

***Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës***

*Mbështet, mbron dhe promovon të drejtat e grave dhe vajzave*

Raporti për Monitorimin e Kodit të Mirësjelljes të RrGGK-së & Plani për Zhvillimin e Kapaciteteve për Anëtaret

HYRJE

Në vitin 2006, Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës (RrGGK) u bë rrjeti i parë i organizatave jofitim-prurëse dhe jo-qeveritare në Kosovë që ka miratuar kodin e mirësjelljes, duke dhënë një shembull të transparencës dhe përgjegjësisë. Anëtaret e RrGGK-së u zotuan se do ta zbatojnë Kodin e Mirësjelljes me mbështetjen e RrGGK-së në vitet e ardhshme.

Gjatë periudhës shtator 2014 – dhjetor 2014, RrGGK-ja ka kryer vlerësimin e saj të tretë të shkallës në të cilën anëtaret e RrGGK-së e kanë zbatuar Kodin e Mirësjelljes. Gjithsej në vlerësim kanë marrë pjesë 81 nga 87 organizata anëtare të RrGGK-së, duke përfshirë RrGGK-në. RrGGK-ja ka pasur vështirësi në arritjen tek disa organizata anëtare për shkak të orareve të tyre të ngjeshura, midis rrethanave të tjera. Gjatë organizatat anëtare të mbetura do të kontaktohen në fillim të vitit 2015. Nga 81 anëtare të RrGGK-së që kanë marrë pjesë, 64 prej tyre ishin anëtare ekzistuese nga vitet e kaluara, duke përfshirë këtu RrGGK-në (në tekstin e mëtejmë: “**anëtaret ekzistuese**”), ndërsa 17 ishin organizata anëtare të cilat iu bashkuan RrGGK-së në vitin 2014 (në tekstin e mëtejmë: “**anëtaret e reja**”).

Në vlerësim bënin pjesë kryerja e vizitave tek secila anëtare në zyrën e saj (me përjashtim të rasteve kur ajo nuk kishte zyra) dhe intervistimi i saj. Intervistat e thella kanë zgjatur mesatarisht 1.5 orë. Në përgjithësi, anëtaret e RrGGK-së ishin mjaft falënderues për interesin e RrGGK-së për gjendjen dhe nevojat e tyre. Intervistat e kanë ndihmuar RrGGK-në të identifikojë fushat në të cilat anëtaret do të mund të përfitonin nga mbështetja e RrGGK-së. Anëtarët e stafit të RrGGK-së kanë vënë re nevoja shtesë gjatë punës me anëtarët, në veçanti, si pjesë e procesit të shpërndarjes së grantit përmes Fondit të ri të Grave të Kosovës. Shqyrtimi dhe vlerësimi afatmesëm i Fondit të Grave të Kosovës ka siguruar gjithashtu mbështetje me ide gjatë hartimit të këtij Plani.

Në strategjinë e re të RrGGK-së për periudhën 2015-2018, ndërtimi i Kapaciteteve të RrGGK-së ende mbetet një prej pesë programeve kyçe të identifikuara nga anëtaret e RrGGK-së. Prandaj, duke u mbështetur në të gjitha burimet e përmendura më sipër të informatave, RrGGK-ja ka përgatitur Raportin për Monitorimin e Kodit të Mirësjelljes të RrGGK-së dhe Planin për Zhvillimin e Kapaciteteve për Anëtaret, të cilët do të përdoren për të mbështetur anëtaret gjatë periudhës 2015-2017. Ky raport shqyrton në fillim nevojat e anëtareve të RrGGK-së, në veçanti në lidhje me Kodin e Mirësjelljes. Më pas, propozon tema për punëtori, për organizatat anëtare, duke u mbështetur në nevojat e tyre në drejtim të rritjes së kapaciteteve të tyre.

[*www.womensnetwork.org*](http://www.womensnetwork.org/) *• Hajdar Dushi St. C-2 II/8, 10000 Prishtinë, Kosovë • +381 (0) 38 245 850 •* [*info@womensnetwork.org*](mailto:info@womensnetwork.org)

GJETJET: monitorimi i implementimit të kodit të sjelljes

Kodi i Mirësjelljes i RrGGK-së përfshin gjashtë parime bazë, të cilët përbëhen nga parime më specifike. Seksionet e mëposhtme korrespondojnë me secilin parim në Kodin e Mirësjelljes, duke ekzaminuar pikat e forta të anëtareve dhe nevojat për ngritjen e kapaciteteve, të lidhura me secilin parim. Më pas, raporti nënvizon fushat ku anëtaret do të mund të përfitonin nga mbështetja e mëtejmë e RrGGK-së. Gjetjet pasqyrohen si në kapacitetet e anëtareve ekzistuese, ashtu edhe në ato të anëtareve të reja, meqenëse RrGGK-së do t’i duhet të zhvillojnë mundësi për mbështetjen e zhvillimit të kapaciteteve për t’i adresuar të gjitha nevojat e tyre të njëjta dhe ato që kanë gjasë të dallojnë. Aneksi 1 përmban një përmbledhje të përqindjes së anëtareve që kanë implementuar secilin aspekt të Kodit të Mirësjelljes.

**Misioni dhe Programi**

Sipas Kodit të Sjelljes të RrGGK-së, organizata anëtare e RrGGK-së duhet të ketë një mision të përcaktuar në mënyrë të qartë dhe programet dhe aktivitetet e saj duhet të kontribuojnë në arritjen e misionit që ajo ka. Organizata duhet që, në mënyrë të rregullt, t’iu ofrojë mundësi mbështetësve të saj, përfituesve, si dhe publikut, që të vlerësojë misionin, programit, dhe aktivitetet e saj.

**Përparësitë**

* 100% e organizatave anëtare ekzistuese dhe 98 % e atyre të reja kanë thënë se stafi dhe bordi nuk përfitojnë nga organizata ose puna e organizatës.
* 99% e organizatave anëtare ekzistuese dhe 98 % e atyre të reja kanë një statut.
* 99 % e të gjitha anëtareve pohojnë se nuk mbështesin ndonjë parti politike.
* 81 % e organizatave anëtare ekzistuese dhe 80 % e atyre të reja kanë një deklaratë të misionit.

**Nevojat për zhvillimin e kapaciteteve**

* Përqindja e anëtareve të RrGGK-së, të cilat kanë një sistem përmes të cilit stafi dhe përfituesit mund të parashtrojnë ankesa në mënyrë anonime, është rritur nga 11 % në 13 %. Megjithatë, këtë sistem të ri e kanë vetëm 10 % e anëtareve të reja. Duke marrë parasysh përmasat e anëtareve të RrGGK-së, shumë prej tyre nuk e shohin të nevojshme të vënë në veprim një sistem të tillë meqenëse ato mund t’i qasen njëra-tjetrës dhe t’i diskutojnë çështjet në mënyrë të drejtpërdrejt.
* 34 % e organizatave anëtare ekzistuese kanë diskutuar në pesë vitet e fundit me stafin, bordin, dhe përfituesit, lidhur me atë nëse misionet e tyre duhet të rishikohen. Vetëm 28 % e organizatave të reja kanë vepruar në këtë mënyrë.
* 61 % e organizatave anëtare ekzistuese dhe 51 % e atyre të reja kanë një manual të politikave.

Plani i RrGGK-së për Adresimin e Nevojave

Përmes monitorimit dhe takimeve dymujore të RrGGK-së, RrGGK-ja do t’i nxisë anëtaret të shqyrtojnë deklaratat e tyre të misionit, së bashku me stafin, bordin dhe përfituesit e tyre, me qëllim që të sigurohet që ato të jenë të përditësuara dhe të reflektojnë situatën e tanishme. RrGGK-ja do të vazhdojë t’i mbështesë anëtaret në zhvillimin dhe/ose themelimin e manualeve të tyre të politikave.

