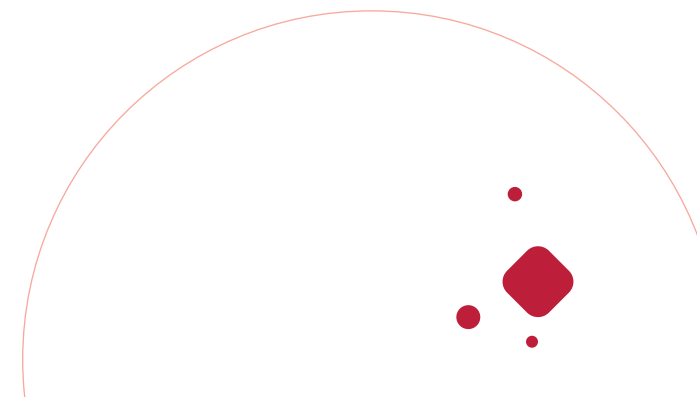




СТРАТЕГИЯ И ПЛАН ДЕЙСТВИЙ НА 2024 – 2027Г.Г.

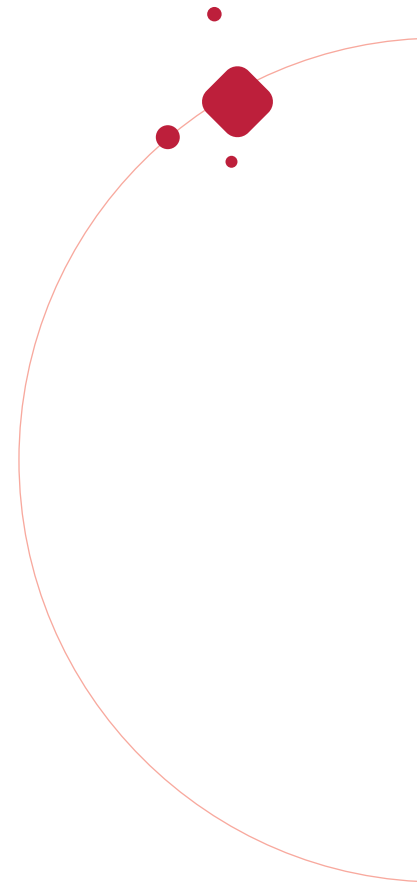
Объединяйтесь! Расширяйте возможности! Отстаивайте
свои интересы и права!





СОДЕРЖАНИЕ

I. О надомных работниках	5
II. О HomeNet International	7
III. Приверженность HNI своим обязательствам	9
IV. Методы работы, стратегические подходы и деятельность.....	12
V. Стратегический план HNI на период с 2024 по 2027г.г.	15
VI. Проект теории изменений	35





I. О НАДОМНЫХ РАБОТНИКАХ

Надомные работники - это работники, которые выполняют разнообразную оплачиваемую работу у себя на дому или вблизи с домом, производя товары и/или оказывая услуги, тем самым, улучшая средства к существованию своих семей и внося свой многосторонний и значительный вклад в местную и глобальную экономику. Производимые надомными работниками товары и оказываемые ими услуги имеют низкую стоимость, что позволяет им вывести свои домохозяйства из крайней нищеты, их детям получать образование, а пожилым членам семей получать уход.

Существует две категории надомных работников:



Самозанятые работники — это самозанятые работники или лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью в области разработки моделей, производства и продажи продукции на местном и мировом рынках. Большинство из них работают без привлечения дополнительного персонала, однако в некоторых случаях, наряду с ними трудятся неоплачиваемые члены их семей. Важно отметить, что они являются самозанятыми и не могут быть классифицированы как малый бизнес или предприниматели.

Лица, работающие на дому (надомники) – к ним относятся лица, привлекаемые напрямую или косвенно, зачастую через посредников, другими частными лицами, фирмами, торговцами или организациями для выполнения определенных работ или услуг. Надомники получают заказы на работу, наряду с инструкциями, и снабжаются сырьем, получая вознаграждение за единицу произведенной продукции. Как правило, они несут различные производственные расходы, включая затраты на содержание рабочего места, оборудование, коммунальные услуги, расходные материалы и транспорт. Они не имеют прямого доступа к рынку и редко знают, кто является их основным работодателем, где продается произведенная ими продукция и какова ее конечная стоимость.

По оценкам Международной организации труда (МОТ), в 2019 году, до начала пандемии COVID-19, в мире насчитывалось около 260 миллионов надомных работников. Из них около 147 миллионов (57 %) составляли женщины. По прогнозам МОТ, нынешнее число надомных работников значительно превышает показатели 2019 года.

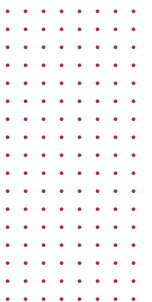
Проблематика вопроса

Деятельность надомных работников, чьи дома служат им рабочим местом, остается незамеченной. Зачастую, несмотря на производимые ими многочисленные товары и предоставляемые услуги, им не удается добиться признания со стороны работодателей, правительства и общества. Они остаются невидимыми работниками, поскольку труд, который они выполняют индивидуально у себя на дому, не видим. По причине невидимости или отсутствия признания, их деятельность либо не учитывается, либо учитывается недостаточным образом.

Перед надомными работниками стоит трудная задача: совмещение оплачиваемого труда с обязанностями по уходу, наряду с нерегулярной занятостью, низкой оплатой труда, отсутствием социальной защиты и плохими условиями жизни и, соответственно, работы.

Кроме того, надомные работники уязвимы перед экономическими потрясениями и потрясениями на рынке труда. Социально-экономические последствия пандемии COVID-19 были очень серьезными для надомных работников во всем мире, что привело к сокращению возможностей для работы, нарушению цепочки поставок и резкому росту производственных расходов. Чтобы обеспечить элементарное выживание своих семей они были вынуждены не только тратить свои сбережения и продавать имущество, но и влезать в долги, а учитывая, что рынки еще не восстановились от таких экономических потрясений, надомным работникам с трудом удается оправиться от последствий этого кризиса.

Наконец, отсутствие доступа к рынкам наряду с отсутствием навыков производства продукции с учетом новых рыночных тенденций еще больше усугубляет их критическое положение, мешает получать доход и поддерживать на определенном уровне свои средства к существованию.





II. О HOMENET INTERNATIONAL

HomeNet International (HNI) - это глобальная сеть основанных на членстве организаций надомных работников, членами которых являются 1,2 миллиона человек. HNI была основана во время пандемии Covid-19, в феврале 2021 года. В настоящее время HNI насчитывает 75 членских организаций из 33 стран.

История создания HNI

Движение надомных работников имеет долгую историю. Его основоположником в 1970-х годах стала Индийская Ассоциация самозанятых женщин (SEWA). Идея создания HomeNet International впервые возникла в 1990-х годах, когда организации надомных работников, Глобальные федерации профсоюзов (ГФП) и родственные им организации выступили за принятие международной конвенции о надомной занятости, что привело к важной вехе в борьбе надомных работников: принятию в 1996 году [Конвенции МОТ № 177 о надомном труде](#).

Первая организация HomeNet International, созданная в 1994 году, по многим причинам не просуществовала долго. Несмотря на это были посеяны семена для создания региональных организаций в Южной Азии, Юго-Восточной Азии и Восточной Европе. В 1997 году была наступил еще один важный этап, ознаменовавшийся образованием организации, под названием HomeNet – Юго-Восточная Азия. Следующий поворотный момент произошел в 2000 году, когда организации надомных работников Южной Азии и правительства стран Южной Азии приняли [Катмандинскую Декларацию](#). В период с 2000 по 2011 год основное внимание уделялось вовлечению членов в организацию и укреплению региональных сетей в Азии, а затем, с 2012 по 2018 год, активизировалась работа по организации и созданию сетей в Восточной Европе и Центральной Азии, Латинской Америке и Африке. На протяжении всего этого периода обсуждалась возможность создания глобальной сети, объединяющей все регионы и организации надомных работников в целях укрепления глобальной солидарности среди них.

В 2018 году представители организаций надомных работников из пяти регионов встретились в Стокгольме, Швеция, вместе с представителями организации «Женщины в неформальной занятости: глобализация и организация» (WIEGO). Они единогласно приняли решение предпринять конкретные шаги по созданию глобальной сети надомных работников и сформировали Временную международную рабочую группу (IIWG), в которую вошли по одному представителю и заместителю от каждого региона, для завершения процедуры создания HomeNet International.

23 и 24 февраля 2021 года HNI отметила начало своей деятельности, проведя онлайн конгресс. Проведение этого конгресса в режиме онлайн было обусловлено ограничениями, наложенными пандемией COVID-19. Онлайн конгресс ознаменовал окончание двухлетнего процесса, в ходе которого организации надомных работников совместно с Временной международной рабочей группой закладывали основы глобальной сети.

В ходе онлайн конгресса была принята Конституция HNI, утверждены первые 36 членских организаций и назначен первый международный координатор. Был назначен Международный рабочий комитет, в который вошли три члена от четырех регионов: Африки, Латинской Америки, Южной Азии и Юго-Восточной Азии, а также три члена от WIEGO, чья роль заключалась в поддержке HNI до проведения выборов в Исполнительный комитет. Были определены следующие основные приоритетные направления работы:

- Разработка управленческих и операционных структур HNI
- Укрепление организаций надомных работников и формирование солидарности
- Признание надомных работников и повышение осведомленности об их деятельности
- Улучшение средств к существованию и условий труда

За время своего существования, в период, начиная с 2021 года и вплоть до апреля 2023 года, HNI провел множество мероприятий по своим ключевым приоритетным направлениям (см. [Двухгодичный отчет HNI за период с 2021 по 2023](#)) и увеличил количество своих членов.

