



Mreza Žena Kosova

Podržava, zaštiti i promovise prava i interese žena i devojaka

MŽK Izveštaj o Praćenju Kodeksa Ponašanja & Plan za razvoj kapaciteta za članove

UVOD

U Strateškom Planu Mreže Žena Kosova (MŽK) za 2011-2014, Izgradnja Kapaciteta MŽK-a je jedan od pet ključnih programa identifikovanih od strane MŽK članova. Dok 98 organizacija članica MŽK igraju važnu ulogu u njihovim opštinama i širom Kosova, one se često suočavaju sa izazovima u pristupanju finansijskim sredstvima.

Godine 2006, MŽK je postala prva neprofitabilna mreža, nevladina organizacija na Kosovu koja je usvojila Kodeks Ponašanja, postavljajući primer transparentnosti i odgovornosti. Članice MŽK su posvećene sprovođenju Kodeksa ponašanja, uz podršku MŽK, u narednim godinama.

U 2011 i 2012, MŽK je obavila svoju drugu procenu o tome u kojoj meri su članice MŽK sprovele Kodeks ponašanja. Ukupno 82 od 98 članica MŽK, uključujući MŽK je učestvovalo u proceni. MŽK je imala poteškoće da kontaktira neke od organizacija zbog njihovih zauzetih termina, pored ostalih okolnosti. Kao rezultat toga, pošto neke organizacije neće učestvovati u proceni Kodeksa Ponašanja, nakon mnogih pokušaja od MŽK-a i pošto već duže vremena nisu učestvovala na sastancima MŽK-a, MŽK je predložila Odboru da ukloni osam organizacija članica (osnivajući se na politike i procedure MŽK). Ove organizacije stoga nisu uključene u gore naveden ukupan broj. Od 17 drugih organizacija članica koje nisu procenjene, pet nisu bile dostupne ali su i dalje aktivne članice MŽK, i 12 su nove organizacije članice koje će se proceniti u budućnosti.

Procena je obuhvatala posećivanje svih članica u njihovim kancelarijama (osim ako nemaju kancelariju) i njihovo intervjuisanje. Detaljno intervjuisanje trajalo je otprilike sat i po vremena (vidi Aneks 2 za sve nalaze). Uopšteno, MŽK članice su veoma zahvalne MŽK-u na interesovanju o njihovoj situaciji i potrebama. Intervjui su pomogli MŽK da identifikuje područja u kojima članice mogu da imaju koristi od podrške MŽK-a.

Pored toga, tokom intervjua, kroz godišnju procenu članica od strane MŽK, i putem procena sa obuka, MŽK je upitala članice o njihovim potrebama (vidi Aneks 3). Članice osoblja MŽK su pregledale dodatne potrebe u radu sa članicama, posebno kao deo procesa davanja grantova kroz novi Kosovski Ženski Fond.

Iz svih ovih izvora informacija, MŽK je pripremila ovaj *Izveštaj o Praćenju Kodeksa ponašanja MŽK i Plan za Razvoj Kapaciteta* za članice, koji će se iskoristiti kao podrška članicama u 2013. Izveštaj najpre ispituje potrebe članica MŽK, posebno u vezi sa Kodeksom Ponašanja. Nakon toga predlaže obuke i radionice za organizacije članice na osnovu njihovih potreba u pravcu povećanja njihovih kapaciteta.

NALAZI: PRAĆENJE PRIMENE KODEKSA PONAŠANJA

Kodeks o ponašanju MŽK-a obuhvata šest osnovnih principa, sastavljenih od više specifičnih principa ili pokazatelja. Ovaj izveštaj ukazuje na oblasti u kojima članice MŽK mogu imati koristi od dalje podrške. Sledeći odeljci odgovaraju svakom principu u Kodeksu ponašanja, ispitujući snage članova i potrebe za izgradnjom kapaciteta u vezi sa svakim principom.

Misija i Program

Na osnovu Kodeksa o ponašanju MŽK-a, organizacije članice MŽK trebaju jasno da definišu misiju, i njihovi programi i aktivnosti moraju da doprinesu dostignućima njihove misije. Organizacija treba redovno da pruža mogućnost svojim podržavaocima, korisnicima, i javnosti da proceni svoju misiju, programe i aktivnosti.

