



Рекомендації щодо показників та впливу Інституційне фінансування

Далі наведені рекомендації для потенційних партнерів WPHF щодо інституційного фінансування, а також вказівки та інші запропоновані показники, які можна використовувати для вимірювання та відстеження прогресу та результатів проєкту.

Про інституційне фінансування

Інституційне фінансування призначене для зміцнення інституційних здатностей організацій, які працюють над гендерними питаннями у сфері миру та безпеки, а також у гуманітарному контексті, та які захищають права жінок або очолюються жінками та молодими жінками, з метою забезпечення їхньої самодостатності та посилення їхнього впливу. Ці проєкти мають показати, як поточний контекст впливає на інституційні та фінансові можливості організації та як фінансування може підтримати її. Метою цього напряму фінансування **не є** фінансування програмної діяльності.

Сюди можна включити різноманітні заходи та підходи, які сприяють інституційному зміцненню та сталому розвитку організацій, що захищають права жінок, очолюваних жінками або молодими жінками. Деякі приклади включають:

- ▶ Адаптивні стратегії, інструменти або системи, прийняті організацією для забезпечення безперервності діяльності.
- ▶ Плани або стратегії управління ризиками та/або планів на випадок надзвичайних ситуацій для організації.
- ▶ Виплата зарплат співробітникам або стипендій волонтерам/членам правління.
- ▶ Сплата орендної плати, комунальних послуг або інших операційних витрат.
- ▶ Закупівля обладнання, офісних меблів, програмного забезпечення тощо.
- ▶ Посилення спроможності персоналу, волонтерів або членів правління щодо політик, процедур, стратегій.
- ▶ Стратегічне планування
- ▶ Стратегії мобілізації ресурсів, комунікаційні стратегії, стратегії щодо захисту від сексуальних переслідувань, експлуатації та насильства (PSHEA) тощо.
- ▶ Проведення навчань з питань психічного здоров'я та надання психосоціальної підтримки персоналу та волонтерам.

Наведений вище перелік не є вичерпним, і ОГС повинні розробляти свої проєкти, виходячи з конкретних потреб у своєму контексті.

Результати, заходи та строки виконання

У **розділі 4** шаблону заявки висвітлюються результати та заходи, які здійснюватиме ваша організація, а також строки виконання.

Результат: Результат — це завершений продукт, послуга або дія, що здійснюється вашою організацією на основі групи заходів. Результат записується наступним чином: *Розроблений гендерно чутливий стратегічний план.*

Захід: Захід, який здійснює ваша організація, використовуючи людські та фінансові ресурси. Захід є конкретним та записується наступним чином: *Провести семінар з працівниками та*

членами правління для розробки стратегічного плану. Потрібно вказати кілька заходів, що сприяють досягненню результату, і бути максимально конкретними.

Строки виконання кожного заходу проєкту мають бути чітко визначені, із вказанням місяця і року.

Кількість результатів і заходів залежить від кількох факторів, зокрема від наявних людських і фінансових ресурсів, масштабу вашого проєкту, його тривалості, а також від того, що необхідно для досягнення очікуваних змін.

Приклад:

Результати	Заходи	Строк виконання
Результат 1: Розроблення гендерно орієнтованого управління ризиками та плану дій на випадок надзвичайних ситуацій/	<ul style="list-style-type: none">• Найм консультанта для підтримки нового гендерно орієнтованого управління ризиками та плану дій на випадок надзвичайних ситуацій в організації.• Проведення навчання з персоналом та членами правління з питань управління ризиками та планування на випадок надзвичайних ситуацій.	Січень 2024 р. Лютий – квітень 2024 р.
Результат 2: Оновлення ІТ-систем для ефективного продовження виконання завдань організації.	<ul style="list-style-type: none">• Закупівля нового програмне забезпечення для управління фінансовими та людськими ресурсами.• Заміна п'яти непрацюючих комп'ютерів для віддаленої роботи персоналу.• Проведення навчання з програмного забезпечення для управління фінансовими та людськими ресурсами.	Лютий 2024 р. Лютий 2024 р. Березень 2024 року
Результат 3: Сеанси психічного здоров'я для персоналу та волонтерів.	<ul style="list-style-type: none">• Підготовка посібника з психічного здоров'я та добробуту для персоналу та волонтерів.• Проведення навчань з питань психічного здоров'я та добробуту для працюючого персоналу та волонтерів.	Квітень 2024 р. Травень 2024 р.

Вимірювання інституційних проєктів (обов'язкові показники)

Проєкти, які отримують інституційне фінансування, **мають** використовувати **чотири** показники, наведені нижче, для того, щоб показати зміни та охоплення проєкту, згідно з шаблоном проєктної пропозиції:

1. Середня кількість місяців, протягом яких організація може існувати завдяки інституційному фінансуванню.
2. Кількість та відсоток персоналу, збереженого в результаті інституційного фінансування.
3. Кількість співробітників/волонтерів, які отримали безпосередню вигоду від реагування (за статтю, віковою групою¹).
4. Кількість людей, які опосередковано отримали вигоду від реагування.