**Qeverisja e Mirë**

Sipas Kodit të Mirësjelljes të RrGGK-së, organizata anëtare e RrGGK-së ka një Bord të zgjedhur, vullnetar, dhe efektiv të drejtoreshave, i cili përcakton misionin e organizatës, themelon politikat dhe procedurat e menaxhimit, siguron që organizata të ketë burimet e përshtatshme dhe të afta njerëzore, si dhe siguron që organizata të ketë në dispozicion burime financiare për punën e saj. Bordi monitoron menaxhmentin, financat, dhe cilësinë e programeve të organizatës.

**Përparësitë**

* Në krahasim me 71 % në të shkuarën, tashmë 78 % e anëtareve kanë borde të drejtoreshave, në të cilët bëjnë pjesë individë të cilët janë të përkushtuar në misionin e organizatës dhe kanë ekspertizën e duhur për ta mbështetur organizatën. Megjithatë, numri i organizatave anëtare të reja që e kanë një bord të tillë, është më i vogël (67 %).

**Nevojat për zhvillimin e kapaciteteve**

* Ndërkohë që 30 % e bordeve të anëtareve ekzistuese e kanë vlerësuar punën e drejtoreshës së organizatës në vitin e shkuar, një vlerësim të tillë e kanë kryer pak më shumë organizata anëtare të reja (33 %).
* 57 % e organizatave anëtare kanë një politike që lidhet me atë se sa anëtare bordi duhet të kenë, krahasuar me 39 % që ishin në vitin 2012. Një politikë të tillë e kanë më pak anëtare të reja (48 %).
* 35 % e organizatave anëtare ekzistuese dhe 37 % e bordeve të anëtareve të reja kanë punësuar drejtoren e organizatës së tyre.
* 53 % e organizatave anëtare të reja kanë procedura operative për bordet e tyre, ndërkohë që 45 % e anëtareve të reja i kanë këto.

Plani i RrGGK-së

Ndërkohë që disa anëtare të RrGGK-së i kanë përmirësuar politikat e tyre dhe përfshirjen e anëtareve të bordit, shumë të tjera mund të përmirësohen më tej. Për këtë arsye, RrGGK-ja do të ofrojë një punëtori shtesë njëditore e cila do të theksojë dobinë e përfshirjes së bordit, si dhe politika dhe procedura të zhvilluara për ta bërë këtë. Kjo do të përcillet me mentorim për organizatat, sipas nevojave të tyre.

**Burimet njerëzore**

Sipas Kodit të Mirësjelljes të RrGGK-së, si anëtarët vullnetarë të stafit, ashtu edhe ata që paguhen, kontribuojnë në aftësinë e organizatës për arritjen e misionit të saj në mënyrë efikase. Organizata anëtare e RrGGK-së ka politika të drejta të cilat specifikojnë marrëdhënien e saj me anëtarët vullnetarë të stafit dhe ata që paguhen. Në këto politika bëjnë pjesë standardet e sjelljes së punëtorëve, pritshmëritë e qarta për anëtarët e stafit, si dhe metodat për vlerësimin e performancës së anëtareve të stafit.

**Përparësitë**

* 100% e anëtareve ekzistuese dhe 99 % e anëtareve të reja janë shprehur se stafi i tyre kishte sjellje që kontribuon në zhvillimin e organizatës
* Të gjitha anëtaret kanë thënë se stafi i tyre nuk është angazhuar në kritika publike të organizatës
* 99 % e anëtareve janë shprehur se stafi i tyre nuk është përfshirë në pandershmëri, mashtrime, apo përfaqësim të rremë të organizatave të tyre apo veprimtarive të tyre
* 99 % janë shprehur se anëtaret e tyre të stafit sillen në mënyrë profesionale dhe pozitive, ndërkohë që përfaqësojnë organizatën tek anëtarët e tjerë të stafit, vullnetarët, apo publiku

Gjatë kësaj periudhe një përqindje pak më e lartë e anëtareve ekzistues është përbërë nga vullnetarë në krahasim me periudhën e mëparshme (nga 80 % në 83 %). Ndërkohë, në këtë mënyrë kanë vepruar 79 % e anëtareve të reja.

**Nevojat për Zhvillimin e Kapaciteteve**

* 49 % e organizatave anëtare ekzistuese dhe 42 % e stafit të anëtareve të reja kanë marrë pjesë në një vlerësim të brendshëm vjetor të organizatës.
* 66 % e anëtareve ekzistuese dhe 55 % e atyre të reja kanë një manual të politikave.

**Plani i RrGGK-së**

RrGGK-ja do të organizojë një punëtori për “Doracakët e Politikave”, i cili do të mbështetet në punëtorinë paraprake për doracakët e politikave, të organizuar në vitin 2014. Kjo do të përcillet me mentorimin e anëtareve për përmirësimin e mëtejshëm të doracakëve të tyre të politikave.

**Përgjegjësia financiare dhe transparenca**

Sipas Kodit të Mirësjelljes të RrGGK-së, organizata duhet t’iu përmbahet kërkesave ligjore, të parashtruara nga ligjet dhe rregulloret e Kosovës, si rregulloret që parashtron donatori; duhet të ketë financa të qëndrueshme; të mbajë raporte të sakta financiare; t’i përdorë financat vetëm për qëllime bamirësie; dhe të jetë transparente dhe e hapur në lidhje me financat e saj me përkrahësit, përfituesit, dhe publikun.

**Përparësitë**

* Të gjitha organizatat anëtare të RrGGK-së janë të regjistruara.
* 100 % e anëtareve ekzistuese dhe 99 % e atyre të reja, janë shprehur se stafi i tyre dhe anëtaret e bordit nuk janë përfshirë asnjëherë në korrupsion, ryshfet, apo shpërdorime të tjera financiare.
* 96 % e anëtareve ekzistuese dhe 94 % e atyre të reja e kundërshtojnë ndikimin partizan dhe nuk marrin pjesë në të (për shembull, burimet e tyre nuk janë përdorur për të mbështetur qoftë edhe një politikan apo parti politike).

Nevojat për zhvillimin e kapaciteteve

* Më shumë organizata ekzistuese (nga 7 % në 15 %) kanë themeluar një politike e cila specifikon se nga cilët individë, biznese, apo organizata, si dhe çfarë lloje të dhurimeve, do të marrin ose jo, në pajtim me misionet e tyre. Ndërkohë, vetëm 12 % e anëtareve të reja e kanë një politikë të tillë.
* 21 % e anëtareve ekzistuese dhe 18 % e atyre të reja janë transparente dhe të hapura me buxhetin e tyre, duke e vënë atë çdo vit në dispozicion të publikut dhe të të gjitha palëve të interesuara.
* Ndërkohë që 36 % e anëtareve ekzistuese iu ofrojnë gjithë anëtarëve të stafit dhe të Bordit një deklaratë e cila shpjegon konfliktin e interesit (të cilën e nënshkruajnë, duke rënë dakord se do të ndjekin politikën e organizatës për konfliktin e interesit), vetëm 31 % e anëtareve të reja e ofrojnë atë.
* 50 % e anëtareve ekzistuese dhe 42 % e atyre të reja kanë një politikë të shkruar për konfliktin e interesit.
* Përqindja e anëtareve ekzistuese të cilat veprojnë në pajtim me një buxhet vjetor ka rënë nga 40 % në vitin 2012 në 35 % në vitin 2014. Kjo ka ndodhur sepse anëtaret nuk kanë siguruar fonde të mjaftueshme për të pasur buxhet. Përqindja është edhe më e ulët tek anëtaret e reja (28 %).
* 58 % e anëtareve ekzistuese dhe 54 % e atyre të reja, e kanë rishikuar buxhetin dhe shpenzimet e tyre për të gjetur nëse fushat e shpenzimeve kanë qenë të ndryshme nga ato që ishin planifikuar në fillim: disa organizata nuk shohin nevojën për, dhe/ose nuk kanë përvojë në, rishikimin e shpenzimeve të buxhetit.
* 59 % e anëtareve ekzistuese dhe 48 % e atyre të reja kanë politika financiare të shkruara.
* 76 % e anëtareve të RrGGK-së u kanë dorëzuar donatorëve të tyre një raport të saktë financiar.
* 78% u kanë dorëzuar gjithë donatorëve të tyre një raport të saktë narrativ për punën e tyre: Pjesa më e madhe e anëtareve të RrGGK-së punojnë me projekte të vogla dhe dërgojnë raporte të shkurtër narrativë dhe financiarë. Pak prej tyre kanë përvojë me projekte më të mëdha, për shkak të mungesës së kapaciteteve të mjaftueshme njerëzore dhe financiare.
* Ndërkohë që 76 % e anëtareve ekzistuese ka vepruar në pajtim me ligjin, duke përfshirë ligjet për përgjegjësinë financiare, këtë e ka bërë një përqindje pak më e lartë e anëtareve të reja (79 %)