С 25 по 28 апреля 2023 года, в Катманду, Непал, прошел Второй Конгресс HNI, на этот раз очный. В нем приняли участие 127 делегатов из всех членских организаций. Впервые делегаты HNI встретились лично, чтобы избрать новый руководящий орган (Исполнительный комитет HNI), обсудить приоритетные направления работы и укрепить солидарность, основы которой закладывались на протяжении двух лет, в ходе онлайн мероприятий.



III. ПРИВЕРЖЕННОСТЬ HNI СВОИМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМ

С 8 по 10 ноября 2023 года в Найроби, Кения, было проведено первое мероприятие по стратегическому планированию с участием Исполнительного комитета, региональных координаторов и Секретариата HNI, на котором были обсуждены основные направления деятельности HNI и намечена траектория развития организации на ближайшие четыре года.

✓ Ценности

- ➔ **Солидарность и единство:** Мы твердо верим в то, что надомные работники, объединившись ради общей цели, станут сильнее благодаря взаимной поддержке. Такая солидарность позволяет им расширять свои права и требовать их соблюдения.
- ➔ **Права и защита прав:** Мы намерены отстаивать права и требовать защиты прав надомных работников, добиваясь, чтобы правительство и работодатели признали их в качестве работников, вносящих вклад в ВВП страны и в цепочки поставок на глобальном уровне и на уровне страны.
- ➔ **Многообразие и инклюзивность:** Мы верим в то, что мы едины в своем многообразии, и мы стремимся создать инклюзивную среду, в которой каждый почувствует, что его ценят и уважают за его уникальную личность, взгляды и происхождение.
- ➔ **Демократия:** Наша Конституция зиждется на принципах демократии и представительства всех регионов, где большинство представителей - сами надомные работники.
- ➔ **Прозрачность:** Мы верим в то, что поддерживаем полную прозрачность во всех аспектах деятельности нашей организации, включая финансовые операции, процедуры принятия решений, разработку программ и механизмы отчетности.
- ➔ **Активное участие:** Мы считаем, что организации-члены нашей сети являются активными участниками, поэтому мы поощряем и ценим участие и идеи каждого из них. Отдавая предпочтение активному участию, мы гарантируем, что наша сеть получит пользу от представления различных точек зрения и опыта, что приведет к усилению чувства ответственности и приверженности всех участников.
- ➔ **Взаимное уважение:** Мы верим в то, что к каждому человеку следует относиться с достоинством и ценить его мнение, независимо от его происхождения или взглядов. Мы стремимся к созданию инклюзивной и благоприятной среды, в которой люди чувствуют, что их слышат, понимают и ценят. В случае возникновения конфликта мы будем стремиться его решению через мирное и согласованное понимание и участие в уважительном диалоге.
- ➔ **Охрана окружающей среды:** Мы считаем, что здоровая окружающая среда необходима для поддержания жизни и реализации наших неотъемлемых прав и свобод, и мы стремимся продвигать и обеспечивать право каждого человека на чистую, здоровую и устойчивую окружающую среду.

✓ Концепция развития

Концепция нашего развития заключается в повышение осведомленности о надомных работниках и их признании, а также в обеспечении представительности на глобальных платформах, где надомные работники эффективно смогут взаимодействовать и бросать вызов тем, кто имеет власть над их трудовой жизнью, например, правительствам и работодателям.

✓ Цель создания

HNI был создан для объединения и расширения прав и возможностей надомных работников и их организаций; для поддержки их усилий по ведению переговоров, отстаиванию интересов и прав, и укрепления глобальной солидарности.

✓ Цель

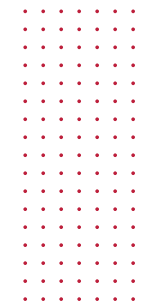
К 2027 году HomeNet International намерен повысить солидарность и право надомных работников на самовыражение, создать альянсы с другими организациями и активно отстаивать права и защиту надомных работников по всему миру.

✓ Подцели

Для достижения своей цели HNI будет работать над четырьмя основными подцелями, которые определяют основные способы HNI в достижении своих результатов.

К 2027 году HNI:

1. Создаст систему эффективного управления, разработает внутренние документы и внедрит процедуры, обеспечивающие координацию деятельности и устойчивость организации.
2. Усилит солидарность внутри сети и создаст альянсы с рабочим движением, укрепит членские организации и повысит потенциал лидеров, а также сформирует общую идентичность, которая позволит признавать надомных работников в качестве работников.
3. Повысит признание и осведомленность о надомных работниках на различных платформах и, как следствие, расширит возможности для охвата большей аудитории.
4. Проведет исследования и реализует программы по социальной защите, изменению климата, глобальным цепочкам поставок одежды, доступу к рынкам, социальной и солидарной экономике, которые, в итоге, будут способствовать улучшению средств к существованию и условий труда надомных работников в странах наших членских организаций.





IV. МЕТОДЫ РАБОТЫ, СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Методы работы

HNI использует различные методы для достижения вышеупомянутой цели и промежуточных целей, например:

- ➔ **Отстаивание прав и интересов:** Продвижение и защита прав надомных работников на глобальном, региональном и национальном уровнях.
- ➔ **Повышение потенциала:** Проведение обучающих мероприятий и предоставление ресурсов для укрепления членских организаций HNI.
- ➔ **Сплочение:** Организация надомных работников и поддержка коллективных действий.
- ➔ **Создание сети деловых контактов и связей:** Установление партнерских отношений, создание альянсов, сотрудничество, обучение и обмен ресурсами с членскими организациями HNI.
- ➔ **Исследования:** Сбор необходимой информации и данных для обоснования наших программ и усилий по отстаиванию интересов и прав.

Стратегические подходы

Несмотря на то, что четыре подцели являются основой стратегии, для обеспечения ее устойчивости и успешной реализации, стратегия должна быть разработана таким образом, чтобы включать в себя следующие стратегические подходы:

- ➔ **Консолидация:** Сосредоточенность на консолидации внутри HNI, пополнение наших ресурсов и улучшение наших возможностей. В последние годы мы наблюдаем значительный рост, но мы понимаем, что нам необходимо сделать паузу и укрепить наш фундамент, прежде чем приступить к дальнейшему расширению нашей организации.
- ➔ **Гибкий подход, ориентированный на спрос:** Вся работа HNI будет ориентирована на обеспечение потребностей членских организаций, а планы могут быть скорректированы в зависимости от меняющихся обстоятельств и потребностей, которые у них возникают.
- ➔ **Приоритеты качества:** Сосредоточение усилий на наших приоритетах с акцентом на достижение отличных результатов.
- ➔ **Интегрированный подход:** Различные мероприятия, предусмотренные планом, будут способствовать дополнению и развитию работы друг друга, обеспечивая единое целое.
- ➔ **Совместный подход:** Все планы HNI будут разрабатываться, реализовываться и контролироваться совместными усилиями со стороны руководства HNI и Секретариата.
- ➔ **Развитие потенциала для сбора средств и управления ими:** Сосредоточение на развитии необходимых навыков и способностей у нашего Исполнительного комитета, координаторов и членских организаций по сбору средств, управлению средствами и отчетности.

Деятельность

В вопросах, касающихся контроля над операционной деятельностью, организационных аспектов и реализации своей стратегии, HNI опирается на небольшой секретариат, состоящий из назначенного международного координатора, который руководит группой сотрудников, работающих на полную или частичную занятость в различных областях, таких как координация программ, финансы, административные вопросы и коммуникация.

Сотрудники Секретариата работают из дома, проводят свои заседания несколько раз в неделю для обсуждения планов и реализует их вместе с Исполнительным комитетом, региональными координаторами и членскими организациями. **(Более подробную информацию об организационной структуре и функциях можно найти в Конституции HNI).**

Кроме того, в рамках усилий по созданию эффективной и действенной операционной структуры HNI разработал следующие внутренние документы, которые, кроме всего прочего, способствуют соблюдению ценностей HNI:

- ➔ **Руководство по финансам:** Руководство по финансам – это официальное руководство по общей политике управления финансами HNI. В нем изложены рекомендации по ключевым аспектам финансового управления, таким как повседневная деятельность, планирование, составление бюджета, отчетность, бухгалтерские процедуры, начисление заработной платы, управление контрактами и средствами. Руководство включает в себя четко определенную систему одобрения операций с акцентом на управление рисками, соответствие требованиям и аудит, обеспечивающие соблюдение Конституции HNI.
- ➔ **Политика в отношении поездок:** Политика в отношении поездок содержит руководящие принципы, касающиеся официальных поездок, включая процедуры утверждения, организацию поездок и процедуры возмещения расходов. Она обеспечивает соответствие командировочной деятельности миссии организации и соблюдение правил допустимых расходов и лимитов.
- ➔ **Политика предоставления отпусков:** Политика предоставления отпусков содержит рекомендации и процедуры по различным видам отпусков, т. е. внеплановым отпускам, отпускам по болезни, праздничным дням, компенсационным отпускам, отпускам по беременности и родам/отцовству/усыновлению и отпускам без сохранения заработной платы, предоставляемым персоналу HNI. Политика также охватывает вопросы внесения записей в трудовую книжку и увольнения из организации и учитывает законодательные требования, которые должны соблюдаться в глобальной организации. Она направлена на достижение баланса между благополучием членов команды и непрерывностью работы организации.
- ➔ **Кадровая политика:** Кадровая политика определяет принципы и процедуры, связанные с персоналом HNI, такие как наём, приём на работу, оценка эффективности, профессионального развития, льготы для сотрудников и общее благосостояние команды HNI. Эта политика была разработана для создания позитивной рабочей среды, справедливого отношения к сотрудникам, а также для развития квалифицированного и мотивированного персонала.



V. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН HNI НА ПЕРИОД С 2024 ПО 2027г.г.

Стратегический план направлен на достижение четырех подцелей, указанных выше. Каждая подцель включает конкретные мероприятия и их описание, ключевые показатели и ожидаемые результаты. Успешно реализуя все четыре промежуточные цели, мы в итоге достигнем нашей главной цели. (См. **подробный Стратегический план HNI на странице 20**).