Snage / Prednosti

- 100% intervjuisanih članica MŽK je reklo da njihovo osoblje i odbor ne profitiraju od organizacije ili rada organizacije
- 99% je navelo da ne podržava nijednu političku stranku
- 99% njih ima statut

Potrebe za Razvoj Kapaciteta

- Samo 11% ima sistem putem kojeg osoblje i korisnici mogu da popune anonimne žalbe: većina članica MŽK ima prosečno četiri člana osoblja ili volontera. Oni misle i smatraju da svako ima dovoljno prostora da iznese svoje zabrinutosti ili žaljenja. Članice MŽK-a se mogu informisati o upotrebi i važnosti uvođenja važnog sistema za žaljenje.
- 22% je u poslednjih pet godina diskutovalo sa svojim osobljem, odborom, i korisnicima da li se njihova misija treba revidirati
- 67% imaju izjavu misije koja navodi kako su aktivnosti realizovane, aktivnosti u kojima su uključene, i da organizacija radi na ispunjavanju istih (na duži rok)
- Interakcije MŽK-a sa članovima u 2012 otkrivaju da dok neke članice imaju izjavu misije, one se znatno mogu poboljšati

Plan MŽK-a

MŽK će pružiti jednodnevnu interaktivnu radionicu za članice za pisanje jakih izjava misije.

Dobro upravljanje

Na osnovu Kodeksa o Ponašanju MŽK-a, organizacija članica MŽK-a ima izabran, dobrovoljan i efikasan Odbor Direktora, koji definišu misiju organizacije, osnivaju upravljačke politike i procedure, vode računa da organizacija ima adekvatne, sposobne ljudske resurse, i osigurava da organizacija ima dostupne finansijske izvore za svoj rad. Odbor monitoriše upravljanje organizacije, finansije i kvalitet programa.

Prednosti

- 71% članica imaju Odbore Direktora koji obuhvataju pojedince koji se zalažu za misiju organizacije i imaju potrebnu stručnost da podrže organizaciju.

Potreba Razvoja Kapaciteta

- 30% Odbora članica procenjuje rad direktora u poslednjoj godini
- 39% ima politiku o tome koliko članova Odbora trebaju imati

- 40% Odbora članica je zaposlilo Direktora u njihovoj organizaciji
- Intervjui sa članicama predlažu da većina ima Odbore, ali njihovi Odbori ne funkcionišu kako treba, na osnovu organizacione politike. Nekoliko članica angažuje svoje članove Odbora, uključujući ih u donošenje odluka i praćenje rada organizacije. Oni ne teže imati politiku koja upravlja rad njihovog Odbora.

Plan MŽK-a

MŽK planira da organizuje jednodnevnu radionicu za svoje članice na temu „Kako osnovati i angažovati aktivan Odbor“.

Ljudski resursi

Na osnovu Kodeksa o Ponašanju MŽK-a, i plaćeno i dobrovoljno osoblje doprinose sposobnostima organizacije da efikasno postigne svoju misiju. Organizacija članica MŽK ima poštene politike koje specifikuju svoj odnos sa plaćenim i dobrovoljnim osobljem, koje obuhvataju standarde ponašanja, jasna očekivanja za osoblje, i metode procene izvođenja osoblja.

Prednosti

- 100% zaposlenih članova ima ponašanje koje doprinosi razvoju organizacije
- 100% je reklo da se njihovo osoblje nije uključilo u javne kritike organizacije
- 100% je reklo da njihovo osoblje nije uključeno u neiskrenosti, prevarama ili lažnim predstavljanjem njihovih organizacija ili aktivnosti
- 80% članova imaju volontere

Potrebe razvoja kapaciteta

- 24% zaposlenih članova je učestvovalo na godišnjoj internoj proceni organizacije: Organizacije obično ne sprovode godišnje interne evaluacije, jer nemaju odgovarajući priručnik za politiku i ne osećaju da mogu pravilno funkcionisati bez redovnog finansiranja, rekli su oni.
- 41% organizacija članica zaposlilo je nove članice osoblja: Pošto oni nemaju sredstva, većina postojećeg osoblja se plaća samo tokom projekata. Nemaju sve organizacije održive dugoročne projekte. Iz tog razloga, organizacije imaju volontere, jer oni ne mogu da zaposle osoblje. Oni uključuju ljude koji se zalažu da rade na tim pitanjima.
- 43% ima priručnik politike rada: članice MŽK su sklone da nemaju odgovarajući priručnik za politiku koji prati zakone na Kosovu. Dok većina organizacija ima priručnik politike, delom se govori o osoblju, ali većina važnih stvari nedostaje. Imajući slabe priručnike politike stvara probleme kako za funkcionisanje organizacije i kada se one projeve za fondove, pošto donatori žele organizacije koje vode projekte do jasnosti, sa pisanim procedurama.