**Plani i RrGGK-së**

RrGGK-ja do t’i mbështesë anëtaret duke organizuar një varg të punëtorive në të cilat do të përfshihen: 1) doracakët e politikave, që përfshijnë politikat për konfliktin e interesit, qeverisjen e bordit dhe politikat financiare në pajtim me ligjet e Kosovës; 2) buxhetimin dhe krijimin e një buxheti vjetor; dhe 3) raportimin financiar.

**Përgjegjësia qytetare**

Sipas Kodit të Mirësjelljes të RrGGK-së, OJQ-të funksionojnë në shërbim të shoqërisë. Si të tilla, ato duhet të jenë transparente dhe përgjegjëse ndaj anëtarëve, përfituesve, përkrahësve, dhe shoqërisë në përgjithësi, duke iu siguruar atyre informata për financat, programet dhe veprimtaritë e tyre.

**Përparësitë**

* Të gjitha anëtaret kanë deklaruar se nuk bëjnë diskriminime ndaj asnjë personi në punësim, programe, apo komunikim, për shkak të moshës, racës, kombësisë, etnisë, besimit fetar, gjinisë, arsimit, gjendjes ekonomike, orientimit seksual, apo aftësisë së kufizuar.
* 99 % e anëtareve ekzistuese dhe 98 % e anëtareve të reja i përcaktojnë qëllimet e tyre, vendimet, si dhe aktivitetet në mënyrë të pavarur dhe nuk përdoren nga asnjë parti politike, institucion publik, apo ndërmarrje private për interesa të tyre.

**Nevojat për zhvillimin e kapacitetit**

* 18 % e anëtareve ekzistuese dhe 15 % e atyre të reja kanë vënë në dispozicion të palëve të interesuara dhe publikut një raport për veprimtaritë dhe financimet e tyre për vitin e kaluar;
* 39 % e anëtareve ekzistuese i kanë shpërndarë publikut buletine, publikime, dhe informata të tjera lidhur me punën e tyre. Numri i organizatave të reja anëtare që kanë vepruar kështu ka qenë më i ulët (33 %).
* Ndërkohë që 20 % e anëtareve ekzistuese kanë një faqe interneti, vetëm 17 % e anëtareve të reja e kanë një të tillë.
* 25 % të organizatave anëtare ekzistuese dhe 21 % e atyre të reja kanë caktuar anëtarë të mirë-informuar të stafit, të cilët janë përgjegjës për marrëdhëniet publike dhe komunikimin dhe që i ofrojnë informata publikut kur i kërkohet.

**Plani i RrGGK-së**

Ndërkohë që anëtaret besojnë se kjo është pjesë shumë e rëndësishme e punës së tyre, ato nuk kanë shumë përvojë. Duke u mbështetur në këto gjetje dhe kërkesat e anëtareve, RrGGK-ja do të organizojë dy punëtori për marrëdhëniet me publikun. Punëtoria do të mbulojë: mënyrën e informimit të publikut për punën e tyre, në veçanti përmes raportimit vjetor; si dhe mënyrën e përdorimit të burimeve minimale për materiale që lidhen me marrëdhëniet me publikun (p.sh. mënyra e përgatitjes së fletushkave, broshurave, dhe buletineve), dhe kjo në një mënyrë të ndjeshme ndaj ambientit.

**Partneriteti dhe Rrjetëzimi**

Sipas Kodit të Sjelljes të RrGGK-së, partneriteti dhe puna me organizata të tjera dhe organet qeveritare jo-partizane janë qendrore për punën e RrGGK-së dhe anëtareve të saj. Organizatat anëtare të RrGGK-së përpiqen të nxisin marrëdhënie pune profesionale, pozitive, dhe respektuese me organizatat e tjera, në veçanti me atë të cilat veprojnë në çështje të ngjashme.

**Përparësitë**

* Të gjitha anëtaret kanë thënë se veprojnë në mënyrë profesionale dhe i trajtojnë përfituesit dhe partnerët me respekt.
* Të gjitha thanë se e respektojnë pronësinë e ideve dhe projekteve të individëve dhe organizatave të tjera

**Nevojat për zhvillimin e kapaciteteve**

* 43 % e organizatave ekzistuese anëtare dhe 42 % e atyre të reja kanë politika të cilat sigurojnë që informatat personale të personave që janë përdorur gjatë punës së tyre të mbeten konfidenciale, ndonëse kjo nuk zbatohet në mënyrë të domosdoshme për të gjitha organizatat anëtare. Për sa i takon strehimoreve, të gjitha i kanë këto politika për shkak të natyrës së punës së tyre.

**PLANI I RRGGK-SË PËR ZHVILLIMIN E KAPACITETIT PËR ANËTARET**

RrGGK-ja do të kërkojë të adresojë nevojat e anëtareve të saj, të identifikuara përmes vlerësimit të Kodit të Mirësjelljes, mbështetur në vëzhgimet e iniciativave avokuese të anëtareve të RrGGK-së dhe në pajtim me kërkesat e tyre. Për këtë qëllim, RrGGK-ja ka siguruar disa fonde për përkrahjen e këtij Plani për Zhvillimin e Kapaciteteve nga Agjencia Austriake për Zhvillim (2015-2017) dhe Zyra e Bashkimit Evropian në Kosovë përmes Programit të saj për Shoqërinë Civile (2015-2016) dhe Instrumentit Evropian për Demokracinë dhe të Drejtat e Njeriut (IEDDNj) (2016-2017). Ndërhyrjet janë grupuar më poshtë, duke marrë për bazë financuesin që do t’i përkrahë ato. RrGGK-ja do të kërkojë të sigurojë fonde për ndërhyrjet e tjera të identifikuara për zhvillimin e kapaciteteve.

**Agjencia Austriake për Zhvillim**

Midis viteve 2015 dhe 2017, RrGGK-ja do të organizojë 12 punëtori të mbështetura nga Agjencia Austriake për Zhvillim në drejtim të rezultatit të pritur: “OSHC-të që drejtohen nga gratë kanë formuar dhe bashkëpunuar në koalicione në drejtim të avokimit me bazë në të drejta, dhe janë angazhuar me zyrtarë në këtë avokim.” Temat e katër punëtorive të para të mbajtura në vitin 2015 do të jenë si më poshtë, ndërkohë që temat e ardhshme të trajnimit do të përcaktohen në bazë të nevojave si dhe duke marrë parasysh punëtoritë e tjera të mëposhtme, të planifikuara për t’u zhvilluar.

1) Përmirësimi i Doracakëve të Politikave: Ndërkohë që RrGGK-jaka ofruar tashmë trajnim në doracakët për politikat, ende janë disa anëtare të cilat nuk kanë doracakë të politikave dhe/ose iu mungojnë politikat përkatëse. Në këtë punëtori me natyrë praktike, RrGGK-ja do t’i mbështesë këto anëtare në zhvillimin e mëtejshëm të doracakëve të tyre të politikave. Në veçanti, kjo do të përfshijë përqendrimin e vëmendjes tek politikat e konfliktit të interesit, politikat që udhëheqin funksionimin e anëtareve të bordit, dhe politikat financiare në pajtim me ligjet e Kosovës.