Необов'язково (Оберіть, якщо потрібно):

5. Кількість/типи адаптивних стратегій, інструментів або систем, прийнятих організацією для забезпечення безперервності діяльності
6. Розробка планів або стратегій управління ризиками та планів на випадок надзвичайних ситуацій для організації

Таблиця 1: Визначення показників (обов'язкові показники)

Обов'язкові показники	Визначення
<p>Показник впливу 1 Середня кількість місяців, протягом яких організація може існувати завдяки інституційній підтримці</p>	<p>Це кількісний показник, який вказує на середню загальну кількість місяців, протягом яких ваша організація може продовжувати свою діяльність та існувати завдяки фінансуванню, наданому WPHF. Він може охоплювати місяці, що не входять до термінів тривалості проєкту.</p> <p>Розрахунки необхідно робити на основі кількості місяців, протягом яких ваша організація може: i) утримувати таку саму кількість персоналу; ii) виплачувати заробітну плату персоналу; або iii) сплачувати оренду, електроенергію, Інтернет та інші експлуатаційні витрати.</p>
<p>Показник впливу 2 Кількість/відсоток персоналу, який залишився в результаті інституційної підтримки</p>	<p>Це кількісний показник, який підраховує, скільки співробітників у вашій організації зберегли свої посади/заробітну плату завдяки фінансуванню, наданому WPHF. Необхідно повідомити як загальну кількість, так і відсоток персоналу, що залишився на посадах. Щоб розрахувати відсоток, розділіть загальну кількість персоналу, який залишився, на загальну кількість персоналу в організації.</p>
<p>Показник впливу 3: Кількість людей, які отримали безпосередню користь від впровадження заходів (за статтю, віковою групою або іншими критеріями)</p>	<p>Прямі бенефіціари — це особи, групи або організації, які отримують безпосередню вигоду від вашого співробітництва, або які є прямими реципієнтами вашої діяльності й чітко зазначені у звітах про результати й вихідні результати в матриці результатів. Прямі бенефіціари й цільові групи однакові.</p> <p>У разі інституційної підтримки прямими бенефіціарами є співробітники вашої організації, волонтери або члени організації, які проходять навчання за кошти інституційної підтримки.</p> <p>Цей показник має бути розподілений за віковими групами (0-17 років, 18-29 років та 30 років і старше), якщо це можливо. Також можна включити інші змінні або розбивку, такі як люди з інвалідністю, домогосподарства, очолювані жінками, біженці або приймаючі громади, або іншу інтерсекційність, які мають відношення до конкретного контексту.</p>
<p>Показник охоплення 4: Кількість осіб, які опосередковано отримали вигоду від впровадження заходів</p>	<p>Непрямі бенефіціари — це особи, групи або організації, які не є безпосередніми об'єктами ваших заходів, відповідно до матриці результатів, але зазнають опосередкованого впливу від вашої діяльності. Це можуть бути інші члени громади або члени сім'ї, які отримують позитивний ефект від впроваджених заходів за прямої участі бенефіціарів.</p> <p>Розрахунок непрямих бенефіціарів зазвичай здійснюється шляхом обчислення показника середнього розміру сім'ї та його множення на кількість прямих бенефіціарів. Попри те, що це може призвести до подвійного підрахунку, використання середнього показника може допомогти. Наприклад, якщо середній розмір сім'ї становить 5 осіб, а безпосередніх бенефіціарів — 100, ви повинні помножити $5 \times 100 = 500$.</p> <p>Непрямих бенефіціарів не потрібно розмежовувати.</p>
<p>Показник впливу 5 (необов'язково) Кількість/типи адаптивних стратегій, інструментів або систем, запроваджених організацією для забезпечення сталого функціонування</p>	<p>Цей показник є як числовим, так і описовим. Він підраховує кількість і типи (опис) нових стратегій, інструментів або технологій, розроблених у вашій організації, які допоможуть продовжити вашу роботу, пов'язану з питаннями WPS та/або гендерно-орієнтованим гуманітарним впровадженням заходів. Це може включати нову IT-інфраструктуру, програмне забезпечення, комп'ютерні системи та нові способи роботи (наприклад, мобільні технології або віддалена робота тощо). Він також може включати нові підходи або стратегії, що впроваджуються, зокрема, стратегії мобілізації ресурсів, кадрові стратегії, плани щодо забезпечення безперервності або будь-які інші стратегії, які допоможуть вашій організації продовжувати свою діяльність у нестабільному середовищі.</p>

Інші можливі показники результату²

Проекти також можуть включати додатковий показник, який має відношення до контексту проекту. Цей показник слід додати до **розділу 4** шаблону заявки. Він має відобразити очікувані зміни, які планується досягти на основі проектних заходів.

Наведені нижче показники результатів є лише рекомендаціями, які допоможуть вам зорієнтуватися під час визначення ваших показників для рівня результатів. Вони не є обов'язковими.

Other Suggested Indicators	Definitions
Кількість/відсоток персоналу або волонтерів з новими знаннями стосовно прийнятих організаційних інструментів і стратегій	<p>Це кількісний показник, який підраховує загальну кількість співробітників або волонтерів вашої організації, які отримали нові знання про нові інструменти або стратегії, які було впроваджено в організації.</p> <p>Цього можна досягти за допомогою тренінгів, коучингу, наставництва або робочих сесій, які ви проводите в організації.</p> <p>Цей показник має бути розподілений за статтю та віковими групами (0-17 років, 18-29 та 30 років і старше), якщо це можливо.</p>
Обсяг фінансування, залученого в результаті нових стратегій мобілізації ресурсів	<p>Це кількісний показник, який демонструє, який обсяг додаткового фінансування ви забезпечили в результаті вдосконалення стратегій мобілізації ресурсів у вашій організації. Він може бути як у місцевій валюті, так і в доларах США.</p>
Кількість співробітників або волонтерів, які застосовують нові методи роботи для продовження надання послуг громадам	<p>Це кількісний показник, який визначає загальну кількість співробітників або волонтерів у вашій організації, які використовують нові інструменти, наприклад, дистанційну роботу, обмін повідомленнями через мобільні пристрої або інші стратегії в організації завдяки інституційній підтримці.</p> <p>Цей показник має бути розподілений за статтю та віковими групами (0-17 років, 18-29 та 30 років і старше), якщо це можливо.</p>