



برگه‌های اطلاعاتی تأثیر و شاخص کمک مالی سازمانی

برگه‌های اطلاعاتی ذیل رهنمودهایی را برای شرکای احتمالی WPHS درباره‌ی بودیجه‌های سازمانی، و همچنان شاخصهای رایج و دیگر شاخصهای پیشنهادی برای اندازه‌گیری و پیگیری پیشرفت و نتایج پروژه ارائه می‌دهد.

درباره بودیجه سازمانی

بودیجه سازمانی که هدف آن تقویت ظرفیت نهادی سازمانهای حقوق زنان/تحت رهبری زنان و زنان جوان است بر مسائل خاص جنسیتی در حوزه‌های صلح و امنیت و بشردوستی برای تضمین امکان حفظ ثبات و بهبود تأثیرشان کار میکنند. این پروژه‌ها باید نشان بدهد که چطور شرایط فعلی بر ظرفیتهای نهادی و مالی سازمان تأثیر می‌گذارد و این تأمین مالی چطور سبب تقویت سازمان میشود. هدف از این جریان مالی، تمویل فعالیتهای پروگرامی نیست.

میتوان از انواع مداخلات و رویکردها برای تقویت نهادی و حفظ ثبات سازمانهای فعال در عرصه حقوق زنان یا سازمانهای تحت رهبری زنان یا زنان جوان، استفاده کرد. بعضی از نمونه‌ها عبارتند از:

- ▶ استراتژیها، ابزارها یا سیستمهای تطبیقی پذیرفته شده توسط سازمان برای تداوم عملیات
- ▶ مدیریت ریسک و پلانهها یا استراتژیهای احتمالی برای سازمان
- ▶ تأدیه معاش کارکنان یا حق الزحمه برای داوطلبان/اعضای مورد
- ▶ تأدیه کرایه، مصارف آب و برق یا دیگر مصارف عملیاتی
- ▶ خریداری تجهیزات، اثاثیه دفتر، نرم افزار و...
- ▶ تقویت ظرفیت کارکنان، داوطلبان یا اعضای مورد در زمینه تطبیق پالیسیها، پروسیجرها و استراتژیها
- ▶ پلان ریزی استراتژیک
- ▶ استراتژیهای بسیج منابع، استراتژیهای ارتباطی، استراتژیهای PSHEA و...
- ▶ ارائه ترینینگهای صحت روان و حمایت روانی اجتماعی برای کارکنان و داوطلبان

لیست فوق جامع نیست و نهادهای جامعه مدنی (CSOs) باید پروژه‌های شانرا بر اساس ضروریات خاص حوزه فعالیت شان طراحی کنند.

خروجیها، فعالیتهای و چارچوب زمانی

بخش 4 از نمونه پروپوزل به خروجیها و فعالیتهای سازمان تان، و همچنان چارچوکات زمانی می‌پردازد.

خروجی: خروجی به محصول، خدمات یا اقدامی که سازمان تان، بر اساس فعالیتهای گروهی، ایجاد کرده است اطلاق میشود. یک خروجی به روش ذیل نوشته میشود: توسعه پلان استراتژیک مبتنی بر حساسیت جنسی.

فعالیت: اقدامی که توسط سازمان شما با استفاده از منابع بشری و مالی انجام میشود. یک فعالیت مشخص است و به روش ذیل نوشته شده است: برگزاری ورکشاپ با حضور کارکنان و اعضای مورد برای تدوین پلان استراتژیک. شما باید چندین فعالیت تأثیرگذار بر خروجی داشته باشید و تا حد ممکن صریح باشد.

چارچوب زمانی: زمانی که برای هر فعالیت پلان ریزی شده است. ماه و سال باید مشخص شود.

تعداد خروجیها و فعالیتهای به عوامل متعددی، مثل منابع بشری و مالی موجود، محدوده پروژه، مدت زمان پروژه و الزامات دستیابی به تغییرات مورد انتظار بستگی دارد.

مثال:

چارچوب زمانی	فعالیتها	خروجیها
2024 جنوری	• استخدام مشاور برای همکاری در تدوین پلان جدید مدیریت ریسک مبتنی بر جنسیت و پلان احتیاطی سازمان	خروجی 1: مدیریت ریسک مبتنی بر جنسیت و تدوین پلان احتیاطی
فبروی-اپریل 2024	• ارائه ترینینگ به کارکنان و اعضای مورد درباره مدیریت ریسک و پلان ریزی احتیاطی	
2024 فبروری	• خریداری نرم افزار جدید مدیریت منابع مالی و بشری	خروجی 2: اپدیت کردن سیستمهای

2024 فیروری	<ul style="list-style-type: none"> جایگزین کردن پنج کمپیوتر خراب برای فراهم کردن امکان کار از خانه برای کارکنان ارائه ترینینگ درباره نرم افزار جدید مدیریت منابع مالی و بشری 	IT برای تداوم اجرای وظایف سازمان
2024 مارچ		
2024 اپریل	<ul style="list-style-type: none"> تهیه رهنمود رفاه و صحت روان برای کارکنان و داوطلبان ارائه ترینینگ درباره رفاه و صحت روان به کارکنان و داوطلبان فعال 	خروجی 3: برگزاری جلسات صحت روان برای کارکنان و داوطلبان
2024 می		