Plan MŽK-a

MŽK će organizovati trodnevnu radionicu o „Priručnici o politici i ljudskim resursima“. Radionica će obuhvatiti kako napisati priručnik politike i kako ga koristiti.

Finansijska Odgovornost i Transparentnost

Na osnovu Kodeksa o Ponašanju MŽK-a, jedna organizacija treba da bude u skladu sa zakonskim zahtevima postavljenim u Kosovskim pravima i obavezama, kao i na osnovu perspektive donatora; održavanje zdravih finansija; voditi tačne finansijske beleške; koristiti finansije samo u dobrotvorne svrhe; i biti transparentan i otvoren u pogledu svojih finansija sa svojim podržiocima korisnicima i javnosti.

Prednosti

- 98% organizacija članica MŽK-a je registrovano
- 91% se protivi i ne učestvuje u partizanskim uticajima (npr. njihovi izvori nisu korišćeni za podršku nekog političara ili političke stranke)

Potrebe razvoja kapaciteta

- 7% imaju politiku koja određuje od kojih pojedinaca, preduzeća ili organizacija, ili kakve donacije bi oni prihvatili ili ne bi prihvatili, u skladu sa svojom misijom
- 13% je transparentno i otvoreno sa svojim budžetom, publikuju ga javno svake godine kao i za sve zainteresovane strane
- 27% pruža svim članovima Odbora i osoblja izjavu koja objašnjava konflikt interesa (koju su oni potpisali, slažući se da prate politiku konflikta interesa organizacije)
- 37% imaju napisanu politku o konfliktu interesa
- 40% funkcioniše u skladu sa godišnjim budžetom
- 48% je pregledalo svoj budžet i troškove kako bi identifikovali da li su oblasti potrošnje drugačije od onih prvenstveno planiranih: neke organizacije ne vide potrebu i /ili nemaju iskustva u pregledu potrošnje budžeta
- 54% imaju napisane politike finansiranja
- 62% je dostavilo tačan finansijski izveštaj svim svojim donatorima
- 63% je dostavilo tačan opisni izveštaj o njihovom radu svim svojim donatorima: većina članica MŽKa radi na malim projektima i dostavlja kratke opisne i finansijske izveštaje. Nelikocina ima iskustva sa većim i dužim projektima i to zbog nedostatka ljudskih i finansijskih kapaciteta.
- 65% je u skladu sa zakonima na snazi, uključujući i zakone o finansijskoj odgovornosti.

Plan MŽK-a

MŽK će podržati članice u poboljšanju svojih praksi finansijskog upravljanja u ovim područjima, organizovajući niz radionica koje će obuhvatiti dvodnevnu radionicu o pripremi finansijskih izveštaja; dvodnevna radionica o pripremi budžeta; dvodnevna radionica o pripremi svih dokumenata u skladu sa zakonima na Kosovu (npr. zakon o finansijskoj odgovornosti, porezi).

Građanska odgovornost

Na osnovu Kodeksa o Ponašanju MŽK-a, NVO služe javnosti. Kao takve, one trebaju biti transparentne i odgovorne sa svim svojim članicama, korisnicima, podržiocima i opštoj javnosti, pružajući informacije o njihovim finansijama, programima i aktivnostima.