2) Buxhetimi vjetor: RrGGK-ja do t’i mbështesë anëtaret në dizajnim dhe buxhetin vjetor, dhe do të diskutojë praktikat më të mira në buxhetim.

3) Raportimi financiar: RrGGK-ja do t’i mbështesë anëtaret për mënyrën e shkrimit të raporteve të përmirësuara financiare.

4) Rrjetëzimi për ndryshime në politikat kyçe të Kosovës: RrGGK-ja do të përfshijë anëtaret në diskutimin dhe planifikimin e fushatave të përbashkëta të avokimit të cilat lidhen me Strategjinë e RrGGK-së për vitin 2015. Kjo do të nxisë ndërtimin e koalicioneve midis organizatave që kanë interesa të ngjashme dhe do t’i mbështesë ato në krijimin e strategjive më efikase të avokimit. Anëtaret më pas do të jenë në gjendje të aplikojnë për fonde nga Fondi i Grave të Kosovës për zbatimin e planeve të tyre.

**Programi i BE-së për Shoqërinë Civile në Kosovë**

Me përkrahjen e BE-së përmes Programit për Shoqërinë Civile, RrGGK-ja planifikon që gjatë periudhës 2015-2017 të organizojë tetë punëtori për zhvillimin e kapaciteteve, të përshtatura sipas nevojave, si dhe t’iu ofrojë mentorim të individualizuar anëtareve të saj në bazë të shkathtësive të kërkuara prej tyre. Kjo do të kërkojë që të përkrahen më tej kapacitetet e tyre në “avokim, lobim, dialog për politika, dhe rrjetëzim”. Përvoja e sipërpërmendur e RrGGK-së dhe rezultatet e verifikuara në mënyrë të pavarur, dëshmojnë efektivitetin e ofrimit të punëtorive dhe mentorimit, në veçanti si të ndërlidhur me dhënien e granteve për të vënë në përdorim njohuritë e reja. RrGGK-ja do të organizojë punëtoritë dhe zbatojë monitorimin në mënyrë efektive dhe efikase, duke u mbështetur në përvojën e stafit të saj ekzistues. Për çdo ekspertizë të veçantë përtej kapaciteteve të brendshme të RrGGK-së, RrGGK-ja do të kontraktojë ekspertë. Në mënyrë më specifike, në temat e punëtorive do të bëjnë pjesë:

1) Avokimi efektiv: Ndonëse anëtaret e RrGGK-së kanë marrë pjesë më parë në punëtori për avokimin, ato kanë kërkuar punëtori shtesë. Këtu do të bëjë pjesë rishikimi i aspekteve të Ciklit të Avokimit (p.sh. identifikimi i problemit, hartimi i strategjisë së avokimit, ndërtimi i rrjeteve dhe koalicioneve, kryerja e hulumtimit, shkrimi i dokumenteve efektive të politikave, rritja e ndërgjegjësimit të publikut për problematikat, ndërmarrja e veprimeve si peticionet, dëshmitë, apo takimi me zyrtarë, si dhe ndërmarrja e avokimit përcjellës sipas nevojës). Më pas, ato do të diskutojnë iniciativa reale të cilat i kanë ndërmarrë apo planifikuar, duke bashkëndarë praktikat më të mira dhe duke diskutuar mënyrën e përmirësimit të këtyre iniciativave në të ardhmen.

2) Marrëdhëniet me publikun: Strategjitë me kosto efeciente dhe efektive për promovimin e organizatës tuaj: RrGGK-ja do të përfshijë një dizenjator miqësor ndaj mjedisit dhe një shtypshkronjë, Night Design, për të prezantuar para anëtareve të RrGGK-së mënyrën se si mund ta promovojnë ato punën e tyre në një mënyrë të këndshme pamore, me kosto të ulët, duke e marrë parasysh edhe ambientin. Këtu bën pjesë përgatitja e materialeve të marrëdhënieve me publikun të tilla si fletëpalosjet, broshurat dhe/ose buletinet, për informimin e publikut për punën e tyre.

3) Përdorimi i Teknologjisë së Informacionit dhe Komunikimit (TIK): RrGGK-ja do të bashkëpunojë me ekspertë për t’i aftësuar anëtaret në përdorimin e TIK-ut për të promovuar punën e tyre dhe për të ndërmarrë iniciativa më efektive dhe efikase të avokimit. Këtu bën pjesë zgjerimi i përdorimit të medieve sociale. Fondacioni IPKO ka ofruar të organizojë punëtori falas për anëtaret e RrGGK-së, duke u mbështetur në ekspertizën ekzistuese të tij.

4) Bazat në dokumentet e politikave dhe raportet përmbledhëse: Të pakta janë OSHC-të rurale kanë përvojë në shkrimin e raporteve përmbledhëse. Kjo punëtori ndërvepruese do t’iu mësojë atyre përbërësit kyç të një dokumenti të politikave ose raporti përmbledhës dhe do t’iu tregojë strategji për shkrimin e dokumenteve bindës të politikave, të cilat mund t’i përdorin në nismat e tyre avokuese. Meqenëse nxënia e të shkruarit me efektivitet kërkon kohë, pjesëmarrësve do t’iu jepen detyra për të shkruar dokumente të vërteta të politikave dhe të marrin pjesë në punëtorinë përcjellëse (shihni më poshtë), duke marrë ndërkohë mentorim nga ana e RrGGK-së.

5) Shkrimi i propozimeve të ndërmjetme të projekteve: Perfeksionimi i kornizave logjike: Ndonëse anëtaret e RrGGK-së kanë marrë pjesë në trajnim, përvoja e RrGGK-së me Fondin e Grave të Kosovës deri më sot ka treguar se atyre iu duhet përkrahje shtesë. Në veçanti, pjesa më e madhe e OSHC-ve kanë shumë për të mësuar në lidhje me hierarkinë e rezultateve, menaxhimin me bazë në rezultate, treguesit, dhe supozimet. Ata gjithashtu kanë kërkuar trajnim shtesë për këtë.

6) Monitorimi dhe vlerësimi: Në këtë punëtori, anëtaret do të mësojnë strategjitë bazë për përpilimin dhe përdorimin e të dhënave për projektet e tyre. Ato do të mësojnë të përdorin funksionet bazë të Microsoft Excel-it (meqenëse disave iu mungojnë kapacitetet në këtë drejtim), të krijojnë një bazë të të dhënave, të përpilojnë të dhëna, dhe t’i përdorin të dhënat si për vlerësimin e ndikimit, ashtu edhe për dizajnimin e projekteve të ardhshme.

7) Si të flasim para kamerave: Gjatë bërjes së një dokumentari për FGK-në në vitin 2014, anëtaret e stafit të RrGGK-së zbuluan se disa përfaqësues të OSHC-ve ndiheshin rehat kur flisnin para kamerës. Meqenëse për një avokim efektiv kjo është një shkathtësi vendimtare, RrGGK-ja do të organizojnë një punëtori ndërvepruese në lidhje me këtë temë, ku do të përdorë kamerën e saj profesionale dhe anëtaret me përvojë të stafit në rolin e intervistuesve, për t’iu dhënë anëtareve të RrGGK-së përvojën e të qenët të intervistuar.

8) Mbledhja e fondeve: Duke u mbështetur në gjetjet e studimit të RrGGK-së dhe Alter Habitus, “Ku janë paratë për të drejtat e grave?”, si dhe në të dhënat hyrëse të anëtareve dhe vlerësimit të nevojave për implementimin e Kodit të Mirësjelljes, RrGGK-ja do të organizojë një punëtori për t’i ndihmuar anëtaret në identifikimin e strategjive të reja për mbledhjen e fondeve. Punëtoria do të trajtojë gjithashtu edhe çështje që dalin nga përgjegjësia, etika, si dhe praktikat më të mira në fushën e marrëdhënieve me donatorët.