اندازه گیری مؤثریت پروژه های سازمانی (شاخصهای ضروری)

پروژه های تحت بودیجه سازمانی ملزم به استفاده از چهار شاخص ذیل برای نشان دادن تغییر و دسترسی پروژه، همانطور که در نمونه پروپوزل پروژه ذکر شده است، میباشد:

- حد اوسط تعداد ماههایی که را میتوان سازمان را با بودیجه سازمانی فعال نگه داشت
- تعداد و فیصدی کارکنانی که با بودیجه سازمانی حفظ میشوند
- تعداد کارکنان/داوطلبانی که مستقیماً از واکنش مربوطه مستفید میشوند (بر اساس جنسیت و گروه جنسی¹)
- تعداد افرادی که بصورت غیر مستقیم از واکنش مربوطه مستفید میشوند

استفاده اختیاری است (در صورت لزوم، انتخاب کنید):

- تعداد/نوع استراتژی، ابزارها یا سیستمهای تطبیقی اتخاذ شده توسط سازمان برای تداوم عملیات
- توسعه مدیریت ریسک و پلانیها یا استراتژیهای احتیاطی برای سازمان

جدول 1: تعاریف شاخص (شاخصهای ضروری)

تعاریف	شاخصهای ضروری
این یک شاخص کمی است که حد اوسط تعداد تمام ماههایی که میتوان سازمان را با بودیجه دریافتی از WPHF فعال نگه داشت، نشان میدهد. تعداد این ماهها ممکن است بیشتر از مدت زمان تطبیق پروژه باشد. محاسبات باید بر مبنای تعداد ماههایی که سازمان تان میتواند: (i) همان تعداد کارکنان را حفظ کند؛ (ii) معاش کارکنان را تأدیه کند؛ یا (iii) مصارف کرایه، برق، اینترنت و دیگر مصارف عملیاتی را تأدیه کند، انجام شود.	شاخص تأثیر 1 حد اوسط تعداد ماههایی که میتوان سازمان را با بودیجه سازمانی فعال نگه داشت
این یک شاخص کمی است که تعداد کارکنان سازمان که منصب/معاش آنان با بودیجه دریافتی از WPHF حفظ شده است را نشان میدهد. هم تعداد مجموعی و هم فیصدی کارکنانی که حفظ میشوند، باید راپور داده شود. برای محاسبه فیصدی، تعداد مجموعی کارکنان حفظ شده را بر تعداد مجموعی کارکنان سازمان تقسیم کنید.	شاخص تأثیر 2 تعداد/فیصدی کارکنانی که با بودیجه سازمانی حفظ میشوند
مستفیدین مستقیم به فرد، گروه یا سازمانی گفته میشود که از مداخله شما مستقیماً مستفید میشوند، یا دریافت کننده مستقیم فعالیتهای شما هستند و صراحتاً در بیانیه های خروجی و نتیجه چارچوب نتایج ذکر شده است. مستفیدین مستقیم و گروههای تارگیت شده یکسان هستند. در بودیجه سازمانی، مستفیدین مستقیم کارکنان سازمان تان، داوطلبان یا اعضای هستند که از طریق بودیجه سازمانی ترینینگ می بینند. مستفیدین مستقیم باید بر اساس جنسیت و گروه سنی (0-17، 18-29 و 30 ساله و کلانتر) تفکیک شوند. در صورت لزوم، میتوان از دیگر عوامل تفکیک کننده (مثال معلولیت، IDP، پناهندگان، خانوارهای دارای سرپرست زن، ذینفعان و غیره) هم استفاده کرد.	شاخص 3: تعداد کارکنان/داوطلبانی که مستقیماً از واکنش مربوط مستفید میشوند (بر اساس جنسیت و گروه جنسی)
مستفیدین غیر مستقیم به فرد، گروه یا سازمانی اطلاق میشود که تارگیت مستقیم مداخلات نیست ولی بصورت غیر مستقیم تحت تأثیر فعالیتهای تان قرار میگیرد. در بودیجه سازمانی، مستفیدین غیر مستقیم به اعضای جامعه تحت پوشش سازمان تان اطلاق میشود. تعداد مستفیدین غیر مستقیم معمولاً با ضرب کردن حد اوسط ساینز فامیل در تعداد مستفیدین مستقیم محاسبه میشود. در مواردیکه احتمال شمارش مجدد وجود دارد، بهتر است از حد اوسط ساینز خوردتر استفاده گردد. مثلاً، اگر حد اوسط ساینز فامیل 5 و تعداد مستفیدین مستقیم 100 باشد، این قسم محاسبه میشود: $500 = 100 \times 5$. مستفیدین غیر مستقیم ضرورت به تفکیک ندارند.	شاخص 4: تعداد تعداد افرادی که بصورت غیر مستقیم از واکنش مربوطه مستفید میشوند
این شاخص هم عددی و هم توصیفی است. این شاخص تعداد و نوع (توضیحات) استراتژیها، ابزارها	شاخص تأثیر 5 (اختیاری)

¹ تفکیک بر اساس جنسیت (زن/دختران و مردان/پسران، یا در صورت لزوم، جوامع (LGBTQI+) و سن (0-17، 18-29 و 30 سال و کلانتر) صورت میگیرد. دیگر متغیرهای تفکیکی ممکن است شامل معلولیت، IDP یا پناهندگان، خانوارهای دارای سرپرست زن و غیره باشد.