Prednosti

- 100% članica je navelo da ne vrše diskriminacije nad nijednom osobom prilikom zapošljavanja, u programima ili komuniciranju u odnosu na njihovo godište, rasu,

nacionalnost, etničku pripadnost, veru, pol, obrazovanje, finansijska sredstva, seksualno opredeljenje ili sposobnost

- 99% organizacija članica MŽK-a samostalno postavlja svoje ciljeve, rasprave i aktivnosti koje se ne koriste ni od jedne političke stranke, javne institucije ili privatne firme za njihove interese

Potrebe Razvoja Kapaciteta

- 12% članica dostavlja svim zainteresovanim stranama i javnosti izveštaj o svojim aktivnostima i finansijama za prethodnu godinu
- 37% distribuiše biltene, časopise, ili druge informacije o svom radu sa javnošću
- 18% ima web stranicu
23% ima određenog, obrazovnog člana osoblja koji/ja je zadužen za odnose sa javnošću i komunikacije i koji pruža informacije javnosti kad god se to traži od bilo kojeg člana javnosti

Plan MŽK-a

Dok članovi veruju da je ovo veoma važan deo njihovog rada, oni nemaju dosta iskustva u ovoj oblasti. Na osnovu ovih nalaza i zahteva članova, MŽK će organizovati dvodnevnu radionicu o Odnosima sa javnošću. Radionica će pokrivati: kako pripremiti saopštenje za štampu; kako obavestiti javnost o svom radu (npr. kako pripremiti letke, brošure, biltene); i kako koristiti minimalne resurse na ekološko-osetljivom načinu za njihove materijale o odnosima sa javnošću.

Partnerstvo i Umrežavanje

Prema Kodeksu Ponašanja MŽK-a, partnerstvo i rad sa drugim organizacijama i nestranačkim vladinim telima je centralno za rad MŽK-a i njenih članica. Organizacije članice MŽK nastoje da neguju profesionalne, pozitivne i dostojanstvene radne odnose sa drugim organizacijama, naročito oni koji rade na sličnim pitanjima.

Prednosti

- 100% članica je reklo da deluju profesionalno i tretiraju svoje korisnike i partnere sa poštovanjem
- 100% je reklo da poštuju vlasništvo ideja i projekata pojedinaca i drugih organizacija

Potrebe za razvoj kapaciteta

- 27% organizacija ima politike koje pružaju lične informacije osoba koje služe kroz njihov rad koji ostaje poverljiv, stoga ovo nije primenjivo za sve organizacije članice. Što se tiče skloništa, sva imaju ove politike zbog prirode njihovog rada.

Plan MŽK-a

MŽK će pružiti informacije u pravcu rešavanja potreba organizacija u ovim oblastima kroz svoje radionice koje se odnose na priručnik politika.

MŽK PLAN ZA RAZVOJ KAPACITETA ZA ČLANICE

Na osnovu ovih nalaza, MŽK planira da organizuje radionice za svoje članice. Sledeće radionice će se organizovati i pružiti u 2013. Za svaki predmet, mi opisujemo temu koja će se pokriti, predložene trenere/facilitatore, i procenjeni rok za radionice (vidi Aneks 1). U pravcu efikasnosti, MŽK će izvući iz svojih sopstvenih unutrašnjih resursa (npr. kapacitete osoblja) gde god je to moguće. Radionice su rangirane po redosledu važnosti.

1. Trodnevna radionica o Pisanju Predlog projekata

Prva radionica o Pisanju Predlog projekata je organizovana 2012, i smatrana je uspešnom od strane članica. Međutim, budući da ove veštine zahtevaju vremena da se razviju, MŽK članice su zatražile dodatnu radionicu koja se gradi na osnovi koja je stvorena tokom prve radionice. Većina članica je zatražila ovu radionu, navodeći u obrascima godišnje procene MŽK –a. Pored toga, prva radionica o Pisanju predlog projekata nije imala dovoljno vremena da pokrije sve važne tačke. Prvog dana radionice mi smo brzo napravili pregled informacija koje pokriva prvi dan radionice i počeli sa procesom sastavljanja predlog projekta u malim grupama. Drugog dana bavili smo se analizom rizika i pretpostavkama kao poslednja kolona Logičkog Okvira. Trećeg dana smo se bavili praćenjem i procenom, uključujući pokazatelje. Radionica je obuhvatila i kratka predavanja sa primerima, mali interaktivni rad u grupi, i igru uloga. Kao rezultat toga, učesnici su unapredili svoje kapacitete za dizajniranje i sprovođenje projekata, uključujući i korišćenje Logičkih Okvira, praćenja i procene. Radionica je predvođena od strane MŽK osoblja (Nicole Farnsworth, Zana Rudi, i Mimoza Pačuku) krajem februara 2013. Posle ovoga, MŽK članice će imati pristup mentorisanju od strane osoblja MŽK-a.