Разработка управленческих и операционных структур HNI



Подцель № 1: к 2027 году HNI создаст систему эффективного управления, разработает внутренние документы и внедрит процедуры, обеспечивающие координацию деятельности и устойчивость организации.

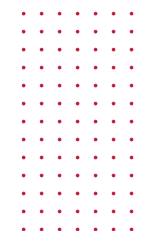
Методы достижения подцели № 1:

- 1. Регистрация HNI:** для обеспечения своего независимого функционирования HNI пройдет официальную регистрацию и откроет банковский счет в Женеве, Швейцария. Это позволит повысить авторитет и надежность учреждения и даст право на самостоятельный доступ к грантам и другим формам финансовой поддержки для функционирования организации.
- 2. Внутренние документы и процедуры:** HNI обязуется продолжать разрабатывать и внедрять надежную систему внутренних документов и процедур, регулирующих его деятельность и взаимодействие с другими лицами и организациями. Для обеспечения прозрачности, подотчетности и этичного поведения будут разработаны или улучшены и внедрены следующие ключевые внутренние документы и процедуры:
 - a. Кадровая политика:** Действующая кадровая политика HNI содержит эффективные инструменты, обеспечивающие работу команды Секретариата. HNI продолжит работу по ее совершенствованию, чтобы

она стала более всеобъемлющей и лучше соответствовала растущим требованиям нашей глобальной организации.

- b. Политика в сфере коммуникаций:** Политика в сфере коммуникаций устанавливает стандарты как для внутренней, так и для внешней коммуникации. Она включает в себя рекомендации по официальной переписке, взаимодействию со СМИ, использованию организационных каналов коммуникации и интерпретации.
- c. Кодекс поведения:** Кодекс поведения представляет собой руководство по этическим стандартам и ожиданиям в отношении различных видов поведения в организации. Этот кодекс будет служить руководством для членов Исполнительного комитета, членов подкомитетов, членских организаций и Секретариата HNI, способствуя формированию культуры профессионального отношения к работе и этического поведения.
- d. Процедура рассмотрения жалоб:** Процедура рассмотрения жалоб включает в себя рекомендации по созданию прозрачного и справедливого процесса подачи и рассмотрения жалоб как в самом HNI, так и во время проведения мероприятий HNI. В ней описываются шаги по подаче жалоб, процедуры рассмотрения жалоб и механизмы решения проблем.
- e. Меры защиты и обеспечения безопасности:** Политика по мерам защиты и обеспечению безопасности содержит рекомендации для HNI по созданию безопасной среды, снижению рисков и обеспечению благополучия сотрудников и сохранности активов организации. Политика включает в себя рекомендации по резервному копированию информации, хранению личной и конфиденциальной информации, а также меры в области кибербезопасности для защиты от кибератак.
- f. Процедуры:** в течение четырех лет в распоряжении HNI будет находиться бухгалтерское программное обеспечение, привязанное к его банковскому счету. HNI создаст и запустит систему управления персоналом, а также будет иметь оптимизированные механизмы отчетности перед финансирующими организациями и информационно-техническую поддержку.

- g. Мониторинг, оценка и обучение:** HNI опробует различные способы сбора информации для достижения намеченных результатов с использованием разработанной стратегии, для реализации его ценностей и т. д. Кроме этого, HNI опробует различные пути временного и пространственного анализа этой информации и ее дальнейшего использования в целях пересмотра и адаптации своих стратегий по мере необходимости. По мере развития своих подходов HNI будет документировать их в системе мониторинга, оценки и обучения (MOO HNI).
- 3. Совещания по вопросам управления:** Структура управления организацией будет поддерживаться посредством проведения серии совещаний, которые послужат важнейшими площадками для принятия решений, обновления и планирования деятельности. Цель проведения этих совещания заключается в обеспечении эффективной коммуникации, сотрудничества и в осуществлении контроля за деятельностью. Периодичность и направленность каждого совещания представлены ниже:
- a. Заседания Исполнительного комитета:** Заседания Исполнительного комитета будут проводиться четыре раза в год, и на них будут обсуждаться стратегические вопросы высокого уровня, планирование, анализ деятельности организации и приниматься решения, влияющие на общее направление деятельности организации.
- b. Собрания должностных лиц:** Собрания должностных лиц будут проводиться ежемесячно и давать возможность ознакомления с информацией о значимых мероприятиях и принятия важных решений. Эти собрания направлены на обеспечение согласованности действий исполнительного руководства и должны способствовать своевременному реагированию на возникающие проблемы.
- c. Заседания Финансового комитета:** Заседания Финансового комитета будут проводиться ежемесячно для обеспечения контроля за всеми финансовыми аспектами деятельности организации и обеспечения стратегического руководства. Финансовый комитет будет содействовать в подготовке эффективных бюджетов и отчетов, предоставлять рекомендации по внутренним документам и руководствам HNI, а также будет проводить консультации по вопросам, касающимся вступительных и членских взносов. Комитет будет подотчётен и ответственен перед Исполнительным комитетом HNI.
- d. Заседания Гендерного комитета:** Заседания Гендерного комитета (Комитета по равенству полов) будут проводиться ежемесячно для отслеживания и учета гендерных аспектов в деятельности и планах HNI. Комитет будет подотчётен и ответственен перед Исполнительным комитетом HNI.
- e. Собрание региональных координаторов:** Собрания координаторов будут проводиться ежемесячно. Это платформа для координаторов HNI и регионов для обмена информацией, обсуждения результатов деятельности и решения любых насущных вопросов в своих регионах. Эти собрания направлены на улучшение координации и согласованности между HNI и региональными организациями.
- f. Региональные заседания:** Региональные заседания будут проводиться раз в квартал с участием членов Секретариата. Основная цель этих региональных заседаний заключается в информировании о деятельности HNI и получении комментариев напрямую от его членских организаций.
- 4. Нарращивание потенциала в целях развития лидерства:** HNI сосредоточится на наращивании потенциала своих лидеров и расширении кадрового состава руководства. Программы по наращиванию потенциала будут ориентированы на 1) лидерство, 2) взаимодействие со СМИ и кризисное управление, 3) отчетность, мониторинг, обучение и оценку.
- 5. 3-й Конгресс HNI:** HNI проведет свой 3-й Конгресс в 2027 году. На Конгрессе делегаты изберут новый руководящий орган, пересмотрят Конституцию и программы HNI и примут решение о ключевых направлениях работы HNI.
- 6. Расширение Секретариата:** HNI планирует увеличить количество сотрудников своего Секретариата и включить в его состав следующие специальные должности:
- a.** Эксперт по доступу к рынкам, ответственный за координацию и реализацию программы по доступу к рынкам.
- b.** Консультант по фандрайзингу (консультант по поиску и привлечению финансовых и материальных ресурсов), ответственный за разработку и реализацию стратегий по привлечению средств для обеспечения финансирования.



Укрепление организаций надомных работников и повышение солидарности между ними



Подцель № 2: к 2027 году HNI укрепит солидарность внутри сети и наладит более тесные связи с рабочим движением, укрепит членские организации и повысит потенциал лидеров, а также сформирует общую идентичность, выражающуюся в признании надомных работников в качестве работников.

Методы достижения подцели № 2:

1. **Сплочение:** HNI продолжит работу по наращиванию усилий членских организаций по сплочению надомных работников посредством проведения тематических вебинаров и обмена опытом.
 - a. **Вебинары по сплочению членов:** Вебинары будут посвящены обмену опытом по сплочению надомных работников. В них примут участие представители членских организаций надомных работников для обсуждения успешных стратегий, проблем и передового опыта в деле сплочения надомных работников.
 - b. **Вебинары по социальной и солидарной экономике (ССЭ):** Вебинары будут посвящены обмену опытом в деле сплочения надомных работников путем использования моделей социальной и солидарной экономики. В них примут участие представители членских организаций HNI для обсуждения успешных стратегий, проблем и передового опыта в деле сплочения надомных работников.
 - c. **Посещение других организаций для обмена опытом:** HNI будет способствовать проведению визитов в другие членские организации, занимающиеся сплочением надомных работников. Цель - предоставить возможность узнать из первых рук и познакомиться с различными организационными подходами, методологиями и успешными моделями. Целью таких визитов является обмен идеями и применение эффективных стратегий по организации и сплочению надомных работников внутри сети.
2. **Повышение потенциала на региональном уровне:** Различные инициативы по обучению будут проводиться онлайн и, по возможности, очно на региональном уровне региональными организациями; HNI предоставит региональным членским организациям либо уже существующие учебные материалы, либо разработает новые материалы для проведения учебных занятий по следующим темам: 1) публичные выступления/ораторское искусство, 2) наставничество, 3) отстаивание прав и интересов, 4) навыки ведения переговоров, 5) развитие лидерских качеств, 6) коммуникативные навыки, 7) тренинг для тренеров по привлечению финансовых ресурсов (фандрайзингу) и созданию возобновляемых фондов, 8) доступ к рынкам, 9) финансовая грамотность.
3. **Налаживание деловых контактов и создание альянсов:** HNI будет укреплять солидарность с ключевыми профсоюзами, трудовыми организациями, организациями, проводящими кампании, многосторонними организациями, родственными организациями и подвижническими организациями, чтобы изучить их опыт и создать коллективную силу для решения проблем системного характера, стоящих перед надомными работниками. Для налаживания деловых контактов HNI проведет следующую работу:
 - Составит карту Глобальных федераций профсоюзов (ГФП) с целью изучения опыта их работы и получения представления об их структуре, функциях и деятельности;
 - Укрепит солидарность с другими профсоюзами и Глобальными федерациями профсоюзов для поддержки совместных инициатив и кампаний;
 - Создаст и будет поддерживать альянсы с ключевыми организациями, включая SNI (StreetNet International), IDWF (Международная федерация домашних работников), Международный альянс сборщиков мусора (IAWP), «Женщины в неформальной занятости: глобализация и организация» (WIEGO) и организации справедливой торговли для сотрудничества в совместных проектах, а также отстаивания интересов и обмена опытом и ресурсами для достижения общих целей.
4. **Статистические данные:** HNI будет работать со своими членскими организациями над сбором исчерпывающих данных о надомных работниках, что позволит получить статистическую информацию, необходимую для работы по отстаиванию интересов.
 - a. Разработка базы данных о надомных работниках организациями, входящими в HNI, с акцентом на пол, характер работы, статус главы семьи и социальную защиту.
 - b. Статистические справки: Сбор данных о надомных работниках на национальном уровне с помощью опросов трудоспособного населения.