Të gjitha anëtaret e RrGGK-së do të kenë qasje në punëtori dhe mentorim, ndërsa atyre që kanë marrë nën-grante do t’iu jepet qasje në mentorim shtesë, i cili është i lidhur në mënyrë specifike me iniciativat e tyre.

**Instrumenti Evropian për Demokraci dhe të Drejta të Njeriut në Kosovë**

RrGGK-ja do të organizojë shtatë punëtori ndërvepruese dhe të përshtatura sipas nevojave, të cilat përqendrohen në strategjitë për avokimin për të drejtat njerëzore të grave dhe çuarjen përpara të pjesëmarrjes dhe përfaqësimit politik të grave në periudhën 2016-2017. Kjo do të përcillet nga një mentorim i individualizuar, me qëllim që ato të mund t’i vënë në përdorim njohuritë e reja. Përvoja e RrGGK-së dhe rezultatet e verifikuara në mënyrë të pavarur dëshmojnë për efektivitetin e ofrimit të punëtorive dhe mentorimit, të lidhura me dhënien e granteve, për t’i vënë në praktikë njohuritë e reja. RrGGK-ja planifikon të organizojë punëtoritë e mëposhtme, të cilat janë identifikuar si nevoja gjatë shqyrtimit afatmesëm, gjatë vlerësimit si dhe nga vëzhgimet e RrGGK-së. Aty ku duket se ekzistojnë ngjashmëri, punëtoritë e mëposhtme do të organizohen pas punëtorive të përmendura më lart dhe do të synohet drejt përparimit të mëtejshëm të të nxënit, në veçanti në lidhje me tema më komplekse.

9) Avokimi me bazë në të drejta: OSHC-të do të mësojnë për kornizën ligjore të RrGGK-së, të lidhur me të drejtat njerëzore të grave, fushat në të cilat është e nevojshme të veprohet në pajtim me standardet e BE-së, ndryshimet aktuale në kryerje e sipër (p.sh. të lidhura me kodin civil), mënyrat e përfshirjes së grave në ofrimin e informatave për ligjet e reja dhe strategjitë për avokimin me bazë në të drejta.

10) Avokimi efektiv II: Kjo do të ngrihet në avancimin e bërë në punëtorinë e parë më sipër, duke ofruar mbështetje më të thellë për aspekte specifike të Ciklit të Avokimit ku OSHC-të bëjnë përpjekjet e tyre (të identifikuara në vitin 2015) dhe në theksimin e mëtejmë të një perspektive të të drejtave të njeriut. Këtu mund të përfshihet edhe vëmendja shtesë në bërjen e një strategjie të avokimit, kryerjen e një hulumtimi, shkrimin e dokumenteve efektive të politikave, etj. Ato do të diskutojnë nismat që kanë marrë ose planifikojnë të ndërmarrin, duke bashkëndarë praktikat më të mira dhe duke diskutuar mënyrat e përmirësimit të këtyre nismave në të ardhmen.

11) Marrëdhëniet me publikun II: Raportimi vjetor: RrGGK-ja do të punojë me anëtare për të nxjerrë në mënyrë efikase një materiali kyç që lidhet me marrëdhëniet me publikun: raportin vjetor. Kjo do të kërkojë të adresojë sfidën që shumë anëtare të RrGGK-së e kanë identifikuar në publikimin e një raporti vjetor. Punëtoria do të përqendrohet në përmbajtjen e raportit, dizajnimin e tij, dhe mënyrën në të cilën bashkëndahet ai për publikun me pak ose aspak shpenzime. Në të do të bëjnë pjesë raportimi narrativ dhe ai financiar. Publikimi i një raport vjetor është i rëndësishëm për përgjegjësinë dhe imazhin publik të OSHC-ve.

12) Teknologjia e Informacionit dhe Komunikimit (TIK) II: RrGGK-ja do të mbështetet në njohuritë nga punëtoria 3, e përmendur më sipër, duke prezantuar shkathtësi shtesë në OSHC-së që drejtohen nga gra, në përdorimin e TIK-ut për promovimin e punës së tyre dhe marrjen përsipër të nismave avokuese më efektive dhe efikase. Kjo përfshin zgjerimin e mëtejshme të përdorimit medieve sociale.

13) Bazat në Dokumentet e Politikave II: Të pakta janë OSHC-të e drejtuara nga gratë, të cilat kanë përvojë në shkrimin e dokumenteve të politikave. Kjo punëtori ndërvepruese do të mbështetet në mësimet e dhëna në punëtorinë paraprake (4), duke punuar me anëtaret e interesuara për të përmirësuar dokumentet e politikave të cilat ato i kanë përgatitur tashmë. Ato do t’i bashkëndajnë dokumentet e tyre me njëra-tjetrën gjatë punës në grupe dhe do të marrin informata kthyese nga koleget e tyre. Kjo do t’i mbështesë OSHC-të në çuarjen përpara të shkathtësive të tyre në shkrimin e dokumenteve publike të politikave, gjë e cila tashmë është një sfide për shumëkënd, ndonëse është me rëndësi për avokimin e të drejtave të grave.

14) Perfeksionimi i MBDH-së dhe Kornizave Logjike: Megjithëse anëtaret e RrGGK-së kanë marrë pjesë në trajnime, përvoja e RrGGK-së ka treguar se do t’iu duhet trajnim shtesë për këtë temë. Pjesa më e madhe e OSHC-ve kanë shumë për të nxënë për sa i takon hierarkisë së rezultateve, menaxhimit me bazë në të dhëna, treguesve, dhe supozimeve. Ato kanë kërkuar trajnim për këtë meqenëse kjo i ndihmon ato të planifikojnë nisma avokuese më efektive në drejtim të të drejtave të njeriut dhe të lehtësojnë mbledhjen e fondeve për punë të tilla.

15) Shkathtësitë e të folurit në publik: Përtej të folurit përpara kamerës, kjo punëtori ndërvepruese do t’i pajisë anëtaret me shkathtësi më të mira të të folurit përballë audiencave të mëdha, duke përdorur qasjen “mëso duke bërë”. Ata do të marrin këshilla për përgatitjen e fjalimeve dhe do t’i prezantojnë këto të fundit përpara kolegëve, duke marrë kritika konstruktive.

Mentorimi i individualizuar për çështjet e përmendura më sipër si dhe për të tjera, do të forcojë kapacitetet e OSHC-ve, që drejtohen nga gratë, për të avokuar për të drejtat njerëzore të grave dhe rritur pjesëmarrjen politike. Ajo do të ofrohet nga stafi me përvojë i RrGGK-së, në drejtim të efikasitetit dhe efektivitetit.

ANEKSI 1. KODI I MIRËSJELLJES I RRJETEVE TË GRUPEVE TË GRAVE TË KOSOVËS:

IMPLEMENTIMI NË VITIN 2012 DHE 2014

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **# i Kodit** | **Kërkesa e Kodit** | **% e anëtareve që kanë zbatuar krahasimin** | | | | |
|  |  | | **2012** | | **2014** | |
|  | | |  | |  | |
| I. | **Misioni dhe Programi** | | |  |  |  |
|  | **Përkufizimi i një organizate jo-qeveritare, jo-fitimprurëse** | | |  |  |  |
| **1** | OJQ-ja nuk mbështet asnjë parti politike | | | 98.8% | 98.5% | -0.3% |
| **2** | Asnjë anëtare nuk ka pozitë apo funksion zyrtar në ndonjë parti politike. Çdo anëtar/e i/e stafit të OJQ-së, i cili/e cila ka një pozitë apo funksion të tillë, ka hequr dorë nga OJQ-ja. | | | 97.6% | 97.1% | -0.5% |
| **3** | Stafi dhe bordi nuk përfitojnë nga organizata apo puna e organizatës. | | | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
| **4** | OJQ-ja identifikon nevojat e grupit të saj kryesor të synuar, i përfshin ato në hartimin e programeve dhe projekteve, dhe në punën e saj. | | | 80.5% | 89.7% | 9.2% |
| **5** | Organizata joqeveritare nuk diskriminon në bazë të racës, etnisë, gjinisë, orientimit seksual apo moshës. | | | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
| **6** | OJQ-ja nuk detyron askënd të punojë për të. | | | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
|  | **Misioni** | | |  |  |  |
| **1** | Organizata ka një deklaratë të misionit. | | | 67.1% | 80.9% | 13.8% |
|  | Deklarata e misionit tregon se çfarë synon të arrijë organizata me punën e saj (në terma afatgjatë). | | | 67.1% | 80.9% | 13.8% |
|  | Deklarata e misionit tregon se në cilat **veprimtari** është e përfshirë organizata. | | | 62.2% | 76.5% | 14.3% |
|  | Deklarata e misionit tregon **mënyrën** e realizimit të veprimtarive. | | | 61.0% | 70.6% | 9.6% |
|  | Deklarata e misionit tregon se si aktivitetet e OJQ-së **iu qasen nevojave të përfituesve** për të cilat OJQ-ja është themeluar. | | | 61.0% | 66.2% | 5.2% |
| **2** | Bordi i organizatës miraton deklaratën e misionit të saj. | | | 53.7% | 66.2% | 12.5% |
| **3** | Organizata ka një statut. | | | 98.8% | 99.0% | 0.2% |
|  | Organizata ka një doracak të politikave. | | | 42.7% | 61.1% | 18.5% |
| **4** | Veprimtaritë e kryera nga organizata gjatë vitit të fundit ishin në pajtim me deklaratën e saj të misionit. | | | 67.1% | 76.5% | 9.4% |
|  | **Vlerësimi i misionit dhe programeve** | | |  |  |  |
| **1** | Gjatë pesë viteve të fundit, organizata ka diskutuar me stafin, bordin, dhe përfituesit mbi ndryshimet që duhet të kryhen në mision. | | | 22.0% | 47.1% | 25.1% |
| **3** | Organizata kryen vlerësimin vjetor të punës së saj. | | | 48.8% | 65.6% | 16.7% |
|  | Menaxhmenti i organizatës i përfshin anëtaret e stafit në vlerësimin e punës së saj në aspektin sasior dhe cilësor çdo vit. | | | 37.8% | 62.6% | 24.8% |
|  | Organizata ka një sistem përmes të cilit stafi dhe përfituesit mund të parashtrojnë ankesa në mënyrë anonime. | | | 11.0% | 13.1% | 2.1% |
| II. | **Qeverisja e mirë** | | |  |  |  |
|  | Përbërja e Bordit | | |  |  |  |
| 1 | Bordi i Drejtorëve përfshin individët të cilët i zotohen misionit të organizatës dhe kanë përvojën e duhur për ta përkrahur organizatën në realizimin e këtij misioni. | | | 70.7% | 77.9% | 7.2% |
|  | Bordi ka së paku pesë anëtarë. | | | 51.2% | 64.7% | 13.5% |
| 3 | OJQ-ja ka një politikë lidhur me numrin e anëtarëve që duhet të ketë bordi. | | | 39.0% | 57.4% | 18.3% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **# i Kodit** | | **Kërkesa e Kodit** | **% e anëtareve që kanë zbatuar krahasimin** | | |
|  | |  | **2012** | **2014** | |
|  | | |  |  | |
| 3 | Ekziston një politikë lidhur atë se sa anëtare të Bordit duhet të jenë të pranishme gjatë takimit të Bordit, dhe kjo do të duhej të paraqesë shumicën e anëtarëve të Bordit. | | 39.0% | 55.9% | 16.9% |
|  | OJQ-ja ka një politikë e cila tregon kohëzgjatjen e mandatit të një anëtareje të Bordit dhe nëse ai mund të ri-zgjidhet. | | 39.0% | 57.4% | 18.3% |
|  | Kohëzgjatja e mandatit të një anëtari të Bordit dhe numri i herëve që një anëtar i Bordit mund të ri-zgjidhet specifikohen në politikat e organizatës. | | 32.9% | 48.5% | 15.6% |
| 3 | Bordi përcakton pritshmëritë për secilin anëtar, lidhur me mënyrën se si ai ose ajo duhet të ofrojë përkrahje për ngritjen e fondeve për organizatën ose programet. | | 31.7% | 38.2% | 6.5% |
| 4 | Organizata ka politika të cilat rregullojnë pjesëmarrjen e anëtarëve të Bordit në takime dhe që përfshijnë hapat që duhet të ndërmerren në rast se ndonjë anëtar i Bordit dështon në veprimin në pajtim me politikën në fjalë. | | 17.7% | 51.5% | 33.8% |
| 4 | Anëtarët e Bordit nuk kompensohen për shërbimin që kryejnë. Atyre iu kompensohen vetëm shpenzimet e ndërlidhura në mënyrë të drejtpërdrejt me shërbimet që kryejnë në Bord, të tilla si shpenzimet e rrugës për pjesëmarrjen në takime. | | 56.1% | 69.1% | 13.0% |
|  | **Përgjegjësitë e Bordit** | |  |  |  |
| 1 | Bordi është takuar dy herë në vit. | | 53.7% | 70.6% | 16.9% |
|  | Bordi ka ndihmuar me planifikimin strategjik. | | 57.3% | 67.6% | 10.3% |
|  | Bordi ka shqyrtuar përshtatshmërinë e misionit të organizatës. | | 25.6% | 47.1% | 21.4% |
|  | Bordi ka ri-përcaktuar objektivat dhe veprimtaritë e organizatës sipas nevojës. | | 35.4% | 41.2% | 5.8% |
| 2 | Bordi ka vlerësuar avancimin në drejtim të përmbushjes së misionit të organizatës. | | 38.1% | 46.0% | 7.8% |
| 3 | Bordi është këshilluar lidhur me, dhe ka miratuar, një doracak të politikave për organizatën, me informata për financat dhe politikat për personelin. | | 30.8% | 40.1% | 9.3% |
| 4 | Bordi ka miratuar çdo vit buxhetin e organizatës. | | 38.1% | 37.1% | -1.0% |
|  | Bordi, sipas nevojës, miraton rezultatet e auditimit vjetor. | | 34.5% | 32.7% | -1.7% |
| 5 | Bordi ka zgjedhur drejtoren e organizatës. | | 40.2% | 34.9% | -5.3% |
|  | Bordi ka përcaktuar kompensimin material për drejtorin/en. | | 35.4% | 29.1% | -6.2% |
|  | Bordi ka vlerësuar punën e drejtorit/es gjatë vitit të shkuar. | | 30.5% | 30.6% | 0.1% |
|  | **Obligimet e Bordit** | |  |  |  |
| 1 | Bordi ka procedura operative. | | 36.6% | 52.9% | 16.4% |
| 2 | Bordi zgjedh anëtarët e rinj të tij. | | 39.0% | 42.6% | 3.6% |
| 5 | Në takimet e Bordit mbahet një procesverbal. | | 51.2% | 57.4% | 6.1% |
|  | Procesverbali i takimit i është dërguar anëtarëve të Bordit pas secilit takim. | | 50.0% | 50.0% | 0.0% |
| III. |  | |  |  |  |
| **Burimet njerëzore** | |
|  | |