2. Dvodnevna radionica o Odnosima sa javnošću

Članice MŽK su zatražile ovu radionicu tokom intervjua i u svojim godišnjim procenama MŽK-a. Učesnici će naučiti tehnike za promovisanje njihovog rada sa malo ili bez imalo troškova i na prijateljski način. To obuhvata pripremu saopštenja za štampu, brošura, i biltena; koristeći web stranice i Facebook; i javne prezentacije. Interaktivna radionica je predvođena od strane osoblja MŽK (Nicole Farnsworth) i podržaoca, savetnika MŽK-a, profesionalnog dizajnera i izdavača (Krenar Basha) u Prištini u martu 2013. Članice će sa radionice izaći sa novim idejama i nekim konkretnim proizvodima koje mogu da koriste za buduće odnose sa javnošću. Nakon toga članice MŽK-a imaće pristup mentorisanju od strane MŽK osoblja.

3. Jednodnevna radionica o izveštavanju

Članice MŽK su konstantno tražile ovu vrstu obuke, koju su zatražili u svojoj godišnjoj proceni MŽK-a. Radionica će se predvoditi od osoblja MŽK (Nicole Farnsworth, Zana Rudi, i Mimoza Pačuku) u Prištini, početkom aprila 2013. Kroz ovu radionicu učesnice će naučiti kako da sastave narativni izveštaj, poboljšavajući njihove kapacitete izveštavanja. To obuhvata naučiti da se fokusirate na rezultate projekta, uticaj naglašavanja i tehnike oblikovanja. Učesnice će razviti svoje kapaciteta za pisanje adekvatnog narativnog izveštaja za donatore kroz radne grupe i grupne prezentacije. Nakon toga članice MŽK-a imaće pristup mentorisanju od strane MŽK osoblja.

4. Jednodnevna radionica o Bazi podataka/Statistikama

Na ovoj radionici, članice će naučiti osnovu sastavljanja i korišćenja podataka za njihove projekte. Naučiće da pristupe potrebama i interesima zainteresovanih strana, stvaranje baze podataka, sastavljanje podataka i upotreba podataka u dizajniranju njihovog projekta. Radionica će obuhvatiti vežbe, grupne rasprave i ruke na radu. Radionicu će održati osoblje

MŽK-a (Nicole Farnsworth, Besa Shehu, i Zana Rudj) u Prištini, u aprilu 2013. Nakon toga MŽK članice imaju pristup mentorisanju od strane MŽK osoblja.

5. Jednodnevna interaktivna radionica o Pisanju snažne izjave Misije

Radionica će se održati od pratećeg člana odbora/savetnika MŽK-a (Delina Fico) u Prištini, u maju 2013. Tokom radionice učesnice će naučiti dosta toga o važnosti i prednostima jake i snažne izjave misije. Savetnica će objasniti kako povezati misiju sa programima i aktivnostima; i pomoći članicama u reformulisanju i daljem specifikovanju njihove izjave misije. Ovo će se organizovati kao radionica, tokom koje će članice ponovo sastaviti svoje misije. Nakon toga MŽK članice imaju pristup mentorisanju od strane MŽK osoblja.

6. Pola dana radionice o Fotografiji

Poslednjih deset godina MŽK je primetila da članicama nedostaju sposobnosti u fotografisanju. Ovo je pogotovo bilo očigledno kada je MŽK tražila slike za MŽK bilten ili unapređenje grantova Kosovskog Ženskog Fonda. Ova radionica će se organizovati od strane osoblja MŽK-a i fotografa (Nicole Farnsworth) u Prištini, krajem maja 2013. Tokom interaktivne radionice, učesnice će naučiti nešto o kompoziciji, osvetljenju i ostalim elementima dobre slike – fotografije.

7. Dvodnevna radionica o Finansijskom upravljanju: Budžetiranje

Ova radionica biće prva od tri u nizu o finansijskom upravljanju, koje će se održati u Junu 2013. Radionica će se voditi od osoblja MŽK (Besa Shehu) u Prištini. Učesnice će pratiti predavanja o tome kako pripremiti budžete, integralne elemente budžeta, aktivnosti vezivanja sa budžetskim linijama, i priprema isplativog budžeta. Nakon ove radionice, učesnice će dobiti veštine da pripreme i sastave svoj lični budžet.