Повышение признания и осведомлённости о надомных работниках



Подцель № 3: к 2027 году ННИ повысит осведомленность о надомных работниках и их представленность на различных платформах, что приведет к расширению возможностей для охвата большей аудитории.

1. **Представленность на различных форумах:** ННИ будет участвовать в различных форумах, таких как Комиссия по положению женщин, Международная конференция труда, Форум ОЭСР по швейному и обувному сектору, Форум ООН по вопросам бизнеса и правам человека и другие международные форумы по мере их возникновения, направленных на повышение осведомленности о проблемах надомных работников, для привлечения внимания внешней аудитории к их ситуации и отстаивания их прав.
2. **Международный день надомных работников:** ННИ признает значимость надомной работы и ежегодно 20 октября отмечает этот день - Международный день надомных работников, проводя глобальный вебинар. Участники вебинара делятся своими историями успеха, проблемами и инновациями и тем, как надомный труд влияет на них и их окружение.
3. **Стратегия коммуникации:** ННИ разработает стратегию коммуникации для охвата своей целевой аудитории (как внутренней, так и внешней) с использованием различных коммуникационных платформ, таких как веб-сайт ННИ, каналы социальных сетей (Facebook, Twitter, WhatsApp, LinkedIn и т. д.), электронная почта (информационные бюллетени, новости, важная информация) и глобальные СМИ. Контент, распространяемый по этим каналам, будет включать, в частности, широкий спектр материалов, таких как различные истории, результаты исследований, статистические данные и видео, касающиеся надомных работников, и отчеты ННИ.
4. **Отстаивание интересов и кампании:** ННИ продолжит оказывать поддержку в отстаивании интересов в ходе следующих кампаний:
 - a. **Кампания, посвященная Конвенции № 177 МОТ:** ННИ проведет четырехлетнюю кампанию, посвященную Конвенции № 177 МОТ, охватывающую 14 стран по следующим направлениям: ратификация Конвенции № 177 МОТ; политика независимо от ратификации; совершенствование существующей политики и правила/руководства независимо от политики. ННИ будет поддерживать кампанию посредством следующих инициатив:
 - Обновление существующего буклета, посвященного Конвенции № 177 МОТ;
 - Разработка видеоролика о Конвенции № 177 МОТ, отражающего точку зрения надомных работников на этот документ и их основные требования;
 - Создание альянса с Глобальными профсоюзными федерациями и другими организациями, проводящими кампании и занимающимися отстаиванием интересов и прав;
 - Разработка инструментария для социальных сетей, который поможет членским организациям проводить кампанию в социальных сетях;
 - Создание инструментария для отстаивания интересов с упором на политику, реализуемую надомными работниками и их организациями;
 - Создание папки на диске, которая будет доступна для организаций, участвующих в кампании, с целью обмена существующими политиками и документами и способствования «перекрестному обучению»;
 - Размещение документов в открытом доступе на вебсайте ННИ, чтобы с ними могли ознакомиться все желающие;
 - Организация вебинаров для обмена информацией о стратегиях, достигнутых успехах и проблемах между странами-участницами.
 - b. **Кампания по социальной защите и охране труда:** ННИ проведет кампанию по отстаиванию прав на социальную защиту и охрану и безопасность труда с учетом коллективных потребностей членских организаций.
 - c. **Кампания, посвященная Конвенции № 190 МОТ:** ННИ проведет кампанию, посвященную ратификации Конвенции № 190 Международной Организации Труда с учетом требований своих членских и региональных организаций.

Улучшение средств к существованию и условий труда



Подцель № 4: к 2027 году HNI проведет исследования и реализует программы в области социальной защиты, изменения климата, глобальных цепочек поставок одежды, доступа к рынкам, социальной экономики и экономики солидарности, которые в итоге будут способствовать улучшению средств к существованию и условий труда домашних работников в странах наших членских организаций.

1. **Исследования и документация:** в течение этого периода будет подготовлено в общей сложности четыре ключевых исследовательских документа. Основная цель исследования - получить представление о текущей ситуации с домашними работниками и подготовить мероприятия, целью которых будут практические изменения. Кроме того, данные, полученные в ходе исследования, будут использованы для того, чтобы укрепить уверенность и потенциал как организаций домашних работников, так и самих домашних работников в формулировании актуальных вопросов перед ключевыми заинтересованными сторонами.
 - a. **Домашние работники в глобальных цепочках поставок одежды:** Исследование будет проведено в 12 местах, чтобы понять, как работают цепочки поставок на глобальном/национальном уровне, оценить, произошли ли изменения в цепочках поставок после пандемии Covid-19, и понять характер работы, а также условия труда домашних работников в цепочках поставок одежды.
 - b. **Влияние изменения климата на домашних работников:** Исследование будет проведено в 12 странах. Его целью будет оценка понимания домашними работниками изменения климата и изучение его влияния на них. Исследование также направлено на изучение местных механизмов преодоления последствий, которые используются домашними работниками.
 - c. **Опрос домашних работников:** «Гендер и домашняя занятость»: Исследование будет проводиться под руководством Комитета HNI по равенству полов (Гендерного комитета) среди 75 добровольно участвующих в нем членских организаций HNI. Его цель - получение представления об особенностях домашней занятости, характере работы домашних работников, условиях их занятости, получаемой поддержке,
 - насилии, с которым они сталкиваются, и их требованиях. Каждая членская организация отправит от 5 до 10 анкет Google, заполненных домашними работниками.
 - d. **Домашние работники и работа по уходу:** В ходе исследования будет изучена неоплачиваемая работа по уходу, выполняемая домашними работниками, и выяснены их потребности в снижении несправедливого бремени работы по уходу.
 - e. **Глоссарий терминов по гендерной проблематике:** Для повышения осведомленности и общего понимания различных используемых терминов будет составлен глоссарий, содержащий термины, связанные с гендерной проблематикой.
 - f. **Документация о всемирных выставках и ярмарках:** HNI составит карту различных ярмарок и выставок, на которых смогут принять участие домашние работники, продемонстрировать свою продукцию и продать ее.
2. **Программа доступа к рынкам:** HNI продолжит работу над онлайн-платформой «Bazaag» для демонстрации товаров, производимых домашними работниками. Он также продолжит проведение платных кампаний в социальных сетях для продвижения организаций, имеющих интернет-магазины. Кроме того, HNI будет налаживать партнерские отношения с другими организациями, чтобы облегчить доступ к рыночным инициативам для домашних работников и разработать онлайн-хаб для обмена стратегиями, продукцией и сырьем. И наконец, мы будем проводить тренинги по развитию потенциала в области доступа к рынку для домашних работников и их организаций. HNI привлечет экспертов для оказания услуг по разработке этой программы.
 3. **Программа по социальной защите:** Программа по социальной защите будет по-прежнему направлена на документирование «передового опыта» и эффективных стратегий в области социальной защиты, составление карты и обзор существующих политик, программ и систем социальной защиты, которые доступны для домашних работников в 12 странах. Данная программа также предполагает проведение встреч, посвященных стратегии социальной защиты на национальном, региональном и глобальном уровнях, и проведение региональных семинаров по обмену опытом в области социальной защиты.



Стратегический план НН на период с 2024 по 2027 г.г

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
1. Создание управленческих и операционных структур ННИ								
1.1	Регистрация ННИ	Для обеспечения своего независимого функционирования ННИ пройдет официальную регистрацию и откроет банковский счет в Женеве, Швейцария.					Создание операционной основы для деятельности, включающей свидетельство о регистрации и уставные/юридические документы, банковский номер ННИ, операционное руководство и программное обеспечение для управления финансами, соответствия законодательству и обеспечения устойчивости организации.	Юридическое признание способствует повышению авторитета и доверия со стороны заинтересованных сторон, членских организаций/партнеров и потенциальных доноров, создавая тем самым возможности для разнообразного привлечения средств, реализации совместных программ и повышения информированности о ННИ как единственной глобальной сетевой организации, отстаивающей права надомных работников.
1.1.1	Банковский счет							
1.1.2	Система финансового управления	<ul style="list-style-type: none"> Разработка Операционного руководства, включающего политику и процедуры бухгалтерского учета и финансового контроля, а также для процедуры общих операций ННИ. Оно должно быть подготовлено с учетом положений Конституции ННИ и финансового руководства. Информация по системам учета и проведению операций должна быть предоставлена финансовому координатору. Вскоре после этого начнется фаза реализации. 						