|  | **Politikat dhe sjellja e stafit** | |  |  |  |
| 1 | Organizata ka një doracak të shkruar të politikave dhe standarde të sjelljes të cilat rregullojnë punën dhe veprimet e anëtarëve të stafit të saj dhe vullnetarëve. | | 42.7% | 66.3% | 23.6% |
|  | Politikat që kanë të bëjnë me stafit janë miratuar nga ana e Bordit. | | 39.0% | 61.7% | 22.7% |
|  | Këto politika dhe procedura i përkufizojnë në mënyrë të qartë të **drejtat** e anëtarëve të stafit. | | 42.7% | 66.2% | 23.5% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **# i Kodit** | **Kërkesa e Kodit** | **% e anëtareve që kanë zbatuar krahasimin** | | | |
|  |  | **2012** | | **2014** | |
|  | Këto politika dhe procedura përcaktojnë në mënyrë të qartë **sjelljen** e anëtarëve të stafit. | 42.7% | 64.6% | | 22.0% |
|  | Në politikë përfshihet.... trajtimi i drejtë për anëtarët e stafit. | 42.7% | 64.6% | | 22.0% |
|  | Politika përshkruan kushtet e punës për anëtarët e stafit. | 43.9% | 64.6% | | 20.7% |
|  | Politika përfshin pushimet vjetore dhe mjekësore. | 41.4% | 64.6% | | 23.2% |
|  | Politika përfshin vlerësimin e punonjësve. | 35.4% | 56.9% | | 21.6% |
|  | Politika përfshin mbikëqyrjen. | 39.0% | 59.9% | | 20.9% |
|  | Politika përfshin punësimin dhe largimin nga puna. | 40.2% | 59.9% | | 19.7% |
|  | Politika përcakton mënyrat që punonjësit, në mënyrë anonime, të parashtrojnë ankesa ose shqetësime. | 26.8% | 32.3% | | 5.5% |
|  | Politika përfshin informata lidhur me mënyrën se si do të trajtohet ngacmimi seksual. | 39.0% | 56.8% | | 17.8% |
|  | Politika përfshin procedurat për ngritjen dhe zhvillimin e punonjësve. | 37.8% | 52.2% | | 14.4% |
|  | Politika e konfidencialitetit, për anëtarët e stafit, që lidhet me të dhënat dhe informatat e klientëve (aty ku është e përshtatshme). | 1.9% | 39.9% | | 38.0% |
| 2 | Stafi respekton punën drejt përmbushjes së misionit dhe objektivave të organizatës. | 90.2% | 100.0% | | 9.8% |
|  | Stafi ka pasur sjellje që kontribuon në zhvillimin e organizatës. | 100.0% | 100.0% | | 0.0% |
|  | Sjellja e anëtarëve të stafit kontribuon në besimin që ka publiku tek OJQ-së në përgjithësi. | 98.8% | 99.0% | | 0.2% |
|  | Stafi sillet në mënyrë profesionale dhe pozitive gjatë përfaqësimit të organizatës përballë anëtarëve të tjerë të stafit, vullnetarëve, ose shoqërisë. | 100.0% | 99.0% | | -1.0% |
| 4 | Stafi nuk përfshihen në pandershmëri, mashtrime, apo prezantim të rremë të organizatës apo aktiviteteve të saj. | 100.0% | 99.0% | | -1.0% |
|  | Kur kanë vepruar kështu, organizata ka ndërmarrë hapa për ta adresuar situatën. | 100.0% | 97.1% | | -2.9% |
|  | Stafi nuk është përfshirë në kritika publike të organizatës. | 100.0% | 100.0% | | 0.0% |
|  | **Vlerësimi** |  |  | |  |
|  | A ka punësuar organizata juaj anëtarë të rinj të stafit në vitin 2010? | 41.5% | 42.6% | | 1.2% |
|  | Pas punësimit, stafi pranon një udhëzim për pozitën dhe përgjegjësitë që do të ndërmarrin, si dhe informohen për misionin, objektivat, programet, veprimtaritë, dhe politikat e organizatës, duke përfshirë edhe këtë Kod. | 41.5% | 60.3% | | 18.8% |
|  | Organizatat kanë aprovuar politika për vlerësimin e cilësisë së punës, efektivitetit, dhe progresit që ka arritur secili anëtar i stafit. | 26.8% | 48.5% | | 21.7% |
|  | Organizata ka kryer një vlerësim të punës së secilit anëtar të stafit në vitin 2010. | 25.6% | 43.2% | | 17.6% |
|  | Anëtarët e stafit kanë marrë pjesë në një vlerësim të brendshëm vjetor të organizatës. | 24.4% | 49.3% | | 24.9% |
|  | Anëtarët e stafit kanë marrë pjesë në një vlerësim vjetor të vetë punës së tyre në drejtim të arritjes së misionit të organizatës. | 24.4% | 45.6% | | 21.2% |
|  | Ekzistenca e një procesi për identifikimin e pikave të dobëta dhe sfidave të organizatës. | 26.8% | 63.2% | | 36.4% |
|  | Ekzistenca e një procesi për analizimin e marrëdhënies së organizatës me | 24.4% | 61.8% | | 37.4% |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **# i Kodit** | **Kërkesa e Kodit** | **% e anëtareve që kanë zbatuar krahasimin** | | | |
|  |  | **2012** | | **2014** | |
|  | palët e interesuara dhe publikun. |  |  | |  |
|  | Ekzistenca e një procesi për identifikimin dhe propozimin e mënyrave të përmirësimit. | 28.0% | 61.8% | | 33.7% |
|  | **Vullnetarët** |  |  | |  |
| 1 | Organizata ka vullnetarë. | 80.5% | 83.0% | | 2.5% |
|  | Organizata i vlerëson dhe i trajton me respekt vullnetarët e saj. | 80.5% | 83.0% | | 2.5% |
|  | Vullnetarët informohen për misionin, objektivat, programet, veprimtaritë, dhe politikat e organizatës, duke përfshirë edhe këtë Kod. | 80.5% | 81.5% | | 1.0% |
| 2 | Organizata iu ofron vullnetarëve kushte të mira pune (p.sh. kompjuter, materiale për projekte). | 75.2% | 80.4% | | 5.2% |
| 4 | Nëse ekziston interesimi, vullnetarët të cilët posedojnë kualifikim dhe përvojë adekuate, duhet të kenë përparësi ndaj aplikantëve të tjerë gjatë mundësive të punësimit në OJQ. | 80.5% | 82.4% | | 1.9% |
| IV. | **Transparenca dhe përgjegjësia financiare** |  |  | |  |
|  | **Politikat dhe procedurat** |  |  | |  |
| 1 | Organizata operon në pajtim me një buxhet vjetor. | 40.2% | 35.3% | | -4.9% |
|  | Buxheti miratohet nga bordi. | 34.1% | 29.4% | | -4.7% |
| 2 | Organizata është e regjistruar. | 98.2% | 100.0% | | 1.8% |
|  | Organizata vepron në pajtim me ligjet në fuqi, duke përfshirë ligjet për përgjegjësinë financiare. | 64.6% | 76.5% | | 11.8% |
|  | Organizata vepron në pajtim me ligjet që lidhen me lobimin dhe avokimin politik. | 61.0% | 70.6% | | 9.6% |
|  | Organizata vepron në pajtim me ligjet për taksat. | 64.6% | 79.4% | | 14.8% |
|  | Në bazë të këtij shqyrtimi, Bordit i është dorëzuar një raport i shkurtër i cili vë në dukje fushat e veprimtarisë në pajtueshmëri me këto dispozita. | 32.9% | 33.8% | | 0.9% |
| 3 | Organizata ka shkruar politika financiare. | 53.7% | 58.8% | | 5.2% |
|  | Procedurat përfshijnë mënyrën se si janë investuar mjetet e organizatës. | 53.7% | 57.4% | | 3.7% |
|  | Organizata ka procedura të kontrollit të brendshëm. | 53.7% | 61.8% | | 8.1% |
|  | Në procedura bëjnë pjesë praktikat e blerjes. | 53.7% | 64.7% | | 11.0% |
| 4 | Organizata i kundërshton dhe nuk merr pjesë në ndikimet e partive (p.sh. burimet e saj nuk janë përdorur për të përkrahur qoftë edhe një politikan të vetëm apo parti politike). | 91.5% | 95.6% | | 4.1% |
|  | Organizata i kundërshton dhe nuk merr pjesë në korrupsion, dhënie të mitos, apo keqpërdorime të tjera financiare gjatë veprimtarive të veta. | 97.6% | 100.0% | | 2.4% |