8. Dvodnevna radionica o Finansijskom upravljanju: Izveštavanje

Ovu radionicu će održati zaposlena MŽK-a (Besa Shehu) u Prištini, u junu 2013. Učesnice će pratiti predavanja o formatu izveštavanja, elementima finansijskog izveštavanja, formule u excelu, poređenje odobrenih budžeta i troškova i budžetske realokacije. Fokus će se staviti na finansijsko izveštavanje. Nakon radionice, učesnice će biti u stanju da pripreme adekvatan finansijski izveštaj za donatore.

9. Dvodnevna radionica o Finansijskom upravljanju: Poštovanje pravnog okvira

Članice su lično zatražile ovu radionicu i u svojim godišnjim procenama MŽK-a. Radionica će obuhvatiti predavanja o finansijskom upravljanju u skladu sa zakonima na Kosovu, uključujući zakon o finansijskoj odgovornosti i Poreski sistem Kosova, između ostalog. Naučiće o različitim poreskim kategorijama i ostalim obavezama u skladu sa Kosovskim zakonima. Radionicu će odraditi zaposlena MŽK-a (Besa Shehu) i stručnjak i Poreske Uprave Kosova, koja će se održati u Prištini, u junu 2013.

10. Trodnevna radionica o Priručnicima Politike i Ljudskim resursima

Pošto su priručnici politika veoma važni za jednu organizaciju, ova interaktivna radionica će članicama MŽK-a korak po korak pokazati kroz proces pisanja ili revizije njihove lične priručnike organizacione politike. Savetnik će objasniti svaki detalj koristeći primer stvarnog priručnika politike. Radionica će se baviti time kako sastaviti i koristiti priručnik politike, davajući posebnu pažnju na područja gde članovima MŽK nedostaje znanja: politika o konfliktu interesa; politika o tome koji pojedinci, preduzeća ili organizacije od kojih će ili neće prihvatiti finansiranje u skladu sa njihovom misijom; upravljanje ljudskim resursima; ponašanje zaposlenih; i metode za procenu izvođenja zaposlenih članica. Radionica će se održati od strane savetnika (Treba da se potvrdi) početkom jula 2013. MŽK će pružiti

nastavak mentorisanja za članice da finaliziraju svoje priručnike politike, ako je potrebno. Kao rezultat radionice, MŽK članice treba da ažuriraju priručnike politike na mestu gde ih mogu dnevno koristiti u svom radu.

11. Jednodnevna radionica o tome Kako osnovati i angažovati aktivan Odbor

Radionica će se baviti time kako Odbor funkcioniše, politike rotacije, povinovanje relevantnim Kosovskim zakonima, i ideje za bolju korist od Odbora. Predavanja će obuhvatiti studije slučaja kao i neke vežbe i igre uloga. Radionicu će voditi zaposlena MŽK-a (Nicole Farnsworth) i članica/savetnica nadzornog odbora MŽK-a (Delina Fico) u Prištini, krajem septembra 2013. Nakon ove radionice, učesnici će shvatiti prednost imati aktivan Odbor Direktora.

12. Trodnevna radionica o Zastupanju I.

Osoblje MŽK je primetilo da se većina članica MŽK-a fokusira više na pružanje usluga nego na zastupanje za održive promene politike. Dok je pružanje usluga bilo važno u posleratnom kontekstu, trenutno stanje Kosova za zahtevima razvoja se pomeraju od ovih početnih solucija za rešavanje problema zalagajući se za politike države koje institucionalizuju rešenja za ova pitanja. Ovo će proizvesti održive promene za njihove korisnike. U isto vreme, dok neke članice MŽK-a već preuzimaju zastupanje, one mogu da koriste dodatne strategije. Kako bi podržali članice MŽK u preuzimanju efikasnih inicijativa zastupanja koje će proizvesti održive promene za svoje korisnike, MŽK osoblje (Igballe Rogova i Nicole Farnsworth) će voditi prvu radionicu u nizu radionica o Zastupanju u Prištini, u novembru 2013. MŽK će izgraditi ovu prvu radionicu u narednim godinama.

Aneks 1.