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
1.2.	Внутренние регламентирующие документы							
1.2.1	Кадровая политика	Действующая кадровая политика HNI содержит эффективные инструменты, обеспечивающие работу команды Секретариата. HNI продолжит работу по ее совершенствованию, чтобы она стала более всеобъемлющей и лучше соответствовала растущим требованиям нашей глобальной организации.					<ul style="list-style-type: none"> – Всеобъемлющая кадровая политика одобрена Исполнительным комитетом и учитывает глобальный контекст. – Проведен инструктаж для Секретариата HNI. 	Хорошо регулируемая рабочая среда в результате внедрения кадровой политики, упорядоченной коммуникации, соблюдения кодекса поведения, эффективной процедуры разрешения жалоб, повышения уровня систематического внедрения протоколов безопасности и оперативных процедур в HNI.
1.2.2	Политика в сфере коммуникации	Политика в сфере коммуникаций устанавливает стандарты как для внутренней, так и для внешней коммуникации. Она включает в себя рекомендации по официальной переписке, взаимодействию со СМИ, использованию организационных каналов коммуникации и интерпретации.				<ul style="list-style-type: none"> – Политика в сфере коммуникации одобрена Исполнительным комитетом. – Проведен инструктаж для членов Исполнительного комитета и Секретариата HNI. 		
1.2.3	Кодекс поведения	Кодекс поведения представляет собой руководство по этическим стандартам и ожиданиям в отношении различных видов поведения в организации. Этот кодекс будет служить руководством для членов Исполнительного комитета, членов подкомитетов, членских организаций и Секретариата HNI, способствуя формированию культуры профессионального отношения к работе и этического поведения.				<ul style="list-style-type: none"> – Кодекс поведения одобрен Исполнительным комитетом. – Проведен инструктаж для членов Исполнительного комитета и Секретариата HNI. – Распространение Кодекса поведения HNI среди его членских организаций. 		
1.2.4	Процедура рассмотрения жалоб	Процедура рассмотрения жалоб включает в себя рекомендации по созданию прозрачного и справедливого процесса подачи и рассмотрения жалоб как в самом HNI, так и во время проведения мероприятий HNI. В ней описываются шаги по подаче жалоб, процедуры рассмотрения жалоб и механизмы решения проблем.				<ul style="list-style-type: none"> – Процедура рассмотрения жалоб одобрена Исполнительным комитетом. – Проведен инструктаж для членов Исполнительного комитета и Секретариата HNI. – Распространение Процедуры рассмотрения жалоб в HNI среди членских организаций HNI. 		
1.2.5	Меры защиты и обеспечения безопасности	Политика по мерам защиты и обеспечению безопасности содержит рекомендации для HNI по созданию безопасной среды, снижению рисков и обеспечению благополучия сотрудников и сохранности активов организации. Политика включает в себя рекомендации по резервному копированию информации, хранению личной и конфиденциальной информации, а также меры в области кибербезопасности для защиты от кибератак.				<ul style="list-style-type: none"> – Меры защиты и обеспечения безопасности одобрены Исполнительным комитетом. – Проведен инструктаж для членов Исполнительного комитета и Секретариата HNI. 		
1.3.	Процедуры							
1.3.1	Программное обеспечение для бухгалтерского учета и банковский счет HNI	Установка программного обеспечения для онлайн-бухгалтерии, которое привязано к банковскому счету HNI.					Упорядочение финансовых процессов HNI и проведение операций обеспечивается за счет установки бухгалтерского программного обеспечения. Персонал прошел инструктаж и эффективно его использует в своей работе.	
1.3.2	Программное обеспечение для управления персоналом	Онлайн-программа для управления персоналом: начисления зарплаты и расчета отпусков.					Упорядочение процессов управления персоналом и их применение обеспечивается за счет установки соответствующего программного обеспечения. Персонал прошел инструктаж и эффективно его использует в своей работе.	

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
1.3.3	Отчеты о финансировании	Предоставление отчетов о финансировании.					<ul style="list-style-type: none"> Стандартизированная форма отчетности, используется HNI и ее пятью регионами. Она соответствует заявленному бюджету и первоначальному описательному плану. Своевременное представление консолидированного отчета финансирующим организациям. 	Прозрачность в реализации проектов, подотчетность и доверие со стороны финансирующих организаций благодаря четкому пониманию деятельности проекта, расходов, его воздействия, проблем и извлеченных уроков.
1.3.4	Мониторинг, оценка, обучение	<ul style="list-style-type: none"> Системы мониторинга, оценки и обучения внедрены для регистрации основных видов деятельности. HNI опробует различные способы сбора информации для достижения намеченных результатов с использованием разработанной стратегии, для реализации его ценностей и т. д. Кроме этого, HNI опробует различные пути временного и пространственного анализа этой информации и ее дальнейшего использования в целях пересмотра и адаптации своих стратегий по мере необходимости. По мере развития своих подходов HNI будет документировать их в системе мониторинга, оценки и обучения. 					<ul style="list-style-type: none"> Разработка системы мониторинга, оценки и обучения HNI, сбор, регистрация, анализ данных, учебные мероприятия (для регионов HNI и членских организаций) и информирование о результатах. Пересмотр стратегий или мероприятий. 	Регионы и филиалы строго различают и ведут учет результатов деятельности и достигнутого эффекта.
1.4	Совещания по вопросам управления							
1.4.1	Заседания Исполнительного комитета	Заседания Исполнительного комитета будут проводиться четыре раза в год, и на них будут обсуждаться стратегические вопросы высокого уровня, планирование, анализ деятельности организации и приниматься решения, влияющие на общее направление деятельности организации.					<ul style="list-style-type: none"> Регулярное участие членов Исполнительного комитета. Презентация в формате PowerPoint о работе, проведенной в течение квартала, с указанием событий/мероприятий/планов/политики, требующих утверждения со стороны Исполнительного комитета. Протокол заседания. 	
1.4.2	Собрания должностных лиц	Собрания должностных лиц будут проводиться ежемесячно и давать возможность ознакомления с информацией о значимых мероприятиях и принятия важных решений. Эти собрания направлены на обеспечение согласованности действий исполнительного руководства и должны способствовать своевременному реагированию на возникающие проблемы.					<ul style="list-style-type: none"> Участие должностных лиц в ежемесячных собраниях. Презентация в формате PowerPoint о работе, проведенной за месяц, с указанием событий/мероприятий/планов, требующих обсуждения. Протокол заседания. 	Активное и совместное участие членов Комитета, приводит к эффективному процессу принятия решений в соответствии со стратегией развития, целью и подцелями HNI.
1.4.3	Заседания Финансового комитета	Заседания Финансового комитета будут проводиться ежемесячно для обеспечения контроля за всеми финансовыми аспектами деятельности организации и обеспечения стратегического руководства. Финансовый комитет будет содействовать в подготовке эффективных бюджетов и отчетов, предоставлять рекомендации по внутренним документам и руководствам HNI, а также будет проводить консультации по вопросам, касающимся вступительных и членских взносов. Комитет будет подотчетен и ответственен перед Исполнительным комитетом HNI.				<ul style="list-style-type: none"> Участие членов Финансового комитета в ежемесячных заседаниях. Презентация в формате PowerPoint о проделанной за месяц работе, включая план-бюджет и/или политику и процедуры, требующие обсуждения и утверждения. Протокол заседания. 		
1.4.4	Заседания Гендерного комитета	Заседания Гендерного комитета (Комитета по равенству полов) будут проводиться ежемесячно для отслеживания и учета гендерных аспектов в деятельности и планах HNI.					<ul style="list-style-type: none"> Участие членов Гендерного комитета в ежемесячных заседаниях. Презентация в формате PowerPoint о проделанной за месяц работе, включая планы/мероприятия, требующие обсуждения. Протокол заседания. 	

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
1.4.5	Собрание региональных координаторов	Собрания координаторов будут проводиться ежемесячно. Это платформа для координаторов HNI и регионов для обмена информацией, обсуждения результатов деятельности и решения любых насущных вопросов в своих регионах. Эти собрания направлены на улучшение координации и согласованности между HNI и региональными организациями.					Ежемесячные собрания региональных координаторов проводятся регулярно для обмена информацией, обсуждения совместных мероприятий и координации региональных мероприятий/стратегий.	<ul style="list-style-type: none"> - Упорядоченная координация между регионами обеспечивает эффективность организационных мероприятий на региональном уровне, таких как совместное использование ресурсов и координация усилий для достижения общей цели. - Синхронное планирование мероприятий региональными и глобальными командами позволяет избегать конфликтных ситуаций, связанных с графиком проведения мероприятий. - Обеспечение поддержки региональных инициатив со стороны HNI. - Осуществление надзора в целях обеспечения успешной реализации всех запланированных мероприятий.
1.4.6	Участие HNI на региональных заседаниях	Региональные заседания будут проводиться раз в квартал с участием членов Секретариата. Основная цель этих региональных заседаний заключается в информировании о деятельности HNI и получении комментариев напрямую от его членских организаций.					Участие Секретариата HNI на региональных заседаниях создает платформу для обмена информацией о деятельности HNI и получения комментариев напрямую от членских организаций.	Улучшение сотрудничества между HNI и его членскими организациями.
1.5	Наращивание потенциала: развитие лидерских качеств у членов Исполнительного комитета							
1.5.1	Развитие лидерских качеств	Исполнительный комитет HNI проходит тренинги по развитию лидерских качеств для повышения своей руководящей роли.					<ul style="list-style-type: none"> - Количество лидеров среди надомных работников, принявших участие в тренинге. - Материалы тренинга. - Отчет об оценке тренинга. 	Члены исполнительного комитета применяют полученные на тренингах знания и обучают будущих лидеров.
1.5.2	Взаимодействие со СМИ и кризисное управление	Обучение членов Исполнительного комитета HNI, чтобы подготовить их к реагированию на непредвиденные события или чрезвычайные ситуации.				<ul style="list-style-type: none"> - Количество лидеров среди надомных работников, принявших участие в тренинге. - Материалы тренинга. - Отчет об оценке тренинга. 		