| 5 | Organizata krijon një mundësi që anëtarët e Bordit, stafi dhe vullnetarët të raportojnë në mënyrë anonime keqpërdorimin e financave. | 26.8% | 29.4% | | 2.6% |
|  | **Konflikti i interesave** |  |  | |  |
| 1 | Organizata anëtare e RrGGK-së, përfshirë stafin, vullnetarët, dhe anëtarët e Bordit të saj, përmbahen nga konflikti i interesit; kjo do të thotë se ata veprojnë në interesin më të mirë të organizatës në vend që të përkrahin interesat e tyre personale apo ato të të tjerëve. | 86.6% | 91.2% | | 4.6% |
| 2 | Organizata ka një politikë të shkruar kundër konfliktit të interesave. | 36.6% | 50.0% | | 13.4% |
| 3 | Organizata iu ofron të gjithë anëtarëve të Bordit dhe stafit një deklaratë e cila shpjegon konfliktin e interesit (të cilën ata e nënshkruajnë, duke shprehur pajtimin e tyre për të vepruar në pajtim me politikën e organizatës kundër konfliktit të interesit). | 27.4% | 36.0% | | 8.6% |
|  | **Mbledhja e fondeve** |  |  | |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **# i Kodit** | **Kërkesa e Kodit** | **% e anëtareve që kanë zbatuar krahasimin** | | | |
|  |  | **2012** | | **2014** | |
| 1 | Organizata i përdor fondet në të njëjtën mënyrë që ajo ia ka parashtruar donatorit. | 67.1% | 79.4% | | 12.3% |
|  | Organizata ka një politikë e cila specifikon se cilët individë, biznese, apo organizata apo cilat lloje të donacioneve do t’i pranojë ose jo, në pajtim me misionin e saj. | 7.3% | 14.7% | | 7.4% |
| 2 | Me fjalë të tjera, organizata deklaron në mënyrë të qartë se nuk do të marrë donacione nga persona apo për aktivitete të cilat bien ndesh me misionin e organizatës. | 82.9% | 82.4% | | -0.6% |
|  | **Përgjegjësia dhe transparenca** |  |  | |  |
| 1 | Organizata ka shqyrtuar buxhetin dhe shpenzimet e saj për të identifikuar nëse fushat ku janë bërë shpenzimet kanë ndryshuar nga ato që kanë paraparë në fillim. | 47.6% | 58.2% | | 10.7% |
|  | Në bazë të shqyrtimit të buxhetit të organizatës, stafi i ka dorëzuar një raport me shkrim bordit të organizatës. | 25.6% | 26.2% | | 0.6% |
| 2 | Organizata iu ka dorëzuar të gjithë donatorëve të saj, një raport të saktë **narrativ** për punën që ka bërë. | 63.4% | 77.9% | | 14.5% |
|  | Organizata iu ka dorëzuar një raport të saktë **financiar** donatorëve të saj. | 62.2% | 75.7% | | 13.5% |
| 3 | Organizata është transparente dhe e hapur përsa i përket buxhetit të saj, duke e vënë atë çdo vit në dispozicion të gjitha palëve të interesuara dhe publikut. | 13.4% | 20.6% | | 7.2% |
|  | Gjatë funksionimit të vet, organizata shfrytëzon burimet e veta njerëzore, financiare, materiale, dhe natyrore, dhe me përgjegjësi duke marrë në konsideratë nevojat e gjeneratës aktuale dhe gjeneratave të ardhme. | 51.8% | 74.3% | | 22.4% |
| 6 | Organizata, buxheti vjetor i së cilës është 60,000 euro ose më shumë (sipas pyetjes 6) i nënshtrohet një auditimi vjetor nga një auditor i certifikuar. (Në rast se buxheti juaj nuk ka qenë më i madh se 60,000, vendosni 0.5). | 68.3% | 83.8% | | 15.5% |
|  | Auditori është zgjedhur nga bordi i Organizatës. | 18.3% | 19.1% | | 0.8% |
| V. | **Përgjegjësia civile** |  |  | |  |
| 1 | Organizata përcakton qëllimet, vendimet, dhe veprimtaritë e veta në mënyrë të pavarur. Ajo nuk shfrytëzohet nga asnjë parti politike, institucion publik, apo firmë private për interesa të tyre, të cilat do të vinin në rrezik pavarësinë, autonominë, dhe aftësinë e tyre për të vepruar në interes shoqëror. | 98.8% | 98.5% | | -0.3% |
| 2 | Organizata nuk diskriminon asnjë person gjatë punësimit, programeve, apo komunikimit, në bazë të moshës, racës, kombësisë, etnisë, fesë, gjinisë, arsimit, mjeteve financiare, orientimit seksual, apo aftësisë së kufizuar. | 100.0% | 100.0% | | 0.0% |
| 3 | Organizata, gjatë hartimit, zbatimit, dhe vlerësimit të programeve, projekteve dhe veprimtarive, i përfshin përfituesit e saj sa më shumë që të jetë e mundur. | 80.5% | 91.2% | | 10.7% |
| 4 | Organizata ka punonjës për qëllime të caktuara, të pajisur me njohuri, i cili është përgjegjës për marrëdhëniet dhe komunikimin me publikun dhe që i ofron publikut informata kurdo që të kërkohet nga ndonjë anëtar i shoqërisë. | 23.2% | 25.0% | | 1.8% |
| 5 | Organizata vazhdimisht informon mediet dhe publikun lidhur me veprimtaritë e saj. | 70.7% | 75.7% | | 5.0% |
|  | Organizata i ka shpërndarë publikut buletine, publikime, apo informata të tjera për punën e saj. | 36.6% | 39.3% | | 2.7% |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **# i Kodit** | **Kërkesa e Kodit** | **% e anëtareve që kanë zbatuar krahasimin** | | |  |  | **2012** | **2014** | | | | | |
|  | Organizata ka një faqe të internetit. | 18.3% | 20.4% | 2.1% |
| 6 | Gjatë ofrimit të informatave për publikun, organizata siguron që ofron informata të mjaftueshme për çështjen në mënyrë që publiku ta kuptojë atë. | 52.4% | 67.0% | 14.5% |
|  | Çdo e dhënë që është paraqitur është e plotë, e saktë dhe e vërtetë sipas dijes së Organizatës. | 58.5% | 72.8% | 14.3% |
|  | Të dhënat e organizatës në marrëdhëniet me publikun nuk zmadhojnë ose zvogëlojnë nevojat njerëzore dhe materiale të njerëzve të cilët i ndihmon, posaçërisht gjatë aktiviteteve të mbledhjes së fondeve. | 56.1% | 65.5% | 9.4% |
| 7 | Organizata iu ka vënë në dispozicion të gjithë palëve të interesuara dhe publikut një raport për veprimtaritë dhe financat e saj të vitit të kaluar.. | 12.2% | 17.6% | 5.5% |
|  | **Partneritetet dhe rrjetëzimet** |  |  |  |
| 1 | Organizata vepron në mënyrë profesionale dhe i trajton me respekt përfituesit dhe partnerët e saj. | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
| 2 | Aty ku është e përshtatshme, organizata ka politika të cilat sigurojnë që informatat personale të përfituesve gjatë punës së saj të mbeten konfidenciale. | 26.8% | 42.6% | 15.8% |
| 3 | Organizata respekton pronësinë e ideve dhe projekteve të individëve dhe organizatave të tjera. | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
|  | Për shembull, organizata dhe stafi i saj **nuk** ka pasur pretendime pronësore për ide të ndonjë organizate tjetër ose individi. | 100.0% | 100.0% | 0.0% |
| 4 | Organizata nuk i kritikon organizatat e tjera anëtare të RrGGK-së për të përfituar vetë. | 99.4% | 97.8% | -1.6% |
|  | |  | 65.9% | 7.4% |
| Përqindja e implementimit të Kodit nga ana e anëtareve gjatë viteve 2011-2012 dhe 2014 | |