Raspored i Radionice

Radionice	Godina 2013 / Meseći											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Trodnevna radionica o Pisanju predlog projekata		■										
Dvodnevna radionica o Odnosima sa javnošću			■									
Jednodnevna radionica o Izveštavanju				■								
Jednodnevna radionica o Bazi podataka/Statistikama				■								
Jednodnevna interaktivna radionica o pisanju snažne izjave misije					■							
Polu dana radionice o Fotografiji					■							
Dvodnevna radionica o Finansijskom upravljanju: Budžetiranje						■						
Dvodnevna radionica o Finansijskom upravljanju: Izveštavanje						■						
Dvodnevna radionica o Finansijskom upravljanju: Poštovanje logičkog okvira						■						
Trodnevna radionica o ljudskim resursima							■					
Jednodnevna radionica o funkcionisanju Odbora									■			
Trodnevna radionica o Zastupanju											■	

Aneks 2.

Kodeks o Ponašanju Mreže Žena Kosova: Sprovođenje 2011-2012

Kod #	Zahtev koda	% članova koji sprovode
I.	Misija i Program	
	Definicija nevladine i neprofitabilne organizacije	
1	NVO ne podržava nijednu političku partiju	99%
2	Nijedne članice nemaju položaj niti zvaničnu funkciju u političkoj stranci. Bilo koje osoblje članica NVO da je u stranci, treba da napusti NVO.	98%
3	Osoblje i Odbor ne profitiraju od organizacije i rada organizacije.	100%
4	NVO identifikuje potrebe svojih glavnih target grupa, uključuje ih u sastavljanje programa i projekata, i uključuje ih u svoj rad	80%
5	NVO ne diskriminiše protiv bilo koje osobe na račun njegove rase, etničnosti, roda, seksualne orijentacije ili godišta	100%
6	NVO ne tera ljude da rade za nju	100%
	Misija	
	Organizacija ima izjavu o misiji.	67%
	Izjava o misiji navodi šta organizacija radi u pravcu postizanja (na duži rok)	67%
1	Izjava o misiji pominje aktivnosti u koje je uključena	62%
	Izjava o misiji pominje kako su aktivnosti realizovane.	61%
	Izjava o misiji pominje kako aktivnosti NVO ispunjavaju potreba korisnika za koje je osnovana.	61%
2	Odbor organizacije je usvojio izjavu o misiji.	54%
3	Organizacija ima statut.	99%
	Organizacija ima priručnik politike.	43%
4	Aktivnosti koje obavlja organizacija prošle godine su bile u skladu sa izjavom o misiji.	67%
	Procena Misije i Programa	
1	U poslednjih pet godina, organizacija je diskutovala sa osobljem, odborom i korisnicima o tome da li se misija treba izmeniti.	22%
	Organizacija obavlja godišnju procenu svog rada.	49%
3	Organizaciono upravljanje obuhvata zaposlene članove u procenjivanju svog rada kvalitetno i kvantitativno svake godine.	38%
	Organizacija ima sistem kroz koji osoblje i korisnici mogu anonimno da dostave žalbe.	11%
II.	Dobro upravljanje	