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
1.5.3	Отчетность и мониторинг, оценка, обучение	Инструктаж для группы лидеров по формату отчетности и подходу, используемому в отношении мониторинга, оценки и обучения.					<ul style="list-style-type: none"> Количество лидеров среди надомных работников, принявших участие в тренинге. Материалы тренинга. Отчет об оценке тренинга. Оказание поддержки HNI со стороны эксперта по вопросам мониторинга, оценки и обучения. 	Участники внедряют в своей деятельности аспекты, касающиеся мониторинга, оценки и обучения: обмениваются информацией и используют ее при проведении учебных бесед и в отчетности, а также повышают качество отчетов, направляемых в HNI.
1.6	3-й Конгресс HNI	HNI проведет свой 3-й Конгресс в 2027 году. На Конгрессе делегаты изберут новый руководящий орган, пересмотрят Конституцию и программы HNI и примут решение о ключевых направлениях работы HNI.					<ul style="list-style-type: none"> Представительство членских организаций HNI на Конгрессе исходя из количества членов у них. Выборы членов Исполнительного комитета. Выборы должностных лиц. Пересмотр Конституции, программ и основных направлений деятельности HNI. Декларации/резолуции (если есть). 	<ul style="list-style-type: none"> Освещение в СМИ/ Взаимодействие с социальными сетями (при условии, что мы добавим общественность). Возможные результаты мероприятий по отстаиванию интересов с ключевыми заинтересованными сторонами в городе, где будет проводиться Конгресс.
1.7	Секретариат HNI	Расширение Секретариата.						
1.7.1	Консультант по доступу к рынкам	Один консультант по вопросам доступа к рынкам.					<ul style="list-style-type: none"> Программа по доступу к рынку для членских организаций HNI. Установление партнерских отношений с другими организациями для реализации инициатив по доступу к рынку. Количество тренингов по наращиванию потенциала. 	Члены HNI получают представление о рыночных стратегиях, позволяющих им расширить охват рынка.
1.7.2	Консультант по привлечению средств (фандрайзингу)	Один консультант по привлечению средств.					Количество поданных предложений.	Финансовый рост и устойчивость за счет грантов, полученных от финансирующих организаций.

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
2. Укрепление организаций надомных работников и повышение солидарности между ними								
2.1	Сплочение							
2.1.1	Вебинары по сплочению членов	Вебинары будут посвящены обмену опытом по сплочению надомных работников. В них примут участие представители членских организаций надомных работников для обсуждения успешных стратегий, проблем и передового опыта в деле сплочения надомных работников.					<ul style="list-style-type: none"> – Один вебинар в год с участием 75 членских организаций из 33 стран. – Количество членских организаций HNI, обменивающихся опытом. – Составление и документирование успешных стратегий, проблем и передового опыта, выявленных организацией надомных работников в ходе вебинара. 	<ul style="list-style-type: none"> – Усиление обмена знаниями между участниками, которое приводит к внедрению усовершенствованных стратегий и практик в деле сплочения надомных работников.
2.1.2	Вебинары по социальной и солидарной экономике	Вебинары будут посвящены обмену опытом в деле сплочения надомных работников путем использования моделей социальной и солидарной экономики. В них примут участие представители членских организаций HNI для обсуждения успешных стратегий, проблем и передового опыта в деле сплочения надомных работников.					<ul style="list-style-type: none"> – Два вебинара к 2027 году с участием 75 членских организаций из 33 стран. – Количество членских организаций HNI, обменивающихся опытом. – Распространение информации о моделях социальной и солидарной экономики в ходе вебинара и создание атмосферы сотрудничества для обмена опытом между участниками. 	Повышение осведомленности об экономике социальной солидарности и применение участниками ее моделей и принципов.
2.1.3	Посещение других организаций для обмена опытом	HNI будет способствовать проведению визитов в другие членские организации, занимающиеся сплочением надомных работников. Цель - предоставить возможность узнать из первых рук и познакомиться с различными организационными подходами, методологиями и успешными моделями. Целью таких визитов является обмен идеями и применение эффективных стратегий по организации и сплочению надомных работников внутри сети.					<ul style="list-style-type: none"> – Один визит в год по обмену опытом. – Количество членских организаций HNI за год, участвующих в визитах по обмену опытом. 	Посещающие команды перенимают идеи/инструменты/подходы у посещаемой членской организации HNI.
2.2	Повышение потенциала на региональном уровне	Различные инициативы по обучению будут проводиться онлайн и, по возможности, очно на региональном уровне региональными организациями. HNI предоставит региональным членским организациям либо существующие учебные материалы, либо разработает новые материалы для проведения учебных занятий.						
2.2.1	Обучение выступлению на публике	Тренинг по ораторскому искусству для развития навыков публичных выступлений среди лидеров надомных работников, направленный на привитие навыков эффективного представления проблем и потребностей надомных работников на различных местных, национальных и международных площадках.					<ul style="list-style-type: none"> – Количество лидеров среди надомных работников, принявших участие в тренинге. – Овладение надомными работниками навыками публичных выступлений, позволяющих им уверенно представлять свои проблемы и потребности. 	Лидеры надомных работников участвуют в общественных форумах и уверенно заявляют о своих проблемах и требованиях.

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
2.2.2	Наставничество	Создание пула наставников и их подключение к тренингам HNI по развитию лидерских качеств.					Наставничество для лидеров надомных работников.	Лидеры надомных работников, прошедшие наставническое обучение, занимают руководящие должности.
2.2.3	Отстаивание прав и интересов	Тренинги по развитию навыков в сфере отстаивания интересов и ознакомлению надомных работников с инструментами и стратегиями по отстаиванию прав и интересов, направленными на решение ключевых вопросов, влияющих на их жизнь.					<ul style="list-style-type: none"> Количество лидеров надомных работников, обученных стратегиям по отстаиванию прав и интересов. Надомные работники владеют различными инструментами и стратегиями по отстаиванию прав и интересов. 	Лидеры надомных работников используют полученные знания в своих инициативах по отстаиванию прав и интересов, а также в ходе кампаний.
2.2.4	Навыки ведения переговоров	Навыки ведения индивидуальных и коллективных переговоров с работодателями, поставщиками, посредниками, чиновниками, политиками.					<ul style="list-style-type: none"> Количество обученных лидеров надомных работников. Надомные работники владеют навыками ведения переговоров и могут эффективно взаимодействовать с работодателями, поставщиками, посредниками, чиновниками и политиками. 	Лидеры надомных работников применяют полученные знания для ведения переговоров с ключевыми заинтересованными сторонами.
2.2.5	Развитие лидерских качеств	Привитие надомным работникам основных навыков и знаний, а также ознакомление их со стратегиями по развитию их лидерских качеств в организации.					<ul style="list-style-type: none"> Количество надомных работников, принявших участие в тренингах. Надомные работники обладают лидерскими навыками, позволяющими им занимать руководящие должности в своей организации и быть лидерами в обществе. 	Надомные работники проявляют сильные лидерские качества в своей организации/обществе.
2.2.7	Тренинг для тренеров по привлечению финансовых ресурсов (фандрайзингу) и созданию возобновляемых фондов	Навыки для привлечения средств и создания возобновляемых фондов для обеспечения устойчивости.					<ul style="list-style-type: none"> Количество обученных лидеров среди надомных работников. Количество надомных работников, прошедших обучение у обученных лидеров. Организации надомных работников владеют знаниями по привлечению финансовых ресурсов и созданию возобновляемых фондов. 	<ul style="list-style-type: none"> Обученные лидеры продолжают обучение других надомных работников. Организации надомных работников используют полученные знания для привлечения финансовых ресурсов.
2.2.8	Доступ к рынкам	Такие тренинги, как: <ul style="list-style-type: none"> Повышение готовности надомных работников к работе на рынке. Институциональное строительство: Обучение тому, как создавать кооперативы для облегчения доступа к рынкам. Предпринимательские навыки: Понимание потребностей рынка для разработки новой продукции и/или улучшения качества существующей продукции. Коммуникативные навыки: Навыки продвижения продукции и брендинга (развития марки и оформления продукции). Цифровая грамотность: навыки использования цифровых инструментов для продвижения продукции на рынке. 					<ul style="list-style-type: none"> Количество обученных надомных работников и организаций надомных работников. Надомные работники владеют знаниями о том, как получить доступ к рынкам для продажи своей продукции. 	Надомные работники и организации надомных работников используют полученные знания для продвижения и продажи продукции.

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
2.2.9	Финансовая грамотность	Привитие надомным работникам фундаментальных знаний и практических навыков управления финансами и составления бюджета.					<ul style="list-style-type: none"> – Количество обученных надомных работников и организаций надомных работников. – Надомные работники обладают фундаментальными знаниями и практическими навыками управления финансами и составления бюджета. 	Надомные работники применяют полученные знания и эффективно управляют своими финансами.
2.3	Налаживание деловых контактов и создание альянсов							
2.3.1	Составление карты Глобальных федераций профсоюзов и понимание того, как они работают	Понимание структуры, функций и деятельности Глобальных федераций профсоюзов (ГФП).					<ul style="list-style-type: none"> – Количество учтенных ГФП. – Один отчет о картировании. – Более глубокое понимание структур, функций и деятельности ГФП, и создание альянсов с ними и родственными организациями для реализации совместных инициатив и проведения кампаний. 	
2.3.2	Укрепление солидарности с другими профсоюзами и Глобальными федерациями профсоюзов (ГФП)	Укрепление солидарности для реализации совместных инициатив и проведения кампаний.					Количество совместных кампаний.	ГФП и родственные организации участвуют в вебинарах, кампаниях и мероприятиях HNI.
2.3.3	Создание альянсов с родственными организациями и проведение программ по обмену опытом	Укрепление профессиональных связей с сетевыми организациями неформальной экономики, включая SNI (StreetNet International), IDWF (Международная федерация домашних работников), Международный альянс сборщиков мусора (IAWP), «Женщины в неформальной занятости: глобализация и организация» (WIEGO) и организации справедливой торговли для сотрудничества в совместных проектах, а также отстаивания интересов и обмена опытом и ресурсами для достижения общих целей.					Количество установленных профессиональных связей.	

