31. Непростојно е ако лидерите фаворизираат некои членови, да примаат поклони, финасиски услуги.
32. Мобинг во секој облик е повреда на човековото достоинство и тоа треба да се избегнува во секое време. АПМ е организација во која нема да се толерира мобингот.
33. АПМ ќе прецизира што подразбира под терминот на мобинг, ќе понуди упатства како да се препознае таа состојба и како да се справува со неа

Конфликт на интереси

34. Кога ќе се случи состојба на конфликт на интереси, на истата треба да и се пријде со внимание и да се побара помош според правилата на статутот.
35. За конфликт на интереси ќе се сметаат оние услови кога членот на АПМ ќе има директна или индиректна корист на несоодветен и непримерен начин, или ќе овозможи корист за трето лице

Извршен Одбор и Главен Одбор

36. Членовите на ИО и ГО ќе се грижат за доверливоста на дискусиите на точките од дневниот ред на состаноците.
37. Нивна главна одговорност е да ги исполнуваат задачите што им ги задава ГО.
38. На состаноците ќе доаѓаат со подготвена продуктивна дискусија и ставови на темите од дневниот ред.
39. Во своите дискусии ќе бидат прецизни, содржајни, концизни и кратки.
40. Задолженијата што ќе ги добијат од лидерите ќе ги исполнат во зададениот рок и со квалитетен резултат.
41. За своите задолженија и задачи ќе известуваат во форма на напишан извештај.
42. Истите правила на етичко однесување се однесуваат и на организациските секретари.

Работа на комисији

43. Комисиите на АПМ и претседателите на комисиите изготвуваат годишна и месечна програма на работа.
44. Програмата ја одобруваат лидерите.

45.Претседателот предава на лидерите писмен извештај за сработениот резултат.

Односи со медиумите

46.Секоја организација мора да изгради подршка од јавноста за да работи успешно. АПМ ја информира јавноста за своите активности преку својот аналитички центар и со јавни настапи на лидерите.

47.Јавните настапи на АПМ и настапи на медиумите, како и контакти со новинарите ги подготвува и координира аналитичкиот центарот за комуникација и аналитика.

48. Кога пак АПМ ќе биде критикувана во јавноста, соопштенијата терба да се возвратат со такт и професионалност.

49.Транспаретноста, објективноста и отвореност кон медиумите се ефективни сретства на комуникација од која АПМ може да има корист.

Односи со странските амбасади и претставници на меѓународни организации

50.Средбите, контактите и писмената кореспонденција со ДКП ги организира и реализира координаторот за меѓународна соработка.

51.Состаноците со ДКП ги одржува координаторот за меѓународна соработка заедно со претседателот на АПМ и претседавачот на ГО.

52.Координаторот за меѓународна соработка изготвува белешка од средбите.

Заштита на информации

53.Објавување на доверливи информации во јавноста може сериозно да наштети на кредибилитетот на организацијата. Затоа секоја информација ќе се соопштува по претходно добиена согласност од лидерите или преседателите на комисиите.

54.АПМ е потребно да состави правилник за чување и користење на документи, како и за користење на информации од пишан и устен извор

Респект кон разликите во култура и традиција

55. Во секое време и на секое место ќе се води сметка за разликите на обичаите и културата, традицијата, и употреба на јазиците според законите и уставот на Р.Македонија.

56. Тие ќе се почитуваат со вистински а не само декларативен пристап

Приватноста на личниот живот и лично однесување

57. Приватниот живот на членовите е одвоив од АПМ

59. Но, постојат случаи кога однесувањето на нејзините членови ќе ја отсликуваат АПМ. Затоа членовите треба секогаш да земат во обзир дека нивното однесување вон просторот на АПМ не биде компромитирачко за сликата на АПМ.

Членување и активности во други организации

60. Примарна мотивација за членувањето во АПМ е нивната посветеност кон кон АПМ. Затоа е несоодветно ако нејзин член се приклучи истовремено и кон друга организација што е некомптабилна, контадикторна, контрапродуктивна со статутот на АПМ или политички спротивствена на програмата на АПМ.

61. Членовите го задржуваат своето членување во организациите кои се легални според законот на фондации и здруженија

Примање на поклони и парични награди

62. Ќе се смета за непримерно ако член на АПМ прима или дава поклони или финасиски средства кои што се од друга природа и цел различита од статутот или без знаење на лидерството, а тоа го дава и прима заради остварување на корист во има на трето лице.