تعاریف	شاخصهای ضروری
یا تکنالوجیهای جدید توسعه یافته در سازمان برای تداوم فعالیت مرتبط با اجندای WPS و/یا واکنش بشردوستانه مبتنی بر جنسیت را نشان میدهد. این ممکن است شامل زیربناهای جدید IT، نرم افزار، سیستمهای کمپوتری و روشهای جدید کار (مثل تکنالوجیهای موبایل یا کار از راه دور) باشد. این همچنان ممکن است شامل رویکردها یا استراتژیهای جدیدی مثل استراتژیهای بسیج منابع، استراتژیهای منابع بشری، پلانهای تداوم یا دیگر استراتژیهای که از سازمان تان برای ادامه عملیات در محیط های حساس حمایت میکنند، باشد.	تعداد/نوع استراتژیها، ابزارها یا سیستمهای تطبیقی اتخاذ شده توسط سازمان برای تداوم عملیات
این یک شاخص کیفی است که توضیح میدهد که آیا شما اقدام برای توسعه یا اپدیت کردن استراتژی مدیریت ریسک، پلانهای احتیاطی، استراتژی بشردوستانه یا ایمرجنسی، پلان مقابله با همه گیری یا پلانها یا استراتژیهای دیگر مربوط به تقویت توانایی سازمان در مسیر انجام دادن کار و مأموریت در حوزه صلح و حمایت از زنان (بشمول زنان جوان) در محیط های آسیب دیده از بحران و منازعه، انجام داده اید یا نه.	شاخص تأثیر 6 (اختیاری) توسعه مدیریت ریسک و پلانها یا استراتژیهای احتیاطی برای سازمان

سایر شاخصهای پیشنهادی²

ضمناً، پروژه ها میتواند یک شاخص اضافی مرتبط با پروژه های شانرا اضافه کند. این باید در **قسمت 4** از نمونه پروپوزل شامل گردد. این شاخص باید بتواند تغییر مورد انتظار را که پروژه باید، بر اساس مداخلات به آن دست یابد، نشان بدهد.

شاخصهای ذیل **صرفاً پیشنهادی** است و برای راهنمایی در زمینه تعریف شاخصها در نظر گرفته شده است. استفاده از اینها اجباری نیست.

تعاریف	سایر شاخصهای پیشنهادی
این یک شاخص کمی است و تعداد مجموعی کارکنان یا داوطلبان سازمان تان را که جدیداً با ابزارها یا استراتژیهای جدید سازمان آشنا شده اند، نشان میدهد. این را میتوان از طریق ارائه ترنینگ، راهنمایی، یا جلسات مشاوره یا کار که در سازمان برگزار میشود، حاصل کرد. این شاخص باید براساس جنسیت و گروپ سنی (0-17، 18-29 و 30 ساله و کلانتر) تفکیک شود.	تعداد/فیصدی کارکنان یا داوطلبان دارای آگاهی درباره ابزارها و استراتژیهای سازمانی اتخاذ شده
این یک شاخص کمی است که نشان میدهد که شما چه مقدار بودجه اضافی را در نتیجه ارتقاء استراتژیهای بسیج منابع در سازمان تان به دست آورده اید. این مبلغ میتواند به پول رایج محلی یا به دلار امریکایی محاسبه شود.	مبلغ بودجه که در نتیجه اجرای استراتژیهای جدید بسیج منابع فراهم میشود
این یک شاخص کمی است که تعداد مجموعی کارکنان یا داوطلبان سازمان تانرا که از ابزارهای جدید مثل کار کردن از راه دور، پیام رسانی از طریق موبایل یا استراتژیهای دیگر در محیط سازمان، بر اساس بودجه سازمانی، استفاده میکنند، نشان میدهد. این شاخص باید براساس جنسیت و گروپ سنی (0-17، 18-29 و 30 ساله و کلانتر) تفکیک شود.	تعداد کارکنان یا داوطلبانی که روشهای جدید کار را برای تداوم ارائه خدمات به جوامع اتخاذ میکنند

² باید بین شاخصهای کمی و کیفی تعادل برقرار باشد. شاخصهای کیفی به شما امکان میدهد تجربیات، نظرات و برداشتهای افراد و گروپها را عمیقاً بررسی کنید و به تشریح «نحوه» و «چرایی» وقوع تغییرات کمک میکند.