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
2.4	Статистические данные							
2.4.1	База данных о надомных работниках	Организации надомных работников проведут сбор данных о своих членах, включая социально-демографические данные, информацию о поле, характере работы, социальной защите, сведения о главе семьи и другие важные факторы.					Количество организаций, разрабатывающих базу данных о надомных работниках.	<ul style="list-style-type: none"> – Более глубокое понимание гендерных, демографических и связанных с работой характеристик надомных работников. – Использование данных надомными работниками и организациями надомных работников для принятия обоснованных решений и реализации специальных инициатив по оказанию поддержки.
2.4.2	Статистические справки	Сбор данных о надомных работниках на национальном уровне с использованием опроса трудоспособного населения.					Количество статистических справок, подготовленных и распространенных среди членских организаций HNI.	Надомные работники и их организации используют статистические справки в целях отстаивания интересов, исходя из фактических данных, указанных в них.
3. Повышение признания и осведомлённости о надомных работниках								
3.1	Представленность на различных форумах	HNI будет участвовать в различных форумах, таких как Комиссия по положению женщин, Международная конференция труда, Форум ОЭСР по швейному и обувному сектору, Форум ООН по вопросам бизнеса и правам человека и другие международные форумы по мере их возникновения, направленных на повышение осведомленности о проблемах надомных работников, для привлечения внимания внешней аудитории к их ситуации и отстаивания их прав.					<ul style="list-style-type: none"> – Количество надомных работников, участвующих в различных местных, национальных и международных форумах. – Количество случаев сотрудничества с другими организациями. – Количество упоминаний в СМИ. 	<ul style="list-style-type: none"> – Лидеры надомных работников впервые выступают или более эффективно участвуют в общественных форумах. – Заинтересованные стороны на этих форумах приводят аргументы надомных работников. – Надомные работники и представляющие их организации приглашаются к участию в этих платформах.
3.2	Международный день надомных работников	HNI признает значимость надомной работы и ежегодно 20 октября отмечает этот день - Международный день надомных работников, проводя глобальный вебинар. Участники вебинара делятся своими историями успеха, проблемами и инновациями и тем, как надомный труд влияет на них и их окружение.					<ul style="list-style-type: none"> – Один вебинар в год, посвященный Международному дню надомных работников. – Количество надомных работников, принявших участие в вебинаре. – Количество остальных участников. 	В вебинаре принимают участие другие организации, спонсоры, подвижнические и родственные организации.

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
3.3	Стратегия коммуникации (внутренняя и внешняя)							
3.3.1	Регулярное обновление вебсайта	Частое обновление и внесение изменений в наполнение, дизайн, функциональность или любой другой аспект веб-сайта. Это гарантирует, что сайт остается актуальным, востребованным и оптимизированным для работы.					Регулярно обновляемый веб-сайт.	
3.3.2	Регулярное обновление социальных сетей	Постоянное добавление нового и свежего контента на платформы социальных сетей HNI: публикация обновлений, обмен новостями, загрузка фотографий, видеороликов или любого другого контента в целях поддержания активности и привлекательности платформ для аудитории.					Постоянное добавление нового и свежего контента на социальные медиа-платформы HNI (платформы как HNI, так и его членских организаций).	<ul style="list-style-type: none"> Отдельные лица или организации - СМИ, профсоюзы, лица, принимающие решения, работодатели - цитируют слова надомных работников или подхватывают их аргументы.
3.3.3	Ежеквартальный информационный бюллетень HNI	Информационный бюллетень выходит периодически раз в три месяца и служит средством коммуникации между HNI и заинтересованными сторонами, информируя их о последних событиях, достижениях и планах HNI и его членских организаций.					Ежеквартальный выпуск информационного бюллетеня.	<ul style="list-style-type: none"> Уникальные посетители, органический трафик, просмотры страниц, процент «ненужных просмотров», вовлеченность отдельных лиц и динамика поведения (включая высказывания, касающиеся социальных изменений).
3.3.4	Взаимодействие со СМИ	Применение про-активного и реактивного подхода к глобальным СМИ: Про-активный подход включает в себя управление медиа-повествованием посредством позитивных отношений со СМИ, создание контента и управление репутацией. Реактивный подход предполагает реагирование на события в СМИ и критику, например, кризисные коммуникации, мониторинг СМИ, подготовку своевременных пресс-релизов и заявлений для решения проблем и устранения дезинформации.					<ul style="list-style-type: none"> Количество установленных контактов со СМИ. Количество обращений в средства массовой информации. Количество опубликованных историй и/или пресс-релизов и/или заявлений. 	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение посещаемости сайта или привлечение новых пользователей. Рост аудитории, уровень вовлеченности, охват/впечатления и упоминания организации.
3.3.5	Подготовка сюжетов для социальных изменений	Подготовка и обработка историй, передающих конкретное послание или пропагандирующих определенную цель или проблему. Она включает в себя использование техники повествования для вовлечения, вдохновения и просвещения аудитории о необходимости социальных изменений и мобилизации для совместных действий. Повествование может принимать различные формы, такие как письменные рассказы, документальные фильмы, фильмы, публичные выступления или кампании в социальных сетях.					Просмотры страниц веб-сайта, активность постов в социальных сетях, освещение рассматриваемой истории в СМИ.	<ul style="list-style-type: none"> Количество открытий страницы и кликов на рассылку. Вовлеченность и просмотры видео на страницах социальных сетей. Вышесказанное также относится к материалам HNI, переведенным на различные языки.
3.3.6	Производство видеоматериалов	Оно включает в себя различные этапы, в том числе подготовительный этап (написание сценария, планирование и раскадровка), этап производства (операторская работа, анимация или другое) и окончательный монтаж видеотрейлеров (монтаж, спецэффекты, добавление звука и музыки).					Количество созданных видеоматериалов.	<ul style="list-style-type: none"> Другие организации поддерживают или участвуют в информационных кампаниях, вебинарах, мероприятиях, проводимых HNI и/или его членскими организациями.
3.3.7	Устный и письменный перевод	Письменный перевод ключевых документов и наем переводчиков для обеспечения устного перевода для крупных встреч, вебинаров и мероприятий.					<ul style="list-style-type: none"> Количество переведенных документов и языков, на которые выполнялся устный перевод, во время проведения мероприятия. Удовлетворенность надомных работников устным переводом. 	

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
3.4	Отстаивание интересов и кампании							
3.4.1	Кампания, посвященная Конвенции № 177 МОТ	HNI проведет четырехлетнюю кампанию, посвященную Конвенции № 177 МОТ, охватывающую 14 стран по следующим направлениям: ратификация Конвенции № 177 МОТ; политика независимо от ратификации; совершенствование существующей политики и правила/руководства независимо от политики.					<ul style="list-style-type: none"> Страны располагают необходимыми ресурсами для реализации 4-летней кампании. Профсоюзы и подвижнические организации в соответствующих странах поддерживают кампанию. 	
3.4.1.1	Буклет о Конвенции № 177 МОТ	Обновить существующий буклет и перевести его на разные языки.					Буклет о Конвенции № 177 МОТ на разных языках.	
3.4.1.2	Видеоматериал, посвященный Конвенции № 177 МОТ	Видеоролик, объясняющий значение Конвенции № 177 для надомных работников и излагающий основные требования.					Один видеоролик о Конвенции № 177 на английском языке с субтитрами на разных языках.	
3.4.1.3	Разработка инструментария для социальных сетей	Инструментарий по использованию социальных сетей для проведения кампании.					Один набор инструментов для социальных сетей.	<ul style="list-style-type: none"> Членские организации проводят кампании для достижения своих политических целей.
3.4.1.4	Разработка инструментария для деятельности по отстаиванию интересов	Инструментарий для надомных работников и их организаций с акцентом на отстаивание политики в отношении надомных работников и их организаций.					Один инструментарий для деятельности по отстаиванию интересов.	<ul style="list-style-type: none"> Подвижники и другие организации работников подключаются к проведению кампаний. Члены правительства заявляют о поддержке требований членских организаций.
3.4.1.5	Создание альянсов с международными профсоюзами и сторонниками кампании	Установление контактов с различными международными профсоюзами и сторонниками, такими как Международная конфедерация профсоюзов (МКП), Глобальная федерация профсоюзов (ГФП), «Mondiaal FNV» (составная часть Конфедерации профсоюзов Нидерландов), «Swiss Solidar» (Швейцарская некоммерческая организация), «IndustriALL» (Глобальная федерация профсоюзов).					<ul style="list-style-type: none"> Количество альянсов, созданных с различными организациями. Количество объединений, понимающих, как работает HNI. 	<ul style="list-style-type: none"> Правительства меняют политику, правила или законы. Освещение в СМИ призывов членских организаций к изменениям.
3.4.1.6	Папка на диске для обмена и хранения документов	Создание папки на диске для существующих политик и документов в целях облегчения «перекрестного обучения».					Папка на диске создана и используется.	
3.4.1.7	Документы, размещенные на веб-сайте HNI	Размещение документов в открытом доступе на вебсайте HNI, чтобы с ними могли ознакомиться все желающие.					Документы, доступные для общественности.	
3.4.1.8	Вебинары по перекрестному обучению	Вебинары по обмену информацией о стратегиях, успехах и проблемах между странами-участницами.					<ul style="list-style-type: none"> Количество вебинаров в год. Количество участников. Участники получают информацию о стратегиях, успехах и проблемах, с которыми сталкиваются организации, которые проводят кампании. 	