Sastav Odbora		
1	Odbor Direktora obuhvata pojedince koji se zalažu za misiju organizacije i imaju potrebno iskustvo da podrže organizaciju u realizovanju te misije.	71%
	Odbor ima najmanje 5 članova.	51%
3	NVO ima politiku u vezi s tim koliko članova odbora treba da ima.	39%
3	Politika je na mestu o tome koliko članova odbora treba da bude prisutno na sastanku, i ovde treba biti većina članova Odbora	39%
	NVO ima politiku koja navodi koliko dugo član odbora mora da služi i da li mogu biti ponovo izabrani	39%
	Dužina trajanja člana Odbora i broj puta koliko član Odbora može da bude izabran je specifičan u svakoj politici organizacije	33%
3	Odbor osniva očekivanja od svakog člana, o tome kako on ili ona treba da pruži podršku podizanju sredstava organizacije ili programa	32%
4	Organizacija ima politike koje upravljaju prisustvom člana Odbora na sastancima, koji obuhvataju korake koji treba da se preduzmu ako član Odbora ne uspe da prati ovu politiku.	18%
4	Članovi odbora se ne nadoknađuju za svoje usluge. Oni se samo nadoknađuju za troškove koji se direktno odnose na usluge Odbora, kao što su putni troškovi za prisustvovanje sastancima.	56%
Odgovornosti Odbora		
1	Odbor se sastaje dva puta godišnje.	54%
	Odbor pomaže u strateškom planiranju.	57%
	Odbor pregledava misiju organizacije kako bi se osigurao da je još uvek odgovarajuća.	26%
	Odbor re-definiše objektivne organizacije i aktivnosti po potrebi.	35%
2	Odbor procenjuje napredak ka ispunjavanju misije organizacije.	38%
3	Odbor se posavetovao i odobrio priručnik za politiku organizacije sa informacijama o finansijama i politikama osoblja.	31%
4	Odbor odobrava budžet organizacije svake godine.	38%
	Odbor odobrava rezultate godišnje revizije, gde se primenjuje.	34%
5	Odbor zapošljava Direktora organizacije.	40%
	Odbor odlučuje kolika će biti plata Direktor.	35%
	Odbor je ocenio rad Direktora prošle godine.	30%
Zahtev kodeksa		
1	Odbor ima operativne procedure.	37%
2	Odbor bira nove članove.	39%
5	Odbor drži zapisnik sa sastanka.	51%
	Zapisnik sa sastanka je poslat članovima Odbora nakon svakog sastanka.	50%
III.	Ljudski izvori	
	Politike osoblja i ponašanja	

1	Organizacija ima pisani priručnik o politici i standardima upravljanja koji vode rad i akcije osoblja i volontera.	43%
	Politike koje se odnose na osoblje usvaja Odbor.	39%
	Ove politike i procedure jasno definišu prava svih članova osoblja.	43%
	Ove politike i procedure jasno definišu ponašanje članova osoblja.	43%
	Politika obuhvata ... jednako tretiranje za sve članove osoblja.	43%
	Politika opisuje radne uslove za članove osoblja.	44%
	Politika obuhvata godišnji odmor i bolovanje.	41%
	Politika obuhvata procenu zaposlenih.	35%
	Politika obuhvata nadzor.	39%
	Politika obuhvata zapošljavanje i otpuštanje.	40%
	Politika ističe anonimne načine za zaposlene da dostave žalbe ili zabrinutosti.	27%
	Politika obuhvata informacije o tome kako će se suočavati sa seksualnim zlostavljanjem.	39%
	Politika obuhvata procedure za porast i razvoj zaposlenih.	38%
	Politika poverenja za članove osoblja u vezi sa podacima i informacijama klijenta (gde je relevantno).	2%
2	Članovi osoblja poštuju i rade u pravcu unapređenja misije i ciljeva organizacije.	90%
	Članovi osoblja imaju ponašanje koje doprinosi razvoju organizacije.	100%
4	Ponašanje članova osoblja doprinosi javnom poverenju za NVO uopšte.	99%
	Članovi osoblja se profesionalno i pozitivno ponašaju tokom predstavljanja organizacije drugim zaposlenim članovima, volonterima ili javnosti.	100%
	Članovi osoblja se ne uključuju u neiskrenosti, prevare ili lažno predstavljanje organizacije ili njenih aktivnosti.	100%
	I ako to urade, organizacija preduzima korake da reši situaciju.	100%
	Članovi osoblja se ne angažuju u javnom kritikovanju organizacije.	100%
Procena		
	Da li je vaša organizacija zaposlila neko novo osoblje od 2010?	41%
	Nakon zapošljavanja, članovi osoblja dobijaju uvod u svoje položaje i odgovornosti kao i misiju organizacije, objektivne, programe, aktivnosti, i politike, uključujući ovaj kodeks.	41%
	Organizacija ima politiku za procenu kvaliteta rada, efikasnost i napredak koji su napravili članovi osoblja.	27%
	Organizacija je obavila procenu rada za svakog člana osoblja u 2010.	26%
	Članovi osoblja učestvuju na godišnjim internim procenama organizacije.	24%
	Članovi osoblja su učestvovali na godišnjoj proceni svog rada u pravcu postizanja misije organizacije.	24%
	Proces identifikovanja slabosti i izazova organizacije.	27%
	Proces analize odnosa organizacije sa akterima i javnošću.	24%
	Proces identifikovanja i predlaganja načina za poboljšanje.	28%
Volonteri		