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
3.4.2	Кампания по социальной защите и охране труда							
3.4.2.1	Социальная защита, охрана и безопасность труда для надомных работников	HNI проведет кампанию по отстаиванию прав на социальную защиту и охрану труда с учетом коллективных потребностей членских организаций.					<ul style="list-style-type: none"> Количество стран, участвующих в кампании по пропаганде социальной защиты, охраны и безопасности труда. Поддержка со стороны участвующих организаций, выражающаяся в проведении кампаний в их странах. 	<ul style="list-style-type: none"> Членские организации проводят кампании для достижения своих политических целей. Подвижники и другие организации работников подключаются к проведению кампаний.
3.4.3	Кампания, посвященная Конвенции № 190 МОТ	HNI проведет кампанию, посвященную ратификации Конвенции № 190 МОТ.					<ul style="list-style-type: none"> Количество стран, участвующих в кампании, посвященной ратификации Конвенции № 190 МОТ. Поддержка со стороны участвующих организаций, выражающаяся в проведении кампаний в их странах. 	<ul style="list-style-type: none"> Члены правительства заявляют о поддержке требований членских организаций. Освещение в СМИ призывов членских организаций к изменениям.
4. Улучшение средств к существованию и условий труда								
4.1	Исследования и документация							
4.1.1	Надомные работники в глобальных цепочках поставок одежды	Исследование будет проведено в 12 местах, чтобы понять, как работают цепочки поставок на глобальном/национальном уровне, оценить, произошли ли изменения в цепочках поставок после пандемии Covid-19, и понять характер работы, а также условия труда надомных работников в цепочках поставок одежды.					<ul style="list-style-type: none"> В исследовании приняли участие 12 организаций. Один консультант будет руководить работой по исследованию. Интервью с руководителями организаций для понимания условий страны. Разработка опросника и использование программного обеспечения для сбора данных. Одна консультативная группа. Инструктаж для лиц, которые будут заниматься сбором данных. Консультации с лидерами 12 организаций. Один отчет об исследовании с рекомендациями и ключевыми идеями по отстаиванию интересов. Распространение результатов отчета об исследовании в ходе вебинара. Использование результатов отчета об исследовании HNI и членскими организациями для отстаивания интересов на национальном, региональном и глобальном уровнях. 	Организации надомных работников используют данные, полученные из исследовательского отчета, для отстаивания политики в отношении надомных работников или создания специальных программ по цепочкам поставок одежды.

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
4.1.2	Изменение климата	Исследование будет проведено в 12 странах. Его целью будет оценка понимания надомными работниками изменения климата и изучение его влияния на них. Исследование также направлено на изучение местных механизмов преодоления последствий, которые используются надомными работниками.					<ul style="list-style-type: none"> В опросе приняли участие 12 организаций. Одна консультативная группа. Был проведен инструктаж для лиц, занимающихся сбором данных. Консультации с лидерами 12 организаций. Один отчет об исследовании с рекомендациями и ключевыми идеями по отстаиванию интересов. Распространение результатов отчета об исследовании в ходе вебинара. Использование результатов отчета об исследовании HNI и членскими организациями для отстаивания интересов на национальном, региональном и глобальном уровнях. 	Организации надомных работников используют данные, полученные из исследовательского отчета, для отстаивания политики в отношении надомных работников или создания специальных программ по проблемам изменения климата.
4.1.3	Опрос надомных работников: «Гендер и надомная занятость»	Исследование будет проводиться под руководством Комитета HNI по равенству полов (Гендерного комитета) среди 75 добровольно участвующих в нем членских организаций HNI. Его цель - получение представления об особенностях надомной занятости, характере работы надомных работников, условиях их занятости, получаемой поддержке, насилии, с которым они сталкиваются, и их требованиях. Каждая членская организация отправит от 5 до 10 анкет Google, заполненных надомными работниками.					<ul style="list-style-type: none"> В опросе приняли участие членские организации HNI. Единый отчет о проведении опроса, включающий рекомендации и ключевые идеи для отстаивания интересов. Распространение результатов отчета об исследовании в ходе вебинара. Результаты отчета используются в работе по отстаиванию интересов. 	Организации надомных работников используют данные, полученные из исследовательского отчета, для отстаивания политики в отношении надомных работников или создания специальных программ по проблемам насилия в отношении надомных работниц.
4.1.4	Надомные работники и работа по уходу	В ходе исследования будет изучена неоплачиваемая работа по уходу, выполняемая надомными работниками, и выяснены их потребности в снижении несправедливого бремени работы по уходу.					<ul style="list-style-type: none"> В опросе приняли участие организации. Был проведен инструктаж для лиц, занимающихся сбором данных. Консультации с лидерами организаций. Один отчет об исследовании с рекомендациями и ключевыми идеями по отстаиванию интересов. Распространение результатов отчета об исследовании в ходе вебинара. Использование результатов отчета об исследовании HNI и членскими организациями для отстаивания интересов на национальном, региональном и глобальном уровнях. 	Организации надомных работников используют данные, полученные из исследовательского отчета, для отстаивания политики в отношении надомных работников или создания специальных программ по решению проблем надомных работниц, занимающихся уходом за людьми.
4.1.5	Глоссарий терминов на тему гендерной проблематики	Для повышения осведомленности и общего понимания различных используемых терминов будет составлен глоссарий, содержащий термины, связанные с гендерной проблематикой.					Распространение глоссария терминов на гендерную проблематику среди членских организаций HNI.	Надомные работники и организации надомных работников используют гендерные термины, отражающие общее значение.
4.1.6	Ярмарки и выставки продукции	Составление списка (картирование) ярмарок и выставок, на которых надомные работники могут участвовать, демонстрировать и продавать свою продукцию.					Распространение отчета о картировании среди членских организаций HNI.	Надомные работники и организации надомных работников участвуют в ярмарках и выставках для демонстрации и продажи своей продукции.

S.No.	Мероприятия	Описание	2024	2025	2026	2027	Результаты	Эффект от достигнутых результатов
4.2	Доступ к рынкам							
4.2.1	Налаживание связей с организациями для установления партнерских отношений	Развитие партнерских отношений с организациями, работающими над обеспечением доступа к рынкам, и сотрудничество с агрегаторами онлайн-маркетинга, чтобы упростить доступ и расширить охват различных рынков.					Информационно-разъяснительная работа и привлечение потенциальных партнеров.	<ul style="list-style-type: none"> - Количество установленных партнерских отношений с агрегаторами онлайн-маркетинга. - Членские организации HNI, имеющие интернет-магазины, получают заказы. - Осведомленность о продукции надомных работников через страницу HNI «Bazaar». - В результате кампании членские организации HNI получили более широкий доступ к рынку.
4.2.2	Создание новых платных кампаний в социальных сетях	Платные кампании в социальных сетях для организаций, имеющих собственные интернет-магазины.					Количество просмотров страниц в социальных сетях увеличивается каждый квартал.	
4.2.3	Страница «Online Bazaar» на вебсайте HNI	Регулярное обновление страницы «Bazaar» и повышение осведомленности.					Количество просмотров страницы «Bazaar» на вебсайте HNI в каждом квартале увеличивается.	
4.2.4	Онлайновый центр коллективного пользования	Онлайновый центр коллективного пользования разработан для обмена информацией о стратегиях, производстве, сырье.					<ul style="list-style-type: none"> - Создан онлайновый центр коллективного пользования. - Онлайновый центр коллективного пользования используется членскими организациями. 	
4.3	Социальная защита							
4.3.1	Документирование «передового опыта» / эффективных стратегий	Разработка буклета с описанием передового опыта.					Количество задокументированных примеров передового опыта / эффективных стратегий в области социальной защиты.	Членские организации HNI используют полученные знания и отчеты в своей работе по отстаиванию социальной защиты в своих странах или для получения доступа к ней.
4.3.2	Сопоставление политики социальной защиты в 12 странах	Сопоставление и обзор существующих политик, программ/ систем социальной защиты, которые доступны для надомных работников.					Отчет о системах социальной защиты, существующих в 12 странах.	
4.3.3	Региональный семинар по обмену опытом в области социальной защиты	Передовой опыт в области социальной защиты и сопоставительные отчеты распространяются на региональном уровне.					<ul style="list-style-type: none"> - 5 региональных семинаров по обмену опытом. По одному на каждый регион. - Распространение сопоставительного отчета. 	



VI. ПРОЕКТ ТЕОРИИ ИЗМЕНЕНИЙ

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ

- ✓ Повышение осведомленности о надомных работниках и их признания
- ✓ Обеспечение представительности на глобальных платформах, где надомные работники эффективно будут взаимодействовать и бросать вызов тем, кто имеет власть над их трудовой жизнью, например, правительствам и работодателям.

01

УКРЕПЛЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ОПЕРАЦИОННЫХ СТРУКТУР

- Завершение процедуры регистрации
- Разработка и принятие новых или улучшенных внутренних документов и процедур
- Набор нового персонала и поддержание вовлеченности в рабочий процесс
- Полноценное участие в регулярных совещаниях по вопросам управления
- Усиление потенциала лидеров в глобальном масштабе

02

УКРЕПЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ НАДОМНЫХ РАБОТНИКОВ И ПОВЫШЕНИЕ СОЛИДАРНОСТИ МЕЖДУ НИМИ

- Повышение солидарности внутри сети
- Налаживание более тесных связей с рабочим движением,
- Укрепление членских организаций
- Повышение потенциала региональных и национальных лидеров,
- Проявление общей идентичности среди членов организации, выражающейся в признании надомных работников в качестве работников.

03

ПОВЫШЕНИЕ ПРИЗНАНИЯ И ОСВЕДОМЛЁННОСТИ О НАДОМНЫХ РАБОТНИКАХ

- Представленность надомных работников на ключевых форумах
- Повышение использования средств информации HNI и социальных сетей его членами и другими заинтересованными лицами
- Достижение результатов в отношении включения в национальное законодательство положений Конвенции № 177 и Конвенции № 190 МОТ, а также положений, касающихся социальной защиты/ОБТ

04

УЛУЧШЕНИЕ СРЕДСТВ К СУЩЕСТВОВАНИЮ И УСЛОВИЙ ТРУДА

- Использование HNI, регионами и членскими организациями результатов наших исследований и документации о передовом опыте в обосновании поддержки наших призывов к изменениям в политике и практике
- Использование наших выводов другими заинтересованными сторонами в поддержку улучшения средств к существованию и условий труда надомных работников
- Расширение доступа надомных работников к рынкам за счет использования HNI Online Hub

ЦЕННОСТИ

- Солидарность и единство
- Права и защита
- Многообразие и инклюзивность
- Демократия
- Прозрачность
- Активное участие
- Взаимное уважение
- Охрана окружающей среды

МЕТОДЫ РАБОТЫ





www.homenetinternational.org